

James R. Hawkins (SBN 192925)
Christina M. Lucio (SBN 253677)
Mitchell J. Murray (SBN 285691)
JAMES HAWKINS APLC
9880 Research Drive, Suite 200
Irvine, California 92618
Telephone: (949) 387-7200
Facsimile: (949) 387-6676
James@Jameshawkinsaplc.com
Christina@Jameshawkinsaplc.com

Attorneys for Plaintiffs

BLUMENTHAL NORDREHAUG BHOWMIK DE BLOUW LLP

Norman B. Blumenthal (State Bar #068687)
Kyle R. Nordrehaug (State Bar #205975)
Aparajit Bhowmik (State Bar #248066)
2255 Calle Clara
La Jolla, CA 92037
Telephone: (858)551-1223
Facsimile: (858) 551-1232
Website: www.bamlawca.com

Attorneys for Plaintiffs

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA OF THE STATE OF CALIFORNIA

COUNTY OF SAN BERNARDINO

Coordination Proceeding Special Title
(Rule 3.550)

TARGET WAGE AND HOUR CASES

Included Actions:

Medina et al. v. Target Corporation
San Bernadino Superior Court, Case No.
CIVSB2209126

Torres v, Target Corporation
Sacramento Superior Court, Case No. 34-
2022-003

Case No.: JCCP 5259

**DECLARATION OF MADELY NAVA OF
APEX CLASS ACTION, LLC IN SUPPORT
OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF
CLASS ACTION SETTLEMENT**

Date: December 5, 2024
Time: 8:30 a.m.
Dept.: S-32
Judge: Hon. Wilfred J. Schneider, Jr

HAINES LAW GROUP, APC

1 Paul K. Haines (SBN 248226)
phaines@haineslawgroup.com
2 Fletcher W. Schmidt (SBN 286462)
fschmidt@haineslawgroup.com
3 Matthew K. Moen (SBN 305956)
mmoen@haineslawgroup.com
4 Susan J. Perez (SBN 329044)
sperez@haineslawgroup.com
5 2155 Campus Drive, Suite 180
6 El Segundo, California 90245
Telephone: (424) 292-2350
7 Facsimile: (424) 292-2355

8 *Attorneys for Plaintiffs*

1 I, Madely Nava, 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 Administrator for the above captioned *Target Wage and Hour Cases*. On behalf of both
6 Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the
7 information contained herein, and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully
8 capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

9 2. Apex’s team has been directly involved with class action administration for a combined 15 years
10 and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team comprises
11 experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration. In addition,
12 Apex has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-scale class action cases.
13 We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the administration process are
14 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 settlement administration, pursuant to the terms of the
17 Settlement, in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far include: (a) printing
18 and mailing the Notice of Pendency of a Class Action Settlement, in English and Spanish (referred to as
19 “Notice of Settlement”); (b) receiving and processing Requests for Exclusion; (c) resolving disputes
20 among Class Members regarding the number of workweeks recorded by Defendant during the Class
21 Period, as stated on their individualized Notice of Settlement; and (d) calculating Class Member Payment
22 amounts. The responsibilities to be fulfilled following the granting of Final Approval of the Settlement
23 include: (a) processing and mailing settlement award checks; (b) handling tax withholdings as required
24 by the Settlement and the law; (c) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms;
25 (d) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (e)
26 undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex
27 to perform.

1 4. On July 22, 2024, Class Counsel provided Apex with the Court-approved content for the Notice
2 of Settlement. Apex then generated a draft of the formatted Notice of Settlement, which received
3 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On August 6, 2024, Defense Counsel provided Apex with the Employee List, comprising the
5 names, social security numbers, last known mailing addresses, telephone numbers, and the total number
6 of relevant workweeks and pay periods worked by each Class Member. The Employee List was
7 successfully uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates
8 or potential inconsistencies. The Employee List consisted of 24,525 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 24,525 names and addresses listed in the Employee
10 List underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Class Members' mailing addresses before sending out the Notice of
13 Settlement. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS.
14 If an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice of
15 Settlement. However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original
16 address provided by Defense Counsel was used for the mailing of the Notice of Settlement.

