

MIRZAYAN LAW, APLC
Natalie Mirzayan, Esq., SBN 272217
26632 Towne Centre Drive, Suite 300
Foothill Ranch, California 92610
Telephone: (949) 285-3550
mirzayanlaw@outlook.com

Attorneys for Plaintiff Daniel Mitchell
and the Proposed Class

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
COUNTY OF LOS ANGELES

DANIEL MITCHELL, individually and on
behalf of all current and former similarly situated
employees in the State of California,

Plaintiffs,

v.

THOVAN HOSPITALITY, LLC; AGNES
RESTAURANT & CHEESRY; THOMAS
KALB, an individual; VANESSA TILAKA, an
individual; ALLAN LIAO, an individual; and
DOES 1 to 50, inclusive,

Defendants.

) Case No.: 30-2024-01377755-CU-OE-CXC

)

) ASSIGNED FOR ALL PURPOSES TO:

) Hon. Layne H. Melzer

)

) Dept.: CX-102

)

) Date: July 30, 2026

) Time: 2:00 p.m.

) Courtroom: CX-102

)

) **DECLARATION OF MADELY NAVA OF**
) **APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT**
) **OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF**
) **CLASS ACTION SETTLEMENT**

)

) Date: July 30, 2026

) Time: 2:00 p.m.

) Dept.: CX-102

) Judge: Hon. Layne H. Melzer

)

)

)

)

)

1 I, Madely Nava, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager
3 for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services
4 provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to
5 serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC et*
6 *al.*, matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am
7 personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to
8 provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

9 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
10 combined 75 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
11 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
12 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
13 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
14 administration process are executed accurately and efficiently.

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

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

2 10. The Response Deadline was March 6, 2026. An extended Response Deadline for Class Member's
3 who received a remailed notice was April 6, 2026.

4 11. As of the date of this declaration, Apex has received 1 request for exclusion from Malakai
5 Monterrosa. The deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was March 6, 2026.

6 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
7 deadline for submitting a written objection to the Settlement was March 6, 2026.

8 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
9 deadline for submitting a dispute was March 6, 2026.

10 14. As of the date of this declaration, Apex will report 301 Participating Class Members, constituting
11 99.67% of the Settlement Class.

12 **ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT**

13 15. The total number of workweeks worked by Class Members during the Class Period is 13,534.86,
14 which exceeded the escalator clause threshold and thus the Gross Settlement Amount increased by
15 \$5,342.59. As a result, the Gross Settlement Amount is \$245,342.59.

16 16. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
17 \$89,990.56 and was calculated by subtracting the requested Class Counsel Fees Payment (\$98,137.03),
18 the amount requested for Class Litigation Expenses Payment (\$18,715.00), the requested Class
19 Representative Service Payment (\$10,000.00), the requested Settlement Administration Costs
20 (\$8,500.00), and the PAGA Penalties (\$20,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$245,052.04).

21 17. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
22 be approximately \$1,347.36, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
23 approximately \$298.97, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
24 approximately \$6.66. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

25 18. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$5,000.00) will be allocated to
26 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
27 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 170 Aggrieved Employees who worked a total of
28 3,544 pay periods during the PAGA Period.

1 19. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$79.01, the
2 *average* individual PAGA share is approximately \$29.94, and the *lowest* individual PAGA share is
3 approximately \$1.41.

4 **ADMINISTRATION COSTS**

5 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
6 and anticipated expenses, amount to \$8,500.00. Apex will maintain and monitor an email address and a
7 toll-free telephone number to receive Class Member calls, faxes, and emails. Apex will post the
8 Settlement Agreement, Class Notice, Preliminary Approval Order, Final Approval Order, and Final
9 Judgment on its website for 180 days following the Final Judgment. Apex will also proceed with
10 additional tasks related to this matter, including calculating settlement award payments, issuing and
11 mailing settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting, and performing any other
12 tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court.

13 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
14 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 8th day of July 2026, in
15 Irvine, California.

16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28


MADELY NAVA

Exhibit A

Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC 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»

«D

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

Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC et al.

