

Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
Peter J. Carlson, Esq. [CSB No. 295611]
peter@lmlfirm.com
LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
5198 Arlington Avenue, PMB 513
Riverside, CA 92504
Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

Attorneys for Plaintiffs, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO

CINDY CARRANZA and JAYSON
PORRAS LOPEZ, individually, on a
representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

Plaintiffs,

vs.

DREAMFIELDS BRANDS INC., a
California Corporation; and DOES 1 through
20, inclusive;

Defendants.

Case No.: CIVSB2216530
*[Assigned to Hon. Joseph Ortiz, Dept S17, for
all purposes]*

**DECLARATION OF TAYLOR
MITZNER
ON BEHALF OF PHOENIX
SETTLEMENT ADMINISTRATORS
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

1 I, Taylor Mitzner, declare as follows:

2 1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-
3 appointed Class Action Settlement Administrator for *Carranza and Porras Lopez v. Dreamfields*
4 *Brands Inc* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon
5 to testify, I could and would testify competently to such facts.

6 2. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform
7 class administration duties in this Action. Pursuant to the *Class Action and PAGA Settlement*
8 *Agreement and Release of Claims* (“Settlement Agreement” or “Settlement”) for this matter,
9 Phoenix was responsible for: (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Court Approved*
10 *Notice of Class Action Settlement* (“Notice”); (ii) responding to inquiries from Class Members;
11 (iii) reviewing the number of weeks each Class Member worked during the period from August 2,
12 2018 to December 31, 2024 (“Class Period”) and the number of workweeks that each Aggrieved
13 Employee worked during the time period from August 2, 2021 to December 31, 2024 (“PAGA
14 Period”); (iv) determining the validity of letters indicating a request to be excluded from the Class
15 Settlement (“Requests for Exclusion”), written objections to the Class Settlement (“Objections”),
16 and/or dispute regarding the number of Workweeks submitted by Class Members; (v) calculating
17 the Net Settlement Amount and the Individual Settlement Shares to Class Members; (vi)
18 calculating and issuing the Individual Settlement Payments and distributing them to Settlement
19 Class Members and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees; (vii) issuing the
20 payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the Service Payments to both Plaintiffs,
21 and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and (viii) such other
22 tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court
23 orders.

24 3. On November 25, 2025, Phoenix received a data file (“Class Data”) from Defense
25 Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers,
26 Workweeks for each Class Member during the Class Period and Pay Periods for each Aggrieved
27 Employee during the PAGA Period. The final mailing list contained three thousand two hundred
28 sixty-nine (3,269) individuals identified as Class Members.

1 4. On November 26, 2025, Phoenix conducted a National Change of Address
2 (“NCOA”) search in an attempt to update the Class Data of addresses as accurately as possible. A
3 search of this database provides updated addresses for any individual who has moved in the
4 previous four (4) years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5 5. On December 5, 2025, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in
6 English and Spanish, to all three thousand two hundred sixty-nine (3,269) Class Members on the
7 Class Data. A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

8 6. As of the date of this declaration, zero (0) Notices have been returned to Phoenix.

9 7. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Request for
10 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement is
11 January 5, 2025.

12 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of
13 Objection from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement is January 5,
14 2025.

15 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
16 from Class Members. The deadline for submitting a dispute is January 5, 2025.

17 10. As of the date of this declaration, there are three thousand two hundred sixty-nine
18 (3,269) Class Members who did not submit timely and valid Requests for Exclusion and are
19 therefore deemed Settlement Class Members, representing 100% of the Class. Settlement Class
20 Members have worked a collective total of one hundred nineteen thousand nine hundred seventy
21 (119,970) Workweeks during the Class Period. Each Workweek is valued at approximately \$8.44.

22 11. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the actual
23 Workweeks exceed one hundred twenty-nine thousand six hundred eighteen (129,618), then the
24 Gross Settlement Amount shall increase on a proportional basis, or Defendant may choose to end
25 the Class Period on an earlier date. The total number of Workweeks was one hundred nineteen
26 thousand nine hundred seventy (119,970). Since the total number of Workweeks does not exceed
27 129,618, the Escalator Clause was not triggered.

1 12. The Net Settlement Amount of \$1,012,806.26 available to pay Settlement Class
2 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees
3 (\$590,000.00), and Class Counsel costs (\$24,693.74), requested Service Payment to Plaintiff
4 Carranza of \$10,000.00 and Plaintiff Porras Lopez of \$7,500.00 (totaling \$17,500.00), the PAGA
5 Penalties (\$100,000.00), and the requested Settlement Administration Costs (\$25,000.00) from the
6 Gross Settlement Amount (\$1,770,000.00).

7 13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
8 Settlement Share to be paid is approximately \$2,346.92, the lowest Individual Settlement Share to
9 be paid is approximately \$8.44, while the average Individual Settlement Share to be paid is
10 approximately \$309.82. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual
11 Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
12 respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their
13 "Individual Settlement Payment").

14 14. Additionally, \$100,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated
15 toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or
16 \$75,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
17 or \$25,000.00, of which shall be paid to all Aggrieved Employees. There are two thousand nine
18 hundred seventy-one (2,971) Aggrieved Employees who worked a total of fifty-four thousand
19 sixty-nine (54,069) workweeks during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment
20 to be paid is approximately \$41.61, and the average Individual PAGA Payment to be paid is
21 approximately \$8.41.

22 15. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes
23 due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

24 16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$25,000.00.
25 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
26 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as
27 **Exhibit B.**

1 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing
2 is true and correct.

3 Executed this 15th day of December 2025, at Orange, California.

4
5
6 Taylor Mitzner
7 TAYLOR MITZNER
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Carranza and Porras Lopez v. Dreamfields Brands Inc.