17 7. On August 30, 2024, Apex mailed the Notice of Settlement to all 24,525 Class Members listed
18 in the Employee List using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice of Settlement is attached
19 hereto as **Exhibit A**.

20 8. As of the date of this declaration, our office has received 2,081 Notices of Settlement returned as
21 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 2,081 returned Notices of Settlement in
22 order to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notices of Settlement. This skip
23 trace effort resulted in obtaining 1,667 updated addresses, to which Apex promptly re-mailed the Notices
24 of Settlement via U.S First Class Mail. As of the date of this declaration, there have been 1,667 Notice
25 of Settlements re-mailed as a result of Apex's skip-tracing efforts.

26 9. As of the date of this declaration, 414 Notices of Settlement have been considered undeliverable
27 as no updated address was found despite conducting skip tracing.

1 10. The deadline for submitting a Request for Exclusion from the Settlement was October 29, 2024.
2 As of the date of this declaration, Apex has received 11 Requests for Exclusion.

3 11. The deadline for submitting a Notice of Objection to the Settlement was October 29, 2024. As of
4 the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement.

5 12. As of the date of this declaration, Apex reports 24,514 Participating Class Members, constituting
6 99.96% of the total 24,525 Class Members.

7 13. The total number of qualifying workweeks worked by Participating Class Members during the
8 Class Period is 1,589,435. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is
9 estimated to be \$3,920,917.09 and was calculated by subtracting the requested Class Counsel Fees
10 Award (\$2,128,500.00), the amount requested for Class Counsel Costs Award (\$46,582.91), the fourteen
11 requested Service Awards (\$140,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$85,000.00),
12 and the PAGA Distribution Amount (\$129,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$6,450,000.00).

13 14. The *highest* Class Member Payment to a Participating Class Member is currently estimated to be
14 approximately \$611.78, the *average* Class Member Payment is currently estimated to be approximately
15 \$159.95, and the *lowest* Class Member Payment is currently estimated to be approximately \$2.47. These
16 amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

17 15. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Distribution Amount (\$32,250.00) will be
18 allocated to PAGA Affected Employees regardless of whether they opt out of the class action aspects of
19 the Settlement. PAGA Affected Employees cannot opt out of the PAGA aspects of the Settlement. There
20 are 19,358 PAGA Affected Employees who worked a total of 1,109,225 qualifying pay periods during
21 the PAGA Period.

22 16. The *highest* PAGA Affected Employee Payment to an Aggrieved Employee is approximately
23 \$4.27, the *average* PAGA Affected Employee Payment is approximately \$1.67, and the *lowest* PAGA
24 Affected Employee Payment is approximately \$0.03.

25 17. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
26 and anticipated expenses, amount to \$85,000.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
27 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
28

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 8th day of November
5 2024, in Irvine, California.

6
7
8 
9 _____
10 MADELY NAVA
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

NOTICE OF PENDENCY OF A CLASS ACTION SETTLEMENT

Gustavo Medina, et al. v. Target Corporation

San Bernardino County Superior Court, Case No. JCCP 5259

Hon. Wilfred J. Schneider, Jr., Department S-32

To all individuals employed by Target Corporation (“**Target**”) at one or more Target distribution centers in the State of California in non-exempt positions at any time during the period of March 21, 2019, through and including December 10, 2023.

PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY

IT MAY AFFECT YOUR LEGAL RIGHT TO MONEY IN CONNECTION WITH THE SETTLEMENT OF A CLASS ACTION LAWSUIT. AS DISCUSSED IN GREATER DETAIL BELOW IN SECTION E, YOUR OPTIONS INCLUDE:

1. DO NOTHING: If you do nothing in response to this Notice and the Court grants final approval of the Settlement, you will receive a Class Member Payment, you will be bound by the terms of the Settlement, and you will be deemed to have released the Released Class Claims against the Released Parties.