Case No. 30-2024-01377755-CU-OE-CXC

***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 Thovan Hospitality, LLC dba Agnes Restaurant and Cheesery; Thomas Kalb; Vaness Tilaka; and Allan Liao (collectively, “Agnes”) for alleged wage-and-hour violations. The Action was filed by former Agnes employee Daniel Mitchell (“Plaintiff”) who alleges Agnes violated various provision of the California Labor Code and seeks (1) unpaid sick leave; (2) accurate wage statements; (3) unpaid wages; (4) statutory penalties and other relief for a class of non-exempt hourly employees (“Class Members”) who worked for Agnes during the Class Period (February 7, 2020 to March 28, 2025.); and (2) penalties under the Labor Code Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt employees who worked for Agnes during the PAGA Period (February 6, 2023 to March 28, 2025) (“Aggrieved Employees”). Agnes strongly denies the allegations in all respects and contends that it complied with governing law at all times. Agnes further maintains that the case was not suited for class certification and that it was not manageable for PAGA purposes.

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

Based on Agnes records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive 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 Agnes records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

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

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval of the Settlement. 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 Agnes to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Agnes. **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.**

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Agnes that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is March 6, 2026.	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Agnes must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by March 6, 2026.	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and 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.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Agnes employee. The Action accuses Agnes of violating California and municipal labor laws by failing to pay minimum and overtime wages, unlawfully taking employees tips and/or gratuities, failing to provide meal periods and rest breaks, failing to provide paid sick leave, failing to provide requisite wage notice, failing to provide wage statements, failing to pay all wages upon termination, failing to pay all wages during employment, and failing to keep accurate payroll records. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by Natalie Mirzayan of Mirzayan APLC ("Class Counsel") in the Action.

Agnes strongly denies violating any laws or failing to pay any wages. Agnes contends that it complied with all governing laws at all times. Agnes sharply disputes that the case was properly suited for class certification, and it denies that the PAGA claim was manageable.

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

So far, the Court has made no determination whether Agnes violated any laws. In the meantime, Plaintiff and Agnes 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 Agnes 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, Agnes does 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) Agnes has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable, and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine whether to finally approve the Settlement.

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

- Agnes Will Pay \$245,342.59 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement).** The Administrator of the account will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, 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, the Court will enter Judgment. 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 (the "Effective Date").
- 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:
 - Up to \$98,137.03 (40% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and for litigation expenses incurred by Class Counsel who have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - Up to \$10,000 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - Up to \$8,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

- Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After the Administrator receives the complete Gross Settlement amount and makes the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Agnes are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% to penalties and interest (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Agnes 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 Agnes 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 Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than March 6, 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 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a signed letter from you or your representative setting forth your name, present address, telephone number, and a simple signed 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 Agnes. 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 Agnes based on the PAGA Period facts alleged in the Action.
7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Agnes have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Agnes will not pay any money and Class Members will not release any claims against Agnes.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action, LLC (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 Agnes has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Agnes or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint [and ascertained in the course of the Action] including but not limited to, any and all claims involving any alleged: (1) Failure to Pay Minimum Wages; (2) Failure to Pay Overtime Wages; (3) Failure to Pay Split-Shift Premiums; (4) Failure to Provide Meal Periods; (5) Failure to Authorize and Permit Rest Breaks; (6) Waiting Time Penalties; (7) Failure to Provide Accurate Itemized Wage Statements; (8) Unlawful Taking of Tips/Gratuities; (9) Failure to Provide Sick Leave; and (10) Failure to Provide Timely Wages. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Agnes has paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Agnes, 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 Agnes or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in Plaintiff's PAGA pleadings and the PAGA Notice, including but not limited to, any and all claims involving any alleged: (1) Failure to Pay Minimum Wages; (2) Failure to Pay Overtime Wages; (3) Failure to Pay Split-Shift Premiums; (4) Failure to Provide Meal Periods; (5) Failure to Authorize and Permit Rest Breaks; (6) Waiting Time Penalties; (7) Failure to Provide Accurate Itemized Wage Statements; (8) Unlawful Taking of Tips/Gratuities; (9) Failure to Provide Sick Leave; (10) Failure to Provide Timely Wages; (11) Failure to Provide Requisite Wage Notice; and (12) Violations of the Labor Code Private Attorneys General Act of 2004. Aggrieved Employees only release these claims for the duration of the PAGA Period.

