

Edwin Aiwazian (SBN 232943)
Arby Aiwazian (SBN 269827)
Joanna Ghosh (SBN 272479)
Giovani Pimentel (SBN 345232)
LAWYERS for JUSTICE, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

Attorneys for Plaintiff

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF ALAMEDA**

CANDON LOVETT, KENNITH BOOZE,
DEARTIS SUDDUTH, JONATHAN
GIRVIN, individually, and on behalf of other
members of the general public similarly
situated and on behalf of other aggrieved
employees pursuant to the California Private
Attorneys General Act,

Plaintiffs,

v.

WONDER ICE CREAM, INC. a
California corporation; WONDER ICE
CREAM COMPANY, LLC, an unknown
business entity; WIC, LLC, an unknown
business entity; WONDER ICE CREAM,
LLC, an unknown business entity, and
DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No. RG21109738

Honorable Evelio Grillo
Department. 21

CLASS ACTION

**DECLARATION OF YAMI BURNS
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: December 1, 2023
Time: 9:00 AM
Department: 21

Complaint Filed: August 4, 2021
FAC Filed: September 1, 2021
SAC Filed: June 15, 2023
Trial Date: None Set

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

DECLARATION OF YAMI BURNS

I, Yami Burns, declare as follows:

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc.* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

2. Phoenix is a Class Action Settlement Administration company located in Orange County. Our Corporate Office address is 1411 N. Batavia Street, Suite 105, Orange, California 92867. My telephone number is (800) 523-5773. I am over twenty-one years of age and authorized to make this declaration on behalf of Phoenix and myself.

3. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform class administration duties in this Action. Pursuant to the First Amended Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement and Release (“Settlement Agreement” or “Settlement”) for this matter, Phoenix was responsible for: (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Notice of Class Action Settlement* (“Class Notice”); (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) calculating the number of weeks each Class Member worked during the period from August 4, 2017 to March 31, 2023 (“Class Period”) and the number of workweeks that each Aggrieved Employee worked during the time period from August 4, 2020 to March 31, 2023 (“PAGA Period”); (iv) determining the validity of letters indicating a request to be excluded from the Class Settlement (“Opt-Out Request”), written objections to the Class Settlement (“Objection”), and/or dispute regarding the number of Workweeks submitted by Class Members; (v) calculating the Net Settlement Amount; (vi) calculating and issuing the Individual Settlement Payments and distributing them to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees; (vii) issuing the payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the Service Awards to Plaintiffs, and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and (viii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

1 4. On or about May 24, 2023, Phoenix received the Court-approved Class Notice. The
2 Class Notice advised Class Members of their right to opt-out of the Class settlement, object to the
3 Class Settlement, and/or dispute their number of Workweeks, do nothing, and the implications of
4 each such action. The Class Notice advised Class Members of applicable deadlines and other events,
5 including the Final Approval Hearing, and how Class Members could obtain additional information.

6 5. On June 16, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained
7 names, last known mailing addresses, Social Security numbers, dates of employment, and
8 workweeks for each Class Member (“Class List”) during the Class Period. The final mailing list
9 contained four hundred seventy-seven (477) individuals identified as Class Members.

10 6. On June 21, 2023, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”) search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this
11 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
12 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

13 7. On July 7, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
14 Spanish, to all four hundred seventy-seven (477) Class Members on the Class List. A true and
15 correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

16 8. On September 18, 2023, Phoenix re-mailed the Amended Class Notice, along with a
17 Corrective Class Notice Cover Letter, via U.S. first class mail, in English and Spanish, to all four
18 hundred seventy-seven (477) Class Members on the Class List. A true and correct copy of the mailed
19 Amended Class Notice and Corrective Class Notice Cover Letter is attached hereto as **Exhibit B**.

20 9. The Response Deadline was extended to October 18, 2023, 30 calendar days after
21 the remailing of the Amended Class Notice.

22 10. As of the date of this declaration, seventy-three (73) Notices have been returned to
23 Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the seventy-three (73) Notices returned
24 from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing
25 address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for
26 skip tracing. Of the seventy-three (73) Notices that were skip traced, forty-nine (49) updated
27
28

1 addresses were obtained and the Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first
2 class mail.

3 11. As of the date of this declaration, twenty-four (24) Notices remain undeliverable
4 since an updated address could not be obtained via skip trace.

5 12. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Opt-Out Requests
6 from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was October 18,
7 2023.

8 13. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Objections from
9 Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was October 18, 2023.

10 14. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
11 from Class Members. The deadline for submitting a dispute was October 18, 2023.

12 15. As of this date, there are four hundred seventy-seven (477) Class Members who have
13 not submitted Opt-Out Requests and are therefore deemed Settlement Class Members, representing
14 100% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective total of thirty-five thousand
15 nine hundred seventy (35,970) Workweeks during the Class Period. Each Workweek is valued at
16 approximately \$15.18.

17 16. The Escalator Clause of the Settlement Agreement states that Defendant estimated
18 that for the period of August 4, 2017 to September 7, 2022, there were approximately 31,993
19 Workweeks and that if it is determined that the total number of Workweeks during the Class Period
20 actually exceed this amount by more than twelve point five percent (12.5%) (i.e., the Workweeks
21 during the Class Periods are actually more than 35,992), then, at Defendant's option, the Class
22 Period and PAGA Period will end on the last day that the total Workweeks do not exceed 35,992
23 Workweeks or the Gross Settlement Amount will increase on a proportional basis to the extend the
24 threshold is exceed (e.g., if the threshold referenced herein is exceeded by 17.5%, the Gross
25 Settlement Amount will increase by 5%). The Settlement Agreement defines the Class Period as
26 the time period from August 4, 2017 through Preliminary Approval, subject to Escalator Clause
27 provision. The Settlement Agreement defines the PAGA Period as the time period from August 4,
28 2020 through Preliminary Approval, subject to the Escalator Clause. Preliminary Approval was

1 granted on May 26, 2023. The Defendant has provided class data that indicates that the Escalator
2 Clause was exceeded, triggering Defendant's option to either increase the settlement or cut off the
3 Class Period and PAGA Period on a date prior to May 26, 2023. Defendant has exercised its option
4 to cut the Class Period and PAGA Period on March 31, 2023, when the Workweeks count reached
5 35,970 Workweeks.

6 17. The Net Settlement Amount of \$546,400.00 available to pay Participating Class
7 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$385,000.00),
8 and Class Counsel costs (\$17,000.00), requested Service Awards to Plaintiffs Lovett, Booze,
9 Sudduth and Girvin (\$40,000.00 - \$10,000 each), the PAGA Amount (\$100,000.00), and the
10 requested Settlement Administration Costs (\$11,600.00) from the Gross Settlement Amount
11 (\$1,100,000.00).

12 18. Based upon the Net Settlement Amount of \$546,400.00 and the individual payment
13 calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Settlement Payment to be paid is
14 approximately \$7,705.37, the lowest Individual Settlement Payment to be paid is approximately
15 \$1.87, while the average Individual Settlement Payment to be paid is approximately \$1,155.18.
16 Settlement Class Members will be issued payment of their Individual Settlement Payments subject
17 to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion
18 of the Individual Settlement Payment.

19 19. Additionally, \$100,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated
20 toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or
21 \$75,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
22 or \$25,000.00, of which shall be paid to all of Defendant's current and former non-exempt
23 employees in the State of California and all salaried sales employees who worked for Defendant in
24 the State of California as DSD Route Sales Representatives, or other similar positions, classified
25 under the outside salesperson exemption during the PAGA Period ("Aggrieved Employees"). There
26 are three hundred nineteen (242) Aggrieved Employees who worked a total of sixteen thousand
27 three hundred eighty-nine (16,389) workweeks during the PAGA Period. The highest Individual
28

1 PAGA Payment to be paid is approximately \$211.16, and the average Individual PAGA Payment
2 to be paid is approximately \$103.31.

3 20. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes in
4 addition to the Gross Settlement Amount.

5 21. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$11,600.00.
6 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
7 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as
8 **Exhibit C.**

9
10 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing is
11 true and correct.

12 Executed this 6th of November 2023, at Orange, California.

13
14 
15 YAMI BURNS

Exhibit A

Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.
Superior Court of California for the County of Alameda, Case No. RG21109738

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

*A court authorized this notice. This is not a solicitation.
This is not a lawsuit against you and you are not being sued.*

However, your legal rights are affected by whether you act or don't act, so read this notice carefully.

TO: All persons who worked for Wonder Ice Cream, Inc. ("Defendant") classified as a non-exempt employee in the State of California and/or salaried sales employee who worked as a DSD Route Sales Representative, or other similar position, classified under the outside salesperson exemption in the State of California from August 4, 2017 to March 31, 2023.

The California Superior Court, County of Alameda has granted preliminary approval of a proposed settlement of the above-captioned action ("Action"). Because your rights may be affected by the settlement, it is important that you read this Notice of Class Action Settlement ("Notice") carefully.

The Court has certified the following class for settlement purposes ("Class" or "Class Members"):

All of Defendant's current and former non-exempt employees in the State of California and all salaried sales employees who worked for Defendant in the State of California as DSD Route Sales Representatives, or other similar positions, classified under the outside salesperson exemption, during the period from August 4, 2017 to March 31, 2023.

The purpose of this Notice is to provide a brief description of the claims alleged in the Action, the key terms of the Settlement, and your rights and options with respect to the Settlement.

YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THE PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY; IT INFORMS YOU ABOUT YOUR LEGAL RIGHTS.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE

1. Important Definitions.....	Page 2
2. Why Have I Received This Notice?.....	Page 2
3. What is This Case About?.....	Page 2
4. What Are My Options?.....	Page 3
5. What are the Main Terms of the Settlement and How Much Can I Expect to Receive?.....	Page 4
6. How Do I Dispute my Workweeks?.....	Page 5
7. How Do I Opt Out or Exclude Myself From The Class Settlement?.....	Page 6
8. How Do I Object to the Class Settlement?	Page 6
9. What are the Released Claims?.....	Page 7
10. Additional Information.....	Page 7

1. Important Definitions

"Class" means all of Defendant's current and former non-exempt employees in the State of California and all salaried sales employees who worked for Defendant in the State of California as DSD Route Sales Representatives, or other similar positions, classified under the outside salesperson exemption, during the Class Period.

"Class Member" means a member of the Class.

"Class Period" means the time period from August 4, 2017 to March 31, 2023.

"Class Settlement" means the settlement and resolution of all Released Class Claims (described in Section 9 below).

"Aggrieved Employees" means all of Defendant's current and former non-exempt employees in the State of California and all salaried sales employees who worked for Defendant in the State of California as DSD Route Sales Representatives, or other similar positions, classified under the outside salesperson exemption, during the PAGA Period.

"PAGA Period" means the time period from August 4, 2020 to March 31, 2023.

"PAGA Settlement" means the settlement and resolution of all Released PAGA Claims (described in Section 9 below).

2. Why Have I Received This Notice?

Wonder Ice Cream, Inc.'s records indicate that you may be a Class Member. The Settlement will resolve all Released Class Claims, as described in Section 9 below, and all Released PAGA Claims, as described in Section 9 below.

A Preliminary Approval Hearing was held on May 26, 2023, in the California Superior Court, County of Alameda. The Court conditionally certified the Class for settlement purposes only and directed that you receive this Notice.

The Court will hold a Final Approval Hearing concerning the proposed settlement on December 1, 2023, at 9:00 a.m., before Judge Evelio Grillo, located at the Rene C. Davidson Courthouse, 1221 Oak Street, Oakland, California 94612, Department 21. The hearing

may be continued without further notice to Class Members. It is not necessary for you to appear at the Final Approval Hearing, although you may appear in person or remotely if you wish to.

3. What Is This Case About?

The Action entitled *Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.* was pursued by Plaintiffs Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth, and Jonathan Girvin (collectively, the “Plaintiffs”) in the Alameda County Superior Court (Case Number RG21109738) against Wonder Ice Cream, Inc., Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, and Wonder Ice Cream, LLC on alleged claims for failure to pay minimum wages, failure to pay overtime wages, failure to provide compliant meal and rest periods and associated premiums, failure to timely pay wages during employment and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, failure to provide accurate itemized wage statements, failure to maintain accurate payroll records, failure to reimburse business expenses, failure to provide a day of rest, and thereby engaging in unfair business practices in violation of California Business and Professions Code section 17200, *et seq.*, and conduct that gives rise to penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”).

