

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND DATE
FOR FINAL APPROVAL HEARING (“NOTICE”)**

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of Aspiranet who worked during a certain period of time, you may be entitled to receive money from a class action and PAGA case settlement.

Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class action and PAGA litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the settlement fund.

You have received this Notice because the records of Aspiranet (“Defendant”), show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from the settlement of the Actions (“Settlement”). Class Members are all persons employed by Defendant in California and classified as a non-exempt, hourly-paid employee who worked for Defendant during the period December 28, 2019, through September 17, 2024 (“Class Period”).

- The Settlement is to resolve Plaintiff’s lawsuit alleging wage and hour violations against Defendant, captioned *Khinoo v. Aspiranet*, Case No. CV-23-007641, initiated on December 28, 2023 (“Class Action”), and the Plaintiff’s lawsuit alleging PAGA violations against Defendant, captioned *Khinoo v. Aspiranet*, Case No. CV-24-001726, initiated on March 4, 2024 (“PAGA Action”) and deemed related to Case No. CV-23-007641 by order dated August 12, 2024, with both cases pending in Superior Court of the State of California, County of Stanislaus (collectively the “Actions”), collectively alleging causes of action against Defendant for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (5) failure to pay all wages due upon termination; (6) failure to provide accurate wage statements; (7) failure to timely pay wages during employment; (8) failure to indemnify; (9) failure to pay for unused vested vacation time; and (10) engaging in unfair competition within the meaning of Business and Professions Code section 17200 arising out of Labor Code violations alleged in the Class Action complaint, and seeking civil penalties under the Private Attorney’s General Act of 2004, Labor Code sections 2698 et seq. (“PAGA”) for violations of the Labor Code alleged in the PAGA Action.
- On June 12, 2026, the Court granted preliminary approval of the Settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Actions. Defendant vigorously denies the claims in the Actions and contend that they fully complied with all applicable laws.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the Settlement of the Class Action.
OPT OUT OF THE CLASS ACTION PORTION OF THE SETTLEMENT BY SUBMITTING A REQUEST FOR EXCLUSION	Exclude yourself from the Class Action portion of the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the Settlement of the Class Action. If you worked at any time during the period from December 28, 2022 through September 17, 2024 ("PAGA Period") as a non-exempt, hourly-paid employee of Defendant, as well, then you will be deemed an “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the Settlement of the Released PAGA Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the Class Action portion of the Settlement.

OBJECT TO THE CLASS ACTION PORTION OF THE SETTLEMENT	If you do not opt out of the Class Action portion of the Settlement, you may write to the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc., about why you object to the Class Action portion of the Settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Class Action portion of the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Class Action Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for November 17, 2026 in Department 23 of the Stanislaus County Superior Court, located at 801 10th Street Modesto, CA 95354.
--	--

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 8:30 a.m., in the City Towers Courthouse of the Stanislaus County Superior Court, located at 801 10th Street Modesto, CA 95354, in Department 23. You are not required to attend the Final Approval Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant's records show that you currently work, or previously worked, for Defendant or Aspiranet as an hourly-paid, non-exempt employee in the State of California at some point during the Class Period. You were sent this Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Actions, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

What are The Actions About?

Janice Denyse Khinoo was an hourly-paid, non-exempt employee of Defendant. She is the "Plaintiff" in the Actions and is suing in the Class Action on behalf of herself and Class Members for Defendant's alleged failure to pay overtime wages, failure to pay minimum wages, failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof, failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof, failure to pay all wages due upon separation, failure to provide accurate wage statements, failure to timely pay wages during employment, failure to indemnify, failure to pay unused vested vacation time, and claiming Defendant engaged in unfair competition within the meaning of Business and Professions Code section 17200.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned in the Class Action and other alleged Labor Code violations in the PAGA Action, Plaintiff also seeks penalties in the PAGA Action under PAGA.

Defendant denies all the allegations made by Plaintiff in the Actions and denies that it violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved the Settlement. The Court will decide whether to give final approval to the Settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle the Actions on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the "Gross Settlement Amount" of \$1,775,000.00, unless increased pursuant to their executed "Class and PAGA Settlement Agreement" ("Agreement"). The Gross Settlement Amount includes (1) administration costs up to \$13,950.00; (2) a service award of up to \$7,500.00 to Plaintiff for her time and effort in pursuing the Actions; (3) up to 35% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless increased pursuant to the Agreement, amounts to \$621,250.00; (4) up to \$50,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$88,750.00 of the Gross

Settlement Amount . Pursuant to the PAGA portion of the Settlement, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$66,562.50, will be paid to the State of California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and twenty-five percent (25%), or \$22,187.50, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately \$993,550.00 will be available for distribution to Class Members (“Net Settlement Amount”).