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 \$5,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and b) multiplying the result by the number of 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 Agnes records, are stated in the first page of this Notice. You have until March 6, 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 Agnes calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Agnes 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 Agnes Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, check(s) 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 *Mitchell v. Thovan*, 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 March 6, 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 Agnes are asking the Court to approve. At least 16 court days before the Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and stating the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees, litigation expenses, and the amount Plaintiff is requesting as a 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.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement or the Motion for Final Approval may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is March 6, 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 *Mitchell v. Agnes* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment with Agnes 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 May 7, 2026, at 2:00 p.m. in Department CX-102 of the Orange County Superior Court, located the Civil Complex Center at 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701. 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 comments from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend or hire a lawyer to attend. 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 Court's website 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 Agnes and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. If you have questions or would like additional information, you can telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below or consult the Orange County Superior Court website by going to (<https://civilwebshopping.occourts.org/Search.do#searchAnchor>) and entering the Case Number for the Action, *Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, et al.*, Case No. 30-2024-01377755-CU-OE-CXC.

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

Class Counsel:

Natalie Mirzayan, Esq.

mirzayanlaw@outlook.com

Mirzayan Law, APLC

26632 Towne Center Drive, Suite 300

Foothill Ranch, CA 92610

Telephone: (949) 285-3550

Settlement Administrator: Apex Class Action, LLC

Email Address: claims@apexclassaction.com

Mailing Address: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619

Telephone: (800) 355 - 0700

Fax Number: (949) 989-4428

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

REQUEST FOR EXCLUSION FROM SETTLEMENT
AND EXCLUSION FROM INDIVIDUAL SETTLEMENT PAYMENT FORM

Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC et al.
Case No. 30-2024-01377755-CU-OE-CXC
Orange County Superior Court

YOU MAY TIMELY SUBMIT THIS REQUEST FOR EXCLUSION *ONLY* IF YOU *DO NOT WISH TO BE INCLUDED IN THE SETTLEMENT* AND IF YOU *DO NOT WISH TO RECEIVE AN INDIVIDUAL SETTLEMENT PAYMENT*.

INSTRUCTIONS:

You must timely complete, sign, fax, email, or postmark this Request for Exclusion if you want to “opt-out” of the Settlement and do not want to receive an Individual Settlement Payment.

IDENTIFYING INFORMATION

Please verify and/or complete any missing identifying information:

NAME AND FORMER NAMES (IF ANY):	_____
ADDRESS LINE 1	_____
ADDRESS LINE 2	_____
LAST FOUR DIGITS OF	_____
SOCIAL SECURITY NUMBER	_____
TELEPHONE NUMBER	_____

If you want to be excluded from the Settlement and not receive an Individual Settlement Payment, you must timely file this Request for Exclusion with Apex Class Action, LLC no later than March 6, 2026.

Absent good cause found by the Court, if you fail to timely complete and return this Request for Exclusion Form, you will be bound by the Settlement if the Settlement is approved by the Court.

I declare the foregoing to be true and correct under penalty of perjury under the laws of the United States and the State of California.

Date: _____, 2026

Signed: _____
«Full_Name»

OBJECTION FORM

DO NOT COMPLETE THIS FORM UNLESS YOU ARE OBJECTING TO THE SETTLEMENT.

Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC et al.
Case No. 30-2024-01377755-CU-OE-CXC
Orange County Superior Court

IF YOU ARE OBJECTING TO THE SETTLEMENT, YOU MAY DO SO EITHER IN WRITING BY COMPLETING THIS OBJECTION FORM, OR ORALLY BY OFFERING YOUR COMMENTS AT THE FINAL APPROVAL HEARING EITHER IN PERSON OR THROUGH COUNSEL AT YOUR OWN EXPENSE.

INSTRUCTIONS:

If you want to be object to the Settlement in writing, you must timely complete, sign, fax, email, or postmark this Objection Form to Apex Class Action, LLC no later than March 6, 2026.

