

1  
2 Tyler J. Woods, Esq. (SBN 232464)  
tyler.woods@wilshirelawfirm.com  
3 Alan Wilcox (SBN 287476)  
alan.wilcox@wilshirelawfirm.com  
4 James Yoo, Esq. (SBN 310680)  
james.yoo@wilshirelawfirm.com  
5 Ruby Carrera, Esq. (SBN 343745)  
6 ruby.carrera@wilshirelawfirm.com  
**WILSHIRE LAW FIRM**  
7 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby  
Los Angeles, CA 90017  
8 Telephone: (213) 381-9988  
9 Facsimile: (213) 381-9989

10 *Attorneys for Plaintiff*

11  
12  
13 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**  
14 **FOR THE COUNTY OF TULARE**

15  
16 JERROD LAMONT STEVENS, individually,  
and on behalf of all others similarly situated,

17 *Plaintiff,*

18  
19 v.

20 BBQ HOLDINGS, INC., a corporation; BBQ  
21 GROWTH LLC, an unknown business entity;  
22 TAHOE JOE'S STEAKHOUSE, LLC, a limited  
liability company; and DOES 1 through 10,  
inclusive,

23 *Defendants.*

Case No. VCU300433

**DECLARATION OF CASSANDRA  
POLITES OF ILYM GROUP, INC.  
REGARDING NOTICE AND  
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

**HEARING INFO**

Complaint filed: July 28, 2023  
FAC filed: August 7, 2025  
Trial date: Not set

24  
25  
26  
27  
28 I, Cassandra Polites, declare as follows:

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

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

12           3.       ILYM Group was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and  
13 appointed by the Court to provide notification services and settlement administration, pursuant to  
14 the terms of the Settlement, in the above referenced Action. Duties performed to-date and to be  
15 performed after Final Approval of the Settlement is granted, include: (a) translating the mailing  
16 documents into Spanish; (b) printing and mailing the *Court Approved Notice of Class Action*  
17 *Settlement and Hearing Date for Final Court Approval*, in both English and Spanish (referred to as  
18 “Class Notice Packet”); (c) receiving and processing requests for exclusion and objections to the  
19 Settlement; (d) resolving Class Members’ disputes over the number of workweeks Defendant has  
20 record of them working during the Class Period, which was pre-printed on their individualized  
21 Class Notice; (e) establishing a QSF account and calculating individual settlement award amounts;  
22 (f) processing and mailing settlement award checks; (g) handling tax withholdings as required by  
23 the Settlement and the law; (h) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax  
24 forms; (i) handling the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement;  
25 and (j) performing other tasks as the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group  
26 to perform.  
27  
28

1           4.       On March 12, 2026, ILYM Group received the Court approved text for the Class  
2 Notice Packet from Class Counsel. ILYM Group prepared a draft of the formatted Class Notice  
3 Packet, which was approved by the Parties' Counsel prior to mailing.

4           5.       On March 16, 2026, ILYM Group received the class data file from Counsel for  
5 Defendant, which contained the name, social security number, last known mailing address, and the  
6 number of workweeks for each Class Member and Aggrieved Employee. The data file was  
7 uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The Class  
8 List contained unique records for 703 individuals who worked a total of 35,362 work weeks.

9           6.       As part of the preparation for mailing, all 703 names and addresses contained in the  
10 Class List were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,  
11 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming  
12 the mailing addresses of the Class Members before mailing of the Class Notice Packet. The NCOA  
13 contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated address  
14 was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the Class Notice  
15 Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original address  
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice Packet.

17           7.       On March 25, 2026, the Class Notice Packet was mailed, in both English and  
18 Spanish, via U.S First Class Mail, to all 703 individuals contained in the Class List. Attached hereto,  
19 as **Exhibit A**, is a true and correct copy of the mailed Class Notice Packet.

20           8.       As of the date of this declaration, 89 Class Notice Packets have been returned to our  
21 office of which none were returned with a forwarding address. ILYM Group performed a  
22 computerized skip trace on the 89 returned Class Notice Packets that did not have a forwarding  
23 address, in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-mailing the Class Notice  
24 Packet. As a result of this skip trace, 61 updated addresses were obtained and the Class Notice  
25 Packets were promptly re-mailed to those Class Members, via U.S. First Class Mail.

26           9.       As of the date of this declaration, a total of 61 Class Notice Packets have been re-  
27 mailed as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.  
28

1           10.     As of the date of this declaration, a total of 28 Class Notice Packets have been  
2 deemed undeliverable as no updated addresses were found notwithstanding the skip tracing.

3           11.     As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any request for  
4 exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was May 25, 2026.

5           12.     As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to  
6 the Settlement. The deadline to submit a written objection to the Settlement was May 25, 2026.

7           13.     As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes from  
8 a Class Member. The deadline to submit a work week dispute was May 25, 2026

9           14.     The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated  
10 to be \$450,142.20 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees \$124,815.00, the  
11 amount allocated for litigation costs and expenses \$27,592.80, the requested Class Representative  
12 Service Payment \$5,000.00, the requested Administration Expenses Payment \$9,950.00, the  
13 LWDA Payment \$24,375.00 and the PAGA Penalties allocation to Aggrieved Employees  
14 \$8,125.00 from the Gross Settlement Amount \$650,000.00.

15          15.     As of this date, there are 703 Class Members who did not submit a timely and valid  
16 Request for Exclusion and are therefore deemed to be Participating Class Members. The Individual  
17 Class Payment is allocated on a pro rata basis using their work weeks worked.

18          16.     The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently  
19 estimated to be approximately \$2,456.80 the *average* Individual Class Payment is currently  
20 estimated to be approximately \$640.32 and, the *lowest* Individual Class Payment is currently  
21 estimated to be approximately \$12.73. These amounts are subject to employee-side tax and  
22 withholdings.