2. REQUEST EXCLUSION: If you do not wish to participate in the class action aspects of the Settlement, you must submit a Request for Exclusion which must be completed, dated, signed by you, and returned to the Settlement Administrator by mail postmarked by October 29, 2024.

3. OBJECT: You may object to the Settlement of the Class Claims by mailing a Notice of Objection to the Settlement Administrator postmarked no later than October 29, 2024. You will have a right to appear at the Final Approval Hearing to have your objections heard orally by the Court whether or not you submit a written objection. The Final Approval Hearing is scheduled for December 5, 2024, at 8:30 a.m., in Department S-32 at the Superior Court of California for the County of San Bernardino, San Bernardino District, 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415.

A. WHAT IS THIS NOTICE ABOUT?

A settlement agreement (the “**Settlement**”) has been reached between Plaintiffs Gustavo Medina, Janira Perez, Sergio Garcia, Alicia Torres, Zachary Lomely, Angel Carter, Denise Cardenas, Brian Mena, Jimmy Perez, Emily Porcho, Sheemal Narayan, Juan Morales, Joaldi Gonzalez, and Martha Franco (collectively, “**Plaintiffs**”) and Target in a lawsuit (the “**Action**”) pending in the Superior Court for the County of San Bernardino (the “**Court**”). Plaintiffs are pursuing the Action on a class action basis on behalf of themselves and all individuals who were employed by Target at one or more Target distribution centers in the State of California in non-exempt positions at any time during the period of March 21, 2019, through and including December 10, 2023 (the “**Class Members**”). Plaintiffs are also seeking civil penalties pursuant to the Private Attorneys General Act of 2004, California Labor Code section 2698 et seq. (“**PAGA**”), on behalf of themselves, the State of California, and all individuals who were employed by Target at one or more Target distribution centers in the State of California in non-exempt positions at any time during the period of February 22, 2021, through and including December 10, 2023 (the “**PAGA Affected Employees**”).

The Court has preliminarily approved the Settlement and conditionally certified a class of all Class Members for purposes of the Settlement only. You have received this notice because Target’s records indicate that you are a Class Member. This notice is designed to provide you with a brief description of the Action, inform you of the terms of the proposed Settlement, and discuss your rights and options in connection with the Settlement, including how you can participate in the Settlement, opt out of the Settlement, or object to the Settlement. Unless you submit a timely and valid Request for Exclusion, the Settlement will be binding upon you if and when it is approved by the Court.

B. WHAT IS THIS LAWSUIT ABOUT?

The Action is titled “*Target Wage and Hour Cases*,” designated as Judicial Council Coordination Proceeding No. 5259.

In the Action, Plaintiffs allege that Target engaged in unfair competition; failed to pay for all hours worked including due to rounding of time punches, off-the-clock work, and time spent in security screenings, time spent in COVID screenings and temperature checks, controlled walking time, and/or controlled meal and rest periods; failed to pay minimum wages including due to rounding of time punches, off-the-clock work, time spent in security screenings, time spent in COVID screenings and temperature checks, controlled walking time, and/or controlled meal and rest periods; failed to accurately pay all wages based on the regular rate of pay by failing to include incentive pay based on employee performance in the regular rate calculation; failed to pay overtime wages including due to rounding of time punches, off-the-clock work, time spent in security screenings,

time spent in COVID screenings and temperature checks, controlled walking time, controlled meal and rest periods, and failure to accurately calculate the regular rate of pay; failed to provide meal periods and to pay meal period premiums at the correct regular rate of pay, including missed, late, short, controlled, and/or interrupted meal periods; failed to provide rest periods and to pay rest period premiums at the correct regular rate of pay, including missed, late, short, controlled, and/or interrupted rest periods; failed to pay sick pay wages at the correct regular rate of pay; failed to pay reporting time pay wages when due or at the correct regular rate of pay; unlawful deductions from wages; failed to provide accurate wage statements; failed to reimburse business expenses; and failed to pay wages during and at the end of employment. Plaintiffs seek recovery of damages, statutory penalties, interest, and restitution resulting from these alleged violations.