On August 4, 2021, Plaintiffs Lovett and Booze filed a Class Action Complaint for Damages initiating the Action. On September 1, 2021, Plaintiffs Lovett, Booze, and Sudduth filed a First Amended Class Action Complaint for Damages, which added Plaintiff Sudduth as a named plaintiff. On May 5, 2023, Plaintiffs Lovett, Booze, Sudduth, and Girvin filed a Second Amended Class Action Complaint for Damages & Enforcement Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698, *Et Seq.* (“Operative Complaint”), which added Plaintiff Girvin as a named plaintiff and added a cause of action under PAGA.

The Court has not made any determination as to whether the claims advanced by Plaintiffs have any merit whatsoever. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiffs or Defendant. Instead, both sides agreed to resolve the lawsuit with no decision or admission of who is right or wrong. By agreeing to resolve the lawsuit, all Parties avoid the risks and cost of a trial.

Defendant expressly denies that it did anything wrong or that it violated the law and further denies any liability whatsoever to Plaintiffs or to the Class.

The Parties participated in mediation with a respected class action mediator, and as a result, the Parties reached a settlement. The Parties have since entered into the First Amended Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement and Release (“Settlement” or “Settlement Agreement”).

Plaintiffs and Class Counsel believe the Settlement is fair and reasonable. The Court must also review the terms of the Settlement and determine if it is fair and reasonable to the Class.

On May 26, 2023, the Court entered an order preliminarily approving the Settlement. The Court has appointed Phoenix Settlement Administrators as the administrator of the Settlement (“Settlement Administrator”), Plaintiffs Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth, and Jonathan Girvin as the representatives of the Class (“Class Representatives”), and the following Plaintiffs’ attorneys as counsel for the Class (“Class Counsel”):

Edwin Aiwazian
Arby Aiwazian
Joanna Ghosh
Alexandra Rose

Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Telephone: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

4. What Are My Options?

The purpose of this Notice is to inform you of the proposed Settlement and of your options. Each option has its consequences, which you should understand before making your decision. Your rights regarding each option, and the steps you must take to select each option, are summarized below and explained in more detail in this Notice.

Important Note: Defendant will not retaliate against you in any way for either participating or not participating in the Settlement.

- **DO NOTHING:** If you do nothing and the Court grants final approval of the Settlement, you will become part of the lawsuit and may receive an Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if applicable). You will release all of the Released Class Claims, as defined in Section 9 below.
- **OPT OUT:** If you do not want to participate as a Class Member, you may “opt out” of the Class Settlement, by submitting an Opt-Out Request, as defined in Section 7 below. If the Court grants final approval of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement Payment and you will not be bound by the terms of the Class Settlement, and you will not release the Released Class Claims described in Section 9 below. If you are an Aggrieved Employee, you will automatically be included in the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment, irrespective of whether you have excluded yourself from the Class Settlement.
- **OBJECT:** See Section 8 on how to object to the Class Settlement.

The procedures for opting out and objecting are set forth below in the Sections entitled “How Do I Opt Out or Exclude Myself From The Class Settlement” and “How Do I Object To The Class Settlement?”

5. *What are the Main Terms of the Settlement and How Much Can I Expect to Receive?*

The total gross settlement amount is One Million One Hundred Thousand Dollars (\$1,100,000) (“Gross Settlement Amount”). The portion of the Gross Settlement Amount that is available for payment to Class Members is referred to as the “Net Settlement Amount.” The Net Settlement Amount will be the Gross Settlement Amount less the following payments, which are subject to approval by the Court: (1) Class Counsel Fees and Costs, consisting of attorneys’ fees in an amount of up to 35% of the Gross Settlement Amount (i.e., \$385,000) and reimbursement of litigation costs and expenses in an amount up to Seventeen Thousand Dollars (\$17,000) to Class Counsel; (2) Service Awards of up to Ten Thousand Dollars (\$10,000) each to Plaintiffs for their services in the Action; (3) the amount of One Hundred Thousand Dollars (\$100,000) allocated toward civil penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Penalties”); and (4) Settlement Administration Costs in an amount not to exceed Twelve Thousand Dollars (\$12,000) to the Settlement Administrator. The PAGA Penalties will be distributed 75% (i.e., \$75,000) to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA Payment”) and the remaining 25% (i.e., \$25,000) will be distributed to Aggrieved Employees (“Aggrieved Employee Amount”).

Class Members are eligible to receive payment under the Class Settlement of their share of the Net Settlement Amount (“Individual Settlement Share”) based on their Non-Exempt Workweeks and Salaried Workweeks (together, “Workweeks”).

- “Non-exempt Workweeks” means the number of weeks each Class Member performed work for Defendant as a non-exempt employee in the State of California during the Class Period.
- “Salaried Workweeks” means the number of weeks each Class Member performed work for Defendant in the State of California as a salaried sales employee as a DSD Route Sales Representative, or other similar position, classified under the outside salesperson exemption during the Class Period.

The Settlement Administrator has (i) multiplied the Salaried Workweeks of each Class Member by two (2) to yield the Class Member’s “Weighted Salaried Workweeks,” and added the Class Member’s number of Non-exempt Workweeks, resulting in the Class Member’s “Total Weighted Workweeks;” (ii) divided the Net Settlement Amount by the Total Weighted Workweeks of all Class Members to yield the “Estimated Workweek Value;” and (iv) multiplied each Class Member’s individual Total Weighted Workweeks by the Estimated Workweek Value to yield their estimated Individual Settlement Share.

Each Individual Settlement Share will be allocated as one-third (1/3) wages, which will be reported on an IRS Form W-2, and two-thirds (2/3) as interest, penalties, and non-wage damages, which will be reported on an IRS Form 1099 (if applicable). Each Individual Settlement Share will be subject to reduction for the employee’s share of payroll taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is referred to as the “Individual Settlement Payment”). Class Members who do not submit a timely and valid Opt-Out Request (“Settlement Class Members”) will be issued their final Individual Settlement Payment. The employer’s share of taxes and contributions on the wages portion of the Individual Settlement Shares will be paid by Defendant separately and in addition to the Gross Settlement Amount.

Aggrieved Employees are eligible to receive payment under the PAGA Settlement of their share of the Aggrieved Employee Amount (“Individual PAGA Payment”) based on their Workweeks during the PAGA Period.

The Settlement Administrator has (i) multiplied the Salaried Workweeks of each Aggrieved Employee during the PAGA period by two (2) to yield the Aggrieved Employee’s “Weighted Salaried PAGA Workweeks” and added the Aggrieved Employee’s number of Non-exempt Workweeks during the PAGA Period, resulting in the Aggrieved Employee’s “Total Weighted PAGA Workweeks;” (ii) divided the Aggrieved Employee Amount by the Total Weighted PAGA Workweeks of all Aggrieved Employees to yield the “Estimated PAGA Workweek Value;” and (iii) multiplied each Aggrieved Employee’s individual Total Weighted PAGA Workweeks by the Estimated PAGA Workweek Value to yield his or her estimated Individual PAGA Payment.

Each Individual PAGA Payment will be allocated as 100% civil penalties, which will be reported on IRS Form 1099 (if applicable).

If the Court grants final approval of the Settlement, Individual Settlement Payments will be mailed to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments will be mailed to Aggrieved Employees at the address that is on file with the Settlement Administrator. **If the address to which this Notice was mailed is not correct, or if you move after you receive this Notice, you must provide your correct mailing address to the Settlement Administrator as soon as possible to ensure you receive any payment that you may be entitled to under the Settlement.**

Under the terms of the Settlement, your Individual Settlement Share is estimated to be \$1,831.99.

The Individual Settlement Share is subject to reduction for the employee’s share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

Under the terms of the Settlement, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$0.00.

The Individual PAGA Payment will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

The settlement approval process may take multiple months. Your Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) reflected in this Notice are only estimates. Your actual Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) may be higher or lower.

6. How Do I Dispute my Workweeks?

According to Defendant's records:

- **From August 4, 2017 to March 31, 2023 (i.e., Class Period), you are credited as having worked 0.00 Non-exempt Workweeks and 70 Salaried Workweeks.**
- **From August 4, 2020 to March 31, 2023 (i.e., PAGA Period), you are credited as having worked 0.00 Workweeks.**

If you wish to dispute the Workweeks credited to you, you must submit a written letter ("Workweeks Dispute") to the Settlement Administrator. The Workweeks Dispute must: (a) contain the case name and number of the Action (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Case No. RG21109738); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four digits of your Social Security number; (c) clearly state that you dispute the number of Non-exempt Workweeks, Salaried Workweeks, or both, credited to you and what you contend is the correct number to be credited to you; (d) include information and/or attach documentation demonstrating that the number of Non-exempt Workweeks, Salaried Workweeks, or both that you contend should be credited to you; and (e) be submitted by mail to the Settlement Administrator at the specified address below, postmarked on or before October 18, 2023.

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863

7. How Do I Opt Out Or Exclude Myself From The Class Settlement?

If you do not want to take part in the Class Settlement, you must submit a written request for exclusion ("Opt-Out Request") to the Settlement Administrator. The Opt-Out Request must: (a) contain the case name and number of the Action (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Case No. RG21109738); (b) state your full name, signature, address, telephone number, and last four digits of your Social Security number; (c) clearly state that you do not wish to be included in the Class Settlement; and (d) be submitted by mail to the Settlement Administrator at the specified address in Section 6 above, postmarked on or before October 18, 2023.

If the Court grants final approval of the Settlement, any Class Member who submits a valid and timely Opt-Out Request will not be entitled to receive an Individual Settlement Payment, will not be bound by the release of Released Class Claims (described in Section 9 below), and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Settlement. Class Members who do not submit a valid and timely Opt-Out Request will be deemed Settlement Class Members and will be bound by all terms of the Settlement, including those pertaining to the release of claims described in Section 9 below, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon. However, if a Class Member is also an Aggrieved Employee, he or she will still be issued an Individual PAGA Payment, irrespective of whether they submit an Opt-Out Request.

8. How Do I Object To The Class Settlement?

If you are a Class Member who does not submit an Opt-Out Request, you may object to the Class Settlement, personally or through an attorney, by submitting a written objection ("Objection") to the Settlement Administrator. The Objection must: (a) contain the case name and number of the Action (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Case No. RG21109738); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and last four digits of your Social Security number; (c) contain a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (d) contain copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (e) be submitted by mail to the Settlement Administrator at the specified address in Section 6 above, postmarked on or before October 18, 2023.

Settlement Class Members may also present their objection orally at the Final Approval Hearing, whether or not they submit an Objection.

Settlement Class Members who fail to object in the manner specified above shall be deemed to have waived any objections and shall be foreclosed from making any objections (whether by appeal or otherwise) to the Class Settlement.

9. What are the Released Claims?

Upon the full funding of the Gross Settlement Amount and the Effective Date, Plaintiffs and all Settlement Class Members will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released Class Claims.

Upon the full funding of the Gross Settlement Amount and the Effective Date, Plaintiffs, as agents and proxies of the State of California, will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released PAGA Claims.

“Released Class Claims” means any and all claims, demands, liabilities, damages, attorneys’ fees, costs, and penalties, asserted in the Operative Complaint or any other claims that could have been asserted in the Operative Complaint based on the facts alleged, arising during the Class Period, including but not limited to claims arising from alleged failure to pay unpaid wages, minimum wages, regular wages, and overtime and double time wages; failure to provide meal periods and associated premium pay; failure to provide rest periods and associated premium pay; failure to reimburse necessary business-related expenses; failure to time pay wages upon termination of employment; failure to timely pay wages during employment; failure to provide compliant wage statements; failure to maintain accurate payroll records; failure to provide a day of rest; and unfair or unlawful business practices pursuant to California Business and Professions Code § 17200, *et seq.* based on the aforementioned.

“Released PAGA Claims” means any and all claims for civil penalties asserted in the Operative Complaint or any other claims for civil penalties that could have been asserted in the Operative Complaint based on the facts alleged, under the Private Attorneys General Act, California Labor Code Section 2698, *et seq.*, arising during the PAGA Period, including but not limited to claims arising from alleged failure to pay unpaid wages, minimum wages, regular wages, and overtime and double time wages; failure to provide meal periods and associated premium pay; failure to provide rest periods and associated premium pay; failure to reimburse necessary business-related expenses; failure to time pay wages upon termination of employment; failure to timely pay wages during employment; failure to provide compliant wage statements; failure to maintain accurate payroll records; and failure to provide a day of rest.