23          17.     Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Penalties payment \$8,125.00 will be  
24 allocated to Aggrieved Employees regardless of whether he or she opted outs of the Class  
25 Settlement ("Employee PAGA Amount"); Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA  
26 Settlement. The Employee PAGA Amount is allocated on a pro rata basis using their PAGA Pay  
27 Periods. There are 703 Aggrieved Employees who worked 18,656 pay periods during the PAGA  
28 period.

18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is currently estimated to be approximately \$42.25, the *average* Individual PAGA Payment is currently estimated to be approximately \$11.56 and the *lowest* Individual PAGA Payment is currently estimated to be approximately \$0.44.

19. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and costs for completion of the settlement administration, are \$9,950.00. ILYM Group's work in connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments, issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

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 to the best of my knowledge and that this Declaration was executed this 26<sup>th</sup> day of August 2026, at Tustin, California.

  
CASSANDRA POLITES

# **EXHIBIT “A”**

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

*Jerrod Lamont Stevens v. BBQ Holdings, Inc., et al., Case No. VCU300433.*

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

**You may be eligible to receive money** from an employee class action lawsuit ("Action") against BBQ Holdings, Inc., BBQ Growth LLC, and Tahoe Joe's Steakhouse, LLC (collectively, "Defendants" is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former Defendants' employee Jerrod Lamont Stevens ("Plaintiff") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly employees ("Class Members") who worked for Defendants during the Class Settlement Covered Period (October 7, 2021 to the date the Court grants preliminary approval of the settlement); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly employees who worked for Defendants during the PAGA Settlement Covered Period (October 18, 2023 to the date the Court grants preliminary approval of the settlement) ("Aggrieved Employees").

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

Based on Defendants' records, and the Parties' current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$848.32 (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$14.81.** The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendants' records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you did not work during the PAGA Settlement Covered Period.)

The above estimates are based on Defendants' records showing that **you worked 67.00 workweeks** during the Class Settlement Covered Period and **you worked 34.00 pay periods** during the PAGA Settlement Covered Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

If you worked for Defendants during the Class Settlement Covered Period and/or the PAGA Settlement Covered 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 Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Settlement Covered Period wage claims and PAGA Settlement Covered Period penalty claims against Defendants.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Settlement Covered Period wage claims against Defendants, 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.

**Defendants 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

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>You Do Not Have to Do Anything to Participate in the Settlement</b></p>                                                                                                       | <p>If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement</b></p> <p><b>The Opt-out Deadline is <u>May 25, 2026</u>.</b></p>                                        | <p>If you do not want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice.</p> <p>You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).</p>      |
| <p><b>Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement</b></p> <p><b>Written Objections Must be Submitted by <u>May 25, 2026</u>.</b></p> | <p>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 Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.</p> |
| <p><b>You Can Participate in the October 1, 2026, Final Approval Hearing</b></p>                                                                                                    | <p>The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on October 1, 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 Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods</b></p> <p><b>Written Challenges Must be Submitted by <u>May 25, 2026</u>.</b></p>                            | <p>The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Settlement Covered Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Settlement Covered Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Pay Periods you worked according to Defendants’ records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by <u>May 25, 2026</u>. See Section 4 of this Notice.</p>                                                                                                |

### 1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Tyler Woods, and Alan Wilcox of Wilshire Law Firm, PLC. (“Class Counsel.”)

The Court has not ruled on the merits of Plaintiff’s factual or legal allegations in the Action. Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend they complied with all applicable laws and have valid defenses. Defendant is represented by attorneys in the Action: Gregory Iskander and Helen Braginsky of Littler Mendelson, P.C. (“Defense Counsel”).

By settling, Defendants are not admitting liability on any of Plaintiff’s factual or legal allegations in the case or that the case can proceed as a class action and/or a representative action. After considering the risks, expenses, and inconvenience of continued litigation, Defendants and Plaintiff have concluded that it is in their best interests and the interests of the Class to settle the Action on the terms summarized in this Notice.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to 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, Plaintiff and Defendants 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, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendants have agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) 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 \$650,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payments, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fully fund the Gross Settlement Amount within 5 business days of the Effective Date. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
  - A. Up to one-third of the Gross Settlement Amount (currently \$216,666.67) to Class Counsel for attorneys’ fees, with the Court having approved only \$124,815.00 of that amount at preliminary approval but also allowing Class Counsel to seek recovery of attorneys’ fees incurred after preliminary approval, and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
  - B. Up to \$5,000.00 as a Class Representative Service Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative Service Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
  - C. Up to \$9,950 to the Administrator for services administering the Settlement.
  - D. Up to \$32,500.00 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$24,375.00) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$8,125.00) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Covered Settlement Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 75% to interest and penalties (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than May 25, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the May 25, 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, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

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

The Participating Class Members will release Defendants, as well as each and all of their past and present direct or indirect parents, subsidiaries, predecessors, successors, and affiliated corporations, entities, divisions, general and limited partners, joint venturers and affiliates, and each of their respective current and former directors, officers, managers, employees, principals, members, agents, managing agents, insurers, reinsurers, shareholders (both legal and beneficial), attorneys, advisors, representatives, general partners, limited partners, joint venturers, and affiliated companies, and each of their respective executors, predecessors, successors, assigns, trustees and legal representatives, and any individual or entity which could be jointly liable with Defendants (collectively, "Released Parties") as follows:

The claims released by the Class Members will include all claims pleaded in the Complaint, and/or First Amended Complaint, and/or any PAGA letters, and/or amended PAGA letters sent to the LWDA by Plaintiff during or prior to the Action, and/or which reasonably could have been alleged based on the facts, allegations and/or claims pleaded in the Action, against Defendants and/or Released Parties (defined below) for work performed during the Class Settlement Covered Period including but not limited to the following:

(a) Any claims for unpaid wages and regular rate of pay, including minimum, regular, and/or overtime and/or double time wages (including but not limited to Cal. Labor Code ("Lab. Code") §§ 200, 510, 558, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, and/or all applicable Wage Orders); failure to provide meal periods and/or meal period premium payments (including but not limited to Lab. Code §§ 218, 218.6, 226.7, 512, and/or all applicable Wage Orders); failure to provide rest breaks and/or days of rest and/or rest break premium payments (including but not limited to Lab. Code §§ 226.7, and/or all applicable Wage Orders); expense reimbursement (including but not limited to Lab. Code §§ 2800 and/or 2802); failure to timely pay wages or vacation pay (including but not limited to Lab. Code §§ 201-204, 210); improper sick pay (Lab. Code § 246 et seq.); failure to maintain or furnish accurate employment records (including but not limited to Lab. Code §§ 1174, 1174(d), 1174.5, 1175, 1198.5, and/or all applicable Wage Orders); failure to provide accurate wage statements (including but

not limited to Lab. Code §§ 226, 226.3); failure to maintain or furnish accurate employment records (including but not limited to Lab. Code §§ 432, 1174, 1174.5, 1175, 1198.5, and/or all applicable Wage Orders, including but not limited Wage Order No. 7); claims for unfair competition and/or business practices (Cal. Bus. & Prof. Code § 17200 et seq.); all claims based on the foregoing under the applicable Wage Orders and/or California Code of Regulations; all claims for penalties pursuant to the Labor Code and the California's Private Attorneys General Act (Lab. Code § 2698 *et seq.* with the LWDA, State of California, and/or Plaintiff as proxies for the LWDA release) based on the facts alleged in the Operative Complaint or which reasonably could have been alleged based upon the facts stated in the Operative Complaint and/or Plaintiff's August 22, 2023 PAGA letter to the LWDA; all claims for interest, penalties, premiums, and/or attorney's fees in connection with any of the preceding claims (including but not limited to Lab. Code §§ 210, 218.5, 218.6, 221, 222, 223, 226, 226.3, 1194, 1194.3); Cal. Civ. Code §§ 3287, 3289, California Code of Civil Procedure § 1021.5, and/or all other statutory and/or regulatory violations alleged in the LWDA letter and/or any Complaint or Amended Complaint in the Action.

(b) Any claims for injunctive relief, declaratory relief, restitution, fraudulent business practices and/or punitive damages alleged and/or which could have been alleged under the facts, allegations and/or claims pleaded in the complaints filed as part of the Actions; and

(c) The claims set forth in subparagraphs (a) – (b) above shall be collectively referred to as the “Released Class Claims.” The release shall be given full res judicata and collateral estoppel effect for the Released Claims upon entry of judgment.

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

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

All 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 civil penalties pleaded in the Operative Complaint, and/or any PAGA letters and/or amended PAGA letters sent to the LWDA by Plaintiff during or prior to the Action, and/or which reasonably could have been alleged based on the facts, allegations and/or claims pleaded in the Action, against Defendants and/or Released Parties, including any and all claims involving any alleged failure to pay straight, minimum or overtime wages, failure to provide meal and rest periods, failure to provide accurate wage statements, failure to pay all wages due at separation, and failure to reimburse business expenses, including Labor Code sections 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 during the PAGA Settlement Covered Period. Aggrieved Employees only release these claims for the duration of the PAGA Settlement Covered Period. The foregoing release shall be binding on Plaintiff, the Aggrieved Employees, and the State of California, and shall bar by res judicata any claim under the PAGA brought by any person, including the Aggrieved Employees, on behalf of the State of California, as to any claims predicated on the Released PAGA Claims.

#### 4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$8,125.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. **Workweek/Pay Period Challenges.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants’ records, are stated in the first page of this Notice. You have until May 25, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendants’

calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendants' records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. Any dispute regarding the Administrator's decision may be raised with the Court prior to or during the Final Approval Hearing.

## 5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Jerrold Lamont Stevens v. BBQ Holdings, Inc., et al.*, Case No. VCU300433, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by May 25, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

## 7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 days before the October 1, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or 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 Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as Class Representative 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 Administrator's Website <https://ilymgroup.com/BBQHoldings> or the Court's website <https://online.tulare.courts.ca.gov/?q=Home>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is May 25, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Jerrold Lamont Stevens v. BBQ Holdings, Inc. et al.*, Case No. VCU300433, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendants and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

## 8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on October 1, 2026, at 8:30 a.m. in Department 1 of the Tulare County Superior Court, located at 221 S. Mooney Blvd., Visalia, California 93291. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via Zoom. Check the Court's website for the most current information.

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

## 9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendants and 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 ILYM Group, Inc.'s website at <https://ilymgroup.com/BBQHoldings>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.tulare.courts.ca.gov/online-services/records-request>) and requesting online by entering the Case Number for the Action, Case No. VCU300433 or sending in a request by mail. You can also personally review and obtain copies of court documents from the Tulare County Superior Court, located at 221 South Mooney Blvd., Visalia, CA 93291.

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

#### Class Counsel:

Tyler Woods  
tyler.woods@wilshirelawfirm.com  
Alan Wilcox  
alan.wilcox@wilshirelawfirm.com  
WILSHIRE LAW FIRM PLC  
660 S Figueroa St, Sky lobby,  
Los Angeles, CA 90017  
Telephone: (213) 784-3830  
Facsimile: (213) 381-9989

#### Defense Counsel

Gregory G. Iskander  
giskander@littler.com  
Helen Braginsky  
hbraginsky@littler.com  
LITTLER MENDELSON, P.C.  
Treat Towers  
1255 Treat Boulevard, Suite 600  
Walnut Creek, California 94597  
Telephone: (925) 932-2468  
Facsimile: (925) 946- 9809

#### Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.  
P.O. Box 2031  
Tustin, CA 92781  
Telephone: (888) 250-6810  
Fax: (888) 845-6185  
Email: [info@ilymgroup.com](mailto:info@ilymgroup.com)

## 10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the Unclaimed Property Fund ([https://www.sco.ca.gov/search\\_upd.html](https://www.sco.ca.gov/search_upd.html)) for instructions on how to retrieve the funds.