Defendant estimates that, as of the date of mediation on September 17, 2024, there were 1,510 Class Members and 117,955 total Workweeks between December 28, 2019 and September 17, 2024. In the event the number of Workweeks during the Class Period increases by more than 5%, then at Defendant’s election: (1) the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the Workweeks worked in the Class Period in excess of 123,852 (i.e. $117,955 + 5,897$) Workweeks multiplied by the Workweek Value; or (2) the Class Period shall end on the date the number of Workweeks reaches 123,852. The Workweek count shall be calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount (\$1,775,000.00) by 117,955, which amounts to a “Workweek Value” of \$15.00. Defendant shall make its elections no later than 21 days after receiving sufficient information from the Settlement Administrator indicating the number of Workweeks has exceeded 123,852. “Workweek” means any week during which a Class Member worked for Defendant for at least one day during the Class Period.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the Class Member’s number of Workweeks. Specifically, Class Members’ payments will be calculated by dividing the number of their individual Workweeks by the total Workweeks for all Class Members multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Class Member’s individual Workweeks ÷ total Workweeks for all Class Members) x Net Settlement Amount. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (i.e., Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$22,187.50 allocated to the Aggrieved Employees as PAGA penalties, whether or not they opt out of the Class Action portion of the Settlement, based on the number of Workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant’s records indicate that you worked «Class_Workweeks» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA_Pay_Periods» PAGA pay periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Estimated_Individual_Class_Award» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«Estimated_Individual_PAGA_Award». If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than October 3, 2026. A Workweeks and/or PAGA pay periods dispute must: (a) contain the case name and number of the Class Action (captioned *Khinoo v. Aspiranet*, Case No. CV-23-007641) for a Workweek dispute and/or the case name and number of the PAGA Action (captioned *Khinoo v. Aspiranet*, Case No. CV-24-001726) for a PAGA pay periods dispute; (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four (4) digits of your Social Security number; (c) clearly state that you dispute the number of Workweeks and/or PAGA pay periods credited to you and what you contend is the correct number; and (d) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address listed in below, postmarked on or before October 3, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Class Action Settlement payment to Class Members who do not opt out of the Class Action portion of the Settlement will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as penalties and interest reported on IRS Form 1099. This Notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to the *cy pres* recipient, Legal Aid at Work.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your “Individual Class Payment” (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your Settlement share calculation and do not opt out of the Class Action portion of the Settlement, you will be bound by the entire release in the Settlement and receive your Individual Class Payment, as well as your Individual PAGA Payment (*i.e.*, your share of the Aggrieved Employees’ portion of the payment allocated to PAGA penalties) if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the Settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all “Released Class Claims” he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendant to the Settlement Administrator.

Effective upon entry of judgment, the order granting final approval of this Settlement, and on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and funds all employer payroll taxes owed on the wage portion of the Individual Class Payments, Plaintiff, non-opting out Class Members, and Class Counsel will release claims against all Released Parties as follows:

Release by non-opting out Class Members: For the duration of the Class Period, all non-opting out Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the complaint filed in the Class Action including: (1) all claims for failure to pay overtime wages; (2) all claims for failure to pay minimum wages; (3) all claims for failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) all claims for failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof (5) all claims for the failure to pay wages due upon termination or resignation; (6) all claims for non-compliant wage statements; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to reimburse business expenses; (9) failure to pay vested vacation; and (10) all claims asserted through California Business & Professions Code section 17200, *et seq.* arising out of the Labor Code violations referenced in the complaint filed in the Class Action. (“Released Class Claims”)

Release by Aggrieved Employees: For the duration of the PAGA Period, all Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the complaint filed in the PAGA Action and the PAGA Notice. (“Released PAGA Claims”)

“Released Parties” means Defendant, and each of its former, present and future owners, parents, affiliates and subsidiaries, and all of their current, former, and future officers, directors, members, board members, managers, employees, consultants, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, accountants, insurers, reinsurers, and/or legal representatives.

Option 2 – Opt Out of the Class Action portion of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Class Payment or release the Released Class Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class Action portion of the Settlement. Your written request must include your name, address, email address or telephone number, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the Class Action portion of the Settlement. Sign, date, and mail your written request for exclusion to the address below.

