

Barbara DuVan-Clarke, SBN 259268
BDC@blackstonepc.com
Danielle Ling GruppChang, SBN 313881
dgruppchang@blackstonepc.com
P.J. Van Ert, SBN 234858
pjvanert@blackstonepc.com
Annabel Blanchard, SBN 258135
abanchard@blackstonepc.com
BLACKSTONE LAW, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Telephone: (310) 622-4278
Fax: (855) 786-6356

Attorneys for Plaintiff
JEANNE BOUDREAU

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY SAN FRANCISCO**

JEANNE BOUDREAU, individually, and on
behalf of others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

ADOBE, INC.; ADOBE SYSTEMS
INCORPORATED; INTELLISWIFT
SOFTWARE, INC.; and DOES 1 through 25,
inclusive,

Defendants.

Case No.: CGC-23-611128

**DECLARATION OF NORMA AYALA OF
APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF
MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS
ACTION SETTLEMENT**

Date: April 30, 2026

Time: 9:00 a.m.

Dept.: 613

1 I, Norma Ayala, declare as follows:

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

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

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

1 4. On December 19, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
2 for the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On January 2, 2026, Counsel for the Defendant provided Apex with the Class List file,
5 comprising the full names, Social Security numbers or Tax ID numbers, last known mailing addresses,
6 employee identification number, the total number of Workweeks worked by each Class Member, and
7 the total number of Pay Periods worked by each PAGA Group Member. The Class List was successfully
8 uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential
9 inconsistencies. The Class List consisted of a total of 86 individuals.

10 6. In preparation for the mailing process, all 86 names and addresses listed in the Class List
11 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
12 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
13 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class
14 Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
15 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice.
16 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
17 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

18 7. On January 13, 2026, The Class Notice was sent to all 86 individuals listed in the Class List using
19 U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

20 8. As of the date of this declaration, our office has received 3 returned Class Notices as
21 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 3 returned Class Notices in order to
22 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace effort resulted
23 in obtaining 3 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via U.S First Class
24 Mail.

25 9. As of the date of this declaration, there have been 3 Class Notices re-mailed as a result of Apex's
26 skip-tracing efforts.

27 10. As of the date of this declaration, 0 Class Notices have been considered undeliverable, as updated
28 addresses were found for all 3 of the returned Class Notices.

1 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
2 for submitting a request for exclusion from the Settlement was February 27, 2026.

3 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
4 deadline for submitting a written objection to the Settlement was February 27, 2026.

5 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
6 deadline for submitting a dispute was February 27, 2026.

7 14. As of the date of this declaration, Apex will report 86 Participating Class Members, constituting
8 100% of the total 86 Settlement Class Members.

9 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
10 is 4,032. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
11 \$189,760.00 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$138,250.00), the amount
12 requested for litigation costs and expenses (\$30,000.00), the requested Enhancement Payment
13 (\$10,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$6,990.00), and the PAGA Penalties
14 (\$20,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$395,000.00).

15 16. The *highest* Individual Settlement Share to a Participating Class Member is currently estimated
16 to be approximately \$6,447.70, the *average* Individual Settlement Share is currently estimated to be
17 approximately \$2,206.51, and the *lowest* Individual Settlement Share is currently estimated to be
18 approximately \$47.06. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

19 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$5,000.00) will be allocated to
20 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
21 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 41 Aggrieved Employees who worked a total of 785
22 pay periods during the PAGA Period.

23 18. The *highest* individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$347.59, the
24 *average* individual PAGA Payment is approximately \$121.95, and the *lowest* individual PAGA Payment
25 is approximately \$6.37.

26 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
27 and anticipated expenses, amount to \$6,990.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
28 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,

1 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
2 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

3 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
4 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 18th day of March, 2026
5 in Irvine, California.

6
7
8 *Norma Ayala*
9 NORMA AYALA
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT A

Boudreau v. Adobe Inc., et. al.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«Full_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

«D

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

Jeanne Boudreau v. Adobe Inc., et. al., Case No. CGC-23-611128

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!

It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit ("Action") against defendant Intelliswift Software LLC ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee Jeanne Boudreau ("Plaintiff") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of non-exempt, hourly paid individuals who worked for Defendant within the State of California and were assigned to Defendant's client, Adobe, Inc. at any time during the Class Period (December 15, 2019 to December 31, 2024) ("Class Members"); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act ("PAGA") for all non-exempt, hourly paid individuals who worked for Defendant within the State of California and were assigned to Defendant's client, Adobe, Inc. at any time during the PAGA Period (November 28, 2022 to December 31, 2024) ("PAGA Group Members").

