

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT (“Notice”)

Ali Abid-Castelo v. ITW Food Equipment Group, LLC., et al.
Alameda County Superior Court, Case No. 24CV065981

***The Alameda County Superior Court authorized this notice.
It is not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer.
Please read it carefully! You are not being sued.***

IF YOU WERE EMPLOYED BY ITW FOOD EQUIPMENT GROUP LLC IN CALIFORNIA AS A NONEXEMPT EMPLOYEE WHO WORKED AT ANY POINT FROM FEBRUARY 29, 2020, THROUGH JULY 5, 2025, YOU MAY BE ENTITLED TO RECEIVE MONEY FROM THE SETTLEMENT OF A LAWSUIT.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING	You will receive a payment from the Settlement, if approved, and you will give up your right to sue Defendant ITW Food Group LLC (“Defendant”) for claims released in the Settlement. No action is required for you to receive a share of this Settlement.
EXCLUDE YOURSELF	You will not receive a payment from the Settlement, except possibly a portion of the Settlement allocated to resolution of claims under California’s Private Attorneys General Act (“PAGA”). This is the only option that allows you to file your own lawsuit against Defendant for the claims released in this Settlement. ¹
OBJECT	You may object to this Settlement, and the Court may or may not agree with your objection. This will not exclude you from receiving a payment from the Settlement.

1. WHY AM I RECEIVING THIS NOTICE?

Defendant ITW Food Equipment Group LLC’s records indicate that you worked for it at some point(s) between February 29, 2020 and July 5, 2025, and are therefore a member of the Class for purposes of this Settlement. The Settlement Class comprises all current and former California non-exempt employees employed by Defendant at any time during the Class Period (February 29, 2020, through July 5, 2025) (“Class Members”).

Further, the Settlement covers “Aggrieved Employees” who are comprised of Class Members who worked for Defendant at any time during the PAGA Period (March 26, 2023, through July 5, 2025).

There was a Preliminary Approval hearing on January 13, 2026 in the Alameda County Superior Court. The Court determined only that the Settlement appears to be fair, adequate, and reasonable. A final determination of the issues will be made at the Final Approval Hearing. The Court also ordered that you receive this Notice.

The Court will hold a Final Approval Hearing concerning the Settlement on July 14, 2026, at 2:30 p.m. in Department 21 of the Alameda County Superior Court, Rene C. Davidson Courthouse. The Final Approval Hearing may be continued to another date without further notice. Class Members may (but are not required to) appear remotely at the Final Approval Hearing and should contact the court clerk for Department 21 for instructions on how to remotely appear or verify the hearing date and time.

¹ Even if you exclude yourself from the Class Settlement, you will still receive a portion of the Settlement under PAGA if you worked during the PAGA Period, as further explained below.

2. WHAT IS THE LAWSUIT ABOUT?

The person who sued, Ali Abid-Castelo, is the Plaintiff, and the company sued, ITW Food Equipment Group LLC, is the Defendant. The Plaintiff in the lawsuit alleges wage and hour violations against Defendant for: (1) failure to pay minimum and straight time wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods and pay meal period premiums; (4) failure to provide rest periods and pay rest period premiums; (5) failure to pay all wages earned and unpaid at separation; (6) failure to furnish accurate itemized wage statements; (7) failure to indemnify employees for all necessary business expenditures; (8) violation of California's Unfair Competition Law, California Business and Professions Code section 17200, *et seq.*; and (9) civil penalties pursuant to California's Private Attorneys General Act based on the alleged violations of the California Labor Code listed above (the "Claims").

Defendant denies all liability and contends that its policies and practices were proper, that its employees were timely paid all minimum, straight time, and overtime wages (including final wages); that its employees were provided with compliant meal breaks, rest breaks and wage statements; and that it reimbursed for all necessary business expenses. Defendant is confident that it has strong legal and factual defenses to these claims, but it recognizes the risks, distractions, and costs associated with litigation. By settling this lawsuit, Defendant does not admit, concede, or imply that it has done anything wrong or legally actionable.

3. WHAT DOES THE SETTLEMENT PROVIDE?

Defendant has agreed to pay a Gross Settlement Amount ("Gross Settlement Amount" or "GSA") of \$1,400,000.00 to settle the lawsuit. From the GSA, Class Counsel will apply to the Court for attorneys' fees of thirty-five percent (35%) of the GSA, currently estimated to total \$490,000.00, and reimbursement for reasonable costs not to exceed \$35,000.00; a Class Representative Service Payment of \$10,000.00 to the Plaintiff (for Plaintiff's work and efforts prosecuting this case and Plaintiff's broader general release); a PAGA Penalties payment of \$70,000.00 to resolve the PAGA claims ("PAGA Penalties"); and Settlement Administration Costs in an amount not to exceed \$7,750.00. The exact amount of the Class Counsel's Fees and Litigation Expenses, Class Representative Service Payment, and Administration Costs will be determined by the Court at the Final Approval Hearing. The remaining portion of the Settlement amount is the "Net Settlement Amount" or the "NSA." The NSA will be apportioned and paid out as Individual Class Payments to the Settlement Class Members, who are the Class Members that do not request to be excluded ("opt out") of the Settlement. If the Court awards Class Counsel and/or Plaintiff less than what they request, the difference between what is requested and what is awarded will be added to the Net Settlement Amount.