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Email: info@ilymgroup.com

To be valid, your written request for exclusion must be mailed and postmarked to the Settlement Administrator not later than October 3, 2026.

The proposed Settlement includes the settlement of the Released PAGA Claims. An employee may not request exclusion from the Settlement of the PAGA claims. Thus, if the Court approves the Settlement, then even if you request exclusion from the Class Action portion of the Settlement, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the Released PAGA Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Released Class Claims.

Option 3 – Submit an Objection to the Class Action portion of the Settlement

If you wish to object to the Class Action portion of the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Class Action portion of the Settlement. Your written objection must provide your name, address, signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Class Action portion of the Settlement. Your written objection must be mailed to the Settlement Administrator no later than October 3, 2026. Please note that you cannot both object to the Class Action portion of the Settlement and opt out of the Class Action portion of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Class Action portion of the Settlement and will receive your Individual Class Payment.

Even if you don't submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the "Final Approval Hearing" set for November 17, 2026 at 8:30 a.m. in the Department 23 of the Stanislaus County Superior Court, located at 801 10th Street Modesto, CA 95354, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/search-case>. You may also retain an attorney to represent you at the Final Approval Hearing at your own expense.

Additional Information

This Notice is only a summary of the Actions and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at (888) 250-6810 or "Class Counsel", whose information appears below:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

David D. Bibiyan (SBN 287811)

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

You may also visit the Settlement Administrator's website at <https://ilymgroup.com/Aspiranet> to gain access to key documents in this case, including the Agreement, the order granting preliminary approval of this Settlement,

the order granting final approval of this Settlement, and the final judgment.

You may also refer to the pleadings, the Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Department 23 of the Stanislaus County Superior Court, located at 801 10th Street Modesto, CA 95354, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/search-case>.

All inquiries by Class Members regarding this Notice, the Settlement, or the Agreement should be directed to the Settlement Administrator.

**PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE,
DEFENDANT, OR DEFENDANT'S ATTORNEYS WITH INQUIRIES.**

**AVISO SOBRE EL ACUERDO DE CONCILIACIÓN PROPUESTO Y LA
FECHA DE LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA (“AVISO”)**

Janice Denyse Khinoo v Aspiranet

Condado de Stanislaus, Tribunal Superior de California (“Tribunal”), números de casos CV-23-007641 y CV-24-001726

Si usted es o ha sido empleado de Aspiranet en California, con un salario por horas y no exento, y ha trabajado durante un determinado período de tiempo, es posible que tenga derecho a recibir una indemnización derivada del acuerdo de conciliación alcanzado en una demanda colectiva y en un caso del acuerdo de conciliación de la PAGA.

Por favor, lea con atención el presente Aviso. El presente Aviso se refiere a un acuerdo de conciliación propuesto para una demanda colectiva y un litigio en virtud de la PAGA. Si es usted un Miembro de la Demanda Colectiva, este documento contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago con cargo al fondo del acuerdo de conciliación.

Usted ha recibido el presente Aviso porque, según los registros de Aspiranet (“Demandado”), usted es un “Miembro de la Demanda Colectiva” y, por lo tanto, tiene derecho a recibir un pago procedente del acuerdo de conciliación alcanzado en las Acciones (“Acuerdo de Conciliación”). Los Miembros de la Demanda Colectiva son todas aquellas personas contratadas por el Demandado en California y clasificadas como empleados no exentos, remunerados por horas, que trabajaron para el Demandado durante el período comprendido entre el 28 de diciembre de 2019 y el 17 de septiembre de 2024 (“Período de la Demanda Colectiva”).