(San Bernardino County Superior Court, Case No. CIVSB2216530)

***The San Bernardino County Superior Court authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit for alleged violations of the California Labor Code (the “Action”) filed against Defendant Dreamfields Brands Inc. which includes the following subsidiaries that operate under the Dreamfields Brands umbrella: Med For America Inc., Dreamfields California LLC, and DF One Operator LLC (“Defendant”).

The Action was filed by Cindy Carranza and Jayson Porras Lopez (“Plaintiffs” or “Class Representatives”) and seeks payment of (1) unpaid wages, statutory damages and penalties, interest and attorneys’ fees on behalf of all Class Members, who are defined as “all current and former nonexempt employees employed by Defendant in California during the Class Period (which is August 2, 2018, through December 31, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) on behalf of all Aggrieved Employees, who are defined as “all current and former nonexempt employees employed by Defendant in California during the PAGA Period (which is August 2, 2021, through December 31, 2024). (Plaintiffs and Defendant shall be collectively referred to as the “Parties.”)

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments to Class Members, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, your Individual Class and PAGA Payments are shown in the charts below, along with the applicable data points from which these estimates are derived.

«First_Name» «Last_Name» / «PSA_ID»

Calculations and Data Points for Estimated Payments			
Weeks Worked during Class Period	«Class_Workweeks»	Estimated Individual Class Payment	«Class_Amt»
Pay Periods during PAGA Period	«PAGA_Pay_Periods_»	Estimated Individual PAGA Payment	«PAGA_Amt»

Please note that the actual amount you receive may be different from the above and will depend on several factors. (If no amount is stated as an estimated Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work for Defendant in California during the PAGA Period.) If you believe that you worked more weeks or pay periods during the time periods than are shown in the chart above, you can submit a challenge by **January 5, 2026 (“Response Deadline”)**. See **Section 4** of this Notice.

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

If you worked for Defendant in California during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the Chart below:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive a settlement payment if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described in Section 3 .
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion by January 5, 2026 (see Section 6 for more details on how to opt-out). If you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims. See Section 6 of this Notice.

OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an Objection stating why you object to the settlement by January 5, 2026 (see Section 7 for more details on how to object).
DISPUTE THE NUMBER OF WEEKS WORKED AND/OR PAY PERIODS	If you believe the number of workweeks or pay periods that you were credited with working in the chart above is incorrect, you may submit a written dispute to the Administrator (see Section 4 for more details on how to submit a dispute). Defendant's records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Administrator showing how many Work Weeks or Pay Periods you believe you should be credited.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT'S NOT REQUIRED

DATE: JANUARY 13, 2026 TIME: 8:30 A.M.	At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. See Section 8 of this Notice.
---	---

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and overtime wages, failure to provide meal and rest breaks, failure to reimburse business expenses, failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, and failure to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under PAGA.

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends that it complied with all applicable laws.

Both Parties are represented by attorneys in the Action. See Section 9 below for their contact information.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, the Parties engaged with an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement"), Plaintiffs and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) the Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay \$1,770,000 as the "Settlement Amount." Defendant has agreed to pay a total Settlement Amount of \$1,770,000 and will deposit the Settlement Amount into an account controlled by the Administrator. The Administrator will use the Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representatives' Service Payments, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's Costs, and PAGA Penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Settlement in two installments, with the first payment estimated to be in January 2026 and the second payment estimated to be in July 2026, with both dates conditioned on the Judgment entered by the Court becoming final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

A. Up to one-third of the Settlement Amount to Class Counsel for attorneys' fees (\$590,000.00) and up to \$30,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have invested many hundreds of hours into the case and incurred expenses on the Action without payment.

B. Service Payments for litigating the Action, working with Class Counsel, and representing the Class, in an amount up to \$10,000 for Plaintiff Carranza and \$7,500 for Plaintiff Porras Lopez.

- C. \$25,000.00 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$100,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Weeks Worked during the PAGA Period.
 - E. Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.
3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the remainder (the “Net Settlement Amount”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their pro rata share of total Weeks Worked during the Class Period.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of one-third of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and two-thirds to penalties and interest (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline. See Section 6 of this Notice for details on how to Opt-Out.

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

8. Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators, (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Settlement Administrator will also decide any Disputes over weeks worked, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Settlement Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Settlement Amount and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for claims based on the facts alleged in the Action for the duration of the Class Period and PAGA Period, which are resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members release the Released Parties (which includes Defendant and its parents, subsidiaries, directors, owners, shareholders, officers, agents, attorneys, insurers, servants, joint employers and employees, past and present, and each of them and anyone acting in concert with foregoing or that could be jointly liable with any of the foregoing under contract, common law, or pursuant to California Labor Code section 558.1, including, but not limited to, as alleged in the LWDA, Sebastian Solano, Lukasz Tracz, and Scot Garrambone) from all claims that were alleged, or that reasonably could have been alleged based upon the facts stated in the Complaint, including: (1) failure to pay minimum wages, (2) failure to pay overtime wages, (3) failure to provide meal periods, (4) failure to provide rest breaks, (5) failure to reimburse business expenses, (6) failure to timely pay final wages, (7) failure to provide accurate itemized wage statements, and (8) unfair and unlawful competition (the “Released Class Claims”). Additionally, this definition of “Released Class Claims” expressly excludes all claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, claims while classified as exempt, and claims outside of the Class Period.