PAGA Penalties payment: As part of the PAGA portion of the Settlement, the Parties will ask the Court to approve a \$70,000.00 PAGA Penalties payment in settlement of claims for civil penalties under PAGA. As required under PAGA, 75% of the PAGA Penalties payment, or \$52,500.00, will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency. The remaining 25% of the PAGA Penalties payment, or \$17,500.00, will be distributed to the Aggrieved Employees as Individual PAGA Payments.

4. HOW MUCH WILL MY PAYMENT BE?

Based on Defendant's records, you worked approximately «Class_Work_Weeks» Workweeks during the Class Period. Based on these records, your Individual Class Payment is estimated to be \$«Estimated_Individual_Class_Payment» (less withholding). Actual amounts may vary.

Further, Defendant's records indicate you worked approximately «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods during the PAGA Period. Accordingly, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Estimated_Individual_PAGA_Payment». Actual amounts may vary. If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant's records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you did not work during the PAGA Period.

QUESTIONS? CALL (888) 250-6810 TOLL FREE

Page 2 of 14

ILYM ID: «ILYMID»

«Piece_Number»

Individual Class Payment: Your Individual Class Payment is based on the number of Workweeks you worked, as represented in Defendant's records, in comparison to the total number of Workweeks worked by all Class Members during the Class Period. Eighty percent (80%) of each Class Member's Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of the alleged claims for civil and statutory penalties and interest on unpaid wages and any other non-wage related amount, if any, which will be reported on an IRS Form 1099 by the Settlement Administrator. Twenty percent (20%) of each Class Member's Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of alleged claims for unpaid wages. The 20% allocated as unpaid wages will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions and reported on an IRS Form W-2.

Individual PAGA Payment: If you worked for Defendant during the PAGA Period, you are also an "Aggrieved Employee" and will receive an Individual PAGA Payment in addition to your Individual Class Payment. The Individual PAGA Payments are based on the number of PAGA Pay Periods worked by each Aggrieved Employee in comparison to the total amount of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period. One hundred percent (100%) of each Aggrieved Employee's Individual PAGA Payment will be characterized as penalties and will not be reduced by payroll tax withholdings and deductions. The Individual PAGA Payment will be reported on an IRS Form 1099 by the Settlement Administrator.

For the Class Members who are also Aggrieved Employees, their Individual Class Payment may be combined with their Individual PAGA Payment, such that they receive a single check for the combined payments. If a Class Member chooses to opt-out of the Settlement, they will still receive an Individual PAGA Payment, as Aggrieved Employees cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement.

5. HOW DO I DISPUTE MY WORKWEEK AND/OR PAY PERIOD COUNTS?

If you believe the workweek and/or pay period information shown above is correct, you do not need to do anything.

If you believe the workweek and/or pay period information shown above is not correct, you must submit a written dispute stating why you believe the listed information is not correct. The dispute must be via fax, email or mail to the Settlement Administrator (whose contact information is listed below in Section 10) and must be postmarked no later than March 27, 2026. You should submit to the Settlement Administrator documentation to support the number of workweeks and/or pay periods you believe you worked during the Class Period or PAGA Period. The Settlement Administrator will review the records to resolve the dispute. In the absence of supporting documentation, the Settlement Administrator is entitled to presume that the workweek and/or pay period information shown above are correct.

6. WHEN WOULD I GET MY PAYMENT?

The Court will hold a Final Approval Hearing on July 14, 2026, at 2:30 p.m. in Department 21 of the Alameda County Superior Court, Rene C. Davidson Courthouse, to decide whether to approve the Settlement. If the Judge approves the Settlement, and anyone objects, there may be appeals. It is always uncertain when these objections and appeals can be resolved and resolving them can take time. If there is no objection, the Effective Date of the Settlement will be the date of entry of the Court's Judgment on its Order granting final approval.

Following the Effective Date and the Court's approval of the Settlement becoming final, including resolution of any appeals, Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will be mailed to Participating Class Members and Aggrieved Employees after the Settlement is fully funded, which will not occur until approximately 28 days after the Effective Date.

It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your payment under the Settlement. You should immediately notify the Settlement Administrator if you move or

QUESTIONS? CALL (888) 250-6810 TOLL FREE

otherwise change your mailing address.