IDENTIFYING INFORMATION:

Please verify and/or complete any missing identifying information:

NAME AND FORMER NAMES (IF ANY):

ADDRESS LINE 1

ADDRESS LINE 2

LAST FOUR DIGITS OF

SOCIAL SECURITY NUMBER

TELEPHONE NUMBER

Please state the specific reason(s) for the Objection and provide any and all evidence and supporting papers (including, without limitation, all briefs, written evidence, and declarations) for the Court to consider:

You may withdraw their Objection at any time. If you submit an Objection, you will remain bound by the terms of the Settlement. The Court retains final authority with respect to the consideration and admissibility of any Settlement Class member's objections.

I declare the foregoing to be true and correct under penalty of perjury under the laws of the United States and the State of California.

Date: _____, 2026

Signed:

«Full_Name»

WORKWEEK/PAY PERIOD DISPUTE FORM

DO NOT COMPLETE THIS FORM UNLESS YOU ARE CONTESTING THE AMOUNT OF YOUR ELIGIBLE WORKWEEKS.

If you wish to dispute the Eligible Workweeks data listed, you must sign, fax, email, or postmark your dispute and provide all supporting information and/or documentation, if any, to the Administrator by March 6, 2026. Check the box below ONLY if you wish to dispute the data listed in page 1:

☐ I wish to dispute the number of Workweeks/Pay Period listed on page 1. I believe the correct amount of my workweeks is _____. I understand that, by submitting this dispute, I hereby authorize the Administrator to review Agnes' records and make a determination as to the validity of my dispute based upon Agnes' records as well as the records and information that I submit to the Administrator.

IF YOU ARE CONTESTING THE AMOUNT OF YOUR ELIGIBLE WORKWEEKS, YOU MUST SIGN, FAX, EMAIL, OR POSTMARK, AND RETURN THIS FORM TO THE ADMINISTRATOR ON OR BEFORE MARCH 6, 2026.

I declare the foregoing to be true and correct under penalty of perjury under the laws of the United States and the State of California.

Date: _____, 2026

Signed: _____
«Full_Name»

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

Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC et al.
Caso No. 30-2024-0137755-CU-OE-CXC

*El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.
No es correo basura, spam, publicidad o solicitud de un abogado. Esta no es una demanda.*

Usted puede recibir un pago de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Thovan Hospitality, LLC dba Agnes Restaurant and Cheesery; Thomas Kalb; Vaness Tilaka; y Allan Liao (colectivamente, "Agnes") por supuestas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por el ex empleado de Agnes, Daniel Mitchell ("Demandante"), quien alega que Agnes violó varias disposiciones del Código Laboral de California y busca (1) licencia por enfermedad no pagada; (2) talones de pago precisos; (3) salarios no pagados; (4) sanciones legales y otras compensaciones para una clase de empleados por hora, no exentos ("Miembros de Clase") que trabajaron para Agnes durante el Período de la Clase (7 de febrero de 2020 al 28 de marzo de 2025.); y (2) sanciones bajo el Código Laboral Ley del Fiscal General Privado ("PAGA") para todos los empleados no exentos que trabajaron para Agnes durante el Periodo de PAGA (6 de febrero de 2023 al 28 de marzo de 2025) ("Empleados Agravados"). Agnes niega rotundamente las acusaciones en todos sus aspectos y sostiene que cumplió en todo momento la legislación vigente. Agnes sostiene además, que el caso no era adecuado para la certificación de clase y que no era manejable a efectos de PAGA.

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que Agnes financie Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que requiere que Agnes financie Pagos Individuales de PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA").

En base a los registros de Agnes, y a las suposiciones actuales de las Partes, su Pago Individual de Clase se estima en \$«Class_PMT» (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$«PAGA_PMT». La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, entonces, según los registros de Agnes, usted no tiene derecho a un Pago Individual de PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de Agnes que muestran que usted trabajó «Class_Weeks» semanas laborales durante el Periodo de Clase y trabajó «PAGA_Pay_Periods» periodos de pago durante el Periodo de PAGA. Si cree que ha trabajado más semanas laborales en cualquier periodo, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Véase la sección 4 del presente Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. 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 Demandante ("Abogados de Clase"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a Agnes a realizar pagos en virtud del Acuerdo y obligue a los Miembros de Clase y a los Empleados Agravados a renunciar a sus derechos para hacer valer determinadas reclamaciones contra Agnes. **Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente.**

Si usted trabajó para Agnes durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- 1. **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y tener derecho a un Pago Individual de Clase y/o a un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, usted renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Clase y las reclamaciones de sanciones del Período de PAGA contra Agnes.
- 2. **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva (retirarse) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo de otro modo al Administrador. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de Clase contra Agnes y, si usted es un Empleado Agravado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago Individual de PAGA. No puede optar por no participar en la parte relativa a la PAGA del Acuerdo propuesto.