Defendant denies any wrongdoing and is entering into this settlement to avoid the costs and uncertainties of litigation. Defendant denies that it has engaged in any unlawful activity, has failed to comply with the law in any material respect, or is liable to anyone under the claims asserted in this Action.

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

Based on Defendant's records, and the Parties' current assumptions, your Individual Settlement Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT». The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant's records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn't work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that you worked «Work_Weeks» workweeks during the Class Period and you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the Response Deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Settlement Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Class Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Response Deadline is February 27, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion by the Response Deadline. Once excluded, you will no longer be eligible for an Individual Settlement Payment and cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all PAGA Group Members and the PAGA Group Members must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by February 27, 2026	All Class Members who do not timely opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You can object to the Settlement if you think it is unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the April 30, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 30, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, or via Zoom. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by February 27, 2026	The amounts of your Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively, for Defendant as an hourly-paid, non-exempt employee pursuant to an assignment to Defendant's client, Adobe, Inc. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by February 27, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by (1) failing to pay minimum wages; (2) failing to pay overtime compensation; (3) failing to provide legally compliant meal breaks and pay premiums in lieu thereof; (4) failing to authorize and permit legally compliant rest breaks and pay premiums in lieu thereof; (5) failing to timely pay wages; (6) failing to indemnify necessary business expenses; (7) failing to timely pay final wages at termination; (8) failing to provide accurate itemized wage statements; and (9) conducting unfair business practices. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: BLACKSTONE LAW, APC ("Class Counsel.")

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

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

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

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

- a) Defendant will pay \$395,000.00 as the Gross Settlement Amount. Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Settlement Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Enhancement Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, employer-side payroll taxes, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement Amount not more than 30 calendar days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

- b) Court Approved Deductions from Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the

Court at the Final Approval Hearing:

- i. Up to \$138,250.00 (35% of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- ii. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Enhancement Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class.
- iii. Up to \$7,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- iv. Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the PAGA Group Members based on their PAGA Period Pay Periods.

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

- c) Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement Amount (the "Net Settlement Amount") by making Individual Settlement Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
- d) Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 15% of each Individual Settlement Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 85% to interest and penalties ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Settlement Payments on IRS 1099 Forms. In addition, Defendant's employer-side taxes will be withheld from and paid out of the Gross Settlement Amount.

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

- e) Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Settlement Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be transmitted to the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.
- f) Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **February 27, 2026**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the **February 27, 2026** Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative which includes the case name and number: "*Boudreau v. Adobe, Inc. et al.* CGC-23-611128" and sets forth the Class Member's full name, present address, telephone number, and last four digits of their Social Security Number, and includes a clear statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members will not receive Individual Settlement Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

- g) The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
- h) Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Actions, LLC (the "Administrator"), to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Disputes over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
- i) Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement Amount, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of another lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

As of the Effective Date and the date the QSF is funded, each Participating Class Member, and without the need to manually sign a release document, in exchange for the consideration recited in this Settlement Agreement, on behalf of himself or herself and on behalf of his/her current, former, and future heirs, executors, administrators, attorneys, agents, and assigns, shall and does hereby fully and finally release the Released Parties from the Released Class Claims (defined below), which accrued during the Class Period. The Released Class Claims include: All causes of action and claims that were alleged in the Operative Complaint or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the Operative Complaint, including, but not limited to, all of the following claims for relief based on Defendant's alleged: Failure to Pay Minimum Wages (Labor Code §§ 204, 1194, 1194.2, 1197), Failure to Pay Overtime Compensation (Labor Code §§ 510, 1194, 1198), Failure to Provide Meal Breaks and Pay Premiums in Lieu Thereof (Labor Code §§ 226.7, 512), Failure to Authorize and

Permit Rest Breaks and Pay Premiums in Lieu Thereof (Labor Code § 226.7), Failure to Timely Pay Wages (Labor Code § 204), Failure to Indemnify Necessary Business Expenses (Labor Code § 2802), Failure to Timely Pay Final Wages at Termination (Labor Code §§ 201-203), Failure to Provide Accurate Itemized Wage Statements (Labor Code § 226), Unfair Business Practices (Bus. Prof. Code § 17200 et seq.), claims for restitution and other equitable relief, liquidated damages, civil penalties, statutory penalties, punitive damages, waiting time penalties, and interest, (“Released Class Claims”). Participating Class Members who are employed by Defendant and who participate in the settlement and receive a payment thereunder shall, by virtue of the same, release any Labor Code section 203 claims for failure to pay wages due and owing at the end of employment based exclusively upon the Released Class Claims.