Settlement checks should be cashed promptly upon receipt. Proceeds of checks which remain uncashed after 120 days from the date of issuance will be voided (“Void Date”). If any Individual Class Payment check or Individual PAGA Payment check is uncashed and cancelled after the Void Date, within 7 calendar days following the Void Date the Administrator shall identify the total amount of uncashed Settlement funds from those checks. Class counsel will then determine whether it is appropriate to have a second distribution of the funds from the uncashed checks to the Class Members who cashed their first checks (both Participating Class Members and Non-Participating Class Members who were sent checks). Class counsel will consider the amount of funds that could be distributed effectively to the absent class members, considering the amount of residual funds, the number of absent class members who cashed their checks, the administrative cost of distribution, and whether it is appropriate to send checks only to class members who will receive funds over some amount so that the class avoids the administrative expense of sending checks of very little value to absent class members. In any second distribution, the uncashed Settlement funds will be distributed proportionally among those Class Members who cashed their first checks using the same methodology that was used in the first distribution, unless counsel determines not to send checks of very little value to absent class members. The checks in any second distribution will be void 60 days after mailing. After class counsel has made all reasonable efforts to distribute the funds to the absent class members, then class counsel will file a final accounting with the court. If the court approves the final accounting, the court will at that time authorize class counsel to distribute the residual funds to the State Bar’s Greg E. Knoll Justice Gap Fund, consistent with Code of Civil Procedure Section 384 (“Cy Pres Recipient”). The Parties, Class Counsel and Defense Counsel represent that they have no interest or relationship, financial or otherwise, with the intended Cy Pres Recipient.

For an update on the status of payments, please contact the Settlement Administrator (see Section 10).

7. WHAT ARE MY RIGHTS REGARDING THIS SETTLEMENT?

NO MATTER WHICH OPTION YOU CHOOSE: If you are a current employee of the Defendant, your choice below will not affect or in any way impact your employment.

OPTION 1: Participate in the Settlement, Receive a Payment, Release Your Individual Claims

Under the Settlement, you will automatically receive a settlement payment unless you opt out by following the opt-out procedure set forth below. If you believe the workweek and/or pay period information above is correct, DO NOTHING. You will receive a check. If you believe the workweek and/or pay period information above is incorrect, submit a dispute as explained above. The Settlement Administrator will advise you of the outcome. You will receive a payment. Please be patient. This will take time.

OPTION 2: Object to the Settlement (But Remain A Class Member)

If you don’t think the Settlement is fair, you can object to some or all of the Settlement. If you wish to object, you must submit a written Objection stating why you object to the Settlement. This means that you do NOT want the Settlement to be approved by the Court.

You may also, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for July 14, 2026, at 2:30 p.m. in Department 21 of the Alameda County Superior Court, Rene C. Davidson Courthouse, and discuss your objections with the Court and the Parties, regardless of whether you submitted a prior written objection. You may appear on your own or through an attorney retained by you at your expense. The Final Approval Hearing may be continued to another date without further notice.

Written objections and notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must be submitted to the Settlement Administrator by fax, email, or mail no later than March 27, 2026. The written objection should state your name and address and describe all legal and factual reasons that you object to the terms of the

Settlement. You should also include or attach any documents upon which your objection is based.

IF YOU OBJECT TO THE SETTLEMENT, YOU WILL STILL RECEIVE YOUR SHARE OF THE SETTLEMENT IF THE COURT APPROVES THE SETTLEMENT OVER YOUR OBJECTION.

OPTION 3: Exclude Yourself (Opt Out) From The Settlement; Receive No Individual Class Payment, But Retain Your Individual Right To Sue

If you wish to be excluded from participating in the Settlement, you must complete and sign a written Request for Exclusion to the Settlement Administrator requesting to be excluded from the Settlement. To be considered valid, your Request for Exclusion must be signed by you, and contain your name, address and telephone number. Your Request for Exclusion also must clearly indicate that you desire to be excluded from the Settlement. To be considered timely, your Request for Exclusion must be submitted to the Settlement Administrator by fax, email, or mail no later than March 27, 2026. Late Requests for Exclusion will not be considered.

If you timely mail a complete and valid Request for Exclusion, you will no longer be in the Class and you will not be eligible to object to the terms of the Settlement or receive money under the Settlement, except for that portion of the Settlement allocated to PAGA. Except for the Released PAGA Claims defined below in Section 8, you will not be bound by the terms of the Settlement and may pursue any valid, individual claims that you may have against Defendant, at your own expense.

8. WHAT AM I GIVING UP TO GET A PAYMENT?

If the Court approves this Settlement and unless you exclude yourself, you will become a “Participating Class Member,” and that means that you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant concerning the legal claims being resolved in this Settlement. Specifically, you will be giving up or “releasing” the Released Class Claims defined below against Defendant.