Plaintiffs also seek recovery of civil penalties under PAGA for these alleged violations.

Target denies all of Plaintiffs' allegations. Specifically, Target contends, among other things, that its policies and practices do not violate the California Labor Code; a class could not be appropriately certified in the Action; and, if a class were certified, Plaintiffs' claims fail as a matter of law.

After good-faith negotiations in which both sides recognized the substantial risk of an uncertain outcome in litigation, Plaintiffs and Target agreed to settle the Action pursuant to the terms and conditions of the Settlement. The Parties and their counsel have concluded that the Settlement is advantageous, considering the risks and uncertainties to each side of continued litigation.

The Settlement represents a compromise of highly disputed claims. Nothing in the Settlement is intended or will be construed as an admission by Target that Plaintiffs' claims in the Action have merit or that Target has any liability to Plaintiffs or Class Members. On the contrary, Target denies any and all such liability.

C. SUMMARY OF THE SETTLEMENT PAYMENTS

1. **Gross Settlement Amount:** Target will pay \$6,450,000 as the Gross Settlement Amount. The Gross Settlement Amount will fund all payments to be made under the Settlement, which shall include all amounts paid for the Service Awards to Plaintiffs, the Class Counsel Fees Award, the Class Counsel Costs Award, the Settlement Administration Costs, the PAGA Distribution Amount to resolve Plaintiffs' claim for civil penalties, and the Class Member Payments to Participating Class Members.
2. **Plaintiffs' Service Award:** Plaintiffs will seek approval from the Court for a payment of \$10,000 each in recognition of their work in prosecuting the Action, in undertaking the risk of liability for attorneys' fees and expenses in the event they were unsuccessful in the prosecution of the Action, and for the Complete and General Release that Plaintiffs are providing to Target and the Released Parties as part of the Settlement. If awarded by the Court, these Service Awards will be paid out of the Gross Settlement Amount.
3. **Class Counsel Fees Award:** The attorneys prosecuting the Action, Blumenthal Nordrehaug Bhowmik De Blouw LLP, James Hawkins APLC, and Haines Law Group, APC (collectively, "**Class Counsel**"), will request up to \$2,128,500 (representing 33% of the Gross Settlement Amount) for their attorneys' fees incurred in connection with their work in the Action. Target's payment of the Class Counsel Fees Award constitutes full and complete compensation for all legal fees of all attorneys representing Plaintiffs in the Action (including Blumenthal Nordrehaug Bhowmik De Blouw LLP, James Hawkins APLC, and Haines Law Group, APC) and all work done through the completion of the Action, whatever date that may be. Class Members are not required to pay Class Counsel for any other attorneys' fees under the Settlement. If awarded by the Court, the Class Counsel Fees Award will be paid out of the Gross Settlement Amount.
4. **Class Counsel Costs Award:** Class Counsel will also request up to \$80,000 for litigation costs and expenses incurred in connection with their work in the Action. Target's payment of the Class Counsel Costs Award constitutes full and complete compensation for all costs and expenses of all attorneys representing Plaintiffs in the Action (including Blumenthal Nordrehaug Bhowmik De Blouw LLP, James Hawkins APLC, and Haines Law Group, APC). Class Members are not required to pay Class Counsel for any costs or expenses under the Settlement. If awarded by the Court, the Class Counsel Costs Award will be paid out of the Gross Settlement Amount.
5. **Settlement Administration Costs:** The reasonable costs of administering the Settlement, up to a maximum of \$85,000, will be paid out of the Gross Settlement Amount. The Court has appointed Apex Class Action LLC to act as an independent Settlement Administrator for purposes of administering this Settlement.
6. **PAGA Distribution Amount:** \$129,000 of the Gross Settlement Amount has been allocated to PAGA civil penalties.
7. **Net Settlement Amount:** The Net Settlement Amount shall be what remains of the Gross Settlement Amount after deductions are made for the Plaintiffs' Service Awards, the Class Counsel Fees Award, the Class Counsel Costs Award,