j) **PAGA Release.** As of the Effective Date and the date the QSF is funded, each PAGA Group Member, and without the need to manually sign a release document, in exchange for the consideration recited in this Settlement Agreement, on behalf of himself or herself and on behalf of his/her current, former, and future heirs, executors, administrators, attorneys, agents, and assigns, shall and does hereby fully and finally release Released Parties from the Released PAGA Claims (defined below), which accrued during the PAGA Period. The Released PAGA Claims include: any and all claims, demands, rights, liabilities, and causes of action that were or reasonably could have been asserted in the Operative Complaint based on the facts alleged in the Operative Complaint the PAGA Letter, and the Amended PAGA Letter, against the Released Parties for civil penalties pursuant to the PAGA that were alleged or reasonably could have been alleged under the Labor Code, state or local wage and hour laws and Wage Orders, whether known or unknown, based on the facts and legal theories contained in the Action, including but not limited to (a) failure to pay minimum wages; (b) failure to pay overtime compensation; (c) failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (d) failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (e) failure to pay wages timely at time of termination or resignation; (f) failure to reimburse necessary business expenses; (g) failure to provide complete, accurate wage statements; (h) failure to timely pay all wages that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories of relief described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleaded in the Operative Complaint, the PAGA Letter, or the Amended PAGA Letter, with regard to civil penalties under PAGA (the “Released PAGA Claims”). A PAGA Group Members cannot opt out of, or object to, the foregoing Released PAGA Claims.

This release shall be binding on all PAGA Group Members regardless if they submitted a valid and complete Request for Exclusion.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

a) **Individual Settlement Payments.** The Administrator will calculate Individual Settlement Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

b) **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the PAGA Group Payment (\$5,000.00) by the total number of PAGA Pay Periods worked by all PAGA Group Members and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual PAGA Group Member.

c) **Workweek/Pay Period Disputes.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant’s records, are stated on the first page of this Notice. You have until **February 27, 2026** to dispute the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your Workweeks Dispute by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

You need to support your Workweeks Dispute by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant’s calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant’s records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period disputes based on your submission and on input from Class Counsel and Defendant’s Counsel. The Administrator’s decision is final and binding, unless the Court exercises its authority to review and/or amend the Administrator’s decision, in which case the Court’s ruling will control.

5. HOW WILL I GET PAID?

a) **Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn’t opt-out) including those who also qualify as PAGA Group Members. The single check will combine the Individual Settlement Payment and the Individual PAGA Payment (if any).

b) **PAGA Group Members (who are not Participating Class Members).** The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every PAGA Group Member who opts out of the Class Settlement.

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

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

If you do not wish to participate in the Settlement as it relates to the Released Class Claims, you may seek exclusion from (or “opt out” of) the Settlement as it relates to the Released Class Claims by submitting a timely, written request for exclusion from the Settlement to the Administrator. In order to opt out, you must notify the Administrator in writing, at the Administrator’s address listed in Section 9 below. In order to be effective, your opt-out must be postmarked or delivered to the Administrator no later than **February 27, 2026**, and must be signed, contain your full name, current home (or mailing address), the last four digits of your Social Security number, and written affirmation of your desire to opt out containing the following or substantially similar language:

“I elect to opt-out of the *Jeanne Boudreau v. Adobe Inc., et. al.*, San Francisco County Superior Court Case No. CGC-23-611128, class action settlement. I understand that by doing so, I will not be able to participate in the settlement, and will not receive a share

of the settlement.”

If the Court grants final approval of the Settlement, any Class Member who submits a timely and valid request for exclusion from the Settlement as it relates to the Released Class Claims will not be entitled to receive an Individual Settlement Payment from the Settlement, will not be bound by the Settlement as it relates to the Released Class Claims, and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Settlement. Any Class Members who do not submit a timely and valid request for exclusion from the Settlement will be deemed Participating Class Members and will be bound by all terms of the Settlement, including those pertaining to the release of Released Class Claims, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon.

Notwithstanding the above, all PAGA Group Members will receive their share of the 25% share of the PAGA Payment (i.e., Individual PAGA Payment) and will be bound to the Released PAGA Claims, irrespective of whether they submit a Request for Exclusion.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

You can object to the terms of the Settlement as long as you have not submitted a request for exclusion from the Settlement, by submitting a written objection (“Notice of Objection”) by mail to the Administrator. A written Notice of Objection must: (a) contain your full name, address, telephone number, and last four digits of your Social Security number; (b) contain the name and case number of Action (*Jeanne Boudreau v. Adobe Inc., et. al.*, Case No. CGC-23-611128); (c) contain a clear statement that you object to the Settlement and the specific legal and factual basis for the objection; and (d) be returned to the Administrator, postmarked **no later than February 27, 2026**. Do not send written objections to the Court.