10. Release of Released PAGA Claims. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Settlement Amount (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees shall release the Released Parties (which includes Defendant and its parents, subsidiaries, directors, owners, shareholders, officers, agents, attorneys, insurers, servants, joint

employers and employees, past and present, and each of them and anyone acting in concert with foregoing or that could be jointly liable with any of the foregoing under contract, common law, or pursuant to California Labor Code section 558.1, including, but not limited to, as alleged in the LWDA, Sebastian Solano, Lukasz Tracz, and Scot Garrambone) of PAGA claims alleged in the Complaint, or that reasonably could have been based on the facts stated in the Complaint and in the relevant LWDA notice letters, including all PAGA claims seeking civil penalties premised upon: (1) failure to pay minimum wages, (2) failure to pay overtime wages, (3) failure to provide meal periods, (4) failure to provide rest breaks, (5) failure to reimburse business expenses, (6) failure to timely pay wages each period, (7) failure to timely pay wages upon separation of employment, (8) failure to provide accurate itemized wage statements, and (9) all other claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, Labor Code §§ 2698 et seq. based on the facts or claims alleged in the LWDA notice letters and Complaint. This release specifically includes, but is not necessarily limited to, PAGA penalties premised on violations of Labor Code Sections 200, 201, 202, 203, 204, 204.1, 208, 210, 218.6, 221–223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 256, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2698–2699.5, 2802, as well as Cal. Code Regs., tit. 8, section 11090, subds. 1 and 4(B), and the IWC Wage Orders the (“Released PAGA Claims”). The time period governing the Released PAGA Claims shall be any time during the PAGA Period.

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

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Weeks Worked by all Participating Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by the number of Weeks Worked by each individual Participating Class Member during the Class Period.

2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$25,000 by the total number of Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of Weeks Worked by each individual Aggrieved Employee during the PAGA Period.

3. Disputing Weeks Worked and/or Share Points. The number of weeks you worked during the Class Period and PAGA Period, as recorded in Defendant’s records, are stated in the tables on page 1 of this Notice. You have until **January 5, 2026**, (“Response Deadline”) to dispute the number of Workweeks credited to you by timely submitting evidence to the Settlement Administrator on or before **January 5, 2026**. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

You need to support your dispute by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant’s calculation of weeks worked based on Defendant’s records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendant’s Counsel. The Administrator’s decision is final. You can’t appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members and Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (which includes every Class Member who does not opt-out) and Aggrieved Employee. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Aggrieved Employees Only. If you opted out of the Class settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee, including those who opt out of the Class Settlement.

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

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

You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline.

If you **do not** wish to take part in the release of the Class Claims in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Administrator a “Request for Exclusion” letter/card postmarked no later than **January 5, 2026**, with your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number or your date of birth, and signature. The Request for Exclusion should state:

“I WISH TO BE EXCLUDED FROM THE CLASS IN THE DREAMFIELDS LAWSUIT. I UNDERSTAND THAT IF I ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS, I WILL NOT RECEIVE MY INDIVIDUAL CLASS PAYMENT FROM THIS LAWSUIT.”

Any person who submits a timely Request for Exclusion from the Class Claims (1) will not have any rights under this Settlement, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive an Individual Class Payment; (3) will preserve the right to pursue the Released Class Claims, and (4) will not be bound by this Settlement, or the Judgment.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Claims remain eligible to receive an Individual PAGA Payment.

If you do not want to participate in the Settlement, the Administrator will exclude you based on timely receipt of a writing
Questions? Please call the Settlement Administrator Toll Free at: (800) 523-5773

communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Carranza v. Dreamfields Brands and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and last four digits of social security number or your date of birth for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your request to be excluded to the Administrator by January 5, 2026, (the “Response Deadline”), or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator’s contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is January 5, 2026, (the “Response Deadline”).**

If you wish to object to the proposed Settlement, you or your own attorney must submit a written objection, and the objection must include your full name, address, telephone number, last four digits of the social security number or date of birth, signature, and dates of employment with Defendant, in addition to the case name and number (Carranza v. Dreamfields Brands, Case No. CIVSB2216530), the basis for the objection, including any legal support and each specific reason in support of the objection, as well as any documentation or evidence in support thereof. Additionally, if you are represented by an attorney, the objection must include the name and address of your attorney. This objection and all supporting information must be sent to the Administrator at the address listed in Section 9, **postmarked** on or before **January 5, 2026**.

If you do not comply with these procedures and the deadline for objections, the Court may not consider your objection at the Final Approval Hearing, and you may lose the right to contest the approval of the Settlement. You are still eligible to receive a settlement payment should the settlement become Final even if you object to the settlement. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

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

8. WHEN IS THE FINAL APPROVAL HEARING?

On **January 13, 2026 at 8:30 a.m.**, the Court will hold a public hearing in Department S17 of the Superior Court for the State of California, County of San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, for the purposes of determining whether the proposed Settlement is fair, adequate and reasonable and should be approved, whether to approve Class Counsel’s applications for attorneys’ fees and costs, whether to approve the payments to the LWDA, and whether to approve Plaintiffs’ request for the service awards. This hearing may be continued or rescheduled by the Court. Objectors to the proposed settlement will be provided notice in the event that the Final Approval Hearing is continued to a later date. Class Members who support the proposed Settlement do not need to appear at the hearing and do not need to take any other action to indicate their approval. Class Members who object to the proposed Settlement are not required to attend the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

If you have questions about this Notice, the process to Opt-Out or Object, or the Settlement, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Class, you may contact the Administrator for more information or to request that a copy of this Notice be sent to you in the mail. And you may also contact Class Counsel. Contact information for both the Administrator and Class Counsel is provided here:

Settlement Administrator	Class Counsel
Phoenix Settlement Administrators P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Telephone: (800) 523-5773	Brian Mankin, Esq. brian@LMLfirm.com Peter Carlson, Esq. peter@LMLfirm.com Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444

You may also seek advice and guidance from your own private attorney at your own expense, if you so desire.

This Notice is only a summary. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement, containing the complete terms of the proposed Settlement, which is on file with the Court and attached to the Declaration of Brian Mankin in Support of Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement filed on August 13, 2025 and available to be inspected at any time during regular business hours at the Office of the Clerk, San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

DO NOT TELEPHONE THE COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

Questions? Please call the Settlement Administrator Toll Free at: (800) 523-5773

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

NOTIFICACIÓN APROBADA POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Carranza y Porras López contra Dreamfields Brands Inc.

(Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, caso n.º CIVSB2216530)

***El Tribunal Superior del Condado de San Bernardino ha autorizado este aviso. ¡Léalo atentamente!
No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No se le está Demandando.***

Usted puede tener derecho a recibir dinero de una Demanda colectiva de empleados por presuntas violaciones del Código Laboral de California (la “Demanda”) presentada contra el Demandado Dreamfields Brands Inc., que incluye las siguientes filiales que operan bajo el paraguas de Dreamfields Brands: Med For America Inc., Dreamfields California LLC y DF One Operator LLC (“Demandado”).

La Demanda fue presentada por Cindy Carranza y Jayson Porras López (“Demandantes” o “Representantes de la Clase”) y solicita el pago de (1) salarios impagados, daños y perjuicios legales y sanciones, intereses y honorarios de abogados en nombre de todos los miembros de la Clase, que se definen como “todos los empleados actuales y antiguos no exentos empleados por el Demandado en California durante el período de la Clase (que es del 2 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2024); y (2) sanciones en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (“PAGA”) en nombre de todos los empleados agraviados, que se definen como “todos los empleados actuales y antiguos no exentos empleados por el Demandado en California durante el período PAGA (que va del 2 de agosto de 2021 al 31 de diciembre de 2024)”. (Los Demandantes y el Demandado se denominarán colectivamente “las partes”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo colectivo que exige al Demandado financiar los pagos individuales a los Miembros de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que exige al Demandado financiar los pagos individuales PAGA a los empleados agraviados y pagar sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Según los registros del Demandado y las hipótesis actuales de las partes, sus pagos individuales de la Clase y de la Ley PAGA se muestran en los cuadros siguientes, junto con los datos aplicables de los que se derivan estas estimaciones.

«First_Name» «Last_Name» / «PSA_ID»

Cálculos y datos para los pagos estimados			
Semanas trabajadas durante el período de la Demanda colectiva	«Class_Workweeks»	Estimado Pago individual por Clase	«Class_Amt»
Períodos de pago durante el período PAGA	«PAGA_Pay_Periods_»	Estimado Pago PAGA individual	«PAGA_Amt»

Tenga en cuenta que la cantidad real que reciba puede diferir de la indicada anteriormente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad como pago PAGA individual estimado, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a recibir un pago PAGA individual en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó para el Demandado en California durante el período PAGA). Si cree que trabajó más semanas o períodos de pago durante los períodos de tiempo que se muestran en la tabla anterior, puede presentar una impugnación antes del **5 de enero de 2026** (“Fecha límite de respuesta”). Consulte la **sección 4** de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no actúa. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la audiencia de aprobación definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el Acuerdo y que obligue a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a presentar determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado en California durante el período de la Demanda colectiva y/o el período de la Ley PAGA, tiene varias opciones, como se muestra en la tabla siguiente:

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO	Si desea recibir el pago íntegro del Acuerdo, no es necesario que haga nada más. Recibirá automáticamente el pago del Acuerdo si este recibe la aprobación definitiva del tribunal. Quedará vinculado por los términos del Acuerdo y renunciará a su derecho a Demandar por las reclamaciones colectivas exoneradas descritas en la sección 3 .
EXCLUIRSE	Si no desea participar en el Acuerdo de las reclamaciones colectivas, puede “excluirse” del Acuerdo de las reclamaciones colectivas. Si decide excluirse, debe presentar una solicitud de exclusión antes del 5 de enero de 2026 (consulte la sección 6 para obtener más detalles sobre cómo excluirse). Si se excluye, dejará de ser miembro de la Clase y (1) <u>no</u> recibirá un pago individual de la Clase, pero conservará su derecho a presentar las reclamaciones colectivas exoneradas que se describen a continuación, con sujeción a los plazos de prescripción aplicables, y (2) no podrá presentar ninguna objeción al Acuerdo. No puede excluirse de la parte del Acuerdo propuesto relativa a la Ley PAGA. El Demandado debe

	pagar los pagos individuales de la Ley PAGA a todos los empleados agraviados y estos deben renunciar a su derecho a presentar las reclamaciones de la Ley PAGA exoneradas. Véase la sección 6 de este aviso.
OBJETAR	Si decide oponerse al Acuerdo con respecto a las reclamaciones colectivas porque lo considera injusto o irrazonable, debe presentar una objeción en la que explique por qué se opone al Acuerdo antes del 5 de enero de 2026 (consulte la sección 7 para obtener más detalles sobre cómo presentar una objeción).
DISPUTAR EL NÚMERO DE SEMANAS TRABAJADAS Y/O LOS PERÍODOS DE PAGO	Si cree que el número de semanas laborales o períodos de pago que se le han acreditado en la tabla anterior es incorrecto, puede presentar una reclamación por escrito al Administrador (consulte la sección 4 para obtener más detalles sobre cómo presentar una reclamación). Se presumirá que los registros del Demandado son correctos, pero puede proporcionar pruebas al Administrador que demuestren cuántas semanas laborales o períodos de pago cree que se le deberían acreditar.

PUEDEN ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA, PERO NO ES OBLIGATORIO.	
FECHA: 13 DE ENERO DE 2026 HORA: 8:30 A.M.	En la audiencia de aprobación definitiva, el tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo. No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, corriendo usted con los gastos), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del tribunal. Véase la sección 8 de este aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

Los Demandantes son antiguos empleados del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de infringir las leyes laborales de California al no pagar el salario mínimo y las horas extras, no proporcionar descansos para comer y descansar, no reembolsar los gastos de empresa, no pagar puntualmente los salarios cada período y al finalizar la relación laboral, y no proporcionar nóminas detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, los Demandantes también han presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley PAGA.