the Settlement Administration Costs, and the PAGA Distribution Amount. Assuming the Service Awards are \$10,000 each, the Class Counsel Fees Award is \$2,128,500, the Class Counsel Costs Award is \$80,000, the Settlement Administration Costs are \$85,000, and the PAGA Distribution Amount is \$129,000, then the Net Settlement Amount shall be \$3,887,500.

8. **Class Member Payments:** Target will pay the Net Settlement Amount to Participating Class Members based on the number of individual weekly pay periods each worked for Target in a non-exempt position at one or more distribution centers in California during the Class Period. Each Class Member Payment shall be calculated by dividing a Participating Class Member's individual weekly pay periods worked for Target in a non-exempt position at one or more distribution centers in California during the Class Period by the total of all Participating Class Members' weekly pay periods worked for Target in a non-exempt position at one or more distribution centers in California during the Class Period (all according to Target's business records), and multiplying this result by the Net Settlement Amount. The Class Member Payments will be allocated: 20% wages subject to deduction for employee-side employment taxes and withholdings, and IRS Form W-2 reporting; and 80% as penalties, interest, and reimbursement of expenses, and will be subject to IRS Form 1099 reporting.
9. The Service Awards, Class Counsel Fees Award, Class Counsel Costs Award, Settlement Administration Costs, PAGA Distribution Amount, and Class Member Payments will be paid after the Court enters a Final Approval Order and Judgment, all time to appeal or challenge the Final Approval Order and Judgment has lapsed, and the Final Approval Order and Judgment remains enforceable (*i.e.*, the "**Effective Date**").
10. If the Court does not grant final approval of the Settlement or if the Settlement does not become final and binding for any reason, then the Settlement will become null and void; if that occurs, neither Plaintiffs nor Target will have further obligations under the Settlement, including any obligation by Target to pay the Gross Settlement Amount or any amounts that otherwise would have been owed under this Settlement. An award by the Court of a lesser amount than that sought by Plaintiffs and Class Counsel for the Service Awards, Class Counsel Fees Award, Class Counsel Costs Award, or Settlement Administration Costs will not render the Settlement null and void.

D. HOW MUCH WILL I RECEIVE IF I PARTICIPATE IN THE CLASS SETTLEMENT?

Target's records indicate that: (1) during the Class Period (*i.e.*, between March 21, 2019, through and including December 10, 2023), you worked a total of «Workweeks» weekly pay periods for Target in a non-exempt position at one or more distribution centers in California. Based on this information, it is estimated that your Class Member Payment will be approximately \$«Est_Class_PMT».

Target's records indicate that: (1) during the PAGA Period (*i.e.*, between February 22, 2021, through and including December 10, 2023), you worked a total of «Pay_Period» weekly pay periods for Target in a non-exempt position at one or more distribution centers in California. Based on this information, it is estimated that your PAGA Affected Employee Payment will be approximately \$«Est_PAGA_PMT».

The actual amounts you will receive may be different and will depend on a number of factors.

Checks issued to Participating Class Members or PAGA Affected Employees shall remain valid and negotiable for one hundred and eighty (180) calendar days from the date of their issuance and then shall become void on the 181st day after mailing, *i.e.*, the Void Date. Any unclaimed funds as a result of the failure to cash Class Member Payment checks and PAGA Affected Employee Payment checks by the Void Date shall be transmitted by the Settlement Administrator to a cy pres charity, Legal Aid at Work.