Released Class Claims: All Participating Class Members will waive and release Defendant and its parents, subsidiaries, affiliated entities, assigns, and successors, and each of their respective officers, employees, directors, shareholders, owners, agents, managers, and joint venturers, or any individual or entity which could be jointly liable with Defendant, and all persons or entities acting by, through, under, or in concert with any of them from any and all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action of any kind arising from the alleged violation of any California and/or federal law that occurred during the Class Period and that were or could have been pled in the Action based on the facts alleged in the Action, including but not limited to claims brought under California Labor Code §§ 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802, and applicable sections of the relevant Wage Order of the Industrial Welfare Commission; or under California Business and Professions Code section 17200 *et seq.*; and any damages, penalties, restitution, disgorgement, interest, costs, or attorneys’ fees as a result thereof, and that arose during the Class Period.

Released PAGA Claims: The claims released by the State of California are all claims for civil penalties under PAGA that occurred during the PAGA Period, and that were included in Plaintiff’s PAGA Notice to the State.

9. DO I HAVE A LAWYER IN THIS CASE?

The Court has determined that Wilshire Law Firm, PLC is qualified to represent you and the Class Members in the lawsuit. These lawyers are called Class Counsel, and their contact information is listed below. If you want to

QUESTIONS? CALL (888) 250-6810 TOLL FREE

be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense.

WILSHIRE LAW FIRM

Benjamin H. Haber

Benjamin.haber@wilshirelawfirm.com

Chase M. Stern

chase.stern@wilshirelawfirm.com

Alan Wilcox

alan.wilcox@wilshirelawfirm.com

Bradford Smith

bradford.smith@wilshirelawfirm.com

660 S. Figueroa St., Sky Lobby

Los Angeles, California 90017

Telephone: (213) 381-9988; Facsimile: (213) 381-9989

10. HOW DO I GET MORE INFORMATION?

You may contact Class Counsel at the contact information listed above in Section 9 if you have any questions about the Settlement. You may also contact the Court-appointed Settlement Administrator, ILYM Group, Inc., by calling toll free 1-(888) 250-6810, or you can write to the Administrator at the following address:

ILYM Group, Inc.
ITW Food Equipment Group LLC Settlement
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Email: claims@ilymgroup.com
Fax: (888) 845-6185

You can find a copy of the Settlement Agreement as well as the Motions for Preliminary and Final Approval on the website for this Settlement, found at <https://ilymgroup.com/ITW>.

PLEASE DO NOT CONTACT THE COURT OR ITW FOOD EQUIPMENT GROUP LLC FOR LEGAL ADVICE OR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT.

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y
ACUERDO PAGA ("Aviso")**

Ali Abid-Castelo v. ITW Food Equipment Group, LLC., et al.
Tribunal Superior del Condado de Alameda, Caso No. 24CV065981

***El Tribunal Superior del Condado de Alameda autorizó este aviso.
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado.
Por favor, léalo detenidamente No se le está demandando.***

SI ESTUVO EMPLEADO POR ITW FOOD EQUIPMENT GROUP LLC EN CALIFORNIA COMO EMPLEADO NO EXENTO QUE TRABAJÓ EN CUALQUIER MOMENTO DESDE EL 29 DE FEBRERO DE 2020 HASTA EL 5 DE JULIO DE 2025, PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR DINERO DEL ACUERDO DE UNA DEMANDA.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA	Recibirá un pago del Acuerdo, si se aprueba, y renunciará a su derecho a demandar al Demandado ITW Food Group LLC ("Demandado") por reclamaciones liberadas en el Acuerdo. No se requiere ninguna acción para que usted reciba una parte de este Acuerdo.
EXCLUIRSE	No recibirá un pago del Acuerdo, excepto posiblemente una parte del Acuerdo asignada a la resolución de reclamaciones en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA"). Esta es la única opción que le permite presentar su propia demanda contra el Demandado por las reclamaciones liberadas en este Acuerdo. ²
OBJETAR	Usted puede objetar este Acuerdo, y el Tribunal puede o no estar de acuerdo con su objeción. Esto no lo excluirá de recibir un pago del Acuerdo.

1. ¿POR QUÉ ESTOY RECIBIENDO ESTE AVISO?

Los registros del Demandado ITW Food Equipment Group LLC indican que trabajó para él en algún momento entre el 29 de febrero de 2020 y el 5 de julio de 2025 y, por lo tanto, es miembro del Colectivo a los efectos de este Acuerdo. El Colectivo del Acuerdo comprende a todos los empleados no exentos actuales y anteriores de California empleados por el Demandado en cualquier momento durante el Período del Colectivo (del 29 de febrero de 2020 al 5 de julio de 2025) ("Miembros del Colectivo").

Además, el Acuerdo cubre a los "Empleados Agraviados" compuestos por los Miembros del Colectivo que trabajaron para el Demandado en cualquier momento durante el Período PAGA (del 26 de marzo de 2023 al 5 de julio de 2025).

Hubo una audiencia de Aprobación Preliminar el 13 de enero de 2026 en el Tribunal Superior del Condado de Alameda. El Tribunal solo determinó que el Acuerdo parece ser justo, adecuado y razonable. Se hará una determinación final de estos temas en la Audiencia de Aprobación Final. El Tribunal también ordenó que usted reciba este Aviso.