El Demandado niega rotundamente haber infringido ninguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

Ambas partes están representadas por abogados en la Demanda. Consulte la sección 9 más abajo para obtener su información de contacto.

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

Hasta ahora, el tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, las partes han contratado a un mediador neutral y con experiencia con el fin de resolver la Demanda mediante la negociación para poner fin al caso mediante un Acuerdo (resolver el caso), en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones han tenido éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”), los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación que está sujeta a la aprobación definitiva del tribunal. Ambas partes están de Acuerdo en que la propuesta de conciliación es un compromiso entre las reclamaciones en litigio. Al aceptar la conciliación, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el fondo de ninguna de las reclamaciones.

Los Demandantes y los abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es beneficioso para ustedes porque consideran que: (1) El Demandado ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo redundará en el mejor interés de los Miembros de la Clase y los empleados perjudicados. El tribunal aprobó de forma preliminar el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó esta Notificación y programó una audiencia para determinar la aprobación definitiva.

3. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado pagará \$1,770,000 como “importe del Acuerdo”. El Demandado ha aceptado pagar un importe total del Acuerdo de \$1,770,000 y lo ingresará en una cuenta controlada por el administrador. El administrador utilizará el importe del Acuerdo para pagar los pagos individuales de la Clase, los pagos individuales de la Ley PAGA, los pagos por servicios de los representantes de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados de la Clase, los costes del administrador y las sanciones de la Ley PAGA que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la aprobación definitiva, el Demandado financiará el Acuerdo en dos plazos, estimándose que el primer pago se realizará en enero de 2026 y el segundo en julio de 2026, estando ambas fechas condicionadas a que la sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si se recurre la sentencia.

2. Deducciones del importe del Acuerdo aprobadas por el Tribunal. En la vista de aprobación definitiva, los Demandantes y/o los abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del importe del Acuerdo, cuyos importes

¿Preguntas? Llame al administrador del acuerdo al número gratuito: (800) 523-5773

serán decididos por el Tribunal en la vista de aprobación definitiva:

A. Hasta un tercio del importe del Acuerdo para los abogados de la Clase en concepto de honorarios (\$590,000.00) y hasta \$30,000 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los abogados de la Clase han invertido muchos cientos de horas en el caso y han incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.

B. Pagos por servicios prestados para litigar la Demanda, trabajar con los abogados de la Clase y representar a la Clase, por un importe de hasta \$10,000 para el Demandante Carranza y \$7,500 para el Demandante Porras López.

C. \$25,000.00 al administrador del Acuerdo por los servicios de administración del Acuerdo.

D. Hasta \$100,000 por sanciones PAGA, asignados en un 75 % al pago PAGA de la LWDA y en un 25 % a pagos PAGA individuales a los empleados agraviados en función de su participación en las semanas trabajadas durante el período PAGA.

E. Los miembros participantes de la Clase tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El tribunal considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo neto distribuido a los miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el tribunal, el administrador distribuirá el resto (el “importe neto del Acuerdo”) mediante pagos individuales a los miembros participantes de la Clase en función de su parte proporcional del total de semanas trabajadas durante el período de la Clase.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros de la Clase. Los Demandantes y el Demandado solicitan al tribunal que apruebe una asignación de un tercio de cada pago individual de la Clase a los salarios imponibles (“parte salarial”) y dos tercios a las sanciones e intereses (“parte no salarial”). La parte salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina que adeuda por la parte salarial. Los pagos individuales de la Ley PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El administrador declarará los pagos individuales de la Ley PAGA y las partes no salariales de los pagos individuales de la Demanda colectiva en los formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en concepto de impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar rápidamente los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para los pagos individuales de la Demanda colectiva y los pagos individuales de la Ley PAGA aparecerá la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (exclusiones voluntarias). Se le tratará como miembro participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que se excluya voluntariamente del Acuerdo, a más tardar en la fecha límite de respuesta. Consulte la sección 6 de este aviso para obtener más información sobre cómo excluirse voluntariamente.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el tribunal deniegue la aprobación definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar sentencia. También es posible que el tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo quedará sin efecto: el Demandado no pagará ninguna cantidad y los miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador del Acuerdo. El tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el “administrador”), para enviar este aviso, calcular y realizar los pagos, y tramitar las solicitudes de exclusión de los miembros de la Clase. El administrador del Acuerdo también resolverá cualquier disputa sobre las semanas trabajadas, enviará y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del administrador del Acuerdo figura en la sección 9 de este aviso.

9. Exención de responsabilidad de los Miembros de la Clase participantes. Una vez que la sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado íntegramente el Importe del Acuerdo y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de la Clase participantes tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones eximidas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar Demandando ni formar parte de ninguna otra Demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por reclamaciones basadas en los hechos alegados en la Demanda durante el Período de la Clase y el Período PAGA, que se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase estarán sujetos a la siguiente exención:

Todos los miembros participantes de la Demanda colectiva eximen a las partes exoneradas (entre las que se incluyen el Demandado y sus matrices, filiales, directores, propietarios, accionistas, directivos, agentes, abogados, aseguradoras, empleados, empleadores conjuntos y empleados, tanto actuales como anteriores, y cada uno de ellos, así como cualquier persona que actúe en concierto

con los anteriores o que pueda ser responsable solidariamente con cualquiera de los anteriores en virtud de un contrato, el derecho consuetudinario o de conformidad con la sección 558.1 del Código Laboral de California, incluidos, entre otros, según se alega en la LWDA, Sebastián Solano, Lukasz Tracz y Scot Garrambone) de todas las reclamaciones que se alegaron o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de los hechos expuestos en la Demanda, incluyendo: (1) el impago del salario mínimo, (2) el impago de las horas extras, (3) incumplimiento del pago de las horas extras, (4) incumplimiento de la obligación de proporcionar descansos, (5) incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos de empresa, (6) incumplimiento de la obligación de pagar puntualmente los salarios finales, (7) incumplimiento de la obligación de proporcionar nóminas detalladas y precisas, y (8) competencia desleal e ilegal (las “Reclamaciones colectivas exoneradas”). Además, esta definición de “Reclamaciones colectivas exoneradas” excluye expresamente todas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización por accidente laboral, reclamaciones clasificadas como exentas y reclamaciones fuera del Período de la Demanda colectiva.