- El Acuerdo de Conciliación tiene por objeto resolver la demanda interpuesta por la Demandante por presuntas violaciones relacionadas con los salarios y las horas de trabajo contra el Demandado, titulada *Khinoo v. Aspiranet*, Caso No. CV-23-007641, iniciada el 28 de diciembre de 2023 (“Demanda Colectiva”), así como la demanda interpuesta por la Demandante por presuntas violaciones de la PAGA contra el Demandado, titulada *Khinoo v. Aspiranet*, Caso No. CV-24-001726, iniciada el 4 de marzo de 2024 (“Demanda de la PAGA”) y considerada relacionada con el Caso No. CV-23-007641 mediante auto de fecha 12 de agosto de 2024, estando ambos casos pendientes ante el Tribunal Superior del Estado de California, condado de Stanislaus (colectivamente, las “Demandas”), en las que se alegan conjuntamente causas de acción contra el Demandado por: (1) el incumplimiento en el pago de las horas extras; (2) el incumplimiento en el pago del salario mínimo; (3) el incumplimiento en la concesión de períodos de comida o de la indemnización correspondiente; (4) el incumplimiento en la concesión de períodos de descanso o de la indemnización correspondiente; (5) el incumplimiento en el pago de la totalidad del salario adeudado tras la rescisión laboral; (6) el incumplimiento en la entrega de declaraciones salariales precisas; (7) el incumplimiento en el pago puntual de los salarios durante la relación laboral; (8) el incumplimiento de la obligación de indemnizar; (9) el incumplimiento de la obligación de abonar las vacaciones acumuladas y no disfrutadas; y (10) la participación en prácticas de competencia desleal, según lo dispuesto en la sección 17200 del Código Comercial y Profesional, derivadas de las violaciones del Código Laboral alegadas en la denuncia colectiva, y la solicitud de sanciones civiles en virtud de la Ley del Procurador General Privado de 2004, secciones 2698 et seq. del Código Laboral (“PAGA”, por sus siglas en inglés) por las violaciones del Código Laboral alegadas en la Demanda interpuesta al amparo de la PAGA.
- El 12 de junio de 2026, el Tribunal concedió la aprobación preliminar del Acuerdo de Conciliación y ordenó que se notificara dicho Acuerdo a todos los Miembros de la Demanda Colectiva. El Tribunal no se ha pronunciado en modo alguno sobre la validez de las reclamaciones formuladas en las Demandas. El Demandado niega rotundamente las reclamaciones formuladas en las Demandas y sostiene que ha cumplido plenamente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN EL PRESENTE ACUERDO DE CONCILIACIÓN	
NO REALIZAR NINGUNA ACCIÓN Y RECIBIR EL PAGO	Reciba un pago y renuncie a sus derechos legales para interponer las reclamaciones exoneradas por el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva.
OPTAR POR NO PARTICIPAR EN LA PARTE DE LA DEMANDA COLECTIVA DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN PRESENTANDO UNA SOLICITUD DE EXCLUSIÓN VOLUNTARIA	Exclúyase voluntariamente de la parte del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, de modo que no reciba ningún pago en concepto de la resolución de las reclamaciones de la demanda colectiva, y conserve sus derechos legales para interponer de forma individual las reclamaciones de la demanda colectiva que, de otro modo, quedarían exoneradas mediante el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva. Si trabajó en algún momento durante el período comprendido entre el 28 de diciembre de 2022 y el 17 de septiembre de 2024 («Período de la PAGA») como empleado no exento y remunerado por horas del Demandado, se le considerará un «Empleado Agraviado» y seguirá recibiendo su parte de los fondos disponibles procedentes del Acuerdo de Conciliación sobre las Reclamaciones Exoneradas de la PAGA, tal y como se definen más abajo (su «Pago Individual de la PAGA»), incluso si decide excluirse voluntariamente de la parte del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva.
OBJETAR A LA PARTE DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA	Si no opta por no participar en la parte del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, puede escribir al Administrador del Acuerdo de Conciliación, ILYM Group, Inc., explicando los motivos por los que objeta dicha parte del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, y ellos comunicarán sus inquietudes a los asesores, quienes a su vez las remitirán al Tribunal. Si el Tribunal aprueba la parte del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva a pesar de su objeción, usted seguirá estando sujeto al Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva. Usted o su abogado también podrán dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Definitiva prevista para el 17 de noviembre de 2026 en la Sala 23 del Tribunal Superior del Condado de Stanislaus, situado en 801 10th Street Modesto, CA 95354.

La Audiencia de Aprobación Definitiva sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 8:30 a.m. de la mañana en el Palacio de Justicia City Towers del Tribunal Superior del Condado de Stanislaus, situado en 801 10th Street Modesto, CA 95354, en la Sala 23. No es obligatorio que asista a la Audiencia de Aprobación Definitiva, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué recibo el presente Aviso?

Los registros del Demandado muestran que usted trabaja actualmente, o ha trabajado anteriormente, para el Demandado o para Aspiranet como empleado no exento remunerado por horas en el Estado de California en algún momento durante el Período de la Demanda Colectiva. Se le ha enviado el presente Aviso porque tiene derecho a conocer los detalles del acuerdo de conciliación propuesto de una demanda colectiva, así como todas las opciones de que dispone antes de que el Tribunal decida si aprueba definitivamente el acuerdo de conciliación. Si el Tribunal aprueba el acuerdo de conciliación y, posteriormente, se resuelven todas las objeciones y recursos,

un “Administrador del Acuerdo de Conciliación” designado por el Tribunal se encargará de efectuar los pagos descritos en el presente Aviso. El presente Aviso explica las Acciones, el acuerdo de conciliación, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quiénes tienen derecho a ellos y cómo solicitarlos.