“Released Parties” means Defendant Wonder Ice Cream, Inc., Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, Wonder Ice Cream, LLC, their parents, subsidiaries, affiliates, insurers, related entities and divisions, and their respective: (i) predecessors, successors, and assigns, and (ii) current and former agents, heirs, executors, administrators, principals, officers, directors, shareholders, employees, founders, members, assigns, insurers, attorneys, and all others claiming through or by any of them.

10. Additional Information

IF YOU NEED MORE INFORMATION OR HAVE ANY QUESTIONS, you may contact the Settlement Administrator at the telephone number listed below, toll free. Please refer to Wonder Ice Cream, Inc. class action Settlement.

This Notice does not contain all of the terms of the proposed Settlement or all of the details of these proceedings. For more detailed information, you may refer to the underlying documents and papers on file with the Court by visiting the Records Management, at George E. McDonald Hall of Justice, 2233 Shore Line Drive, Alameda, CA 94501, between 8:30 a.m. and 2:00 p.m., or online by visiting the following website: <https://eportal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>.

For more information regarding how to schedule yourself to appear remotely at the Final Approval Hearing, please visit: <https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances>.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR COURT’S CLERK FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT.

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Un tribunal autorizó este aviso. No se trata de una solicitud.

No se trata de una demanda contra usted y no se le está demandando.

Sin embargo, sus derechos legales se ven afectados por el hecho de que actúe o no actúe, así que lea atentamente este aviso.

A: Todas las personas que trabajaron para Wonder Ice Cream, Inc. (“Demandada”) clasificadas como empleado no exento en el Estado de California y/o empleado de ventas asalariado que trabajó como Representante de Ventas de Ruta DSD, u otro puesto similar, clasificado bajo la exención de vendedor externo en el Estado de California desde el 4 de agosto de 2017 hasta el 19 de mayo de 2023.

El Tribunal Superior de California, Condado de Alameda, ha concedido la aprobación preliminar de una propuesta de acuerdo de la demanda arriba citada (“Demanda”). Dado que sus derechos pueden verse afectados por el acuerdo, es importante que lea detenidamente este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva (“Aviso”).

El Tribunal ha certificado la siguiente Clase a efectos del acuerdo (“Clase” o “Miembros de la Clase”):

Todos los empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado en el Estado de California y todos los empleados de ventas asalariados que trabajaron para el Demandado en el Estado de California como Representantes de Ventas de Ruta DSD, u otros puestos similares, clasificados bajo la exención de vendedor externo, durante el período comprendido entre el 4 de agosto de 2017 y el 19 de mayo de 2023.

El propósito de este Aviso es proporcionar una breve descripción de las reclamaciones alegadas en la Acción, los términos clave del Acuerdo y sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo.

USTED PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR DINERO EN VIRTUD DEL ACUERDO DE ACCIÓN COLECTIVA PROPUESTO. LEA ATENTAMENTE ESTE AVISO; LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE ESTE AVISO

1.	Definiciones Importantes.....	Página 2
2.	¿Por qué he recibido este aviso?.....	Página 2
3.	¿De qué trata este caso?.....	Página 2
4.	¿Cuáles son mis opciones?.....	Página 3
5.	¿Cuáles son los Principales Términos del Acuerdo y Cuánto Puedo esperar Recibir?.....	Página 4
6.	¿Cómo puedo impugnar mis semanas de trabajo?.....	Página 5
7.	¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme del acuerdo colectivo?.....	Página 6
8.	¿Cómo puedo oponerme al acuerdo colectivo?	Página 6
9.	¿Qué son las reclamaciones liberadas?.....	Página 7
10.	Información adicional.....	Página 7

1. Definiciones importantes

“**Clase**” significa todos los empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado en el Estado de California y todos los empleados de ventas asalariados que trabajaron para el Demandado en el Estado de California como Representantes de Ventas de Ruta DSD, u otros puestos similares, clasificados bajo la exención de vendedor externo, durante el Período de la Clase.

“**Miembro de la Clase**” significa un miembro de la Clase/Grupo de Demandantes.

“**Periodo de la Clase**” significa el periodo de tiempo comprendido entre el 4 de agosto de 2017 y el 19 de mayo de 2023.

“**Acuerdo Colectivo**” significa el acuerdo y resolución de todas las Demandas Colectivas Exoneradas (descritas en la Sección 9 a continuación).

“**Empleados Agraviados**” significa todos los empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado en el Estado de California y todos los empleados de ventas asalariados que trabajaron para el Demandado en el Estado de California como Representantes de Ventas de Ruta DSD, u otros puestos similares, clasificados bajo la exención de vendedor externo, durante el Período PAGA.

“**Periodo PAGA**” significa el periodo de tiempo comprendido entre el 4 de agosto de 2020 y el 19 de mayo de 2023.

“**Acuerdo PAGA**” significa el acuerdo y la resolución de todas las Reclamaciones PAGA Exoneradas (descritas en la Sección 9 a continuación).

2. ¿Por qué he recibido este aviso?

Los registros de Wonder Ice Cream, Inc. indican que usted puede ser un Miembro de la Clase. El Acuerdo resolverá todas las Demandas colectivas liberadas, según se describe en la Sección 9 a continuación, y todas las Demandas PAGA liberadas, según se describe en la Sección 9 a continuación.

El 26 de mayo de 2023 se celebró una Audiencia de Aprobación Preliminar en el Tribunal Superior de California, Condado de Alameda. El Tribunal certificó condicionalmente a la Clase sólo para fines de conciliación y ordenó que usted recibiera este Aviso.

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva relativa al acuerdo propuesto el 1 de diciembre de 2023 a las 9:00 a.m., ante el Juez Evelio Grillo, ubicada en el Tribunal Rene C. Davidson, 1221 Oak Street, Oakland, California 94612, Departamento 21. La audiencia podrá continuar sin previo aviso a los Miembros de la Clase. No es necesario que comparezca en la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque puede comparecer en persona o a distancia si lo desea.

3. ¿De qué trata este caso?

La demanda titulada *Candon Lovett, et al. contra Wonder Ice Cream, Inc., et al.* fue entablada por los Demandantes Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth y Jonathan Girvin (colectivamente, los “Demandantes”) ante el Tribunal Superior del Condado de Alameda (Caso Número RG21109738) contra Wonder Ice Cream, Inc, Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, y Wonder Ice Cream, LLC sobre supuestas reclamaciones por no pagar los salarios mínimos, no pagar los salarios por horas extraordinarias, no proporcionar períodos de comida y descanso de acuerdo a la ley y las primas asociadas, no pagar puntualmente los salarios durante el empleo y tras la terminación del empleo y las sanciones por tiempo de espera asociadas, no proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas, no mantener registros de nóminas precisos, no reembolsar los gastos empresariales, no proporcionar un día de descanso y, por lo tanto, incurrir en prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200, y siguientes, y una conducta que da lugar a sanciones en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados del Código Laboral de California de 2004 (“PAGA”).

El 4 de agosto de 2021, los Demandantes Lovett y Booze presentaron una Demanda Colectiva por Daños iniciando la Acción. El 1 de septiembre de 2021, los Demandantes Lovett, Booze y Sudduth presentaron una Primera Demanda Colectiva Enmendada por Daños y Perjuicios, que añadía al Demandante Sudduth como Demandante nombrado. El 5 de mayo de 2023, los Demandantes Lovett, Booze, Sudduth y Girvin presentaron una Segunda Demanda Colectiva Enmendada por Daños y Ejecución en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral de California § 2698, y siguientes (“Demanda Operativa”), que añadía al Demandante Girvin como Demandante nombrado y añadía una causa de acción en virtud de PAGA.

El Tribunal no ha determinado si las reclamaciones presentadas por los Demandantes tienen algún mérito. En otras palabras, el tribunal no ha determinado si se ha violado alguna ley, ni ha decidido a favor de los Demandantes o del Demandado. En su lugar, ambas partes han acordado resolver el pleito sin tomar ninguna decisión ni admitir quién tiene razón o quién no. Al acordar resolver la demanda, todas las Partes evitan los riesgos y el coste de un juicio.

El Demandado niega expresamente haber hecho nada malo o haber infringido la ley y niega además cualquier responsabilidad ante los Demandantes o el grupo de Demandantes.

Las Partes participaron en una mediación con un respetado mediador de demandas colectivas y, como resultado, las Partes llegaron a un acuerdo. Desde entonces, las Partes han suscrito la Primera Estipulación Conjunta Modificada de Acción Colectiva y Acuerdo y Exoneración PAGA (“Acuerdo” o “Acuerdo de Conciliación”).

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen que el Acuerdo es justo y razonable. El Tribunal también debe revisar los términos del Acuerdo y determinar si es justo y razonable para la Clase.

El 26 de mayo de 2023, el Tribunal dictó una orden de aprobación preliminar del Acuerdo. El Tribunal ha designado a Phoenix Settlement Administrators como administrador del Acuerdo (“Administrador del Acuerdo”), a los Demandantes Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth y Jonathan Girvin como representantes del Grupo (“Representantes del Grupo”), y a los siguientes abogados de los Demandantes como abogados del Grupo (“Abogados del Grupo”):

Edwin Aiwarzian
Arby Aiwarzian
Joanna Ghosh
Alexandra Rose

Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

4. ¿Cuáles son mis opciones?

El objetivo de este Aviso es informarle del Acuerdo propuesto y de sus opciones. Cada opción tiene sus consecuencias, que debe comprender antes de tomar su decisión. Sus derechos con respecto a cada opción, y los pasos que debe dar para seleccionar cada opción, se resumen a continuación y se explican con más detalle en este Aviso.

Nota importante: El Demandado no tomará ningún tipo de represalia contra usted por participar o no en el Acuerdo.

- **NO HACER NADA:** Si no hace nada y el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, pasará a formar parte de la demanda y podrá recibir un Pago del Acuerdo Individual y un Pago PAGA Individual (si procede). Usted liberará todas las Demandas colectivas liberadas, tal como se definen en la Sección 9 a continuación.
- **EXCLUIRSE:** Si no desea participar como Miembro del grupo de Demandantes, puede “excluirse” del Acuerdo colectivo, presentando una Solicitud de exclusión voluntaria, tal como se define en la Sección 7 a continuación. Si el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, usted no recibirá un Pago Individual del Acuerdo y no estará obligado por los términos del Acuerdo colectivo, y no liberará las Demandas colectivas exoneradas descritas en la Sección 9 más adelante.

Si usted es un Empleado Agraviado, automáticamente será incluido en el Acuerdo PAGA y se le emitirá su Pago PAGA Individual, independientemente de si se ha excluido o no del Acuerdo Colectivo.

- **OBJETAR:** Consulte la Sección 8 sobre cómo objetar al Acuerdo Colectivo.

Los procedimientos para optar por no participar y objetar se exponen más adelante en las secciones tituladas “¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme del Acuerdo colectivo?” y “¿Cómo puedo objetar al Acuerdo colectivo?”

5. *¿Cuáles son los principales términos del acuerdo y cuánto puedo esperar recibir?*

El importe bruto total del acuerdo asciende a un millón cien mil dólares (\$1,100,000) (“Importe bruto del acuerdo”). La parte del Importe Bruto del Acuerdo que está disponible para el pago a los Miembros del Grupo se denomina “Importe Neto del Acuerdo”. El Importe Neto del Acuerdo será el Importe Bruto del Acuerdo menos los siguientes pagos, que están sujetos a la aprobación del Tribunal: (1) Honorarios y Costas de los Abogados del Grupo, consistentes en honorarios de abogados por un importe de hasta el 35% del Importe Bruto del Acuerdo (es decir, \$385,000) y el reembolso de las costas y gastos del litigio por un importe de hasta Diecisiete Mil Dólares (\$17,000) a los Abogados del Grupo; (2) Compensaciones por Servicios de hasta Diez Mil Dólares (\$10,000) a cada uno de los Demandantes por sus servicios en la Demanda; (3) la cantidad de Cien Mil Dólares (\$100,000) asignada a las sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados (“Sanciones PAGA”); y (4) los Costos de Administración del Acuerdo en una cantidad que no exceda los Doce Mil Dólares (\$12,000) al Administrador del Acuerdo. Las Multas PAGA se distribuirán en un 75% (es decir, \$75,000) a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (“Pago LWDA”) y el 25% restante (es decir, \$25,000) se distribuirá a los Empleados Agraviados (“Monto para los Empleados Agraviados”).