²Incluso si se excluye del Acuerdo Colectivo, seguirá recibiendo una parte del Acuerdo bajo PAGA si trabajó durante el Período PAGA, como se explica más adelante.

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final sobre el Acuerdo el 14 de julio de 2026, a las 2:30 p.m. en el Departamento 21 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, Palacio de Justicia Rene C. Davidson. La Audiencia de Aprobación Final puede continuar hasta otra fecha sin previo aviso. Los Miembros del Colectivo pueden (pero no están obligados a) comparecer de forma remota en la Audiencia de Aprobación Final y deben comunicarse con el secretario judicial del Departamento 21 para obtener instrucciones sobre cómo comparecer de forma remota o verificar la fecha y hora de la audiencia.

2. ¿DE QUÉ TRATA ESTA DEMANDA?

La persona que demandó, Ali Abid-Castelo, es el Demandante, y la compañía demandada, ITW Food Equipment Group LLC, es el Demandado. El Demandante en la demanda alega violaciones salariales y horarias contra el Demandado por: (1) falta de pago de salarios mínimos y de tiempo completo; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta al proporcionar períodos de comida y pagar primas de períodos de comida; (4) falta al proporcionar períodos de descanso y pagar primas de períodos de descanso; (5) falta de pago de todos los salarios ganados y no pagados en la terminación; (6) falta al proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas; (7) falta al indemnizar a los empleados por todos los gastos comerciales necesarios; (8) violación de la Ley de Competencia Desleal de California, la sección 17200, *et seq.*; del Código de Negocios y Profesiones de California; y (9) multas civiles de conformidad con la Ley General de Fiscales Privados de California basadas en las presuntas violaciones del Código Laboral de California enumeradas anteriormente (las "Reclamaciones").

El Demandado niega toda responsabilidad y sostiene que sus políticas y prácticas fueron adecuadas, que a sus empleados se les pagó oportunamente todos los salarios mínimos, de tiempo completo y de horas extras (incluidos los salarios finales); que a sus empleados se les proporcionaron pausas para comer, descansos y declaraciones salariales conformes; y que reembolsó todos los gastos comerciales necesarios. El Demandado niega toda responsabilidad y confía en contar con sólidas defensas legales y factuales para estas reclamaciones, pero reconoce los riesgos, distracciones y costos asociados con los litigios. Al resolver esta demanda, el Demandado no admite, admite ni implica que haya hecho algo incorrecto o legalmente procesable.

3. ¿QUÉ PROPORCIONA EL ACUERDO?

El Demandado ha acordado pagar un Monto Bruto del Acuerdo ("Monto Bruto del Acuerdo" o "GSA") de \$1,400,000.00 para resolver la demanda. De la GSA, los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal los honorarios de abogados del treinta y cinco por ciento (35%) de la GSA, actualmente estimados en un total de \$490,000.00, y el reembolso de costos razonables que no excedan los \$35,000.00; un Pago por Servicio al Representante del Colectivo de \$10,000.00 al Demandante (por el trabajo y los esfuerzos del Demandante para procesar este caso y la liberación general más amplia del Demandante); un pago de \$70,000.00 por las Multas PAGA para resolver las reclamaciones PAGA ("Multas PAGA"); y Costos de Administración del Acuerdo por un monto que no exceda los \$7,750.00. El monto exacto de los Honorarios y Gastos de Litigio de los Abogados del Colectivo, el Pago de Servicios de los Representantes del Colectivo y los Costos de Administración serán determinados por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final. La parte restante del monto del Acuerdo es el "Monto Neto del Acuerdo" o "NSA". El NSA se distribuirá y pagará como Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros del Acuerdo Colectivo, que son los Miembros del Colectivo que no solicitan ser excluidos ("excluirse") del Acuerdo. Si el Tribunal otorga a los Abogados del Colectivo y/o al Demandante menos de lo que solicitan, la diferencia entre lo que se solicita y lo que se otorga se agregará al Monto Neto del Acuerdo.

Pago de Multas PAGA: como parte de la parte PAGA del Acuerdo, las Partes solicitarán al Tribunal que apruebe un pago de multas PAGA de \$70,000.00 en la liquidación de reclamaciones por multas civiles bajo PAGA. Según lo requerido por PAGA, el 75% del pago de las Multas PAGA, o \$52,500.00, se pagará a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California. El 25% restante del pago de las Penalidades PAGA, o \$17,500.00, se distribuirá a los Empleados Agraviados como Pagos Individuales PAGA.

4. ¿DE CUÁNTO SERÁ MI PAGO?

Según los registros del Demandado, trabajó aproximadamente «Class_Work_Weeks» Semanas Laborales durante el Período del Colectivo. Con base en estos registros, se estima que su Pago Individual del Colectivo es de \$«Estimated_Individual_Class_Payment» (menos retención). Los montos reales pueden variar.