Agnes no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar del Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a recibir un Pago Individual de Clase y un Pago Individual de PAGA (si lo hubiera). A cambio, usted renunciará a su derecho de hacer valer las reclamaciones salariales contra Agnes cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar del Acuerdo Colectivo pero no en el de PAGA La fecha límite de exclusión es a más tardar el 6 de marzo de 2026.	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la sección 6 del presente Aviso. No puede optar por no participar en la parte relativa a la PAGA del Acuerdo propuesto. Agnes debe pagar Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agravados y los Empleados Agravados deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).

Los Miembros de Clase Participante pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no al de PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 6 de marzo de 2026.	Todos los Miembros de Clase que no opten por la exclusión ("Miembros de Clase Participante") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de Clase y al Demandante que ejerció la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de Clase o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de Clase y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado de Clase o el Demandante si considera que no son razonables. Véase la sección 7 del presente Aviso.
---	---

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

El Demandante es un ex empleado de Agnes. La Demanda acusa a Agnes de infringir las leyes laborales de California y municipales al no pagar el salario mínimo y las horas extraordinarias, tomar ilegalmente las propinas y/o gratificaciones de los empleados, no proporcionar periodos de comida y descansos, no proporcionar licencia por enfermedad remunerada, no proporcionar la notificación salarial requerida, no proporcionar talones de pago, no pagar todos los salarios en caso de despido, no pagar todos los salarios durante el empleo y no mantener registros de planilla precisos. Con base en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados (Código Laboral §§ 2698, y sig.) ("PAGA"). El Demandante está representado en la Demanda por Natalie Mirzayan de Mirzayan APLC ("Abogado de Clase").

Agnes niega rotundamente haber infringido ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario. Agnes sostiene que cumplió en todo momento la legislación vigente. Agnes niega tajantemente que el caso fuera adecuado para la certificación colectiva y niega que la reclamación de PAGA fuera manejable.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HA CONCILIADO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si Agnes violó alguna ley. Mientras tanto, el Demandante y Agnes contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo por resolver la Demanda, negociando el fin del caso mediante un acuerdo (conciliar el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y Agnes han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes consideran que el Acuerdo propuesto constituye un compromiso de las reclamaciones en litigio. Al aceptar la conciliación, Agnes no admite ninguna infracción ni reconoce el fundamento de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados de Clase creen firmemente que el Acuerdo es un bueno para usted porque consideran que: (1) Agnes ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de Clase y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó de forma preliminar el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar si aprueba definitivamente el Acuerdo.

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

1. Agnes Pagará \$245,342.59 como Monto Total del Acuerdo (Acuerdo Total). El Administrador de la cuenta utilizará el Acuerdo Total para pagar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Final, dictará Sentencia. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o se recurre la Sentencia (la "Fecha de Entrada en Vigor").
2. Deducciones del Acuerdo Total aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o Abogados de Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - Hasta \$98,137.03 (40% del Acuerdo Total) a los Abogados de Clase en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio incurridos en la Demanda sin recibir pago alguno.
 - Hasta \$10,000.00 en concepto de Incentivo de Representación de Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de Clase y representar a la Clase. El Incentivo de Representación de Clase será el único dinero que recibirá el Demandante además del Pago Individual de Clase y de cualquier Pago Individual de PAGA.
 - Hasta \$8,500.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - Hasta \$20,000.00 por Sanciones de PAGA, asignados 75% al Pago de PAGA de la LWDA y 25% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados basados en sus Periodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal examinará todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de Clase. Después de que el Administrador reciba el importe total del Acuerdo Total y realice las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Total (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante en función de sus Semanas Laborales del Periodo de Clase.
4. Impuestos adeudados por Pagos a los Miembros de Clase. El Demandante y Agnes solicitan al Tribunal que apruebe una asignación

del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles ("Parte Salarial") y del 80% a sanciones e intereses ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se reportará en los formularios W-2 del IRS. Agnes pagará por separado los impuestos sobre planilla que adeude sobre la Parte Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y Agnes han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses de los impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, consulte a un asesor fiscal.