Los Miembros del Grupo tienen derecho a recibir el pago, en virtud del Acuerdo Colectivo, de su parte del Importe Neto del Acuerdo (“Parte Individual del Acuerdo”) en función de sus Semanas Laborales No Exentas y de sus Semanas Laborales Asalariadas (conjuntamente, “Semanas Laborales”).

- “Semanas de Trabajo no Exentas” significa el número de semanas que cada Miembro de la Clase realizó trabajo para el Demandado como empleado no exento en el Estado de California durante el Período de la Clase.
- “Semanas de Trabajo Asalariadas” significa el número de semanas que cada Miembro del Grupo trabajó para el Demandado en el Estado de California como empleado de ventas asalariado como Representante de Ventas de Ruta DSD, u otro puesto similar, clasificado bajo la exención de vendedor externo durante el Período del Grupo.

El Administrador del Acuerdo ha (i) multiplicado las Semanas Laborales Asalariadas de cada Miembro del Grupo por dos (2) para obtener las “Semanas Laborales Asalariadas Ponderadas” del Miembro del Grupo, y ha añadido el número de Semanas Laborales No Exentas del Miembro del Grupo, dando como resultado las “Semanas Laborales Ponderadas Totales” del Miembro del Grupo; (ii) dividió el Importe Neto del Acuerdo por las Semanas Laborales Ponderadas Totales de todos los Miembros del Grupo para obtener el “Valor Estimado de la Semana Laboral”; y (iv) multiplicó las Semanas Laborales Ponderadas Totales individuales de cada Miembro del Grupo por el Valor Estimado de la Semana Laboral para obtener su Cuota Individual estimada del Acuerdo.

Cada Parte Individual del Acuerdo se asignará como un tercio (1/3) de salario, que se declarará en un Formulario W-2 del IRS (Servicio de Impuestos de los Estados Unidos), y dos tercios (2/3) como intereses, sanciones y daños no salariales, que se declararán en un Formulario 1099 del IRS (si procede). Cada parte individual del acuerdo estará sujeta a una reducción por la parte correspondiente al empleado de los impuestos sobre la nómina y las retenciones con respecto a la parte correspondiente a los salarios de la parte individual del acuerdo (el pago neto se denomina “Pago Individual del Acuerdo”). A los Miembros del grupo que no presenten una Solicitud de exclusión voluntaria válida y a tiempo (“Miembros del Grupo Del Acuerdo”) se les emitirá su Pago del acuerdo individual definitivo. La parte correspondiente al empleador de los impuestos y contribuciones sobre la parte correspondiente a los salarios de las Cuotas Individuales del Acuerdo será abonada por el Demandado por separado y además del Importe Bruto del Acuerdo.

Los Empleados Agraviados son elegibles para recibir el pago bajo el Acuerdo PAGA de su parte del Monto del Empleado Agraviado (“Pago PAGA Individual”) basado en sus Semanas de Trabajo durante el Período PAGA.

El Administrador del Acuerdo ha (i) multiplicado las Semanas Laborales Asalariadas de cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA por dos (2) para obtener las “Semanas Laborales PAGA Asalariadas Ponderadas” del Empleado Agraviado y ha sumado el número de Semanas Laborales No Exentas del Empleado Agraviado durante el Período PAGA, dando como resultado el “Total de Semanas Laborales PAGA Ponderadas” del Empleado Agraviado; (ii) dividió el Monto del Empleado Agraviado por el Total Ponderado de Semanas Laborales PAGA de todos los Empleados Agraviados para obtener el “Valor Estimado de la Semana Laboral PAGA”; y (iii) multiplicó el Total Ponderado de Semanas Laborales PAGA individual de cada Empleado Agraviado por el Valor Estimado de la Semana Laboral PAGA para obtener su Pago PAGA Individual estimado.

Cada pago PAGA individual se asignará como sanciones civiles al 100%, que se declararán en el formulario 1099 del IRS (si procede).

Si el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, los Pagos Individuales del Acuerdo se enviarán por correo a los Miembros del Grupo del Acuerdo y los Pagos Individuales PAGA se enviarán por correo a los Empleados Agraviados a la dirección que conste en los archivos del Administrador del Acuerdo. **Si la dirección a la que se envió este Aviso no es correcta, o si se muda después de recibir este Aviso, debe proporcionar su dirección postal correcta al Administrador del Acuerdo lo antes posible para asegurarse de recibir cualquier pago al que pueda tener derecho en virtud del Acuerdo.**

Según los términos del Acuerdo, su Parte Individual del Acuerdo se estima en \$1,831.99.

La Parte Individual del Acuerdo está sujeta a reducción por la parte de impuestos y retenciones del empleado con respecto a la parte salarial de la Parte Individual del Acuerdo y sólo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que éste entre en vigor.

Según los términos del Acuerdo, su Pago PAGA Individual se estima en \$0.00.

El Pago PAGA Individual sólo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigor.

El proceso de aprobación del acuerdo puede durar varios meses. Su Parte Individual del Acuerdo y su Pago PAGA Individual (si procede) reflejados en este Aviso son sólo estimaciones. Su Participación Individual en el Acuerdo y su Pago PAGA Individual (si procede) reales pueden ser superiores o inferiores.

6. ¿Cómo puedo impugnar mis semanas de trabajo?

Según los registros del Demandado:

- **Desde el 4 de agosto de 2017 hasta el 19 de mayo de 2023 (es decir, el Periodo de la Clase), se le acredita haber trabajado 0.00 Semanas Laborales No Exentas y 70 Semanas Laborales Asalariadas.**
- **Del 4 de agosto de 2020 al 19 de mayo de 2023 (es decir, el Periodo PAGA), se le acredita haber trabajado 0.00 Semanas Laborales.**

Si desea impugnar las Semanas Laborales que le han sido acreditadas, deberá presentar una carta por escrito (“Impugnación de las Semanas Laborales”) al Administrador del Acuerdo. La Disputa de Semanas Laborales debe (a) contener el nombre del caso y el número de la Acción (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Caso No. RG21109738); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (c) indicar claramente que usted disputa el número de Semanas de Trabajo No Exentas, Semanas de Trabajo Asalariadas, o ambas, que se le acreditaron y cuál es, según usted, el número correcto que se le debe acreditar; (d) incluya información y/o adjunte documentación que demuestre que el número de Semanas Laborales No Exentas, Semanas Laborales Asalariadas, o ambas, que usted sostiene deberían serle acreditadas; y (e) sea enviada por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada más abajo, con matasellos del 18 de octubre de 2023 o anterior.

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

7. ¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme del acuerdo colectivo?

Si no desea participar en el Acuerdo colectivo, debe presentar una solicitud de exclusión por escrito (“Solicitud de Exclusión”) al Administrador del Acuerdo. La Solicitud de Exclusión debe (a) contener el nombre y el número del caso de la Demanda (*Candon Lovett, et al. contra Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Caso nº RG21109738); (b) indicar su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los cuatro últimos dígitos de su número de la Seguridad Social; (c) indicar claramente que no desea ser incluido en el Acuerdo colectivo; y (d) enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada en la Sección 6 anterior, con matasellos del 18 de octubre de 2023 o anterior.

Si el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, cualquier Miembro del Grupo que presente una Solicitud de Exclusión válida y oportuna no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Acuerdo, no estará vinculado por la exoneración de las Demandas Colectivas Exoneradas (descrita en la Sección 9 más adelante) y no tendrá ningún derecho a objetar, apelar o comentar el Acuerdo. Los Miembros del Grupo que no presenten una Solicitud de Exclusión válida y oportuna serán considerados Miembros del Grupo del Acuerdo y quedarán vinculados por todos los términos del Acuerdo, incluidos los relativos a la exoneración de las demandas descritas en la Sección 9 más adelante, así como por cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal en base a los mismos. Sin embargo, si un Miembro del Grupo es también un Empleado Agraviado, se le seguirá emitiendo un Pago PAGA Individual, independientemente de si presenta o no una Solicitud de Exclusión Voluntaria.

8. ¿Cómo puedo oponerme al acuerdo colectivo?

Si usted es un Miembro del grupo que no presenta una Solicitud de exclusión voluntaria, puede oponerse al Acuerdo colectivo, personalmente o a través de un abogado, presentando una objeción por escrito (“Objeción”) al Administrador del acuerdo. La Objeción debe (a) contener el nombre y el número del caso de la Acción (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Caso Nº RG21109738); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los cuatro últimos dígitos de su número de la Seguridad Social; (c) contener una declaración por escrito de todos los motivos de la objeción acompañada de cualquier apoyo legal para dicha objeción; (d) contener copias de todos los papeles, escritos u otros documentos en los que se base la objeción; y (e) enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada en la Sección 6 anterior, con matasellos del 18 de octubre de 2023 o anterior.

Los Miembros del Grupo del Acuerdo también podrán presentar su objeción oralmente en la Audiencia de Aprobación Definitiva, presenten o no una Objeción.

Se considerará que los Miembros del Grupo del Acuerdo que no presenten objeciones en la forma especificada anteriormente han renunciado a cualquier objeción y no podrán presentar objeciones (ya sea por apelación o de otro modo) al Acuerdo del Grupo.

9. ¿Qué son las reclamaciones liberadas?

Tras la financiación completa del Importe Bruto del Acuerdo y la Fecha de Entrada en Vigor, se considerará que los Demandantes y todos los Miembros del Grupo del Acuerdo han liberado, transigido, comprometido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Exoneradas de todas las Demandas Colectivas Exoneradas.

Tras la financiación completa del Importe Bruto del Acuerdo y la Fecha de Entrada en Vigor, se considerará que los Demandantes, como agentes y apoderados del Estado de California, han liberado, transigido, comprometido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Exoneradas de todas las Reclamaciones PAGA Exoneradas.

“Reclamaciones de la Clase Liberadas” se refiere a todas y cada una de las reclamaciones, demandas, responsabilidades, daños y perjuicios, honorarios de abogados, costes y sanciones, afirmadas en la Demanda Operativa o cualquier otra reclamación que podría haber sido afirmada en la Demanda Operativa basándose en los hechos alegados, que surjan durante el Periodo de la Clase, incluyendo pero no limitándose a reclamaciones derivadas de la supuesta falta de pago de salarios impagados, salarios mínimos, salarios regulares y salarios por horas extras y doble jornada; falta de provisión de periodos de comida y pago de primas asociadas; incumplimiento de los periodos de descanso y de la prima asociada; incumplimiento del reembolso de los gastos necesarios relacionados con la empresa; incumplimiento del pago puntual de los salarios al finalizar la relación laboral; incumplimiento del pago puntual de los salarios durante la relación laboral; incumplimiento de la obligación de proporcionar declaraciones salariales conformes; incumplimiento de la obligación de mantener registros de nóminas precisos; incumplimiento de la obligación de proporcionar un día de descanso; y prácticas comerciales desleales o ilegales de conformidad con el Código de Empresas y Profesiones de California § 17200, y *siguientes* basándose en lo anterior.

“Reclamaciones PAGA Liberadas” significa todas y cada una de las reclamaciones por sanciones civiles afirmadas en la Demanda Operativa o cualquier otra reclamación por sanciones civiles que podría haberse afirmado en la Demanda Operativa en base a los hechos alegados, en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral de California, Sección 2698, y *siguientes*, que surjan durante el Periodo PAGA, incluyendo pero no limitándose a reclamaciones derivadas de la supuesta falta de pago de salarios no pagados, salarios mínimos, salarios regulares y salarios por horas extras y doble jornada; falta de provisión de periodos de comida y pago de primas asociadas; falta de provisión de periodos de descanso y pago de primas asociadas; falta de reembolso de gastos necesarios relacionados con la empresa; falta de pago puntual de salarios al finalizar la relación laboral; falta de pago puntual de salarios durante la relación laboral; falta de provisión de declaraciones salariales conformes; falta de mantenimiento de registros de nóminas precisos; y falta de provisión de un día de descanso.