10. Exención de las reclamaciones PAGA exoneradas. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el importe del Acuerdo (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), todos los Empleados Agraviados exonerarán a las Partes Exoneradas (que incluyen al Demandado y sus matrices, filiales, directores, propietarios, accionistas, directivos, agentes, abogados, aseguradoras, empleados, empleadores y empleados, pasados y presentes, y a cada uno de ellos y a cualquier persona que actúe en concierto con los anteriores o que pueda ser responsable solidariamente con cualquiera de los anteriores en virtud de un contrato, el derecho consuetudinario o de conformidad con la sección 558.1 del Código Laboral de California, incluyendo, entre otros, según se alega en la LWDA, Sebastián Solano, Lukasz Tracz y Scot Garrambone) de las reclamaciones PAGA alegadas en la Demanda, o que razonablemente podrían haberse basado en los hechos expuestos en la Demanda y en las cartas de notificación pertinentes de la LWDA, incluidas todas las reclamaciones PAGA que solicitan sanciones civiles basadas en: (1) el impago del salario mínimo, (2) el impago de las horas extras, (3) incumplimiento del deber de proporcionar períodos de comida, (4) incumplimiento del deber de proporcionar descansos, (5) incumplimiento del deber de reembolsar los gastos de empresa, (6) incumplimiento del deber de pagar puntualmente los salarios cada periodo, (7) incumplimiento del deber de pagar puntualmente los salarios al cesar en el empleo, (8) incumplimiento del deber de proporcionar nóminas detalladas y precisas, y (9) todas las demás reclamaciones de sanciones civiles recuperables en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral §§ 2698 y siguientes, basadas en los hechos o reclamaciones alegados en las cartas de notificación y la denuncia de la LWDA. Esta exención incluye específicamente, pero no se limita necesariamente a, las sanciones de la Ley PAGA basadas en infracciones de las secciones 200, 201, 202, 203, 204, 204.1, 208, 210, 218.6, 221-223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 256, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2698–2699.5, 2802 del Código Laboral, así como el Código de Regulaciones de California, título 8, sección 11090, subdivisiones 1 y 4(B), y las Órdenes Salariales de la IWC (las “Reclamaciones PAGA Liberadas”). El plazo que rige las reclamaciones PAGA exoneradas será cualquier momento durante el periodo PAGA.

4. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. Pagos individuales de la Clase. El administrador calculará los pagos individuales de la Clase (a) dividiendo el importe neto del Acuerdo por el número total de semanas trabajadas por todos los miembros participantes de la Clase durante el período de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de semanas trabajadas por cada miembro participante de la Clase durante el período de la Clase.

2. Pagos individuales PAGA. El administrador del Acuerdo calculará los pagos individuales PAGA (a) dividiendo \$25,000 entre el número total de períodos de pago trabajados por todos los empleados agraviados durante el período PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de semanas trabajadas por cada empleado agraviado individualmente durante el período PAGA.

3. Disputa de las semanas trabajadas y/o los puntos de participación. El número de semanas que trabajó durante el período de la Demanda colectiva y el período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indica en las tablas de la página 1 de este aviso. Tiene hasta el **5 de enero de 2026** (“Fecha límite de respuesta”) para disputar el número de semanas de trabajo que se le han acreditado, presentando las pruebas oportunas al administrador del Acuerdo antes del **5 de enero de 2026**. La sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de sus recibos de sueldo u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las semanas trabajadas realizado por el Demandado basándose en los registros del Demandado como exacto, a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones basándose en su presentación y en las aportaciones del Abogado de la Clase y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO SE LE PAGARÁ?

1. Miembros participantes de la Clase y empleados agraviados. El administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada miembro participante de la Clase (lo que incluye a todos los miembros de la Clase que no se hayan excluido) y a cada empleado agraviado. El único cheque combinará el pago individual de la Clase y el pago individual de la Ley PAGA.

2. Solo empleados agraviados. Si ha optado por excluirse del Acuerdo colectivo, pero reúne los requisitos para ser considerado empleado agraviado, el administrador enviará por correo postal de EE. UU. un único cheque de pago PAGA individual a cada empleado agraviado, incluidos aquellos que hayan optado por excluirse del Acuerdo colectivo.

Su cheque se enviará a la misma dirección que esta Notificación. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Se le tratará como miembro participante de la Demanda colectiva, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que se excluya del Acuerdo, a más tardar en la fecha límite de respuesta.

Si no desea participar en la renuncia a las reclamaciones colectivas en el Acuerdo, puede excluirse enviando al administrador una carta o tarjeta de “solicitud de exclusión” con matasellos no posterior al **5 de enero de 2026**, con su nombre completo, dirección, número de teléfono, los cuatro últimos dígitos de su número de la seguridad social o su fecha de nacimiento y su firma. La solicitud de exclusión debe indicar:

“DESEO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA CONTRA DREAMFIELDS.
ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA, NO
RECIBIRÉ MI PAGO INDIVIDUAL DE ESTA DEMANDA”.