## 11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

*Jerrold Lamont Stevens v. BBQ Holdings, Inc., et al., Caso N.º VCU300433.*

***El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo detenidamente!***

***No se trata de correo no deseado, spam, publicidad ni una solicitud de servicios por parte de un abogado. Usted no está siendo demandado.***

**Usted puede ser elegible para recibir dinero** de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) presentada contra BBQ Holdings, Inc., BBQ Growth LLC y Tahoe Joe’s Steakhouse, LLC (denominados colectivamente en el presente como “Demandados”) por presuntas infracciones a las leyes de salarios y horas de trabajo. La Demanda fue presentada por el ex empleado de los Demandados Jerrold Lamont Stevens (“Demandante”) y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un colectivo de empleados por hora (“Miembros del Colectivo”) que trabajaron para los Demandados durante el Período del Acuerdo Colectivo cubierto por el Acuerdo (del 7 de octubre de 2021 hasta la fecha en que El Tribunal otorgue la aprobación preliminar del Acuerdo); y (2) sanciones conforme a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA) para todos los empleados por hora que trabajaron para los Demandados durante el Período conforme a la PAGA cubierto por el Acuerdo (del 18 de octubre de 2023 hasta la fecha en que El Tribunal otorgue la aprobación preliminar del Acuerdo) (“Empleados Afectados”).

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que los Demandados financien los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, y (2) un Acuerdo conforme a la PAGA que requiere que los Demandados financien los Pagos Individuales conforme a la PAGA y paguen sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual del Acuerdo Colectivo será de \$848.32 (menos las retenciones correspondientes) y que su Pago Individual conforme a la PAGA será de \$14.81.** El monto real que usted podría recibir probablemente será diferente y dependerá de diversos factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual conforme a la PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de los Demandados, usted no es elegible para recibir un Pago Individual conforme a la PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período conforme a la PAGA cubierto por el Acuerdo).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que indican que **usted trabajó 67.00 semanas laborales durante el Período del Acuerdo Colectivo cubierto por el Acuerdo y que trabajó 34.00 periodos de pago** durante el Período conforme a la PAGA cubierto por el Acuerdo. Si usted considera que trabajó más semanas laborales o periodos de pago durante cualquiera de esos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha otorgado la aprobación preliminar del Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados independientemente de que usted actúe o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, El Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los Abogados del Colectivo. El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue a los Demandados a efectuar pagos conforme al Acuerdo y que obligue a los Miembros del Colectivo y a los Empleados Afectados a renunciar a sus derechos de presentar determinadas reclamaciones contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados durante el Período del Acuerdo Colectivo cubierto por el Acuerdo y/o durante el Período conforme a la PAGA cubierto por el Acuerdo, tiene dos opciones básicas conforme al Acuerdo:

- (1) No hacer nada.** No tiene que realizar ninguna acción para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para recibir un Pago Individual del Acuerdo Colectivo y/o un Pago Individual conforme a la PAGA. No obstante, como Miembro del Colectivo participante, usted renunciará a su derecho de presentar reclamaciones salariales correspondientes al Período del Acuerdo Colectivo y reclamaciones por sanciones correspondientes al Período conforme a la PAGA contra los Demandados.
- (2) Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando de otro modo al Administrador por escrito. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Acuerdo Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho de presentar personalmente reclamaciones salariales contra los Demandados correspondientes al Período del Acuerdo Colectivo y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago Individual conforme a la PAGA. Usted no puede excluirse de la parte del Acuerdo propuesta conforme a la PAGA.

**Los Demandados no tomarán represalias contra usted por cualquier acción que adopte con respecto al Acuerdo propuesto.**

## **RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO**

|                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.</b></p>                                                                                                                                                                                          | <p>Si no realiza ninguna acción, será considerado un Miembro del Colectivo participante, elegible para recibir un Pago Individual del Acuerdo Colectivo y un Pago Individual conforme a la PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho de presentar reclamaciones salariales contra los Demandados que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo conforme a la PAGA.</b></p> <p><b>La fecha límite para excluirse es el</b></p> <p><b><u>25 de mayo de 2026.</u></b></p>                                                                      | <p>Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será considerado un Miembro del Colectivo no participante y dejará de ser elegible para recibir un Pago Individual del Acuerdo Colectivo. Los Miembros del Colectivo no participantes no pueden presentar objeciones a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.</p> <p>Usted no puede excluirse de la parte del Acuerdo propuesta conforme a la PAGA. Los Demandados deben pagar Pagos Individuales conforme a la PAGA a todos los Empleados Afectados y los Empleados Afectados deben renunciar a su derecho de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).</p>                                                   |
| <p><b>Los Miembros del Colectivo participantes pueden presentar objeciones al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo conforme a la PAGA.</b></p> <p><b>Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el</b></p> <p><b><u>25 de mayo de 2026.</u></b></p> | <p>Todos los Miembros del Colectivo que no se excluyan (“Miembros del Colectivo participantes”) pueden presentar objeciones a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión de El Tribunal sobre si otorgar la aprobación final del Acuerdo incluirá una determinación sobre el monto que se pagará a los Abogados del Colectivo y al Demandante que promovió la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de efectuar ningún pago a los Abogados del Colectivo ni al Demandante; sin embargo, cada dólar pagado a los Abogados del Colectivo y al Demandante reduce el monto total que se pagará a los Miembros del Colectivo participantes. Usted puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o por el Demandante si considera que son irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.</p> |
| <p><b>Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 1 de octubre de 2026.</b></p>                                                                                                                                                                  | <p>La Audiencia de Aprobación Final de El Tribunal está programada para celebrarse el 1 de octubre de 2026. No está obligado a asistir; sin embargo, tiene el derecho de comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), ya sea en persona, por teléfono o mediante la plataforma virtual de comparecencias de El Tribunal. Los Miembros del Colectivo participantes pueden presentar objeciones verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>Usted puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago</b></p> <p><b>Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el</b></p> <p><b><u>25 de mayo de 2026.</u></b></p>                                                      | <p>El monto de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo y de su Pago Individual conforme a la PAGA (si corresponde) depende del número de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período del Acuerdo Colectivo cubierto por el Acuerdo y del número de períodos de pago en los que trabajó al menos un día durante el Período conforme a la PAGA cubierto por el Acuerdo, respectivamente. El número de semanas laborales correspondientes al Período del Acuerdo Colectivo y el número de períodos de pago conforme a la PAGA que usted trabajó, según los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Si usted no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlo a más tardar el <u>25 de mayo de 2026</u>. Consulte la Sección 4 de este Aviso.</p>                           |