“Partes Exoneradas” significa el Demandado Wonder Ice Cream, Inc., Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, Wonder Ice Cream, LLC, sus empresas matrices, subsidiarias, afiliadas, aseguradoras, entidades relacionadas y divisiones, y sus respectivos: (i) predecesores, sucesores y cesionarios, y (ii) agentes actuales y anteriores, herederos, albaceas, administradores, mandantes, funcionarios, directores, accionistas, empleados, fundadores, miembros, cesionarios, aseguradores, abogados y todos los demás que reclamen a través o por cualquiera de ellos.

10. Información adicional

SI NECESITA MÁS INFORMACIÓN O TIENE CUALQUIER PREGUNTA, puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo en el número de teléfono gratuito que se indica a continuación. Por favor, consulte Wonder Ice Cream, Inc. Class Action Settlement.

Este Aviso no contiene todos los términos del Acuerdo propuesto ni todos los detalles de este procedimiento. Para obtener información más detallada, puede consultar los documentos y papeles subyacentes archivados en el Tribunal visitando la Administración de Registros, en George E. McDonald Hall of Justice, 2233 Shore Line Drive, Alameda, CA 94501, entre las 8:30 a.m. y las 2:00 p.m., o en línea visitando el siguiente sitio web: <https://portal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>.

Para más información sobre cómo programar su comparecencia a distancia en la Audiencia de Aprobación Definitiva, visite: <https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances>.

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL O AL SECRETARIO JUDICIAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

Exhibit B

RE: *Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*
Case No. RG21109738
Superior Court of California for the County of Alameda

Dear Heriberto Abrego,

On July 10, 2023, you were mailed a Notice of Class Action Settlement (“Notice”) with respect to a settlement reached in a lawsuit pending in Alameda Superior Court titled *Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.* It was recently brought to the parties’ attention that the workweeks calculation represented in the Notice you received was incorrect.

Based on Wonder Ice Cream’s records, the correct workweeks calculation is as follows:

- **From August 4, 2017 to March 31, 2023 (“Class Period”) you are credited as having worked .00 non-exempt workweeks.**
- **From August 4, 2017 to March 31, 2023 you are credited as having worked 70.00 salaried workweeks.**

Accordingly, the estimated Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment is as follows:

- **Your Individual Settlement Share is estimated to be \$1,831.99**
- **Your Individual PAGA Payment is estimated to be \$0.00**

Attached is the revised Notice that reflects the corrected information above. If you disagree with the workweek counts above, mail a letter to the Settlement Administrator explaining why you disagree. Be as specific as possible and include copies of any supporting documents, such as paystubs. The decision of the Settlement Administrator will be final. Disputes may be mailed to the address below and must be postmarked no later than October 18, 2023.

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863

If you have further questions, please feel free to call us at (800) 523-5773, or you can reach us by email at notice@phoenixclassaction.com. We sincerely apologize for any inconvenience or misunderstanding.

Sincerely,

Phoenix Settlement Administrators

RE: *Candon Lovett, et al. contra Wonder Ice Cream, Inc., et al.*
Caso No. RG21109738
Tribunal Superior de California para el Condado de Alameda

Estimado(a) Heriberto Abrego,

El 10 de julio de 2023, se le ha enviado por correo un Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva (“Aviso”) con respecto a un acuerdo alcanzado en un pleito pendiente en el Tribunal Superior de Alameda titulado *Candon Lovett, et al. contra Wonder Ice Cream, Inc. et al.* Recientemente se ha señalado a la atención de las partes que el cálculo de semanas de trabajo representado en el Aviso que ha recibido era incorrecto.

Según los registros de Wonder Ice Cream, el cálculo correcto de semanas de trabajo es el siguiente:

- **Del 4 de agosto de 2017 al 31 de marzo de 2023 (“Periodo de la Clase”) se le acredita haber trabajado .00 semanas laborales no exentas.**
- **Del 4 de agosto de 2017 al 31 de marzo de 2023 se le acredita haber trabajado 70.00 Semanas de Trabajo Remuneradas.**

En consecuencia, la estimación de la Cuota de Liquidación Individual y del Pago PAGA Individual es la siguiente:

- **Su parte de Liquidación Individual se estima en \$1,831.99**
- **Su pago PAGA Individual se estima en \$0.00**

Se adjunta la Notificación revisada que refleja la información corregida anteriormente. Si no está de acuerdo con los recuentos de semanas de trabajo anteriores, envíe una carta al Administrador del Acuerdo explicando por qué no está de acuerdo. Sea lo más específico posible e incluya copias de cualquier documento justificativo, como recibos de sueldo. La decisión del Administrador del Acuerdo será definitiva. Las impugnaciones pueden enviarse por correo a la dirección indicada a continuación y deben llevar matasellos con fecha no posterior a 18 de octubre de 2023.

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863

Si tiene más preguntas, no dude en llamarnos al (800) 523-5773, o puede ponerse en contacto con nosotros por correo electrónico en notice@phoenixclassaction.com. Nos disculpamos sinceramente por cualquier inconveniente o malentendido.

Atentamente,

Phoenix Settlement Administrators

Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.
Superior Court of California for the County of Alameda, Case No. RG21109738

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

*A court authorized this notice. This is not a solicitation.
This is not a lawsuit against you and you are not being sued.*

However, your legal rights are affected by whether you act or don't act, so read this notice carefully.

TO: All persons who worked for Wonder Ice Cream, Inc. ("Defendant") classified as a non-exempt employee in the State of California and/or salaried sales employee who worked as a DSD Route Sales Representative, or other similar position, classified under the outside salesperson exemption in the State of California from August 4, 2017 to March 31, 2023.

The California Superior Court, County of Alameda has granted preliminary approval of a proposed settlement of the above-captioned action ("Action"). Because your rights may be affected by the settlement, it is important that you read this Notice of Class Action Settlement ("Notice") carefully.

The Court has certified the following class for settlement purposes ("Class" or "Class Members"):

All of Defendant's current and former non-exempt employees in the State of California and all salaried sales employees who worked for Defendant in the State of California as DSD Route Sales Representatives, or other similar positions, classified under the outside salesperson exemption, during the period from August 4, 2017 to March 31, 2023.

The purpose of this Notice is to provide a brief description of the claims alleged in the Action, the key terms of the Settlement, and your rights and options with respect to the Settlement.

YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THE PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY; IT INFORMS YOU ABOUT YOUR LEGAL RIGHTS.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE

1. Important Definitions.....	Page 2
2. Why Have I Received This Notice?.....	Page 2
3. What is This Case About?.....	Page 2
4. What Are My Options?.....	Page 3
5. What are the Main Terms of the Settlement and How Much Can I Expect to Receive?.....	Page 4
6. How Do I Dispute my Workweeks?.....	Page 5
7. How Do I Opt Out or Exclude Myself From The Class Settlement?.....	Page 6
8. How Do I Object to the Class Settlement?	Page 6
9. What are the Released Claims?.....	Page 7
10. Additional Information.....	Page 7

1. Important Definitions

"Class" means all of Defendant's current and former non-exempt employees in the State of California and all salaried sales employees who worked for Defendant in the State of California as DSD Route Sales Representatives, or other similar positions, classified under the outside salesperson exemption, during the Class Period.

"Class Member" means a member of the Class.

"Class Period" means the time period from August 4, 2017 to March 31, 2023.

"Class Settlement" means the settlement and resolution of all Released Class Claims (described in Section 9 below).

"Aggrieved Employees" means all of Defendant's current and former non-exempt employees in the State of California and all salaried sales employees who worked for Defendant in the State of California as DSD Route Sales Representatives, or other similar positions, classified under the outside salesperson exemption, during the PAGA Period.

"PAGA Period" means the time period from August 4, 2020 to March 31, 2023.

"PAGA Settlement" means the settlement and resolution of all Released PAGA Claims (described in Section 9 below).

2. Why Have I Received This Notice?

Wonder Ice Cream, Inc.'s records indicate that you may be a Class Member. The Settlement will resolve all Released Class Claims, as described in Section 9 below, and all Released PAGA Claims, as described in Section 9 below.

A Preliminary Approval Hearing was held on May 26, 2023, in the California Superior Court, County of Alameda. The Court conditionally certified the Class for settlement purposes only and directed that you receive this Notice.

The Court will hold a Final Approval Hearing concerning the proposed settlement on December 1, 2023, at 9:00 a.m., before Judge Evelio Grillo, located at the Rene C. Davidson Courthouse, 1221 Oak Street, Oakland, California 94612, Department 21. The hearing

may be continued without further notice to Class Members. It is not necessary for you to appear at the Final Approval Hearing, although you may appear in person or remotely if you wish to.

3. What Is This Case About?

The Action entitled *Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.* was pursued by Plaintiffs Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth, and Jonathan Girvin (collectively, the “Plaintiffs”) in the Alameda County Superior Court (Case Number RG21109738) against Wonder Ice Cream, Inc., Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, and Wonder Ice Cream, LLC on alleged claims for failure to pay minimum wages, failure to pay overtime wages, failure to provide compliant meal and rest periods and associated premiums, failure to timely pay wages during employment and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, failure to provide accurate itemized wage statements, failure to maintain accurate payroll records, failure to reimburse business expenses, failure to provide a day of rest, and thereby engaging in unfair business practices in violation of California Business and Professions Code section 17200, *et seq.*, and conduct that gives rise to penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”).

On August 4, 2021, Plaintiffs Lovett and Booze filed a Class Action Complaint for Damages initiating the Action. On September 1, 2021, Plaintiffs Lovett, Booze, and Sudduth filed a First Amended Class Action Complaint for Damages, which added Plaintiff Sudduth as a named plaintiff. On May 5, 2023, Plaintiffs Lovett, Booze, Sudduth, and Girvin filed a Second Amended Class Action Complaint for Damages & Enforcement Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698, *Et Seq.* (“Operative Complaint”), which added Plaintiff Girvin as a named plaintiff and added a cause of action under PAGA.

The Court has not made any determination as to whether the claims advanced by Plaintiffs have any merit whatsoever. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiffs or Defendant. Instead, both sides agreed to resolve the lawsuit with no decision or admission of who is right or wrong. By agreeing to resolve the lawsuit, all Parties avoid the risks and cost of a trial.

Defendant expressly denies that it did anything wrong or that it violated the law and further denies any liability whatsoever to Plaintiffs or to the Class.

The Parties participated in mediation with a respected class action mediator, and as a result, the Parties reached a settlement. The Parties have since entered into the First Amended Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement and Release (“Settlement” or “Settlement Agreement”).

Plaintiffs and Class Counsel believe the Settlement is fair and reasonable. The Court must also review the terms of the Settlement and determine if it is fair and reasonable to the Class.

On May 26, 2023, the Court entered an order preliminarily approving the Settlement. The Court has appointed Phoenix Settlement Administrators as the administrator of the Settlement (“Settlement Administrator”), Plaintiffs Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth, and Jonathan Girvin as the representatives of the Class (“Class Representatives”), and the following Plaintiffs’ attorneys as counsel for the Class (“Class Counsel”):

Edwin Aiwazian
Arby Aiwazian
Joanna Ghosh
Alexandra Rose

Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Telephone: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

4. What Are My Options?

The purpose of this Notice is to inform you of the proposed Settlement and of your options. Each option has its consequences, which you should understand before making your decision. Your rights regarding each option, and the steps you must take to select each option, are summarized below and explained in more detail in this Notice.

Important Note: Defendant will not retaliate against you in any way for either participating or not participating in the Settlement.

- **DO NOTHING:** If you do nothing and the Court grants final approval of the Settlement, you will become part of the lawsuit and may receive an Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if applicable). You will release all of the Released Class Claims, as defined in Section 9 below.
- **OPT OUT:** If you do not want to participate as a Class Member, you may “opt out” of the Class Settlement, by submitting an Opt-Out Request, as defined in Section 7 below. If the Court grants final approval of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement Payment and you will not be bound by the terms of the Class Settlement, and you will not release the Released Class Claims described in Section 9 below. If you are an Aggrieved Employee, you will automatically be included in the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment, irrespective of whether you have excluded yourself from the Class Settlement.
- **OBJECT:** See Section 8 on how to object to the Class Settlement.

The procedures for opting out and objecting are set forth below in the Sections entitled “How Do I Opt Out or Exclude Myself From The Class Settlement” and “How Do I Object To The Class Settlement?”