Además, los registros del Demandado indican que trabajó aproximadamente «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago PAGA durante el Período PAGA. En consecuencia, su Pago Individual PAGA se estima en \$«Estimated_Individual_PAGA_Payment». Los montos reales pueden variar. Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA.

Pago Individual del Colectivo: Su Pago Individual del Colectivo se basa en el número de Semanas Laborales que trabajó, como se representa en los registros del Demandado, en comparación con el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Colectivo durante el Período del Colectivo. El ochenta por ciento (80%) del Pago Individual del Colectivo de cada Miembro del Colectivo se tratará como un pago en la liquidación de las supuestas reclamaciones por multas civiles y legales e intereses sobre salarios no pagados y cualquier otro monto no relacionado con el salario, si corresponde, que el Administrador del Acuerdo informará en un Formulario 1099 del IRS. El veinte por ciento (20%) del Pago Individual del Colectivo de cada Miembro del Colectivo se tratará como un pago en la liquidación de presuntas reclamaciones por salarios impagos. El 20% asignado como salarios no pagados se reducirá mediante las retenciones y deducciones de impuestos sobre la nómina aplicables y se informará en un Formulario W-2.

Pago Individual PAGA: si trabajó para el Demandado durante el Período PAGA, también es un "Empleado Agraviado" y recibirá un Pago Individual PAGA además de su Pago Individual del Colectivo. Los Pagos Individuales PAGA se basan en el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado en comparación con la cantidad total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA. El cien por ciento (100%) de cada Pago Individual PAGA de los Empleados Agraviados se asignarán a multas y no estarán sujetos a retenciones y deducciones salariales. Su Pago Individual PAGA se informará en un Formulario 1099 del IRS por el Administrador del Acuerdo.

Para los Miembros del Colectivo que también sean Empleados Agraviados, su Pago Individual del Colectivo se combinará con su Pago Individual PAGA, y recibirán un solo cheque por los pagos combinados. Si un Miembro del Colectivo decide excluirse del Acuerdo, seguirá recibiendo un Pago Individual PAGA, ya que los Empleados Agraviados no pueden optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo.

5. ¿CÓMO DISPUTO LOS RECuentOS DE MI SEMANA LABORAL Y/O PERÍODO DE PAGO?

Si cree que la información de la semana laboral y/o el período de pago que se muestra arriba es correcta, no necesita hacer nada.

Si cree que la información de la semana laboral y/o el período de pago que se muestra arriba no es correcta, debe presentar una disputa por escrito indicando por qué cree que la información enumerada no es correcta. La disputa debe enviarse por fax, correo electrónico o correo postal al Administrador del Acuerdo (cuya información de contacto se enumera a continuación en la Sección 10) y debe tener matasellos a más tardar el 27 de marzo de 2026. Debe presentar al Administrador del Acuerdo documentación para respaldar la cantidad de semanas laborales y/o períodos de pago que cree que trabajó durante el Período Colectivo o el Período PAGA. El Administrador del Acuerdo revisará los registros para resolver la disputa. En ausencia de documentación de respaldo, el Administrador del Acuerdo tiene derecho a suponer que la información de la semana laboral y/o el período de pago que se muestra arriba son correctos.

6. ¿CUÁNDO RECIBIRÉ MI PAGO?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final el 14 de julio de 2026, a las 2:30 p.m. en el Departamento 21 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, Juzgado de Rene C. Davidson, para decidir si aprueba el Acuerdo. Si el Juez aprueba el Acuerdo, y alguien objeta, puede haber apelaciones. Nunca queda claro cuándo se pueden resolver estas objeciones y apelaciones, y resolverlas puede llevar un tiempo. Si no hay objeción, la Fecha de Entrada en vigencia del Acuerdo será la fecha de entrada de la Orden del Tribunal que otorga la aprobación final.

Después de la Fecha de Entrada en Vigencia y la aprobación del Tribunal de que el Acuerdo sea definitivo, incluida la resolución de cualquier apelación, los Pagos Individuales del Colectivo y los Pagos Individuales PAGA se enviarán por correo a los Miembros Participantes del Colectivo y a los Empleados Agravados después de que el Acuerdo esté totalmente financiado, lo que no ocurrirá hasta aproximadamente 28 días después de la Fecha de Entrada en Vigencia.

Usted es responsable de mantener una dirección actualizada en los archivos del Administrador del Acuerdo para asegurarse el recibo de su(s) Pago(s) del Acuerdo. Para asegurarse de recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador del Acuerdo si se muda o cambia su dirección postal.