### **1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?**

El Demandante es un ex empleado de los Demandados. La Demanda acusa a los Demandados de haber infringido las leyes

laborales de California al no pagar salarios por horas extras, salarios mínimos, salarios adeudados al momento de la terminación del empleo y gastos reembolsables, así como al no proporcionar períodos de comida, pausas de descanso y comprobantes salariales detallados y exactos. Con base en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles conforme a la Ley de Abogados Privados de California (Código Laboral secciones 2698 y siguientes) (“PAGA”). El Demandante está representado en la Demanda por los abogados Tyler Woods, y Alan Wilcox de Wilshire Law Firm, PLC (“Abogados del Colectivo”).

El Tribunal no ha emitido ningún pronunciamiento sobre el fondo de las alegaciones fácticas o jurídicas del Demandante en la Demanda. Los Demandados niegan enérgicamente haber infringido cualquier ley o haber dejado de pagar salarios y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables y que cuentan con defensas válidas. Los Demandados están representados en la Demanda por los abogados Gregory Iskander y Helen Braginsky de Littler Mendelson, P.C. (“Abogados de la Defensa”).

Al celebrar el Acuerdo, los Demandados no admiten responsabilidad respecto de ninguna de las alegaciones fácticas o jurídicas formuladas por el Demandante en este caso, ni que el caso pueda proceder como una demanda colectiva y/o una acción representativa. Tras considerar los riesgos, gastos e inconvenientes de continuar con el litigio, los Demandados y el Demandante han concluido que lo más conveniente para sus intereses y para los intereses del Colectivo es resolver la Demanda conforme a los términos resumidos en este Aviso.

## **2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HAYA RESUELTO MEDIANTE UN ACUERDO?**

Hasta el momento, El Tribunal no ha determinado si los Demandados o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y los Demandados contrataron a un mediador neutral y con experiencia con el fin de resolver la Demanda mediante la negociación de un acuerdo que pusiera fin al caso (resolver el caso mediante acuerdo) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y al acordar solicitar conjuntamente a El Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y los Demandados han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la aprobación final de El Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto constituye un compromiso respecto de reclamaciones controvertidas. Al aceptar el Acuerdo, los Demandados no admiten ninguna infracción ni reconocen la validez de ninguna de las reclamaciones.

El Demandante y los Abogados del Colectivo consideran firmemente que el Acuerdo representa un buen resultado para usted porque estiman que: (1) los Demandados han aceptado pagar un monto justo, razonable y adecuado teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo responde a los mejores intereses de los Miembros del Colectivo y de los Empleados Afectados. El Tribunal otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó la emisión de este Aviso y programó una audiencia para determinar si se concederá la aprobación final.

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

1. Los Demandados pagarán \$650,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo. Los Demandados han acordado depositar el Monto Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, los Pagos Individuales conforme a la PAGA, los Pagos por Servicios al Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que El Tribunal otorgue la aprobación final, los Demandados financiarán en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo dentro de los 5 días hábiles posteriores a la Fecha de Vigencia. La Sentencia será definitiva en la fecha en que El Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros del Colectivo participantes presentan objeciones al Acuerdo propuesto o si la Sentencia es apelada.
2. Deducciones del Monto Bruto del Acuerdo aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán a El Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán determinados por El Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
  - A. Hasta un tercio del Acuerdo (actualmente \$216,666.67) para los Abogados del Grupo por honorarios de abogados, con el Tribunal habiendo aprobado solo \$124,815.00 de ese monto en la aprobación preliminar, pero también permitiendo a los Abogados del Grupo solicitar la recuperación de los honorarios de abogados incurridos después de la aprobación preliminar, y hasta \$30,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado y han incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago.
  - B. Hasta \$5,000.00 como Pago por Servicios al Representante del Colectivo por presentar la Demanda, colaborar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. El Pago por Servicios al Representante del Colectivo será el único monto que el Demandante recibirá, aparte de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo y cualquier Pago

Individual conforme a la PAGA.

- C. Hasta \$9,950 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$32,500.00 por concepto de Sanciones conforme a la PAGA, asignándose el 75 % (\$24,375.00) al pago a la LWDA conforme a la PAGA y el 25 % (\$8,125.00) a Pagos Individuales conforme a la PAGA para los Empleados Afectados, con base en sus periodos de pago durante el Período conforme a la PAGA.