5. Necesidad de cobrar los cheques de pago a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y los de PAGA figurará la fecha de vencimiento (o de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, el cheque se anulará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre. Si el dinero que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Retiros). Se le tratará como Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 6 de marzo de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada dentro de la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe consistir en una carta firmada por usted o por su representante en la que mencione su nombre, dirección actual y número de teléfono; y una simple declaración firmada en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Clase Excluidos(*es decir*, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra Agnes. No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones de PAGA contra Agnes basadas en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.
7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega su aprobación final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y Agnes han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Agnes no realizará ningún pago y los Miembros de Clase no liberarán ninguna reclamación contra Agnes.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, LLC (el "Administrador"), para que envíe este Aviso, calcule y efectúe los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de Clase durante las Semanas Laborales, enviará y volverá a enviar los cheques y los formularios fiscales y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. Los datos de contacto del Administrador figuran en la sección 9 del presente Aviso.
9. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Después de que la Sentencia sea definitiva y Agnes haya financiado completamente el Acuerdo Total y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de la Clase Participante estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra Agnes o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros de Clase Participante quedarán vinculados por la siguiente liberación:

Todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos del Período de Clase establecidos en la Demanda Operativa [y determinados en el curso de la Demanda] incluyendo, pero sin limitarse a, todas y cada una de las reclamaciones que involucren cualquier alegación: (1) Incumplimiento en el pago de salarios mínimos; (2) Incumplimiento en el pago de salarios por horas extra; (3) Incumplimiento en el pago de primas por turnos divididos; (4) Incumplimiento en la provisión de períodos de comida; (5) Incumplimiento en la autorización y permiso de descansos; (6) sanciones por tiempo de espera; (7) Incumplimiento de la obligación de proporcionar talones de pago detallados y precisos; (8) aceptación ilícita de propinas/gratificaciones; (9) Incumplimiento de la obligación de proporcionar licencia por enfermedad; e(10) Incumplimiento de la obligación de proporcionar salarios puntuales. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 del Acuerdo de Transacción, los Miembros de Clase Participante no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, infracción de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización de los trabajadores o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

10. Liberación de PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva y Agnes haya pagado el Acuerdo Total y los impuestos sobre la nómina del lado del empleador por separado, todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones de PAGA contra Agnes, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participante y aquellos que opten por excluirse del Acuerdo de Clase, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra Agnes o sus entidades relacionadas, basada en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Exoneraciones de los Empleados Agraviados para los Miembros de Clase Participante y No Participante son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participante y No Participante de Clase que sean Empleados Agraviados liberan, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente se podrían haber alegado, en base a los hechos del Período de PAGA declarados en los alegatos de PAGA del Demandante y en el Aviso de PAGA, incluyendo, pero sin limitarse a, todas y cada una de las reclamaciones que involucren cualquier alegación: (1) Incumplimiento en el pago de salarios mínimos; (2) Incumplimiento en el pago de salarios por horas extra; (3) Incumplimiento en el pago de primas por turnos divididos; (4) Incumplimiento en la provisión de períodos de comida; (5) Incumplimiento en la autorización y permiso de descansos; (6) Penalizaciones por tiempo de espera; (7) Incumplimiento en la provisión de talones de pago detallados y precisos; (8) Aceptación ilegal de propinas/gratificaciones; (9) Falta de licencia por enfermedad; (10) Falta de pago puntual de salarios; (11) Falta de notificación del salario requerido; y (12) Violaciones de la Ley de Fiscales Generales Privados del Código Laboral de 2004. Los Empleados Agraviados sólo liberan estas reclamaciones mientras dure el Período de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante individual.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$5,000.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Impugnaciones de Semana laboral/Períodos de pago. El número de Semanas Laborales de Clase que usted trabajó durante el Período de Clase y el número de Períodos de Pago de PAGA que usted trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros de Agnes, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar hasta el 6 de marzo de 2026 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditan. 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.