Los cheques del Acuerdo deben cobrarse inmediatamente después de su recepción. Los ingresos de los cheques que permanezcan sin cobrar después de 120 días a partir de la fecha de emisión serán anulados ("Fecha de Anulación"). Si algún cheque de Pago Individual del Colectivo o cheque de Pago Individual PAGA no se cobra y se cancela después de la Fecha de Anulación, dentro de los 7 días calendario posteriores a la Fecha de Anulación, el Administrador identificará la cantidad total de fondos del Acuerdo no cobrados de esos cheques. Los Abogados del Colectivo determinarán entonces si es apropiado tener una segunda distribución de los fondos de los cheques no cobrados a los Miembros del Colectivo que cobraron sus primeros cheques (tanto los Miembros Participantes del Colectivo como los Miembros No Participantes del Colectivo a los que se les enviaron cheques). Los abogados del colectivo considerarán la cantidad de fondos que podrían distribuirse efectivamente a los miembros ausentes del colectivo, considerando la cantidad de fondos residuales, la cantidad de miembros del colectivo ausentes que cobraron sus cheques, el costo administrativo de distribución y si es apropiado enviar cheques solo a los miembros del colectivo que recibirán fondos por encima de alguna cantidad para que el colectivo evite el gasto administrativo de enviar cheques de muy poco valor a los miembros del colectivo ausentes. En cualquier segunda distribución, los fondos no cobrados del Acuerdo se distribuirán proporcionalmente entre los Miembros del Colectivo que cobraron sus primeros cheques utilizando la misma metodología que se utilizó en la primera distribución, a menos que el abogado determine no enviar cheques de muy poco valor a los miembros ausentes del colectivo. Los cheques en cualquier segunda distribución serán anulados 60 días después del envío. Después de que el abogado del colectivo haya hecho todos los esfuerzos razonables para distribuir los fondos a los miembros del colectivo ausentes, el abogado del colectivo presentará una contabilidad final ante el tribunal. Si el tribunal aprueba la contabilidad final, el tribunal en ese momento autorizará a los abogados del colectivo a distribuir los fondos residuales al Fondo Greg E. Knoll Justice Gap del Colegio de Abogados del Estado, de conformidad con la Sección 384 del Código de Procedimiento Civil ("Receptor de Cy Pres"). Las Partes, los Abogados del Colectivo y los Abogados de la Defensa declaran que no tienen ningún interés o relación, financiera o de otro tipo, con el Destinatario de Cy Pres previsto.

Para obtener información actualizada sobre el estado de los pagos, comuníquese con el Administrador del Acuerdo (consulte la Sección 10).

7. ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS CON RESPECTO A ESTE ACUERDO?

NO IMPORTA QUÉ OPCIÓN ELIJA: si usted es un empleado actual del Demandado, su elección a continuación no afectará ni impactará de ninguna manera su empleo.

OPCIÓN 1: Participar en el Acuerdo, recibir un pago, liberar sus reclamaciones individuales

En virtud del Acuerdo, recibirá automáticamente un pago del acuerdo a menos que opte por no participar siguiendo el procedimiento de exclusión voluntaria que se establece a continuación. Si cree que la información de la semana laboral y/o el período de pago anterior es correcta, NO HAGA NADA. Recibirá un cheque. Si cree que la información de la semana laboral y/o el período de pago anterior es incorrecta, envíe una disputa como se explicó anteriormente. El Administrador del Acuerdo le informará sobre el resultado. Recibirá un pago. Por favor, tenga paciencia. Eso llevará tiempo.

OPCIÓN 2: Objetar el Acuerdo (pero seguir siendo un Miembro del Colectivo)

Si no cree que el Acuerdo sea justo, puede objetar parte o la totalidad del Acuerdo. Si desea objetar, debe presentar una Objeción por escrito indicando por qué se opone al Acuerdo. Esto significa que NO desea que el Tribunal apruebe el Acuerdo.

También puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 14 de julio de 2026, a las 2:30 p.m. en el Departamento 21 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, Palacio de Justicia de Rene C. Davidson, y discutir sus objeciones con el Tribunal y las Partes, independientemente de si presentó una objeción previa por escrito. Usted puede comparecer por su cuenta o a través de un abogado contratado por usted a su cargo. La Audiencia de Aprobación Final puede continuar hasta otra fecha sin previo aviso.

Las objeciones por escrito y los avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben enviarse al Administrador del Acuerdo por fax, correo electrónico o correo postal a más tardar el 27 de marzo de 2026. La objeción por escrito debe indicar su nombre y dirección y describir todas las razones legales y fácticas por las que se opone a los términos del Acuerdo. También debe incluir o adjuntar cualquier documento en el que se base su objeción.

SI SE OPONE AL ACUERDO, SEGUIRÁ RECIBIENDO SU PARTE DEL ACUERDO SI EL TRIBUNAL APRUEBA EL ACUERDO SOBRE SU OBJECIÓN.