Los Miembros del Colectivo participantes tienen el derecho de presentar objeciones a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

- 3. Distribución del Monto Neto del Acuerdo a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por El Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (“Monto Neto del Acuerdo”) efectuando Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo a los Miembros del Colectivo participantes con base en sus semanas laborales trabajadas durante el Período del Acuerdo Colectivo cubierto por el Acuerdo.
- 4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Colectivo. El Demandante y los Demandados solicitarán a El Tribunal que apruebe una asignación del 25 % de cada Pago Individual del Acuerdo Colectivo como salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 75 % como intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial estará sujeta a retenciones y será reportada en formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos patronales sobre nómina correspondientes a la Porción Salarial. Los Pagos Individuales conforme a la PAGA se consideran sanciones y no salarios para fines fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales conforme a la PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo en formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda asesoramiento respecto de si sus Pagos están sujetos a impuestos ni sobre el monto de los impuestos que podría adeudar. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas sanciones e intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido conforme al Acuerdo propuesto. Debe consultar con un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- 5. Necesidad de cobrar oportunamente los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido por concepto de Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo y Pagos Individuales conforme a la PAGA aparecerá la fecha de vencimiento del cheque (fecha de anulación). Si usted no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque será automáticamente cancelado y el dinero será depositado a su nombre en el Fondo de Bienes No Reclamados del Contralor del Estado de California.

Si el dinero representado por su cheque es enviado al Fondo de Bienes No Reclamados del Contralor, deberá consultar las normas de dicho fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

- 6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (optar por no participar). Usted será considerado un Miembro del Colectivo participante y participará plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 25 de mayo de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta del 25 de mayo de 2026. La Solicitud de Exclusión deberá consistir en una carta de un Miembro del Colectivo o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro del Colectivo, su dirección actual, número de teléfono y una declaración sencilla en la que manifieste su decisión de excluirse del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo excluidos (es decir, Miembros del Colectivo no participantes) no recibirán Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, pero conservarán su derecho de presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas de trabajo contra los Demandados.

Usted no puede excluirse de la parte del Acuerdo correspondiente a la PAGA. Los Miembros del Colectivo que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros del Colectivo no participantes) seguirán siendo elegibles para recibir Pagos Individuales conforme a la PAGA y deberán renunciar a su derecho de presentar reclamaciones conforme a la PAGA contra los Demandados basadas en los hechos ocurridos durante el Período conforme a la PAGA alegados en la Demanda.

- 7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si El Tribunal niega la aprobación final. Es posible que El Tribunal decida no otorgar la aprobación final del Acuerdo o no dictar una Sentencia. También es posible que El Tribunal dicte una Sentencia que posteriormente sea revocada en apelación. El Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquiera de esos casos, el Acuerdo quedará sin efecto: los Demandados no pagarán ningún dinero y los Miembros del Colectivo no renunciarán a ninguna reclamación contra los Demandados.
- 8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”), para enviar este

Aviso, calcular y efectuar los pagos y tramitar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también resolverá las impugnaciones de los Miembros del Colectivo relativas a las semanas laborales trabajadas, enviará y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para la administración del Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

9. Renuncia de los Miembros del Colectivo participantes. Una vez que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y pagado por separado todos los impuestos patronales sobre nómina correspondientes, los Miembros del Colectivo participantes quedarán legalmente impedidos de presentar cualquiera de las reclamaciones liberadas conforme al Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá presentar una demanda, continuar una demanda ni formar parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por reclamaciones salariales basadas en los hechos ocurridos durante el Período del Acuerdo Colectivo y por sanciones conforme a la PAGA basadas en los hechos ocurridos durante el Período conforme a la PAGA, tal como se alegan en la Demanda y se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros del Colectivo participantes liberarán a los Demandados, así como a cada una y todas sus matrices directas o indirectas pasadas y presentes, subsidiarias, predecesoras, sucesoras y corporaciones afiliadas, entidades, divisiones, socios generales y comanditarios, empresas conjuntas y afiliadas, y a cada uno de sus respectivos directores, funcionarios, gerentes, empleados, principales, miembros, agentes, agentes administradores, aseguradores, reaseguradores, accionistas (tanto legales como beneficiarios), abogados, asesores, representantes, socios generales, socios comanditarios, empresas conjuntas y compañías afiliadas, actuales y anteriores, así como a cada uno de sus respectivos albaceas, predecesores, sucesores, cesionarios, fideicomisarios y representantes legales, y a cualquier persona o entidad que pudiera ser solidariamente responsable junto con los Demandados (denominados colectivamente, las “Partes Liberadas”), de la siguiente manera:

Las reclamaciones liberadas por los Miembros del Colectivo incluirán todas las reclamaciones planteadas en la Demanda, y/o en la Primera Demanda Enmendada, y/o en cualquier carta conforme a la PAGA, y/o en cartas conforme a la PAGA enmendadas enviadas a la LWDA por el Demandante durante la Demanda o con anterioridad a esta, y/o que razonablemente pudieran haberse alegado con base en los hechos, alegaciones y/o reclamaciones planteadas en la Demanda, contra los Demandados y/o las Partes Liberadas (definidas a continuación), por trabajo realizado durante el Período del Acuerdo Colectivo cubierto por el Acuerdo, incluyendo, entre otras, las siguientes:

(a) Cualquier reclamación por salarios impagos y por el cálculo de la tasa regular de pago, incluidos salarios mínimos, regulares y/o por horas extras y/o por tiempo doble (incluyendo, entre otros, el Código Laboral de California (“Lab. Code”) §§ 200, 510, 558, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, y/o todas las Órdenes Salariales aplicables); falta de otorgamiento de períodos de comida y/o pago de primas por períodos de comida (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 218, 218.6, 226.7, 512, y/o todas las Órdenes Salariales aplicables); falta de otorgamiento de pausas de descanso y/o días de descanso y/o pago de primas por pausas de descanso (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 226.7 y/o todas las Órdenes Salariales aplicables); reembolso de gastos (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 2800 y/o 2802); falta de pago oportuno de salarios o de pago de vacaciones (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 201–204, 210); pago indebido de licencias por enfermedad (Lab. Code § 246 y siguientes); falta de mantenimiento o entrega de registros laborales exactos (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 1174, 1174(d), 1174.5, 1175, 1198.5, y/o todas las Órdenes Salariales aplicables); falta de entrega de comprobantes salariales exactos (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 226, 226.3); falta de mantenimiento o entrega de registros laborales exactos (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 432, 1174, 1174.5, 1175, 1198.5, y/o todas las Órdenes Salariales aplicables, incluyendo, entre otras, la Orden Salarial N.º 7); reclamaciones por competencia desleal y/o prácticas comerciales desleales (Cal. Bus. & Prof. Code § 17200 y siguientes); todas las reclamaciones basadas en lo anterior conforme a las Órdenes Salariales aplicables y/o al Código de Reglamentos de California; todas las reclamaciones por sanciones conforme al Código Laboral y a la Ley de Abogados Privados de California (Lab. Code § 2698 y siguientes, con la LWDA, el Estado de California y/o el Demandante actuando como representantes de la LWDA en la liberación) basadas en los hechos alegados en la Demanda Operativa o que razonablemente pudieran haberse alegado con base en los hechos expuestos en la Demanda Operativa y/o en la carta conforme a la PAGA del Demandante de fecha 22 de agosto de 2023 dirigida a la LWDA; todas las reclamaciones por intereses, sanciones, primas y/o honorarios de abogados en relación con cualquiera de las reclamaciones anteriores (incluyendo, entre otros, Lab. Code §§ 210, 218.5, 218.6, 221, 222, 223, 226, 226.3, 1194, 1194.3); Cal. Civ. Code §§ 3287, 3289, Código de Procedimiento Civil de California § 1021.5, y/o todas las demás infracciones legales y/o reglamentarias alegadas en la carta dirigida a la LWDA y/o en cualquier Demanda o Demanda Enmendada presentada en la Demanda.

(b) Cualquier reclamación por medidas cautelares, reparación declarativa, restitución, prácticas comerciales fraudulentas y/o daños punitivos alegadas y/o que razonablemente pudieran haberse alegado con base en los hechos, alegaciones y/o reclamaciones planteadas en las demandas presentadas como parte de la Demanda; y

(c) Las reclamaciones establecidas en los subpárrafos (a) – (b) anteriores se denominarán colectivamente las “Reclamaciones Colectivas Liberadas”. La liberación tendrá pleno efecto de cosa juzgada y de preclusión colateral respecto

de las Reclamaciones Liberadas una vez dictada la sentencia.

10. Liberación conforme a la PAGA de los Empleados Afectados. Una vez que la sentencia de El Tribunal sea definitiva y los Demandados hayan pagado el Monto Bruto del Acuerdo (y hayan pagado por separado los impuestos patronales sobre nómina correspondientes), todos los Empleados Afectados quedarán impedidos de presentar reclamaciones conforme a la PAGA contra los Demandados, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Afectados, incluidos aquellos que sean Miembros del Colectivo participantes y aquellos que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán presentar una demanda, continuar una demanda ni participar en ninguna otra reclamación conforme a la PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas basada en los hechos ocurridos durante el Período conforme a la PAGA alegados en la Demanda y resueltos mediante este Acuerdo.

Las liberaciones conforme a la PAGA de los Empleados Afectados para los Miembros del Colectivo participantes y no participantes son las siguientes:

Se considerará que todos los Empleados Afectados liberan, en su propio nombre y en nombre de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones civiles conforme a la PAGA planteadas en la Demanda Operativa, y/o en cualquier carta conforme a la PAGA y/o cartas conforme a la PAGA enmendadas enviadas a la LWDA por el Demandante durante la Demanda o con anterioridad a esta, y/o que razonablemente pudieran haberse alegado con base en los hechos, alegaciones y/o reclamaciones planteadas en la Demanda, contra los Demandados y/o las Partes Liberadas, incluyendo cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con cualquier presunto incumplimiento en el pago de salarios regulares, mínimos o por horas extras, la falta de otorgamiento de períodos de comida y pausas de descanso, la falta de entrega de comprobantes salariales exactos, la falta de pago de todos los salarios adeudados al momento de la terminación de la relación laboral y la falta de reembolso de gastos de negocio, incluyendo las secciones 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245–248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802 y 2810.5 del Código Laboral durante el Período conforme a la PAGA cubierto por el Acuerdo. Los Empleados Afectados solo liberan estas reclamaciones durante la duración del Período conforme a la PAGA cubierto por el Acuerdo. La liberación anterior será vinculante para el Demandante, los Empleados Afectados y el Estado de California, y impedirá, por efecto de cosa juzgada, cualquier reclamación conforme a la PAGA presentada por cualquier persona, incluidos los Empleados Afectados, en nombre del Estado de California, respecto de cualquier reclamación basada en las Reclamaciones conforme a la PAGA liberadas.

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

4. Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo de la siguiente manera: (a) dividirá el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros del Colectivo participantes; y (b) multiplicará el resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Miembro del Colectivo participante.
5. Pagos Individuales conforme a la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales conforme a la PAGA de la siguiente manera: (a) dividirá \$8,125.00 entre el número total de períodos de pago conforme a la PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados; y (b) multiplicará el resultado por el número de períodos de pago del Período conforme a la PAGA trabajados por cada Empleado Afectado.
6. Impugnaciones relativas a semanas laborales/períodos de pago. El número de semanas laborales correspondientes al Período del Acuerdo Colectivo que usted trabajó y el número de períodos de pago conforme a la PAGA que usted trabajó durante el Período conforme a la PAGA, según constan en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 25 de mayo de 2026 para impugnar el número de semanas laborales y/o períodos de pago que se le hayan atribuido. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará como correctos los cálculos de semanas laborales y/o períodos de pago realizados por los Demandados con base en sus registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información en contrario. Debe enviar copias y no los documentos originales, ya que estos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones relativas a semanas laborales y/o períodos de pago con base en su presentación y en las observaciones de los Abogados del Colectivo (quienes actuarán en representación de los Miembros del Colectivo participantes) y de los Abogados de los Demandados. Cualquier controversia respecto de la decisión del Administrador podrá plantearse ante El Tribunal antes de la Audiencia de Aprobación Final o durante esta.