5. *What are the Main Terms of the Settlement and How Much Can I Expect to Receive?*

The total gross settlement amount is One Million One Hundred Thousand Dollars (\$1,100,000) (“Gross Settlement Amount”). The portion of the Gross Settlement Amount that is available for payment to Class Members is referred to as the “Net Settlement Amount.” The Net Settlement Amount will be the Gross Settlement Amount less the following payments, which are subject to approval by the Court: (1) Class Counsel Fees and Costs, consisting of attorneys’ fees in an amount of up to 35% of the Gross Settlement Amount (i.e., \$385,000) and reimbursement of litigation costs and expenses in an amount up to Seventeen Thousand Dollars (\$17,000) to Class Counsel; (2) Service Awards of up to Ten Thousand Dollars (\$10,000) each to Plaintiffs for their services in the Action; (3) the amount of One Hundred Thousand Dollars (\$100,000) allocated toward civil penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Penalties”); and (4) Settlement Administration Costs in an amount not to exceed Twelve Thousand Dollars (\$12,000) to the Settlement Administrator. The PAGA Penalties will be distributed 75% (i.e., \$75,000) to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA Payment”) and the remaining 25% (i.e., \$25,000) will be distributed to Aggrieved Employees (“Aggrieved Employee Amount”).

Class Members are eligible to receive payment under the Class Settlement of their share of the Net Settlement Amount (“Individual Settlement Share”) based on their Non-Exempt Workweeks and Salaried Workweeks (together, “Workweeks”).

- “Non-exempt Workweeks” means the number of weeks each Class Member performed work for Defendant as a non-exempt employee in the State of California during the Class Period.
- “Salaried Workweeks” means the number of weeks each Class Member performed work for Defendant in the State of California as a salaried sales employee as a DSD Route Sales Representative, or other similar position, classified under the outside salesperson exemption during the Class Period.

The Settlement Administrator has (i) multiplied the Salaried Workweeks of each Class Member by two (2) to yield the Class Member’s “Weighted Salaried Workweeks,” and added the Class Member’s number of Non-exempt Workweeks, resulting in the Class Member’s “Total Weighted Workweeks;” (ii) divided the Net Settlement Amount by the Total Weighted Workweeks of all Class Members to yield the “Estimated Workweek Value;” and (iv) multiplied each Class Member’s individual Total Weighted Workweeks by the Estimated Workweek Value to yield their estimated Individual Settlement Share.

Each Individual Settlement Share will be allocated as one-third (1/3) wages, which will be reported on an IRS Form W-2, and two-thirds (2/3) as interest, penalties, and non-wage damages, which will be reported on an IRS Form 1099 (if applicable). Each Individual Settlement Share will be subject to reduction for the employee’s share of payroll taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is referred to as the “Individual Settlement Payment”). Class Members who do not submit a timely and valid Opt-Out Request (“Settlement Class Members”) will be issued their final Individual Settlement Payment. The employer’s share of taxes and contributions on the wages portion of the Individual Settlement Shares will be paid by Defendant separately and in addition to the Gross Settlement Amount.

Aggrieved Employees are eligible to receive payment under the PAGA Settlement of their share of the Aggrieved Employee Amount (“Individual PAGA Payment”) based on their Workweeks during the PAGA Period.

The Settlement Administrator has (i) multiplied the Salaried Workweeks of each Aggrieved Employee during the PAGA period by two (2) to yield the Aggrieved Employee’s “Weighted Salaried PAGA Workweeks” and added the Aggrieved Employee’s number of Non-exempt Workweeks during the PAGA Period, resulting in the Aggrieved Employee’s “Total Weighted PAGA Workweeks;” (ii) divided the Aggrieved Employee Amount by the Total Weighted PAGA Workweeks of all Aggrieved Employees to yield the “Estimated PAGA Workweek Value;” and (iii) multiplied each Aggrieved Employee’s individual Total Weighted PAGA Workweeks by the Estimated PAGA Workweek Value to yield his or her estimated Individual PAGA Payment.

Each Individual PAGA Payment will be allocated as 100% civil penalties, which will be reported on IRS Form 1099 (if applicable).

If the Court grants final approval of the Settlement, Individual Settlement Payments will be mailed to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments will be mailed to Aggrieved Employees at the address that is on file with the Settlement Administrator. **If the address to which this Notice was mailed is not correct, or if you move after you receive this Notice, you must provide your correct mailing address to the Settlement Administrator as soon as possible to ensure you receive any payment that you may be entitled to under the Settlement.**

Under the terms of the Settlement, your Individual Settlement Share is estimated to be \$1,831.99.

The Individual Settlement Share is subject to reduction for the employee’s share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

Under the terms of the Settlement, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$0.00.

The Individual PAGA Payment will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

The settlement approval process may take multiple months. Your Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) reflected in this Notice are only estimates. Your actual Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) may be higher or lower.

6. How Do I Dispute my Workweeks?

According to Defendant's records:

- **From August 4, 2017 to March 31, 2023 (i.e., Class Period), you are credited as having worked 0.00 Non-exempt Workweeks and 70 Salaried Workweeks.**
- **From August 4, 2020 to March 31, 2023 (i.e., PAGA Period), you are credited as having worked 0.00 Workweeks.**

If you wish to dispute the Workweeks credited to you, you must submit a written letter ("Workweeks Dispute") to the Settlement Administrator. The Workweeks Dispute must: (a) contain the case name and number of the Action (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Case No. RG21109738); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four digits of your Social Security number; (c) clearly state that you dispute the number of Non-exempt Workweeks, Salaried Workweeks, or both, credited to you and what you contend is the correct number to be credited to you; (d) include information and/or attach documentation demonstrating that the number of Non-exempt Workweeks, Salaried Workweeks, or both that you contend should be credited to you; and (e) be submitted by mail to the Settlement Administrator at the specified address below, postmarked on or before October 18, 2023.

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863

7. How Do I Opt Out Or Exclude Myself From The Class Settlement?

If you do not want to take part in the Class Settlement, you must submit a written request for exclusion ("Opt-Out Request") to the Settlement Administrator. The Opt-Out Request must: (a) contain the case name and number of the Action (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Case No. RG21109738); (b) state your full name, signature, address, telephone number, and last four digits of your Social Security number; (c) clearly state that you do not wish to be included in the Class Settlement; and (d) be submitted by mail to the Settlement Administrator at the specified address in Section 6 above, postmarked on or before October 18, 2023.

If the Court grants final approval of the Settlement, any Class Member who submits a valid and timely Opt-Out Request will not be entitled to receive an Individual Settlement Payment, will not be bound by the release of Released Class Claims (described in Section 9 below), and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Settlement. Class Members who do not submit a valid and timely Opt-Out Request will be deemed Settlement Class Members and will be bound by all terms of the Settlement, including those pertaining to the release of claims described in Section 9 below, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon. However, if a Class Member is also an Aggrieved Employee, he or she will still be issued an Individual PAGA Payment, irrespective of whether they submit an Opt-Out Request.

8. How Do I Object To The Class Settlement?

If you are a Class Member who does not submit an Opt-Out Request, you may object to the Class Settlement, personally or through an attorney, by submitting a written objection ("Objection") to the Settlement Administrator. The Objection must: (a) contain the case name and number of the Action (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Case No. RG21109738); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and last four digits of your Social Security number; (c) contain a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (d) contain copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (e) be submitted by mail to the Settlement Administrator at the specified address in Section 6 above, postmarked on or before October 18, 2023.

Settlement Class Members may also present their objection orally at the Final Approval Hearing, whether or not they submit an Objection.

Settlement Class Members who fail to object in the manner specified above shall be deemed to have waived any objections and shall be foreclosed from making any objections (whether by appeal or otherwise) to the Class Settlement.

9. What are the Released Claims?

Upon the full funding of the Gross Settlement Amount and the Effective Date, Plaintiffs and all Settlement Class Members will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released Class Claims.

Upon the full funding of the Gross Settlement Amount and the Effective Date, Plaintiffs, as agents and proxies of the State of California, will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released PAGA Claims.

“Released Class Claims” means any and all claims, demands, liabilities, damages, attorneys’ fees, costs, and penalties, asserted in the Operative Complaint or any other claims that could have been asserted in the Operative Complaint based on the facts alleged, arising during the Class Period, including but not limited to claims arising from alleged failure to pay unpaid wages, minimum wages, regular wages, and overtime and double time wages; failure to provide meal periods and associated premium pay; failure to provide rest periods and associated premium pay; failure to reimburse necessary business-related expenses; failure to time pay wages upon termination of employment; failure to timely pay wages during employment; failure to provide compliant wage statements; failure to maintain accurate payroll records; failure to provide a day of rest; and unfair or unlawful business practices pursuant to California Business and Professions Code § 17200, *et seq.* based on the aforementioned.

“Released PAGA Claims” means any and all claims for civil penalties asserted in the Operative Complaint or any other claims for civil penalties that could have been asserted in the Operative Complaint based on the facts alleged, under the Private Attorneys General Act, California Labor Code Section 2698, *et seq.*, arising during the PAGA Period, including but not limited to claims arising from alleged failure to pay unpaid wages, minimum wages, regular wages, and overtime and double time wages; failure to provide meal periods and associated premium pay; failure to provide rest periods and associated premium pay; failure to reimburse necessary business-related expenses; failure to time pay wages upon termination of employment; failure to timely pay wages during employment; failure to provide compliant wage statements; failure to maintain accurate payroll records; and failure to provide a day of rest.

“Released Parties” means Defendant Wonder Ice Cream, Inc., Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, Wonder Ice Cream, LLC, their parents, subsidiaries, affiliates, insurers, related entities and divisions, and their respective: (i) predecessors, successors, and assigns, and (ii) current and former agents, heirs, executors, administrators, principals, officers, directors, shareholders, employees, founders, members, assigns, insurers, attorneys, and all others claiming through or by any of them.

10. Additional Information

IF YOU NEED MORE INFORMATION OR HAVE ANY QUESTIONS, you may contact the Settlement Administrator at the telephone number listed below, toll free. Please refer to Wonder Ice Cream, Inc. class action Settlement.

This Notice does not contain all of the terms of the proposed Settlement or all of the details of these proceedings. For more detailed information, you may refer to the underlying documents and papers on file with the Court by visiting the Records Management, at George E. McDonald Hall of Justice, 2233 Shore Line Drive, Alameda, CA 94501, between 8:30 a.m. and 2:00 p.m., or online by visiting the following website: <https://eportal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>.

For more information regarding how to schedule yourself to appear remotely at the Final Approval Hearing, please visit: <https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances>.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR COURT’S CLERK FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT.

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Un tribunal autorizó este aviso. No se trata de una solicitud.

No se trata de una demanda contra usted y no se le está demandando.

Sin embargo, sus derechos legales se ven afectados por el hecho de que actúe o no actúe, así que lea atentamente este aviso.

A: Todas las personas que trabajaron para Wonder Ice Cream, Inc. (“Demandada”) clasificadas como empleado no exento en el Estado de California y/o empleado de ventas asalariado que trabajó como Representante de Ventas de Ruta DSD, u otro puesto similar, clasificado bajo la exención de vendedor externo en el Estado de California desde el 4 de agosto de 2017 hasta el 19 de mayo de 2023.

El Tribunal Superior de California, Condado de Alameda, ha concedido la aprobación preliminar de una propuesta de acuerdo de la demanda arriba citada (“Demanda”). Dado que sus derechos pueden verse afectados por el acuerdo, es importante que lea detenidamente este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva (“Aviso”).

El Tribunal ha certificado la siguiente Clase a efectos del acuerdo (“Clase” o “Miembros de la Clase”):

Todos los empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado en el Estado de California y todos los empleados de ventas asalariados que trabajaron para el Demandado en el Estado de California como Representantes de Ventas de Ruta DSD, u otros puestos similares, clasificados bajo la exención de vendedor externo, durante el período comprendido entre el 4 de agosto de 2017 y el 19 de mayo de 2023.

El propósito de este Aviso es proporcionar una breve descripción de las reclamaciones alegadas en la Acción, los términos clave del Acuerdo y sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo.