OPCIÓN 3: Excluirse (excluirse) del Acuerdo; no reciba ningún pago individual del Colectivo, pero conserve su derecho individual a demandar

Si desea ser excluido de participar en el Acuerdo, debe completar y firmar una Solicitud de Exclusión al Administrador del Acuerdo que solicita ser excluido del Acuerdo. Para ser considerado válido, su Solicitud de Exclusión debe estar firmada por usted y contener su nombre, dirección y número de teléfono. Su Solicitud de Exclusión también debe indicar claramente que desea ser excluido del Acuerdo. Para ser considerado oportuno, su Solicitud de Exclusión debe enviarse al Administrador del Acuerdo por fax, correo electrónico o correo postal a más tardar el 27 de marzo de 2026. No se considerarán las Solicitudes de Exclusión tardías.

Si envía oportunamente una Solicitud de Exclusión completa y válida, ya no estará en el Colectivo y no será elegible para objetar los términos del Acuerdo o recibir dinero en virtud del Acuerdo, excepto para la parte del Acuerdo asignada a PAGA. Excepto por las Reclamaciones Liberadas PAGAdefinidas a continuación en la Sección 8, usted no estará obligado por los términos del Acuerdo y podrá presentar cualquier reclamación individual válida que pueda tener contra el Demandado, a su propio costo.

8. ¿A QUÉ ESTOY RENUNCIANDO PARA RECIBIR UN PAGO?

Si el Tribunal aprueba este Acuerdo y a menos que usted se excluya, se convertirá en un Miembro Participante del Colectivo, y eso significa que no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra el Demandado con respecto a las reclamaciones legales que se resuelven en este Acuerdo. Específicamente, renunciará o "liberará" las Reclamaciones Liberadas del Colectivo definidas a continuación contra el Demandado.

Reclamaciones Liberadas del Colectivo: Todos los Miembros Participantes del Colectivo renunciarán y liberarán al Demandado y a sus matrices, subsidiarias, entidades afiliadas, cesionarios y sucesores, y a cada uno de sus respectivos funcionarios, empleados, directores, accionistas, propietarios, agentes, gerentes y empresas conjuntas, o a cualquier individuo o entidad que pueda ser conjuntamente responsable con el Demandado, y a todas las personas o entidades que actúen por, a través de, bajo o en concierto con cualquiera de ellos de todas y cada una de las reclamaciones, derechos, demandas, responsabilidades y causas de demanda de cualquier tipo que surjan de la supuesta violación de cualquier y/o la ley federal que ocurrió durante el Período del Colectivo y que fueron o podrían haber sido declarados en la Demanda en base a los hechos alegados en la Demanda, incluidos, entre otras, las reclamaciones presentadas en virtud del Código Laboral de California §§ 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802 y las secciones aplicables de la Orden Salarial pertinente de la Comisión de Bienestar Industrial; o en virtud de la sección 17200 *et seq.*; del Código de Negocios y Profesiones de California; y cualquier daño, multa, restitución, devolución, interés, costos o honorarios de abogados como resultado de los mismos, y que surgieron durante el Período del Colectivo.

Reclamaciones Liberadas PAGA: las reclamaciones liberadas por el Estado de California son todas reclamaciones por multas civiles bajo PAGA que ocurrieron durante el Período PAGA y que se incluyeron en la Notificación PAGA del Demandante al Estado.

9. ¿TENGO UN ABOGADO EN ESTE CASO?

El Tribunal ha determinado que Wilshire Law Firm, PLC está calificado para representarlo a usted y a los Miembros del Colectivo en la demanda. Estos abogados se llaman Abogados del Colectivo y su información de contacto se enumera a continuación. Si desea ser representado por su propio abogado, puede contratar a uno por su cuenta.

WILSHIRE LAW FIRM

Benjamin H. Haber

Benjamin.haber@wilshirelawfirm.com

Chase M. Stern

chase.stern@wilshirelawfirm.com

Alan Wilcox

alan.wilcox@wilshirelawfirm.com

Bradford Smith

bradford.smith@wilshirelawfirm.com

660 S. Figueroa St., Sky Lobby

Los Ángeles, California 90017

Teléfono: (213) 381-9988; Fax: (213) 381-9989

10. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Puede comunicarse con los Abogados del Colectivo a través de la información de contacto que se indica en la Sección 9, si tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo. También puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal, ILYM Group, Inc. llamando al número gratuito 1-(888) 250-6810, o puede escribir al Administrador a la siguiente dirección:

ILYM Group, Inc.
Acuerdo *ITW Food Equipment Group LLC*
Apartado Postal 2031
Tustin, CA 92781
Correo electrónico: claims@ilymgroup.com
Fax: (888)-845-6185

Puede encontrar una copia del Acuerdo de Conciliación, así como las Mociones de Aprobación Preliminar y Final en el sitio web de este Acuerdo, que se encuentra en <https://ilymgroup.com/ITW>.

NO SE COMUNIQUE CON EL TRIBUNAL NI CON ITW FOOD EQUIPMENT GROUP LLC PARA OBTENER ASESORAMIENTO LEGAL O INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

Abid-Castelo v. ITW Food Equipment Group, LLC, et al.

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYMID QR Code»

ILYM ID: «ILYMID»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»