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



8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don’t have to, attend the Final Approval Hearing on April 30, 2026 at 9:00 a.m. in Department 613 of the San Francisco County Superior Court’s Civil Center Courthouse, located at 400 McAllister Street, San Francisco, CA 94102. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) personally, or you may also be able to attend virtually by contacting Department 613 of the San Francisco County Superior Court and request to make a virtual appearance. Check the Court’s website for the most current information.

It’s possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing without further notice to the Class Members. You should check the Administrator’s website www.apexclassaction.com/adobeinc beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The above is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement, you should review the detailed Settlement Agreement and other papers which are on file with the Court. The easiest way to read the Settlement Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator’s website at www.apexclassaction.com/adobeinc. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to <https://sf.courts.ca.gov/online-services/case-information>, clicking on ‘Civil Case Query’, and then entering the Case Number for the Action, Case No. CGC-23-611128. **The Court’s website is free to use.**

Class Counsel:

Jonathan M. Genish, Esq.
Barbara DuVan-Clarke, Esq.
Danielle GruppChang, Esq.
P.J. Van Ert, Esq.
Annabel Blanchard, Esq.
BLACKSTONE LAW, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, CA 90211
Telephone: (310) 622-4278
Facsimile: (855) 786-6356
jgenish@blackstonepc.com
BDC@blackstonepc.com
dgruppchang@blackstonepc.com
pjvanert@blackstonepc.com
abanchard@blackstonepc.com

Administrator:

Apex Class Action
claims@apexclassaction.com
PO Box 54668,
Irvine, CA 92619:
Telephone: 1-800-355-0700
Fax Number: (949)989-4428

PLEASE DO NOT CONTACT THE JUDGE, THE COURT, THE OFFICE OF THE CLERK, OR DEFENDANT’S COUNSEL FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT.

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Jeanne Boudreau v. Adobe Inc., et. al., Caso No. CGC-23-611128

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!

No es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud de un abogado. Esta no es una demanda

Puede tener derecho a recibir un pago de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra el demandado Intelliswift Software LLC (“Demandado”) por presuntas violaciones salariales y de horas. La Demanda fue presentada por una exempleada, Jeanne Boudreau, (“Demandante”) y solicita el pago de (1) salarios y otras compensaciones por una clase de personas por hora, no exentas (“Miembros de Clase”) que trabajaron para el Demandado en el estado de California y que fueron asignados a Adobe, Inc., cliente del Demandado, en cualquier momento durante el Periodo de Clase (15 de diciembre de 2019 al 31 de diciembre de 2024); y (2) sanciones bajo la Ley de Procuradores Generales Privados (“PAGA”) por todas las personas por hora, no exentas que trabajaron para el Demandado en el estado de California y que fueron asignados a Adobe, Inc., cliente del Demandado, en cualquier momento durante el Periodo de PAGA (28 de noviembre de 2022 al 31 de diciembre de 2024) (“Grupo de Miembros PAGA”).

El Demandado niega cualquier mal hecho y accede a esta conciliación para evitar los costos e incertidumbres de un litigio. El Demandado niega que haya participado en ninguna actividad ilícita, que haya incumplido la ley en ninguna materia y que no sea responsable de nadie respecto de las reclamaciones presentadas en esta Demanda.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado que financie los Pagos Individuales de Clase y (2) un acuerdo de PAGA que exige al Demandado que financie los Pagos Individuales de PAGA y sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Con base en los registros del Demandado y en las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Individual de Clase es de **\$«Est_Class_PMT»** (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA es de **\$«Est_PAGA_PMT»**. La cantidad que pueda recibir puede variar y depender de varios factores. (Si no menciona ningún monto en su Pago Individual de PAGA, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no aplica para dicho pago bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que demuestran que usted trabajó **«Work_Weeks»** semanas laborales durante el Periodo de Clase y trabajó **«PAGA_Pay_Periods»** periodos de pago durante el Periodo de PAGA. Si considera que trabajó más semanas laborales o periodos de pago en cualquiera de los periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados, independientemente de que actúe o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a sus abogados (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que solicite al Demandante a realizar pagos conforme al Acuerdo y que exija a los Miembros de Clase y al Grupo de Miembros PAGA que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Periodo de Clase y/o el Periodo de PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