USTED PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR DINERO EN VIRTUD DEL ACUERDO DE ACCIÓN COLECTIVA PROPUESTO. LEA ATENTAMENTE ESTE AVISO; LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE ESTE AVISO

1.	Definiciones Importantes.....	Página 2
2.	¿Por qué he recibido este aviso?.....	Página 2
3.	¿De qué trata este caso?.....	Página 2
4.	¿Cuáles son mis opciones?.....	Página 3
5.	¿Cuáles son los Principales Términos del Acuerdo y Cuánto Puedo esperar Recibir?.....	Página 4
6.	¿Cómo puedo impugnar mis semanas de trabajo?.....	Página 5
7.	¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme del acuerdo colectivo?.....	Página 6
8.	¿Cómo puedo oponerme al acuerdo colectivo?	Página 6
9.	¿Qué son las reclamaciones liberadas?.....	Página 7
10.	Información adicional.....	Página 7

1. Definiciones importantes

“**Clase**” significa todos los empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado en el Estado de California y todos los empleados de ventas asalariados que trabajaron para el Demandado en el Estado de California como Representantes de Ventas de Ruta DSD, u otros puestos similares, clasificados bajo la exención de vendedor externo, durante el Período de la Clase.

“**Miembro de la Clase**” significa un miembro de la Clase/Grupo de Demandantes.

“**Periodo de la Clase**” significa el periodo de tiempo comprendido entre el 4 de agosto de 2017 y el 19 de mayo de 2023.

“**Acuerdo Colectivo**” significa el acuerdo y resolución de todas las Demandas Colectivas Exoneradas (descritas en la Sección 9 a continuación).

“**Empleados Agraviados**” significa todos los empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado en el Estado de California y todos los empleados de ventas asalariados que trabajaron para el Demandado en el Estado de California como Representantes de Ventas de Ruta DSD, u otros puestos similares, clasificados bajo la exención de vendedor externo, durante el Período PAGA.

“**Periodo PAGA**” significa el periodo de tiempo comprendido entre el 4 de agosto de 2020 y el 19 de mayo de 2023.

“**Acuerdo PAGA**” significa el acuerdo y la resolución de todas las Reclamaciones PAGA Exoneradas (descritas en la Sección 9 a continuación).

2. ¿Por qué he recibido este aviso?

Los registros de Wonder Ice Cream, Inc. indican que usted puede ser un Miembro de la Clase. El Acuerdo resolverá todas las Demandas colectivas liberadas, según se describe en la Sección 9 a continuación, y todas las Demandas PAGA liberadas, según se describe en la Sección 9 a continuación.

El 26 de mayo de 2023 se celebró una Audiencia de Aprobación Preliminar en el Tribunal Superior de California, Condado de Alameda. El Tribunal certificó condicionalmente a la Clase sólo para fines de conciliación y ordenó que usted recibiera este Aviso.

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva relativa al acuerdo propuesto el 1 de diciembre de 2023 a las 9:00 a.m., ante el Juez Evelio Grillo, ubicada en el Tribunal Rene C. Davidson, 1221 Oak Street, Oakland, California 94612, Departamento 21. La audiencia podrá continuar sin previo aviso a los Miembros de la Clase. No es necesario que comparezca en la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque puede comparecer en persona o a distancia si lo desea.

3. ¿De qué trata este caso?

La demanda titulada *Candon Lovett, et al. contra Wonder Ice Cream, Inc., et al.* fue entablada por los Demandantes Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth y Jonathan Girvin (colectivamente, los “Demandantes”) ante el Tribunal Superior del Condado de Alameda (Caso Número RG21109738) contra Wonder Ice Cream, Inc, Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, y Wonder Ice Cream, LLC sobre supuestas reclamaciones por no pagar los salarios mínimos, no pagar los salarios por horas extraordinarias, no proporcionar períodos de comida y descanso de acuerdo a la ley y las primas asociadas, no pagar puntualmente los salarios durante el empleo y tras la terminación del empleo y las sanciones por tiempo de espera asociadas, no proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas, no mantener registros de nóminas precisos, no reembolsar los gastos empresariales, no proporcionar un día de descanso y, por lo tanto, incurrir en prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200, y siguientes, y una conducta que da lugar a sanciones en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados del Código Laboral de California de 2004 (“PAGA”).

El 4 de agosto de 2021, los Demandantes Lovett y Booze presentaron una Demanda Colectiva por Daños iniciando la Acción. El 1 de septiembre de 2021, los Demandantes Lovett, Booze y Sudduth presentaron una Primera Demanda Colectiva Enmendada por Daños y Perjuicios, que añadía al Demandante Sudduth como Demandante nombrado. El 5 de mayo de 2023, los Demandantes Lovett, Booze, Sudduth y Girvin presentaron una Segunda Demanda Colectiva Enmendada por Daños y Ejecución en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral de California § 2698, y siguientes (“Demanda Operativa”), que añadía al Demandante Girvin como Demandante nombrado y añadía una causa de acción en virtud de PAGA.

El Tribunal no ha determinado si las reclamaciones presentadas por los Demandantes tienen algún mérito. En otras palabras, el tribunal no ha determinado si se ha violado alguna ley, ni ha decidido a favor de los Demandantes o del Demandado. En su lugar, ambas partes han acordado resolver el pleito sin tomar ninguna decisión ni admitir quién tiene razón o quién no. Al acordar resolver la demanda, todas las Partes evitan los riesgos y el coste de un juicio.

El Demandado niega expresamente haber hecho nada malo o haber infringido la ley y niega además cualquier responsabilidad ante los Demandantes o el grupo de Demandantes.

Las Partes participaron en una mediación con un respetado mediador de demandas colectivas y, como resultado, las Partes llegaron a un acuerdo. Desde entonces, las Partes han suscrito la Primera Estipulación Conjunta Modificada de Acción Colectiva y Acuerdo y Exoneración PAGA (“Acuerdo” o “Acuerdo de Conciliación”).

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen que el Acuerdo es justo y razonable. El Tribunal también debe revisar los términos del Acuerdo y determinar si es justo y razonable para la Clase.

El 26 de mayo de 2023, el Tribunal dictó una orden de aprobación preliminar del Acuerdo. El Tribunal ha designado a Phoenix Settlement Administrators como administrador del Acuerdo (“Administrador del Acuerdo”), a los Demandantes Candon Lovett, Kenneth Booze, DeArtis Sudduth y Jonathan Girvin como representantes del Grupo (“Representantes del Grupo”), y a los siguientes abogados de los Demandantes como abogados del Grupo (“Abogados del Grupo”):

Edwin Aiwarzian
Arby Aiwarzian
Joanna Ghosh
Alexandra Rose

Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

4. ¿Cuáles son mis opciones?

El objetivo de este Aviso es informarle del Acuerdo propuesto y de sus opciones. Cada opción tiene sus consecuencias, que debe comprender antes de tomar su decisión. Sus derechos con respecto a cada opción, y los pasos que debe dar para seleccionar cada opción, se resumen a continuación y se explican con más detalle en este Aviso.

Nota importante: El Demandado no tomará ningún tipo de represalia contra usted por participar o no en el Acuerdo.

- **NO HACER NADA:** Si no hace nada y el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, pasará a formar parte de la demanda y podrá recibir un Pago del Acuerdo Individual y un Pago PAGA Individual (si procede). Usted liberará todas las Demandas colectivas liberadas, tal como se definen en la Sección 9 a continuación.
- **EXCLUIRSE:** Si no desea participar como Miembro del grupo de Demandantes, puede “excluirse” del Acuerdo colectivo, presentando una Solicitud de exclusión voluntaria, tal como se define en la Sección 7 a continuación. Si el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, usted no recibirá un Pago Individual del Acuerdo y no estará obligado por los términos del Acuerdo colectivo, y no liberará las Demandas colectivas exoneradas descritas en la Sección 9 más adelante.

Si usted es un Empleado Agraviado, automáticamente será incluido en el Acuerdo PAGA y se le emitirá su Pago PAGA Individual, independientemente de si se ha excluido o no del Acuerdo Colectivo.

- **OBJETAR:** Consulte la Sección 8 sobre cómo objetar al Acuerdo Colectivo.

Los procedimientos para optar por no participar y objetar se exponen más adelante en las secciones tituladas “¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme del Acuerdo colectivo?” y “¿Cómo puedo objetar al Acuerdo colectivo?”

5. *¿Cuáles son los principales términos del acuerdo y cuánto puedo esperar recibir?*

El importe bruto total del acuerdo asciende a un millón cien mil dólares (\$1,100,000) (“Importe bruto del acuerdo”). La parte del Importe Bruto del Acuerdo que está disponible para el pago a los Miembros del Grupo se denomina “Importe Neto del Acuerdo”. El Importe Neto del Acuerdo será el Importe Bruto del Acuerdo menos los siguientes pagos, que están sujetos a la aprobación del Tribunal: (1) Honorarios y Costas de los Abogados del Grupo, consistentes en honorarios de abogados por un importe de hasta el 35% del Importe Bruto del Acuerdo (es decir, \$385,000) y el reembolso de las costas y gastos del litigio por un importe de hasta Diecisiete Mil Dólares (\$17,000) a los Abogados del Grupo; (2) Compensaciones por Servicios de hasta Diez Mil Dólares (\$10,000) a cada uno de los Demandantes por sus servicios en la Demanda; (3) la cantidad de Cien Mil Dólares (\$100,000) asignada a las sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados (“Sanciones PAGA”); y (4) los Costos de Administración del Acuerdo en una cantidad que no exceda los Doce Mil Dólares (\$12,000) al Administrador del Acuerdo. Las Multas PAGA se distribuirán en un 75% (es decir, \$75,000) a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (“Pago LWDA”) y el 25% restante (es decir, \$25,000) se distribuirá a los Empleados Agraviados (“Monto para los Empleados Agraviados”).

Los Miembros del Grupo tienen derecho a recibir el pago, en virtud del Acuerdo Colectivo, de su parte del Importe Neto del Acuerdo (“Parte Individual del Acuerdo”) en función de sus Semanas Laborales No Exentas y de sus Semanas Laborales Asalariadas (conjuntamente, “Semanas Laborales”).

- “Semanas de Trabajo no Exentas” significa el número de semanas que cada Miembro de la Clase realizó trabajo para el Demandado como empleado no exento en el Estado de California durante el Período de la Clase.
- “Semanas de Trabajo Asalariadas” significa el número de semanas que cada Miembro del Grupo trabajó para el Demandado en el Estado de California como empleado de ventas asalariado como Representante de Ventas de Ruta DSD, u otro puesto similar, clasificado bajo la exención de vendedor externo durante el Período del Grupo.

El Administrador del Acuerdo ha (i) multiplicado las Semanas Laborales Asalariadas de cada Miembro del Grupo por dos (2) para obtener las “Semanas Laborales Asalariadas Ponderadas” del Miembro del Grupo, y ha añadido el número de Semanas Laborales No Exentas del Miembro del Grupo, dando como resultado las “Semanas Laborales Ponderadas Totales” del Miembro del Grupo; (ii) dividió el Importe Neto del Acuerdo por las Semanas Laborales Ponderadas Totales de todos los Miembros del Grupo para obtener el “Valor Estimado de la Semana Laboral”; y (iv) multiplicó las Semanas Laborales Ponderadas Totales individuales de cada Miembro del Grupo por el Valor Estimado de la Semana Laboral para obtener su Cuota Individual estimada del Acuerdo.

Cada Parte Individual del Acuerdo se asignará como un tercio (1/3) de salario, que se declarará en un Formulario W-2 del IRS (Servicio de Impuestos de los Estados Unidos), y dos tercios (2/3) como intereses, sanciones y daños no salariales, que se declararán en un Formulario 1099 del IRS (si procede). Cada parte individual del acuerdo estará sujeta a una reducción por la parte correspondiente al empleado de los impuestos sobre la nómina y las retenciones con respecto a la parte correspondiente a los salarios de la parte individual del acuerdo (el pago neto se denomina “Pago Individual del Acuerdo”). A los Miembros del grupo que no presenten una Solicitud de exclusión voluntaria válida y a tiempo (“Miembros del Grupo Del Acuerdo”) se les emitirá su Pago del acuerdo individual definitivo. La parte correspondiente al empleador de los impuestos y contribuciones sobre la parte correspondiente a los salarios de las Cuotas Individuales del Acuerdo será abonada por el Demandado por separado y además del Importe Bruto del Acuerdo.

Los Empleados Agraviados son elegibles para recibir el pago bajo el Acuerdo PAGA de su parte del Monto del Empleado Agraviado (“Pago PAGA Individual”) basado en sus Semanas de Trabajo durante el Período PAGA.