¿En qué consisten las Demandas?

Janice Denyse Khinoo era una empleada remunerada por horas y no exenta del Demandado. Ella es la “Demandante” en las Demandas y ha interpuesto la Demanda Colectiva en nombre propio y en el de los Miembros de la Demanda Colectiva por el presunto incumplimiento por parte del Demandado de pagar las horas extras, el salario mínimo, los períodos de comida o la indemnización correspondiente, los períodos de descanso o la indemnización correspondiente, así como de abonar la totalidad de los salarios adeudados tras el cese de la relación laboral, incumplimiento en la facilitación de declaraciones salariales precisas, incumplimiento en el pago puntual de los salarios durante la relación laboral, incumplimiento en la indemnización, incumplimiento en el pago de las vacaciones acumuladas y no disfrutadas, y reclamación de que el Demandado incurrió en competencia desleal según lo dispuesto en la sección 17200 del Código Comercial y Profesional.

Basándose en las presuntas violaciones del Código Laboral mencionadas anteriormente en la Demanda Colectiva y en otras presuntas violaciones del Código Laboral en la Demanda de la PAGA, la Demandante también solicita sanciones en la Demanda de la PAGA en virtud de la PAGA.

El Demandado niega todas las alegaciones formuladas por la Demandante en las Demandas y niega haber cometido ninguna violación de ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones de la Demandante. El Tribunal solo ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo de Conciliación. El Tribunal decidirá si concede la aprobación definitiva al Acuerdo de Conciliación en la Audiencia de Aprobación Definitiva.

Resumen de los Términos del Acuerdo de Conciliación

La Demandante y el Demandado han acordado llegar a un acuerdo sobre las Demandas en nombre propio y en el de los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Agraviados por el “Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación” de \$1,775,000.00, a excepción de que dicho importe se incremente de conformidad con el “Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva y la PAGA” (“Acuerdo”) que han firmado. El Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación incluye: (1) gastos de administración por un importe máximo de \$13,950.00; (2) una retribución por servicios prestados de hasta \$7,500.00 a la Demandante por el tiempo y el esfuerzo dedicados a la tramitación de las Demandas; (3) hasta el 35 % del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación en concepto de honorarios de abogados, que, a excepción de lo dispuesto en el Acuerdo, asciende a \$621,250.00; (4) hasta \$50,000.00 en costos de litigación para los Asesores de la Demanda Colectiva, según se acredite; y (5) la asignación destinada a las sanciones de la PAGA, por un importe de \$88,750.00 del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación. De conformidad con la parte del Acuerdo de Conciliación correspondiente a la PAGA, el setenta y cinco por ciento (75 %) del importe asignado a la PAGA, es decir, \$66,562.50, se abonará a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés), y el veinticinco por ciento (25 %), es decir, \$22,187.50, se distribuirá entre los Empleados Agraviados. Una vez deducidas estas cantidades, se dispondrá de un total de aproximadamente \$993,550.00 para su distribución entre los Miembros de la Demanda Colectiva (“Importe Neto del Acuerdo de Conciliación”).

El Demandado estima que, a fecha de la mediación, el 17 de septiembre de 2024, había 1,510 Miembros de la Demanda Colectiva y un total de 117.955 Semanas Laborales entre el 28 de diciembre de 2019 y el 17 de septiembre de 2024. En caso de que el número de Semanas Laborales durante el Período de la Demanda Colectiva aumente en más de un 5 %, entonces, a elección del Demandado: (1) el Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación se incrementará proporcionalmente en función de las Semanas Laborales trabajadas durante el Período de la Demanda Colectiva que superen las 123,852 (es decir, 117,955 + 5,897) Semanas Laborales, multiplicadas por el Valor de la Semana Laboral; o (2) el Período de la Demanda Colectiva finalizará en la fecha en que el número de Semanas Laborales alcance las 123,852. El recuento de la Semana Laboral se calculará dividiendo el Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación (\$1,775,000.00) acordado inicialmente entre 117,955, lo que da como resultado un “Valor de la Semana Laboral” de \$15.00. El Demandado deberá realizar sus elecciones a más tardar 21 días después de recibir del Administrador del Acuerdo de Conciliación información suficiente que indique que

el número de Semanas Laborales ha superado las 123,852. Por “Semana Laboral” se entiende cualquier semana durante la cual un Miembro de la Demanda Colectiva haya trabajado para el Demandado al menos un día durante el Período de la Demanda Colectiva.