Tiene que apoyar su impugnación enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de Agnes basado en los registros de Agnes como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basándose en su presentación y en los aportes de los Abogados de la Clase (que abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participante) y de los Abogados de Agnes. La decisión del Administrador es inapelable. No puede apelar o impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO OBTENDRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participante. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., cheque(s) a cada Miembro de Clase Participante (*es decir*, a cada Miembro de Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el Pago Individual de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participante. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, notifíquelo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá con base en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Mitchell v. Thovan*, incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social, a efectos de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. La solicitud de exclusión debe enviarse al administrador a más tardar el 6 de marzo de 2026, de lo contrario, no será válida. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Sólo los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, puede que desee ver lo que el Demandante y Agnes solicitan al Tribunal para su aprobación. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados de Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal una Petición de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y que indique la cantidad que los Abogados de Clase solicitan en concepto de honorarios, gastos de litigio y la cantidad que el Demandante solicita como Incentivo por Servicios del Representante de Clase. Previa solicitud razonable, los Abogados de Clase (cuyos datos de contacto figuran en la Sección 9 del presente Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo o de la Petición de Aprobación Final puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de Clase o por el Demandante son demasiado altas o bajas. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 6 de marzo de 2026. Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y los hechos que respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda *Mitchell contra Agnes* e incluya

su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo en Agnes y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro de Clase Participante puede oponerse (o contratar personalmente a un abogado para que se oponga a su costa) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decir al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cuáles son los hechos que respalden su objeción. Consulte la sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no tiene que asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 7 de mayo de 2026, a las 2:00 p.m. en el Departamento CX-102 del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en el Centro del Complejo Civil en 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de Clase y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir o contratar a un abogado para que asista. Consulte el sitio web del 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 Tribunal o ponerse en contacto con los Abogados de Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que Agnes y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene preguntas o desea obtener información adicional, puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Abogado de Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Orange visitando (<https://civilwebshopping.occourts.org/Search.do#searchAnchor>) e ingresando el Número de Caso de la Demanda, *Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, et al.*, Caso No. 30-2024-01377755-CU-OE-CXC.

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

Abogados de Clase:

Natalie Mirzayan.

mirzayanlaw@outlook.com

Mirzayan Law, APLC

26632 Towne Center Drive, Suite 300

Foothill Ranch, CA 92610

Teléfono: (949) 285-3550

Administrador del Acuerdo: Apex Class Action, LLC

Correo electrónico: claims@apexclassaction.com

Dirección: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619

Teléfono: (800) 355 - 0700

Fax: (949) 989-4428

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el administrador se lo sustituirá siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento que figura en el frente del cheque original. Si su cheque ya está nulo, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador cualquier cambio de dirección.

SOLICITUD DE EXCLUSIÓN DEL ACUERDO
Y FORMULARIO DE EXCLUSIÓN DEL PAGO INDIVIDUAL DEL ACUERDO

Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC et al.
Caso No. 30-2024-01377755-CU-OE-CXC
Tribunal Superior del Condado de Orange

SÓLO PUEDE PRESENTAR ESTA SOLICITUD DE EXCLUSIÓN A TIEMPO SI NO DESEA SER INCLUIDO EN EL ACUERDO NI RECIBIR UN PAGO INDIVIDUAL DEL ACUERDO.

INSTRUCCIONES:

Debe completar, firmar y enviar, por fax, correo electrónico y con sello postal, a tiempo esta Solicitud de Exclusión si desea "excluirse" del Acuerdo y no desea recibir un Pago Individual del Acuerdo.

INFORMACIÓN IDENTIFICATIVA

Por favor, verifique y/o complete cualquier dato identificativo que falte:

NOMBRE Y APELLIDOS ANTERIORES (EN SU CASO):	_____
DIRECCIÓN LÍNEA 1	_____
DIRECCIÓN LÍNEA 2	_____
CUATRO ÚLTIMOS DÍGITOS DE	_____
NÚMERO DE SEGURO SOCIAL	_____
NÚMERO DE TELÉFONO	_____

Si desea ser excluido del Acuerdo y no recibir un Pago Individual del Acuerdo, debe presentar oportunamente esta Solicitud de Exclusión a Apex Class Action, LLC a más tardar el 6 de marzo de 2026.