- (1) **No haga nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Periodo de Clase y de sanciones del Periodo de PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (retirarse) enviando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo por escrito al Administrador, a más tardar, la Fecha Límite de Respuesta. Si opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase; sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales de Periodo de Clase contra el Demandado, y, si es parte del Grupo de Miembros PAGA, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. No puede retirarse de la parte relativa a PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted realice respecto del Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar del Acuerdo.	Si no hace nada, será Miembro de Clase Participante y tendrá derecho a un Pago Individual de Clase y, de ser el caso, a un Pago Individual de PAGA. A cambio, cederá a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que están conciliadas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas de Clase).
Puede optar por Excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no en el de PAGA La fecha límite para excluirse es el 27 de febrero de 2026.	Si no desea participar plenamente en el acuerdo propuesto, puede optar por no participar enviando al administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser Miembro de Clase No Participante y ya no tendrá derecho al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse la parte relativa a la PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado deberá realizar los Pagos Individuales de PAGA al Grupo de Miembros PAGA y quienes cederán su derecho a presentar Reclamaciones de PAGA, conciliadas por este Acuerdo (descritas más adelante).
Los Miembros de Clase Participante	Todos los Miembros de Clase que no opten por no participar ("Miembros de Clase Participante")

pueden Objetar al Acuerdo Colectivo, pero no al de PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 27 de febrero de 2026.	pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación del monto que se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que la interpuso en nombre de la Clase. Puede objetar los montos solicitados por los Abogados de la Clase o por el Demandante si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 30 de abril de 2026.	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 30 de abril de 2026. No es obligatorio asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona o a través de Zoom. Véase la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Periodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 27 de febrero de 2026.	El monto de su Pago Individual de Clase y de PAGA (si corresponde) depende de la cantidad de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período de Clase y de la cantidad de Períodos de Pago en los que trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. La cantidad de Semanas Laborales de la Clase y la cantidad de Períodos de Pago de PAGA en los que trabajó, según los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla a más tardar el 27 de febrero de 2026. Véase la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

La Demandante es ex empleada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California por no pagar el salario mínimo; (2) no pagar las horas extras; (3) no proporcionar descansos para comer que cumplan con la ley y pagar primas en su lugar; (4) no autorizar y permitir descansos que cumplan con la ley y pagar primas en su lugar; (5) no pagar los salarios a tiempo; (6) no indemnizar los gastos comerciales necesarios; (7) no pagar a tiempo los salarios finales al terminar el contrato; (8) no proporcionar talones de pago detallados y precisos; y (9) dirigir practicas comerciales desleales. Con base en las mismas reclamaciones, la Demandante ha interpuesto una reclamación por sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados (Código Laboral §§ 2698, y sig.) (“PAGA”) y es representada por los abogados: BLACKSTONE LAW, APC (“Abogados de Clase”).

El Demandado niega haber violentado alguna ley o haber incumplido con el pago de cualquier salario y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA SIDO CONCILIADA?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado los méritos respecto del Demandado ni de la Demandante. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral, la Licda. Eve Wagner, y con experiencia para intentar resolver el caso mediante la negociación de un acuerdo (conciliación) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso judicial. La negociación fue exitosa. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin al caso y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Conciliación sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que la propuesta de Conciliación constituye una solución de compromiso a las reclamaciones en disputa. Al aceptar la conciliación, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el mérito de sus reclamaciones.

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

- a) El Demandado pagará \$395,000.00 como el Monto Total del Acuerdo (Acuerdo Total). El Demandado ha acordado depositar el Monto Total del Acuerdo en una cuenta a cargo del Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Total del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado depositará el Monto Total del Acuerdo dentro de los 30 días calendario siguientes a la dictación de la Sentencia. La Sentencia es afirmada en apelación, o la fecha límite para presentar una apelación ha expirado, o en fecha posterior si los Miembros de Clase Participante objetan al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
- b) Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Total. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o sus Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal la aprobación de las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos montos serán determinados por el Tribunal en dicha audiencia:
 - i. Hasta \$138,250.00 (35% del Acuerdo Total) a los Abogados de Clase por sus gastos y hasta \$30,000.00 por sus gastos de litigación. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir remuneración.
 - ii. Hasta \$10,000.00 como Pago por Servicios del Representante de la Clase por interponer la Demanda, colaborar con los Abogados de la Clase y representarla.
 - iii. Hasta \$7,500.00 al Administrador por los servicios de gestión del Acuerdo.
 - iv. Hasta \$20,000.00 por Sanciones de PAGA, distribuidas en un 75% como Pago de la LWDA de PAGA y un 25% en Pagos Individuales de PAGA para los Miembros del Grupo PAGA con base en sus Periodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tomará en cuenta todas las objeciones.
- c) Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de Clase. Tras realizar las deducciones mencionadas anteriormente sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Total (el “Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante, según sus Semanas Laborales del Periodo de Clase.

d) Impuestos adeudados por los Pagos a los Miembros de Clase. La Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal la aprobación de la distribución del 15% de cada Pago Individual de Clase a salarios gravables (“Parte Salarial”) y 85% a sanciones e intereses (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se reportará en los formularios W-2 del IRS. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran multas, no salarios, para efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS. Los impuestos nominales del Demandado serán retenidos y pagados del Monto Total del Acuerdo.