Cualquier persona que presente una solicitud de exclusión de las reclamaciones colectivas dentro del plazo establecido (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo, incluido el derecho a objetar, apelar o comentar el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir un pago individual de la Demanda colectiva; (3) conservará el derecho a perseguir las reclamaciones colectivas exoneradas, y (4) no estará vinculada por este Acuerdo ni por la sentencia.

No puede excluirse de la parte del Acuerdo relativa a la Ley PAGA. Los miembros de la Demanda colectiva que se excluyan de las reclamaciones colectivas seguirán teniendo derecho a recibir un pago individual de la Ley PAGA.

Si no desea participar en el Acuerdo, el Administrador le excluirá basándose en la recepción oportuna de un escrito en el que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como Carranza v. Dreamfields Brands e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y los cuatro últimos dígitos de su número de la seguridad social o su fecha de nacimiento para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, no será válida. **Envíe su solicitud de exclusión al Administrador antes del 5 de enero de 2026 (la “Fecha límite de Respuesta”), o no será válida.** La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Solo los miembros participantes de la Clase tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Un miembro participante de la Clase que no esté de Acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo puede oponerse. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al administrador es el 5 de enero de 2026 (la “Fecha límite de Respuesta”).**

Si desea oponerse al Acuerdo propuesto, usted o su propio abogado deben presentar una objeción por escrito, y la objeción debe incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono, los cuatro últimos dígitos del número de la seguridad social o la fecha de nacimiento, la firma y las fechas de empleo con el Demandado, además del nombre y número del caso (Carranza v. Dreamfields Brands, Caso n.º CIVSB2216530), los motivos de la objeción, incluyendo cualquier fundamento jurídico y cada razón específica en apoyo de la objeción, así como cualquier documentación o prueba que la respalde. Además, si está representado por un abogado, la objeción debe incluir el nombre y la dirección de su abogado. Esta objeción y toda la información de apoyo deben enviarse al Administrador a la dirección que figura en la **sección 9**, con matasellos de fecha anterior al **5 de enero de 2026**.

Si no cumple con estos procedimientos y el plazo para presentar objeciones, es posible que el Tribunal no considere su objeción en la Audiencia de Aprobación Definitiva y que pierda el derecho a impugnar la aprobación del Acuerdo. Usted seguirá teniendo derecho a recibir un pago del Acuerdo si este se convierte en definitivo, incluso si se opone al mismo. La presentación de una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se conserva al convertirse en parte del expediente mediante una intervención oportuna y adecuada o la presentación de una moción para anular la sentencia antes de que se dicte.

Alternativamente, un miembro participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete por su cuenta) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y los hechos que respaldan su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

8. ¿CUÁNDO ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

El 13 de enero de 2026, a las 8:30 a.m., el tribunal celebrará una audiencia pública en el Departamento S17 del Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, con el fin de determinar si el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable y debe ser aprobado, si se deben aprobar las solicitudes de los abogados de la Demanda colectiva en relación con los honorarios y costos de los abogados, si se deben aprobar los pagos a la LWDA y si se debe

¿Preguntas? Llame al administrador del acuerdo al número gratuito: (800) 523-5773

aprobar la solicitud de los Demandantes en relación con las indemnizaciones por servicios prestados. Esta audiencia puede ser continuada o reprogramada por el Tribunal. Se notificará a quienes se opongan al Acuerdo propuesto en caso de que la Audiencia de Aprobación Definitiva se aplase a una fecha posterior. Los Miembros de la Clase que apoyen el Acuerdo propuesto no necesitan comparecer en la audiencia ni realizar ninguna otra acción para indicar su aprobación. Los Miembros de la Clase que se opongan al Acuerdo propuesto no están obligados a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Si tiene alguna pregunta sobre este Aviso, el proceso para excluirse u oponerse, o el Acuerdo, o si no ha recibido este Aviso por correo y cree que es o puede ser miembro de la Clase, puede ponerse en contacto con el Administrador para obtener más información o para solicitar que se le envíe una copia de este Aviso por correo. También puede ponerse en contacto con el Abogado de la Clase. La información de contacto tanto del Administrador como del Abogado de la Clase se proporciona aquí:

Administrador del Acuerdo	Abogado de la Clase
Phoenix Settlement Administrators P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Teléfono: (800) 523-5773	Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Esq. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444

Si lo desean, también pueden solicitar asesoramiento y orientación a su propio abogado privado, corriendo con los gastos.

Este aviso es solo un resumen. Para obtener información más detallada, puede revisar el Acuerdo de conciliación, que contiene los términos completos de la conciliación propuesta, que se encuentra archivado en el Tribunal y adjunto a la Declaración de Brian Mankin en apoyo de la Moción de aprobación preliminar de la conciliación de la Demanda Colectiva presentada el 13 de agosto de 2025, y que puede consultarse en cualquier momento durante el horario laboral habitual en la Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, situado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO

10. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDE SU CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando solicite un reemplazo antes de la fecha de caducidad que figura en el cheque original. Si su cheque ya ha caducado, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al administrador si se muda o cambia su dirección postal.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

March 19, 2025

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	3,500
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	68
Total Class Claimants	3,432
Subtotal Admin Only	\$25,168.98

Flat Fee Total \$25,000.00

For 3,500 Class Members

Pricing Good for Scope of Estimate Only

All Aspects of Escheating to the State of CA Included

Language Translation, Printing & Mailing Included

Case: Carranza v. Dreamfields, Opt-Out & PAGA Administration

Phoenix Contact: Michael E. Moore

Contact Number: 949.331.0131

Email: mike@phoenixclassaction.com

Requesting Attorney: Brian J. Mankin

Firm: Lauby, Mankin & Lauby, LLP

Contact Number: (951) 320-1444

Email: brian@lmlfirm.com

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PHX will need to adjust this Estimate accordingly.