Salvo causa justificada determinada por el Tribunal, si usted no completa y devuelve a tiempo este Formulario de Solicitud de Exclusión, quedará obligado por el Acuerdo si este es aprobado por el Tribunal.

Declaro que lo anterior es cierto y correcto bajo pena de perjurio, en virtud de las leyes de los Estados Unidos y del Estado de California.

Fecha: _____, 2026

Firma: _____
«Full_Name»

FORMULARIO DE OBJECCIÓN

NO COMPLETE ESTE FORMULARIO A MENOS QUE SE OPONGA AL ACUERDO.

Daniel Mitchell v. Thovan Hospitality, LLC et al.
Caso No. 30-2024-01377755-CU-OE-CXC
Tribunal Superior del Condado de Orange

SI SE OPONE AL ACUERDO, PUEDE HACERLO POR ESCRITO, COMPLETANDO ESTE FORMULARIO DE OBJECCIÓN, O VERBALMENTE, EXPONIENDO SUS COMENTARIOS EN LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, YA SEA EN PERSONA O A TRAVÉS DE UN ABOGADO A SU COSTA.

INSTRUCCIONES:

Si desea objetar el Acuerdo por escrito, debe completar, firmar, enviar por fax, correo electrónico o sello postal este Formulario de objeción a Apex Class Action, LLC a más tardar el 6 de marzo de 2026.

INFORMACIÓN IDENTIFICATIVA:

Por favor, verifique y/o complete cualquier dato identificativo que falte:

NOMBRE Y APELLIDOS ANTERIORES (EN SU CASO): _____

DIRECCIÓN LÍNEA 1 _____

DIRECCIÓN LÍNEA 2 _____

ÚLTIMOS CUATRO DÍGITOS DE _____

NÚMERO DE SEGURO SOCIAL _____

NÚMERO DE TELÉFONO _____

Sírvase exponer la(s) razón(es) específica(s) de la objeción y aportar todas las pruebas y documentos justificativos (incluidos, entre otros, todos los escritos, pruebas escritas y declaraciones) para que el Tribunal los tenga en cuenta:

Puede retirar su objeción en cualquier momento. Si presenta una Objeción, seguirá estando vinculado por los términos del Acuerdo. El Tribunal conserva la autoridad final respecto de la consideración y admisibilidad de las objeciones de cualquier miembro de Clase del Acuerdo.

Declaro que lo anterior es cierto y correcto bajo pena de perjurio, en virtud de las leyes de los Estados Unidos y del Estado de California.

Fecha: _____, 2026

Firma: _____

«Full_Name»

FORMULARIO DE IMPUGNACIÓN DE SEMANA LABORAL/PERÍODOS DE PAGO

NO COMPLETE ESTE FORMULARIO SI NO IMPUGNA LA CANTIDAD DE SUS SEMANAS LABORALES ELEGIBLES.

Si desea impugnar los datos de las Semanas Laborales Elegibles que figuran en la lista, debe firmar, enviar por fax, correo electrónico o por sello postal su impugnación y, en su caso, proporcionar toda la información y/o documentación de respaldo al Administrador antes del 6 de marzo de 2026. Marque la casilla siguiente SÓLO si desea impugnar los datos que figuran en la página 1:

☐ Deseo impugnar el número de Semanas Laborales/Periodos de Pago que figura en la página 1. Creo que la cantidad correcta de mis semanas laborales es _____. Entiendo que, al presentar esta impugnación, autorizo al Administrador a revisar los registros de Agnes y a tomar una determinación sobre la validez de mi impugnación, basándose en dichos registros, así como en los registros e información que yo presente al Administrador.

SI USTED IMPUGNA EL MONTO DE SUS SEMANAS LABORALES ELEGIBLES, DEBE FIRMAR, ENVIAR POR FAX, CORREO ELECTRÓNICO O SELLO POSTAL Y DEVOLVER ESTE FORMULARIO AL ADMINISTRADOR A MÁS TARDAR EL 6 DE MARZO DE 2026.

Declaro que lo anterior es cierto y correcto bajo pena de perjurio, en virtud de las leyes de los Estados Unidos y del Estado de California.

Fecha: _____, 2026

Firma: _____
«Full_Name»