Si bien la Demandante y el Demandado han acordado estas distribuciones, ninguna de las partes le brinda asesoría sobre si sus Pagos son tributables o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar con un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

e) Cobrar los cheques a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y PAGA se mostrará la fecha de vencimiento (fecha de anulación). Si no lo cobra antes de dicha fecha, su cheque se cancelará automáticamente y el pago se enviará en su nombre al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California.

f) Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Clase (Retiros). Se le considerará Miembro de Clase Participante, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el **27 de febrero de 2026**, su deseo de excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada a más tardar el **27 de febrero de 2026** Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta del Miembro de Clase o de su representante, en la que se mencione el nombre y número de caso: “*Boudreau v. Adobe, Inc. et al.* CGC-23-611128” y el nombre, la dirección actual y el número de teléfono y los últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social y una breve declaración que conste la exclusión del Acuerdo. Los Miembros de Clase Excluidos no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar reclamaciones salariales y por hora contra el Demandado.

No puede optar por no participar en la parte relativa al Acuerdo de PAGA. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo siempre serán elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y cederán su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado con base a los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

g) El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el tribunal deniega su Aprobación Final. Es posible que el tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los casos, el acuerdo quedará sin efecto: el Demandado no realizará ningún pago y los Miembros de Clase no interpondrán ninguna reclamación contra el Demandado.

h) Administrador. El tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Actions, LLC (el “Administrador”), para enviar este aviso, calcular y efectuar los pagos, y tramitar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también resolverá las impugnaciones de los Miembros de Clase relativas a las Semanas Laborales, enviará por correo y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la sección 9 de este Aviso.

i) Reclamaciones Liberadas de los Miembros de Clase Participante. Tras la Sentencia definitiva y que el Demandado haya financiado por completo el Acuerdo Total y la parte de impuestos de nómina, a los Miembros de Clase Participante se les prohibirá legalmente presentar cualquiera de las reclamaciones liberadas bajo el Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado ni entidades relacionadas por salarios en base a los hechos de Período de Clase y sanciones de PAGA en base a los hechos de Período de PAGA, como han sido alegados en la Demanda y conciliadas por este Acuerdo.

Los Miembros de Clase Participante estarán sujetos a la siguiente exoneración:

Tras la Fecha de Vigor y cuando el Fondo de Acuerdo Calificado (*QSF*) haya sido financiado, cada Miembro de Clase Participante, sin necesidad de la firma a mano de un documento de exoneración, a cambio de la consideración citada en este Acuerdo de Transacción, en nombre propio y en nombre de sus pasados, actuales y futuros herederos, ejecutores, administradores, abogados, agentes y asignados, deben final y completamente exonerar a las Partes Exoneradas de las Reclamaciones Liberadas de Clase (descritas más adelante), generadas durante el Periodo de Clase. Estas incluyen: todas las causas de acción y reclamaciones que fueron alegadas en la Denuncia Operativa o que pudieron serlo, basadas en las teorías fácticas y legales sostenidas en la Denuncia Operativa, incluyendo, pero no limitadas a todas las reclamaciones siguientes para obtener una reparación por el supuesto: incumplimiento del pago del salario mínimo (Código Laboral §§ 204, 1194, 1194.2, 1197), incumplimiento del pago de horas extra (Código Laboral §§ 510, 1194, 1198), Incumplimiento de la obligación de proporcionar descansos para comer y pagar las primas correspondientes (Código Laboral §§ 226.7, 512), Incumplimiento de la Autorización y Permisos de Descansos y pagar las primas correspondientes (Código Laboral § 226.7), incumplimiento en el pago puntual de los salarios (Código Laboral § 204), incumplimiento de la obligación de indemnizar los gastos comerciales necesarios (Código Laboral § 2802), incumplimiento del pago puntual del salario final al término del contrato (Código Laboral §§ 201-203), incumplimiento de la obligación de proporcionar talones de salario detallados y precisos (Código Laboral § 226), Prácticas comerciales desleales (Cód. de Neg. & Prof. § 17200 y sig.), reclamaciones por restitución y otros alivios iguales, daños líquidos, sanciones civiles y estatutarias, indemnización punitiva (por daños y perjuicios), sanciones por tiempo de espera e intereses. (“Reclamaciones Liberadas de Clase”). Los Miembros de Clase Participante que han sido contratados por el Demandado y que participen del acuerdo y reciban un pago en virtud de lo cual, exoneren cualquier reclamación en virtud del artículo 203 del Código Laboral por incumplimiento del pago de salarios adeudados y por salarios finales basadas exclusivamente sobre las Reclamaciones Liberadas de Clase.