Distribución a los Miembros de la Demanda Colectiva

Los Miembros de la Demanda Colectiva que no opten por no participar recibirán un pago *prorrrateado* del Importe Neto del Acuerdo de Conciliación, en función del número de Semanas Laborales de cada Miembro de la Demanda Colectiva. Específicamente, los pagos a los Miembros de la Demanda Colectiva se calcularán dividiendo el número de sus Semanas Laborales individuales entre el total de Semanas Laborales de todos los Miembros de la Demanda Colectiva, multiplicado por el Importe Neto del Acuerdo de Conciliación. Salvo que se indique lo contrario, la fórmula para un Miembro de la Demanda Colectiva es la siguiente: (Semanas Laborales individuales de cada Miembro de la Demanda Colectiva ÷ total de Semanas Laborales de todos los Miembros de la Demanda Colectiva) × Importe Neto del Acuerdo de Conciliación. Además, los Miembros de la Demanda Colectiva que trabajaron durante el Período de la PAGA (es decir, los Empleados Agraviados) recibirán una parte *prorrrateada* de los \$22,187.50 asignados a los Empleados Agraviados en concepto de sanciones de la PAGA, independientemente de que opten o no por excluirse voluntariamente de la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación, en función del número de Semanas Laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período de la PAGA.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «Class_Workweeks» Semanas Laborales como empleado no exento y remunerado por horas en California durante el Período de la Demanda Colectiva y «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago de la PAGA durante el Período de la PAGA. Según estos datos, el importe estimado de su pago como Miembro de la Demanda Colectiva sería de \$«Estimated_Individual_Class_Award» y el importe estimado de su pago como Empleado Agraviado sería de \$«Estimated_Individual_PAGA_Award». Si considera que esta información es incorrecta y desea impugnarla, deberá enviar por correo una impugnación al Administrador del Acuerdo de Conciliación a más tardar el 3 de octubre de 2026. Cualquier controversia relativa a las Semanas Laborales y/o a los Períodos de Pago de la PAGA debe: (a) contener el nombre y el número de caso de la Demanda Colectiva (titulada *Khinoo v. Aspiranet*, Caso No. CV-23-007641) en caso de litigio relativo a la Semana Laboral y/o el nombre y el número de caso de la Demanda de la PAGA (titulada *Khinoo v. Aspiranet*, Caso No. CV-24-001726) en caso de litigio relativo a los Períodos de Pago de la PAGA; (b) incluir su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los cuatro (4) últimos dígitos de su número del Seguro Social; (c) indicar claramente que impugna el número de Semanas Laborales y/o de Períodos de Pago de la PAGA que se le han acreditado y cuál es, en su opinión, el número correcto; y (d) enviarse por correo al Administrador del Acuerdo de Conciliación a la dirección mencionada más abajo, con matasellos de fecha igual o anterior al 3 de octubre de 2026. Por favor, incluya toda la documentación que considere que respalda su disputa. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos.

Declaraciones fiscales

El 100 % de los pagos correspondientes a las sanciones de la PAGA a los Empleados Agraviados se asignarán como sanciones en el formulario 1099 del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés). El 20 % de cada pago derivado del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva destinado a los Miembros de la Demanda Colectiva que no hayan optado por no participar en la parte del Acuerdo de Conciliación correspondiente a la Demanda Colectiva se considerará salario y se declarará en el formulario W-2 del IRS, mientras que el 80 % restante se considerará sanciones e intereses y se declarará en el formulario 1099 del IRS. El presente Aviso no tiene por objeto ofrecer asesoramiento jurídico ni fiscal sobre su participación en el Acuerdo de Conciliación.

Su cheque tendrá una validez de 180 días a partir de la fecha de emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se cancelarán y los fondos asociados se transmitirán al destinatario *cy pres*, Legal Aid at Work.