E. WHAT CLAIMS ARE RELEASED?

If you do not request to be excluded from the class action aspects of the Settlement, you will be a Participating Class Member and be unable to sue, continue to sue, or be a part of any other lawsuit against the Released Parties regarding the "Released Class Claims" in this Settlement. "**Released Parties**" means Target and its subsidiaries, affiliates, and/or parent companies; employee benefit plans sponsored or maintained by any of the foregoing; their attorneys, and their respective successors and predecessors in interest; all of their respective officers, directors, managers, employees, administrators, fiduciaries, trustees, beneficiaries, and agents; and each of their past, present, and future officers, directors, shareholders, managers, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers, and reinsurers. If you are a PAGA Affected Employee, you will still receive a PAGA Affected Employee Payment and be bound by the release of the PAGA Claims described below, even if you request to be excluded from the class action aspects of the Settlement. You cannot request exclusion from the PAGA portion of the Settlement.

Released Class Claims: Upon the Effective Date and Target’s funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiffs – on behalf of themselves and Participating Class Members – will fully and irrevocably release the Released Parties from the Class Claims, as defined below, in exchange for the consideration provided by this Settlement.

“**Class Claims**” means any and all claims, rights, demands, and liabilities of every nature and description, whether known or unknown, suspected or unsuspected, arising under federal, state, or local law, that were asserted or that could have been asserted based on the facts alleged in the Second Amended Consolidated Class Action and PAGA Complaint, that arose during the Class Period, including but not limited to: unfair competition in violation of California Business & Professions Code section 17200, et seq.; failure to pay for all hours worked including due to rounding of time punches, off-the-clock work, time spent in security screenings (including but not limited to bag and other security checks), time spent in COVID screenings (including but not limited to temperature checks and symptom questionnaires), controlled walking time, and/or controlled meal and rest periods; failure to pay minimum wages in violation of California Labor Code sections 1194, 1197, and 1197.1 including due to rounding of time punches, off-the-clock work, time spent in security screenings (including but not limited to bag and other security checks), time spent in COVID screenings (including but not limited to temperature checks and symptom questionnaires), controlled walking time, and/or controlled meal and rest periods; failure to accurately pay all wages based on the regular rate of pay by failing to include incentive pay based on employee performance in the regular rate calculation; failure to pay overtime wages in violation of California Labor Code section 510 and the applicable IWC Wage Order including due to rounding of time punches, off-the-clock work, time spent in security screenings (including but not limited to bag and other security checks), time spent in COVID screenings (including but not limited to temperature checks and symptom questionnaires), controlled walking time, controlled meal and rest periods, and failure to accurately calculate the regular rate of pay; failure to provide meal periods and to pay meal period premiums at the correct regular rate of pay in violation of California Labor Code section 512 and the applicable IWC Wage Order, including missed, late, short, controlled, and/or interrupted meal periods; failure to provide rest periods and to pay rest period premiums at the correct regular rate of pay in violation of California Labor Code section 226.7 and the applicable IWC Wage Order, including missed, late, short, controlled, and/or interrupted rest periods; failure to pay sick pay wages at the correct regular rate of pay in violation of California Labor Code sections 201-204, 223, and 246; failure to pay reporting time pay wages when due or at the correct regular rate of pay; unlawful deductions from wages in violation of in violation of California Labor Code section 221; failure to provide accurate wage statements in violation of California Labor Code section 226; failure to reimburse business expenses in violation of California Labor Code section 2802; failure to pay wages when due in violation of California Labor Code sections 201-204; attorneys’ fees and costs incurred to prosecute the Action on behalf of Class Members; and any other derivative remedies, penalties, and interest available under the law based on the facts alleged in the Second Amended Consolidated Class Action and PAGA Complaint.

Plaintiffs and Participating Class Members may discover facts in addition to or different from those they now know or believe to be true with respect to the subject matter of the Released Class Claims, but upon Target’s funding of the Gross Settlement Amount, shall be deemed to have, and by operation of the Final Approval Order and Judgment shall have, fully, finally, and forever settled and released any and all of the Released Class Claims. It is the intent of the Parties that the Final Approval Order and Judgment entered by the Court shall have full *res judicata* effect and be final and binding upon Participating Class Members regarding the Released Class Claims. **All Released Class Claims are released for the Class Period (March 21, 2019, through and including December 10, 2023).**

Released PAGA Claims: Upon the Effective Date and Target’s funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiffs – on behalf of themselves, the State of California, and PAGA Affected Employees – will fully and irrevocably release the Released Parties from the PAGA Claims, as defined below, in exchange for the PAGA Distribution Amount provided by this Settlement.