El Administrador del Acuerdo ha (i) multiplicado las Semanas Laborales Asalariadas de cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA por dos (2) para obtener las “Semanas Laborales PAGA Asalariadas Ponderadas” del Empleado Agraviado y ha sumado el número de Semanas Laborales No Exentas del Empleado Agraviado durante el Período PAGA, dando como resultado el “Total de Semanas Laborales PAGA Ponderadas” del Empleado Agraviado; (ii) dividió el Monto del Empleado Agraviado por el Total Ponderado de Semanas Laborales PAGA de todos los Empleados Agraviados para obtener el “Valor Estimado de la Semana Laboral PAGA”; y (iii) multiplicó el Total Ponderado de Semanas Laborales PAGA individual de cada Empleado Agraviado por el Valor Estimado de la Semana Laboral PAGA para obtener su Pago PAGA Individual estimado.

Cada pago PAGA individual se asignará como sanciones civiles al 100%, que se declararán en el formulario 1099 del IRS (si procede).

Si el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, los Pagos Individuales del Acuerdo se enviarán por correo a los Miembros del Grupo del Acuerdo y los Pagos Individuales PAGA se enviarán por correo a los Empleados Agraviados a la dirección que conste en los archivos del Administrador del Acuerdo. **Si la dirección a la que se envió este Aviso no es correcta, o si se muda después de recibir este Aviso, debe proporcionar su dirección postal correcta al Administrador del Acuerdo lo antes posible para asegurarse de recibir cualquier pago al que pueda tener derecho en virtud del Acuerdo.**

Según los términos del Acuerdo, su Parte Individual del Acuerdo se estima en \$1,831.99.

La Parte Individual del Acuerdo está sujeta a reducción por la parte de impuestos y retenciones del empleado con respecto a la parte salarial de la Parte Individual del Acuerdo y sólo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que éste entre en vigor.

Según los términos del Acuerdo, su Pago PAGA Individual se estima en \$0.00.

El Pago PAGA Individual sólo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigor.

El proceso de aprobación del acuerdo puede durar varios meses. Su Parte Individual del Acuerdo y su Pago PAGA Individual (si procede) reflejados en este Aviso son sólo estimaciones. Su Participación Individual en el Acuerdo y su Pago PAGA Individual (si procede) reales pueden ser superiores o inferiores.

6. ¿Cómo puedo impugnar mis semanas de trabajo?

Según los registros del Demandado:

- **Desde el 4 de agosto de 2017 hasta el 19 de mayo de 2023 (es decir, el Periodo de la Clase), se le acredita haber trabajado 0.00 Semanas Laborales No Exentas y 70 Semanas Laborales Asalariadas.**
- **Del 4 de agosto de 2020 al 19 de mayo de 2023 (es decir, el Periodo PAGA), se le acredita haber trabajado 0.00 Semanas Laborales.**

Si desea impugnar las Semanas Laborales que le han sido acreditadas, deberá presentar una carta por escrito (“Impugnación de las Semanas Laborales”) al Administrador del Acuerdo. La Disputa de Semanas Laborales debe (a) contener el nombre del caso y el número de la Acción (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Caso No. RG21109738); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (c) indicar claramente que usted disputa el número de Semanas de Trabajo No Exentas, Semanas de Trabajo Asalariadas, o ambas, que se le acreditaron y cuál es, según usted, el número correcto que se le debe acreditar; (d) incluya información y/o adjunte documentación que demuestre que el número de Semanas Laborales No Exentas, Semanas Laborales Asalariadas, o ambas, que usted sostiene deberían serle acreditadas; y (e) sea enviada por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada más abajo, con matasellos del 18 de octubre de 2023 o anterior.

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863

7. ¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme del acuerdo colectivo?

Si no desea participar en el Acuerdo colectivo, debe presentar una solicitud de exclusión por escrito (“Solicitud de Exclusión”) al Administrador del Acuerdo. La Solicitud de Exclusión debe (a) contener el nombre y el número del caso de la Demanda (*Candon Lovett, et al. contra Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Caso nº RG21109738); (b) indicar su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los cuatro últimos dígitos de su número de la Seguridad Social; (c) indicar claramente que no desea ser incluido en el Acuerdo colectivo; y (d) enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada en la Sección 6 anterior, con matasellos del 18 de octubre de 2023 o anterior.

Si el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, cualquier Miembro del Grupo que presente una Solicitud de Exclusión válida y oportuna no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Acuerdo, no estará vinculado por la exoneración de las Demandas Colectivas Exoneradas (descrita en la Sección 9 más adelante) y no tendrá ningún derecho a objetar, apelar o comentar el Acuerdo. Los Miembros del Grupo que no presenten una Solicitud de Exclusión válida y oportuna serán considerados Miembros del Grupo del Acuerdo y quedarán vinculados por todos los términos del Acuerdo, incluidos los relativos a la exoneración de las demandas descritas en la Sección 9 más adelante, así como por cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal en base a los mismos. Sin embargo, si un Miembro del Grupo es también un Empleado Agraviado, se le seguirá emitiendo un Pago PAGA Individual, independientemente de si presenta o no una Solicitud de Exclusión Voluntaria.

8. ¿Cómo puedo oponerme al acuerdo colectivo?

Si usted es un Miembro del grupo que no presenta una Solicitud de exclusión voluntaria, puede oponerse al Acuerdo colectivo, personalmente o a través de un abogado, presentando una objeción por escrito (“Objeción”) al Administrador del acuerdo. La Objeción debe (a) contener el nombre y el número del caso de la Acción (*Candon Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc., et al.*, Caso Nº RG21109738); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los cuatro últimos dígitos de su número de la Seguridad Social; (c) contener una declaración por escrito de todos los motivos de la objeción acompañada de cualquier apoyo legal para dicha objeción; (d) contener copias de todos los papeles, escritos u otros documentos en los que se base la objeción; y (e) enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada en la Sección 6 anterior, con matasellos del 18 de octubre de 2023 o anterior.

Los Miembros del Grupo del Acuerdo también podrán presentar su objeción oralmente en la Audiencia de Aprobación Definitiva, presenten o no una Objeción.

Se considerará que los Miembros del Grupo del Acuerdo que no presenten objeciones en la forma especificada anteriormente han renunciado a cualquier objeción y no podrán presentar objeciones (ya sea por apelación o de otro modo) al Acuerdo del Grupo.

9. ¿Qué son las reclamaciones liberadas?

Tras la financiación completa del Importe Bruto del Acuerdo y la Fecha de Entrada en Vigor, se considerará que los Demandantes y todos los Miembros del Grupo del Acuerdo han liberado, transigido, comprometido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Exoneradas de todas las Demandas Colectivas Exoneradas.

Tras la financiación completa del Importe Bruto del Acuerdo y la Fecha de Entrada en Vigor, se considerará que los Demandantes, como agentes y apoderados del Estado de California, han liberado, transigido, comprometido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Exoneradas de todas las Reclamaciones PAGA Exoneradas.

“Reclamaciones de la Clase Liberadas” se refiere a todas y cada una de las reclamaciones, demandas, responsabilidades, daños y perjuicios, honorarios de abogados, costes y sanciones, afirmadas en la Demanda Operativa o cualquier otra reclamación que podría haber sido afirmada en la Demanda Operativa basándose en los hechos alegados, que surjan durante el Periodo de la Clase, incluyendo pero no limitándose a reclamaciones derivadas de la supuesta falta de pago de salarios impagados, salarios mínimos, salarios regulares y salarios por horas extras y doble jornada; falta de provisión de periodos de comida y pago de primas asociadas; incumplimiento de los periodos de descanso y de la prima asociada; incumplimiento del reembolso de los gastos necesarios relacionados con la empresa; incumplimiento del pago puntual de los salarios al finalizar la relación laboral; incumplimiento del pago puntual de los salarios durante la relación laboral; incumplimiento de la obligación de proporcionar declaraciones salariales conformes; incumplimiento de la obligación de mantener registros de nóminas precisos; incumplimiento de la obligación de proporcionar un día de descanso; y prácticas comerciales desleales o ilegales de conformidad con el Código de Empresas y Profesiones de California § 17200, y *siguientes* basándose en lo anterior.

“Reclamaciones PAGA Liberadas” significa todas y cada una de las reclamaciones por sanciones civiles afirmadas en la Demanda Operativa o cualquier otra reclamación por sanciones civiles que podría haberse afirmado en la Demanda Operativa en base a los hechos alegados, en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral de California, Sección 2698, y *siguientes*, que surjan durante el Periodo PAGA, incluyendo pero no limitándose a reclamaciones derivadas de la supuesta falta de pago de salarios no pagados, salarios mínimos, salarios regulares y salarios por horas extras y doble jornada; falta de provisión de periodos de comida y pago de primas asociadas; falta de provisión de periodos de descanso y pago de primas asociadas; falta de reembolso de gastos necesarios relacionados con la empresa; falta de pago puntual de salarios al finalizar la relación laboral; falta de pago puntual de salarios durante la relación laboral; falta de provisión de declaraciones salariales conformes; falta de mantenimiento de registros de nóminas precisos; y falta de provisión de un día de descanso.

“Partes Exoneradas” significa el Demandado Wonder Ice Cream, Inc., Wonder Ice Cream Company, LLC, WIC, LLC, Wonder Ice Cream, LLC, sus empresas matrices, subsidiarias, afiliadas, aseguradoras, entidades relacionadas y divisiones, y sus respectivos: (i) predecesores, sucesores y cesionarios, y (ii) agentes actuales y anteriores, herederos, albaceas, administradores, mandantes, funcionarios, directores, accionistas, empleados, fundadores, miembros, cesionarios, aseguradores, abogados y todos los demás que reclamen a través o por cualquiera de ellos.

10. Información adicional

SI NECESITA MÁS INFORMACIÓN O TIENE CUALQUIER PREGUNTA, puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo en el número de teléfono gratuito que se indica a continuación. Por favor, consulte Wonder Ice Cream, Inc. Class Action Settlement.

Este Aviso no contiene todos los términos del Acuerdo propuesto ni todos los detalles de este procedimiento. Para obtener información más detallada, puede consultar los documentos y papeles subyacentes archivados en el Tribunal visitando la Administración de Registros, en George E. McDonald Hall of Justice, 2233 Shore Line Drive, Alameda, CA 94501, entre las 8:30 a.m. y las 2:00 p.m., o en línea visitando el siguiente sitio web: <https://portal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>.

Para más información sobre cómo programar su comparecencia a distancia en la Audiencia de Aprobación Definitiva, visite: <https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances>.

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL O AL SECRETARIO JUDICIAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

Exhibit C



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	477
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	477
Subtotal Admin Only	\$11,999.87

TOTAL COSTS	\$11,600.00
--------------------	--------------------

November 3, 2023

Case: Lovett, et al. v. Wonder Ice Cream, Inc.

Case & Database Setup / Toll Free Setup & Call Center / NCOA (USPS)

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	3	\$300.00
Programming Database & Setup	\$100.00	3	\$300.00
Toll Free Setup*	\$150.00	1	\$150.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	48	\$95.40
NCOA (USPS)	\$123.75	1	\$123.75
Total			\$969.15

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage / Translation

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$105.00	4	\$420.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.15	477	\$71.55
Notice Packet & Opt-Out Form	\$0.95	477	\$453.15
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.60	477	\$286.20
Language Translation	\$0.30	3,261	\$978.30
Corrective Notice Mailing	\$1,600.00	1	\$1,600.00
Static Website	\$200.00	1	\$200.00
Total			\$4,009.20

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.00	40	\$40.00
Remail Notice Packets	\$0.95	41	\$38.95
Estimated Postage	\$0.60	41	\$24.60
Programing Undeliverables	\$50.00	2	\$100.00
Total			\$423.55

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$150.00	3	\$450.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	0	\$0.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00

Total	\$1,070.00
--------------	-------------------

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	3	\$405.00
Disbursement Review	\$135.00	3	\$405.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$135.00	3	\$405.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	3	\$405.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$1.00	477	\$477.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.61	477	\$290.97
		Total	\$2,577.97

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$100.00	3	\$300.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	3	\$255.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	1	\$115.00
Uncashed Check Notice Postcard (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Uncashed Check QSF Tax Filing	\$150.00	3	\$450.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$1,200.00	1	\$1,200.00
		Total	\$2,950.00

* All applicable California State & Federal taxes, which include SUI, ETT, and SDI, and FUTA filings. Additional taxes are Defendant's responsibility.

Total: \$11,999.87