Sus opciones en virtud del Acuerdo de Conciliación

Opción 1 – No realizar ninguna acción y recibir su pago

Si no opta por no participar, tendrá derecho automáticamente a su “Pago Individual de la Demanda Colectiva” (*es decir*, su parte del Importe Neto del Acuerdo de Conciliación), ya que es Miembro de la Demanda Colectiva. Si no disputa el cálculo de su parte del Acuerdo de Conciliación y no decide excluirse voluntariamente de la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación, quedará sujeto a la exención de responsabilidad completa prevista en el Acuerdo de Conciliación y recibirá su Pago Individual de la Demanda Colectiva, así como su Pago Individual en virtud de la PAGA (es decir, su parte de la fracción del pago correspondiente a los Empleados Agraviados asignada a las sanciones de la PAGA) si, además, es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si es usted Miembro de la Demanda Colectiva, no es necesario que realice ninguna gestión para recibir los pagos del Acuerdo de Conciliación mencionados anteriormente.**

Se considerará que los Miembros de la Demanda Colectiva que no presenten una solicitud de exclusión voluntaria válida y dentro del plazo establecido (de conformidad con la Opción 2 que figura más abajo) han exonerado, resuelto, transigido, renunciado y liberado de forma plena, definitiva y permanente a las Partes Exoneradas de todas las “Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva” que puedan tener o hayan tenido en el momento de la aprobación definitiva del presente Acuerdo de Conciliación y del pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo de Conciliación.

Con efecto a partir de la sentencia, de la resolución por la que se concede la aprobación definitiva del presente Acuerdo de Conciliación y de la fecha en que el Demandado abone íntegramente el Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación y abone todos los impuestos sobre las declaraciones salariales adeudados por el empleador sobre la parte salarial de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, la Demandante, los Miembros de la Demanda Colectiva que no se hayan excluido voluntariamente y los Asesores de la Demanda Colectiva renunciarán a sus reclamaciones contra todas las Partes Exoneradas de la siguiente manera:

Exoneración de los Miembros de la Demanda Colectiva que no hayan optado por no participar: Durante el Período de la Demanda Colectiva, todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no hayan optado por no participar, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, exoneran a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se hayan alegado, o que razonablemente se hubieran podido alegar, basadas en los hechos expuestos en la denuncia presentada en la Demanda Colectiva, entre las que se incluyen: (1) todas las reclamaciones por incumplimiento en el pago de horas extras; (2) todas las reclamaciones por incumplimiento en el pago del salario mínimo; (3) todas las reclamaciones por incumplimiento en la concesión de períodos de comida o la indemnización correspondiente; (4) todas las reclamaciones por incumplimiento en la concesión de períodos de descanso conformes a la normativa o la indemnización correspondiente; (5) todas las reclamaciones por incumplimiento en el pago de los salarios adeudados tras la rescisión laboral o la dimisión; (6) todas las reclamaciones por declaraciones salariales que no cumplan la normativa; (7) el incumplimiento puntual de los salarios; (8) el incumplimiento de los gastos de empresa; (9) el incumplimiento de las vacaciones acumuladas; y (10) todas las reclamaciones presentadas en virtud de la sección 17200 *et seq.* del Código Comercial y Profesional de California, derivadas de las violaciones del Código Laboral a las que se hace referencia en la denuncia presentada en la Demanda Colectiva. (“Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva”)

Exoneración de los Empleados Agraviados: Durante el Período de la PAGA, se considerará que todos los Empleados Agraviados eximen de responsabilidad, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones de la PAGA que se hayan alegado, o que razonablemente se hubieran podido alegar, sobre la base de los hechos expuestos en la denuncia presentada en la Demanda de la PAGA y en el Aviso de la PAGA. (“Reclamaciones Exoneradas de la PAGA”)

Por “Partes Exoneradas” se entiende el Demandado, así como cada uno de sus propietarios, sociedades matrices,

filiales y empresas asociadas, tanto actuales como anteriores y futuros, y todos sus funcionarios, directores, socios, miembros de la junta directiva, gerentes, empleados, consultores, socios, accionistas, participantes en empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contables, aseguradoras, reaseguradoras y/o representantes legales, tanto actuales como anteriores y futuros.

Opción 2 – Optar por no participar en la parte del Acuerdo de Conciliación correspondiente a la Demanda Colectiva

Si no desea recibir el Pago Individual de la Demanda Colectiva ni exonerarse de las Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva, puede excluirse voluntariamente presentando una solicitud por escrito para quedar excluido de la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación. Su solicitud por escrito debe incluir su nombre, dirección, dirección de correo electrónico o número de teléfono, así como cualquier declaración en la que se indique que no desea participar en la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación. Firme, feche y envíe por correo postal su solicitud de exclusión voluntaria por escrito a la dirección que figura más abajo.