## 5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

3. Miembros del Colectivo participantes. El Administrador enviará por correo de los Estados Unidos un solo cheque a cada Miembro del Colectivo participante (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no se excluya), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará el Pago Individual del Acuerdo Colectivo y el Pago Individual conforme a la PAGA.
4. Miembros del Colectivo no participantes. El Administrador enviará por correo de los Estados Unidos un solo cheque correspondiente al Pago Individual conforme a la PAGA a cada Empleado Afectado que se excluya del Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo no participante).

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

## 6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada que incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración sencilla indicando que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá con base en cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Jerrold Lamont Stevens v. BBQ Holdings, Inc., et al.*, Caso N.º VCU300433, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social con fines de verificación). Usted mismo debe presentar la solicitud. Si otra persona presenta la solicitud en su nombre, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 25 de mayo de 2026, o será inválida.** La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

## 7. ¿CÓMO PUEDO PRESENTAR UNA OBJECCIÓN AL ACUERDO?

Solo los Miembros del Colectivo participantes tienen derecho a presentar objeciones al Acuerdo. Antes de decidir si presentar una objeción, puede ser conveniente revisar lo que el Demandante y los Demandados están solicitando que El Tribunal apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 1 de octubre de 2026, los Abogados del Colectivo y/o el Demandante presentarán ante El Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluirá, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pago por Servicios al Representante del Colectivo que indicará (i) el monto que los Abogados del Colectivo solicitan por honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que el Demandante solicita como Pago por Servicios al Representante del Colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto aparece en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/BBQHoldings> o en el sitio web de El Tribunal <https://online.tulare.courts.ca.gov/?q=Home>.

Un Miembro del Colectivo participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, de la Moción de Aprobación Final y/o de la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pago por Servicios al Representante del Colectivo puede presentar una objeción, por ejemplo, porque considera que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o por el Demandante son demasiado altos o demasiado bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 25 de mayo de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese también de identificar la Demanda como *Jerrold Lamont Stevens v. BBQ Holdings, Inc., et al.*, Caso N.º VCU300433, e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y las fechas aproximadas de su empleo con los Demandados, así como firmar la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro del Colectivo participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que presente la objeción a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deberá estar preparado para informar a El Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede asistir, pero no está obligado a hacerlo, a la Audiencia de Aprobación Final programada para el 1 de octubre de 2026 a las 8:30 a.m., en el Departamento 1 del Tribunal Superior del Condado de Tulare, ubicado en 221 S. Mooney Blvd., Visalia,

California 93291. En la audiencia, el juez decidirá si concede la aprobación final del Acuerdo y qué parte del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Colectivo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a formular comentarios a quienes presenten objeciones, a los Abogados del Colectivo y a los Abogados de los Demandados antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista en su nombre) ya sea en persona o de manera virtual a través de Zoom. Consulte el sitio web de El Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que El Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar previamente el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/BBQHoldings> o comunicarse con los Abogados del Colectivo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

## **9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?**

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y el Demandante se han comprometido a hacer conforme al Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de consultar el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de ILYM Group, Inc. en <https://ilymgroup.com/BBQHoldings>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador utilizando la información de contacto indicada a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en (<https://www.tulare.courts.ca.gov/online-services/records-request>) y realizar una solicitud en línea ingresando el número de caso de la Demanda, Caso N.º VCU300433, o enviando una solicitud por correo. También puede revisar personalmente y obtener copias de los documentos judiciales en el Tribunal Superior del Condado de Tulare, ubicado en 221 South Mooney Blvd., Visalia, CA 93291.

## **NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.**

### Abogados del Colectivo:

Tyler Woods  
[tyler.woods@wilshirelawfirm.com](mailto:tyler.woods@wilshirelawfirm.com)  
Peter Horton  
[peter.horton@wilshirelawfirm.com](mailto:peter.horton@wilshirelawfirm.com)  
Alan Wilcox  
[alan.wilcox@wilshirelawfirm.com](mailto:alan.wilcox@wilshirelawfirm.com)  
WILSHIRE LAW FIRM PLC  
3055 Wilshire Blvd., 12ª planta  
Los Ángeles, CA 90010  
Teléfono: (213) 784-3830  
Facsímil: (213) 381-9989

### Abogados de la Defensa

Gregory G. Iskander  
[giskander@littler.com](mailto:giskander@littler.com)  
Helen Braginsky  
[hbraginsky@littler.com](mailto:hbraginsky@littler.com)  
LITTLER MENDELSON, P.C.  
Treat Towers  
1255 Treat Boulevard, Suite 600  
Walnut Creek, California 94597  
Teléfono: (925) 932-2468  
Fax: (925) 946-9809

### Administrador del Acuerdo:

ILYM Group, Inc.  
P.O. Box 2031  
Tustin, CA 92781  
Teléfono: (888) 250-6810  
Fax: (888) 845-6185  
Correo electrónico: [info@ilymgroup.com](mailto:info@ilymgroup.com)

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

Si pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación indicada en el anverso del cheque original. Si su cheque ya ha sido anulado, deberá consultar el

Fondo de Bienes No Reclamados ([https://www.sco.ca.gov/search\\_upd.html](https://www.sco.ca.gov/search_upd.html)) para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

#### **11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?**

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia de otra manera su dirección postal.