j) Liberación de PAGA. Tras la Fecha de Vigor y cuando el Fondo de Acuerdo Calificado (*QSF*) haya sido financiado, cada Miembro

del Grupo PAGA, sin necesidad de la firma a mano de un documento de exoneración, a cambio de la consideración citada en este Acuerdo de Transacción, en nombre propio y en nombre de sus pasados, actuales y futuros herederos, ejecutores, administradores, abogados, agentes y asignados, deben final y completamente exonerar a las Partes Exoneradas de las Reclamaciones Liberadas de PAGA (descritas más adelante), que sucedieron durante el Periodo de PAGA. Estas incluyen: todas las causas de acción y reclamaciones que fueron alegadas en la Denuncia Operativa o que pudieron serlo, basadas en los hechos (alegados en la Denuncia Operativa y Carta de PAGA, y la Carta de PAGA Enmendada, contra las Partes Exoneradas por sanciones civiles en virtud de PAGA que fueron o que pudieron ser alegadas bajo el Código Laboral, salario estatal o local y leyes por hora y Ordenes Salariales, independientemente conocidas o desconocidas, basadas en teorías fácticas y legales que la Demanda contiene, incluyendo pero no limitado al (a) incumplimiento del pago del salario mínimo; (b) incumplimiento del pago de las horas extras; (c) incumplimiento de la obligación de proporcionar períodos de comida o una compensación en su lugar; (d) incumplimiento de la obligación de proporcionar períodos de descanso o una compensación en su lugar; (e) incumplimiento del pago puntual del salario en el momento del despido o la dimisión; (f) incumplimiento del reembolso de los gastos profesionales necesarios; (g) incumplimiento de la obligación de proporcionar recibos de salario completos y precisos; (h) incumplimiento del pago puntual de todos los salarios que podrían haberse basado en las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de alivio que son descritas anteriormente o alguna de las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de alivio suplicado en la Denuncia Operativa, la Carta de PAGA o la Carta de PAGA Enmendada, con respecto a sanciones civiles bajo PAGA (las “Reclamaciones Liberadas de PAGA”). Los Miembros del Grupo PAGA no pueden retirarse ni objetar las Reclamaciones Liberadas de PAGA.

Esta exoneración debe prohibir a todos los Miembros del Grupo de PAGA, sin importar si enviaron una Solicitud de Exclusión completa y válida.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

- a) Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.
- b) Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo el Pago del Grupo de PAGA (\$5,000.00) entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Miembros del Grupo PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Miembro del Grupo PAGA.
- c) Impugnación de Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas laborales trabajadas durante el Período de Clase y el número de Períodos de Pago de PAGA en los que trabajó durante el Período de PAGA, tal como se muestran en los registros del Demandado, se mencionan en la primera página de este Aviso. Puede impugnar a más tardar el **27 de febrero de 2026** el número de Semanas laborales y/o Períodos de Pago acreditados. Puede presentar su Impugnación de Semanas laborales mediante la firma y el envío de una carta al Administrador por correo electrónico, fax o correo postal. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación con copias de los recibos de pago u otros documentos. El Administrador aceptará como correcto el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago por parte del Demandado basado en sus propios registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago con base en su documentación y en la información proporcionada por el Abogado de la Clase y por los del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva, excepto que el Tribunal ejerza su autoridad para la revisión y/o enmendación a la decisión del Administrador, en cuyo caso prevalecerá la resolución del Tribunal.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

- a) Miembros de Clase Participante: El Administrador enviará, por correo postal, un solo cheque a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Miembros del Grupo PAGA. Será un único cheque que combine el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
- b) Miembros del Grupo PAGA (que no sean Miembros de Clase Participante). El Administrador enviará por correo postal un cheque de Pago Individual de PAGA a cada Miembro del Grupo PAGA que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo.

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

6. ¿CÓMO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Si no desea participar del Acuerdo como en lo relacionado a las Reclamaciones Liberadas de Clase, puede solicitar la exclusión (o “retirarse”) del Acuerdo como en lo relacionado a las Reclamaciones Liberadas de Clase enviando una solicitud de exclusión por escrito y antes de la fecha indicada al Administrador. Para excluirse, debe notificar al Administrador por escrito a la dirección indicada en la Sección 9 más adelante. Para que esta sea efectiva, su exclusión debe presentar sello postal o ser entregada al Administrador a más tardar el **27 de febrero de 2026**, debe ser firmada, presentar su nombre completo, domicilio (o dirección postal), los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y una afirmación escrita de su deseo de excluirse que contenga un lenguaje similar o como se indica a continuación:

“Elijo excluirme del Acuerdo de demanda colectiva titulada *Jeanne Boudreau v. Adobe Inc., et. al.*, Tribunal Superior del Condado de San Francisco Caso No. CGC-23-611128. Comprendo que al excluirme no puedo participar del Acuerdo ni recibiré una parte de este mismo.”