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

Para que sea válida, su solicitud de exclusión voluntaria por escrito deberá enviarse por correo postal y llevar el matasellos del Administrador del Acuerdo de Conciliación, a más tardar el 3 de octubre de 2026.

El Acuerdo de Conciliación propuesto incluye la resolución de las Reclamaciones Exoneradas de la PAGA. Un empleado no podrá solicitar quedar excluido voluntariamente del Acuerdo de Conciliación de las reclamaciones en virtud de la PAGA. Por lo tanto, si el Tribunal aprueba el Acuerdo de Conciliación, aunque solicite su exclusión voluntaria de la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación, si es usted un Empleado Agraviado, seguirá recibiendo su Pago Individual de la PAGA y se considerará que ha renunciado a las Reclamaciones Exoneradas de la PAGA. Una solicitud de exclusión voluntaria preservará su derecho, si corresponde, a interponer de forma individual únicamente las Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva.

Opción 3 – Presentar una objeción a la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación

Si desea objetar a la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación, puede enviarla por escrito a través del correo postal, indicando los motivos por los que objeta a dicha parte del Acuerdo de Conciliación. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, firma, una declaración en la que indique si tiene previsto comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva y una exposición de los motivos, junto con la base jurídica, si corresponde, por la que considera que el Tribunal no debería aprobar la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación. Debe enviar su objeción por escrito al Administrador del Acuerdo de Conciliación a más tardar el 3 de octubre de 2026. Por favor, tenga en cuenta que no puede, al mismo tiempo, objetar la parte del Acuerdo de Conciliación relativa a la Demanda Colectiva y optar por no participar en dicha parte del Acuerdo de Conciliación. Si usted se excluye voluntariamente, su objeción será desestimada. Si el Tribunal desestima su objeción, quedará vinculado por la parte del Acuerdo de Conciliación correspondiente a la Demanda Colectiva y recibirá su Pago Individual de la Demanda Colectiva.

Aunque no presente una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva y formular una objeción verbalmente ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Definitiva

Si lo desea, puede comparecer en la “Audiencia de Aprobación Definitiva” prevista para el 17 de noviembre de 2026 a las 8:30 a.m. en la Sala 23 del Tribunal Superior del Condado de Stanislaus, ubicado en 801 10th Street Modesto, CA 95354, y objetar verbalmente al Acuerdo de Conciliación, exponer sus objeciones por escrito ante el Tribunal o

realizar cualquier otro comentario sobre el Acuerdo de Conciliación, cuyos gastos serán por su propia cuenta. Puede asistir a esta audiencia de forma virtual, mediante audio o video, en <https://www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/search-case>. Asimismo, puede contratar a un abogado para que le represente en la Audiencia de Aprobación Definitiva, cuyos honorarios serán por su propia cuenta.

Información Adicional

El presente Aviso es únicamente un resumen de las Demandas y del Acuerdo de Conciliación. Si desea obtener información más detallada sobre los aspectos relacionados con el presente caso y el Acuerdo de Conciliación, puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo de Conciliación llamando al (888) 250-6810 o con los “Asesores de la Demanda Colectiva”, cuyos datos figuran más abajo:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

David D. Bibiyan (No. de colegiado 287811)

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel (No. de colegiado 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Teléfono: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

Asimismo, puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo de Conciliación en <https://ilymgroup.com/Aspiranet> para acceder a los documentos clave del caso, incluyendo el Acuerdo, la resolución por la que se concede la aprobación preliminar de dicho Acuerdo de Conciliación, la resolución por la que se concede la aprobación definitiva del presente Acuerdo de Conciliación y la sentencia definitiva.

Asimismo, puede consultar los escritos procesales, el Acuerdo y otros documentos presentados en el presente caso, que pueden consultarse en la Sala 23 del Tribunal Superior del Condado de Stanislaus, ubicado en 801 10th Street Modesto, CA 95354, durante el horario comercial habitual de cada día laborable del tribunal. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/search-case>.

Todas las consultas de los Miembros de la Demanda Colectiva relativas al presente Aviso, al Acuerdo de Conciliación o al Acuerdo deberán dirigirse al Administrador del Acuerdo de Conciliación.

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ, EL DEMANDADO NI LOS ABOGADOS DEL DEMANDADO PARA REALIZAR CONSULTAS.

Khinoo v. Aspiranet
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

«ILYMID
QR
Code»

«Piece_Number»

ILYM ID: «ILYMID»
«First_Name» «Last_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip_Code»