Estimate is based on **3,500** Class Members. Class data **Must** be sent in Microsoft Excel or uploaded in the same format. Class Data Must be sent in one spreadsheet, with no additional programming needed. A rate of \$150 per hour will be charged for any additional analysis or programming. Pricing good for 90 day

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*	\$100.00	1		\$100.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	407		\$814.00
NCOA (USPS)	\$600.00	1		\$600.00
Total				\$2,114.00

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	2		\$200.00
Language Translation	\$900.00	1		\$1,000.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	3,500		\$350.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.20	3,500		\$4,200.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.85	3,500		\$2,975.00
Static Website	\$200.00	1		\$200.00
Total				\$8,925.00

* Prices good for 90 days. Subject to change with the USPS Rate or change in Notice pages or Translation, if any.



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

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	462		\$462.00
Remail Notice Packets	\$1.00	459		\$459.00
Estimated Postage	\$0.90	459		\$413.10
Programming Undeliverables	\$50.00	2		\$100.00
Total				\$1,654.10

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Database	\$150.00	1		\$150.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1		\$200.00
Case Associate	\$55.00	7		\$385.00
Deficiency & Dispute Letters	\$10.00	12		\$120.00
Case Manager	\$85.00	5		\$425.00
Total				\$1,280.00

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

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Calculations	\$135.00	1		\$135.00
Disbursement Review	\$135.00	1		\$135.00
Programming Manager	\$95.00	2		\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$135.00	1		\$135.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	12		\$1,620.00
Mail Class Checks *	\$0.70	3,432		\$2,402.40
Estimated Postage	\$0.64	3,432		\$2,196.48
Total				\$6,813.88

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing & Instructions for downloading tax forms from PHX secure portal



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$115.00	4	\$460.00
Remail Checks (Postage Included)	\$2.00	601	\$1,202.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	5	\$425.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	3	\$255.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	3	\$345.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting & Escheating to the State of CA Included)	\$1,300.00	1	\$1,300.00
Total			\$4,382.00

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

Estimate Total: \$25,168.98



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

TERMS AND CONDITIONS

Provisions: The case estimate is in good faith and does not cover any applicable taxes and fees. The estimate does not make any provision for any services or class size not delineated in the request for proposal or stipulations. Proposal rates and amounts are subject to change upon further review, with Counsel/Client, of the Settlement Agreement. Only pre-approved changes will be charged when applicable. No modifications may be made to this estimate without the approval of PSA (Phoenix Settlement Administrators). All notifications are mailed in English language only unless otherwise specified. Additional costs will apply if translation into other language(s) is required. Rates to prepare and file taxes are for Federal and California State taxes only. Additional charges will apply if multiple state tax filing(s) is required. **Pricing is good for ninety (90) days.**

Data Conversion and Mailing: The proposal assumes that data provided will be in ready-to-use condition and that all data is provided in a single, comprehensive Excel spreadsheet. PSA cannot be liable for any errors or omissions arising due to additional work required for analyzing and processing the original database. A minimum of two (2) business days is required for processing prior to the anticipated mailing date with an additional two (2) business days for a National Change of Address (NCOA) update. Additional time may be required depending on the class size, necessary translation of the documents, or other factors. PSA will keep counsel apprised of the estimated mailing date.

Claims: PSA's general policy is to not accept claims via facsimile. However, in the event that facsimile filing of claims must be accepted, PSA will not be held responsible for any issues and/or errors arising out of said filing. Furthermore, PSA will require disclaimer language regarding facsimile transmissions. PSA will not be responsible for any acts or omissions caused by the USPS. PSA shall not make payments to any claimants without verified, valid Social Security Numbers. All responses and class member information are held in strict confidentiality. Additional class members are \$10.00 per opt-out.

Payment Terms: All postage charges and 50% of the final administration charges are due at the commencement of the case and will be billed immediately upon receipt of the data and/or notice documents. PSA bills are due upon receipt unless otherwise negotiated and agreed to with PSA by Counsel/Client. In the event the settlement terms provide that PSA is to be paid out of the settlement fund, PSA will request that Counsel/Client endeavor to make alternate payment arrangements for PSA charges that are due at the onset of the case. The entire remaining balance is due and payable at the time the settlement account is funded by Defendant, or no later than the time of disbursement. Amounts not paid within thirty (30) days are subject to a service charge of 1.5% per month or the highest rate permitted by law.

Tax Reporting Requirements

PSA will file the necessary tax returns under the EIN of the QSF, including federal and state returns. Payroll tax returns will be filed if necessary. Under the California Employment Development Department, all taxes are to be reported under the EIN of the QSF with the exception of the following taxes: Unemployment Insurance (UI) and Employment Training Tax (ETT), employer-side taxes, and State Disability Insurance (SDI), an employee-side tax. These are reported under Defendant's EIN. Therefore, to comply with the EDD payroll tax filing requirements we will need the following information:

1. Defendant's California State ID and Federal EIN.
2. Defendant's current State Unemployment Insurance (UI) rate and Employment Training Tax (ETT) rate. This information can be found in the current year DE 2088, Notice of Contribution Rates, issued by the EDD.
3. Termination dates of the class members, or identification of current employee class members, so we can account for the periods that the wages relate to for each class member.
4. An executed Power of Attorney (Form DE 48) from Defendant. This form is needed so that we may report the UI, SDI, and ETT taxes under Defendant's EIN on their behalf. If this form is not provided we will work with the EDD auditors to transfer the tax payments to Defendant's EIN.
5. Defendant is responsible for reporting the SDI portion of the settlement payments on the class member's W-2. PSA will file these forms on Defendant's behalf for an additional fee and will issue an additional W-2 for each class member under Defendant's EIN, as SDI is reported under Defendant's EIN rather than the EIN of the QSF. The Power of Attorney (Form DE 48) will be needed in order for PSA to report SDI payments.