Si el Tribunal aprueba de manera definitiva el Acuerdo, cualquier Miembro de Clase que envíe una solicitud de exclusión válida y a tiempo, del Acuerdo como lo está relacionado con las Reclamaciones Liberadas de Clase, no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Acuerdo, no estará vinculado por el mismo como lo está relacionado con las Reclamaciones Liberadas de Clase, ni tendrá derecho a objetar, apelar o

comentar en el Acuerdo. Cualquier Miembro de Clase que no envíe una solicitud de exclusión del Acuerdo, será considerado como un Miembro de Clase Participante y estará vinculado por todos los términos de este, incluyendo aquellos que pertenecen a la exoneración de las Reclamaciones Liberadas de Clase, como también cualquier sentencia que pueda ser ingresada por el Tribunal basada en lo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los Miembros del Grupo PAGA recibirán su porción del 25% del Pago de PAGA (es decir, el Pago Individual de PAGA) y estarán vinculados a las Reclamaciones Liberadas de PAGA, independientemente de si envían una Solicitud de Exclusión.

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Puede objetar a los términos del Acuerdo mientras no haya enviado una solicitud de exclusión del Acuerdo, al enviar una objeción escrita por correo regular (“Aviso de Objeción”) al Administrador. Un Aviso de Objeción escrito debe: (a) presentar su nombre completo, domicilio (o dirección postal), los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (b) incluir una declaración clara de que se opone al Acuerdo y la base legal y fáctica específica para la misma; y (d) ser devuelta al Administrador, con sello postal **a más tardar el 27 de febrero de 2026**. No envíe objeciones escritas al Tribunal.



Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué lo hace y cuáles son los hechos que la respaldan. Consulte la sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede asistir, pero no es necesario a la Audiencia de Aprobación Final el 30 de abril de 2026, a las 9:00 a.m. en el Departamento 613 del Tribunal Superior del Condado de San Francisco, Tribunal del Centro Civil, ubicado en 400 McAllister Street, San Francisco, CA 94102. En la Audiencia, el juez decidirá si aprueba definitivamente el acuerdo y qué porción del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de la Clase, la Demandante y al Administrador. El Tribunal recibirá comentarios de quienes presenten objeciones, de los Abogados de la Clase y de los Abogados Defensores antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente contactando al Departamento 613 del Tribunal Superior del Condado de San Francisco para solicitar una comparecencia virtual. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

El Tribunal puede reprogramar la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar con antelación el sitio web del Administrador yendo a www.apexclassaction.com/adobeinc o comunicarse con el Abogado de la Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del Acuerdo, debe revisar el Acuerdo de Transacción detallado y otros escritos registrados ante el Tribunal. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/adobeinc. Además, puede comunicarse por llamada telefónica o por correo electrónico con los Abogados de Clase o con el Administrador, usando la información de contacto detallada a continuación; o, consultando el del Tribunal Superior en <https://sf.courts.ca.gov/online-services/case-information>, haga clic en “Consulta sobre un caso civil” y luego ingrese el Número de Caso de la Demanda, Caso No. CGC-23-611128. **El sitio web del Tribunal es gratuito.**

Abogados de Clase:

Jonathan M. Genish.
Barbara DuVan-Clarke.
Danielle GruppChang.
P.J. Van Ert, Esq.
Annabel Blanchard.
BLACKSTONE LAW, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, CA 90211
Teléfono: (310) 622-4278
Fax: (855) 786-6356
jgenish@blackstonepc.com
BDC@blackstonepc.com
dgruppchang@blackstonepc.com
pjvanert@blackstonepc.com
abanchard@blackstonepc.com

Administrador:

Apex Class Action
claims@apexclassaction.com
PO Box 54668,
Irvine, CA 92619:
Teléfono: 1-800-355-0700
Fax: (949)989-4428

POR FAVOR, NO CONTACTE AL JUEZ, AL TRIBUNAL, A LA OFICINA DEL SECRETARIO JUDICIAL NI A LOS ABOGADOS DEL DEMANDADO SOBRE ESTE ACUERDO.

10. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque de indemnización antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada en el cheque original

11. ¿Y SI MI DIRECCIÓN CAMBIA?

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