“**PAGA Claims**” means any and all claims, rights, demands, and liabilities of every nature and description, whether known or unknown, for civil penalties that were asserted or that could have been asserted based on the facts alleged in the Second Amended Consolidated Class Action and PAGA Complaint that arose during the PAGA Period, including, but not limited to, claims for civil penalties for alleged violations of California Labor Code sections 201-204, 204b, 204.1, 204.2, 204.11, 205, 205.5, 210, 216, 218.5, 218.6, 221-224, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 246, 510, 512, 516, 558, 1024.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1195, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198, and 2802, violations of California Code of Regulations, Title 8, Section 11000, et seq., and violations of the applicable IWC Wage Order(s).

Plaintiffs, the State of California, and PAGA Affected Employees may discover facts in addition to or different from those they now know or believe to be true with respect to the subject matter of the Released PAGA Claims, but upon Target’s funding of the Gross Settlement Amount, shall be deemed to have, and by operation of the Final Approval Order and Judgment shall have, fully, finally, and forever settled and released any and all of the Released PAGA Claims. It is the intent of the Parties that the Final Approval Order and Judgment entered by the Court shall have full *res judicata* effect and be final and binding upon

PAGA Affected Employees regarding the Released PAGA Claims. **All Released PAGA Claims are released for the PAGA Period (February 22, 2021, through and including December 10, 2023).**

F. WHAT ARE MY RIGHTS AS A CLASS MEMBER?

1. **Participating in the Settlement:** You do not need to do anything to participate in this Settlement. Unless you submit a valid and timely Request for Exclusion from the class action aspects of the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement and any final judgment that may be entered by the Court, and you will be deemed to have released the Released Class Claims against the Released Parties described above. You will not be responsible for the payment of attorneys' fees or reimbursement of litigation expenses unless you retain your own counsel, in which event you will be responsible for your own attorneys' fees and expenses. If you are a PAGA Affected Employee, you will still receive a PAGA Affected Employee Payment and be bound by the release of the PAGA Claims described above, even if you request to be excluded from the class action aspect of the Settlement.
2. **Objecting to the Settlement:** You may object to the settlement of the Class Claims by mailing a written Notice of Objection to the Settlement Administrator postmarked no later than October 29, 2024 (the **"Response Deadline"**).

MAIL YOUR OBJECTION TO:

Apex Class Action, LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619

To be valid, any written objection must: (a) contain your full name, address and last four digits of your social security number; (b) state the case name and number, *Target Wage and Hour Cases*, Superior Court of California, County of San Bernardino, Case No. JCCP 5259; the basis for the objection; and whether you intend to appear at the Final Approval Hearing; and (c) be signed by you. If the Notice of Objection does not contain the information listed in (a)-(c) or is not mailed to the Settlement Administrator by the Response Deadline, it will not be deemed a timely and valid Notice of Objection. The date of the postmark on the service mailing envelope for the Settlement Administrator shall be the exclusive means used to determine whether a Notice of Objection has been timely served on the Settlement Administrator. You will have a right to appear at the Final Approval Hearing to have your objections heard orally by the Court whether or not you submit a written objection.

3. **Excluding Yourself from the Settlement:** If you do not wish to participate in the class action aspects of the Settlement, you must submit a Request for Exclusion which must be completed, dated, signed by you, and returned to the Settlement Administrator by mail postmarked by the Response Deadline. Any Request for Exclusion must: (a) contain your full name, address, and last four digits of your social security number; (b) be signed by you; and (c) state in substance: "I wish to exclude myself from the Settlement in the *Target Wage and Hour Cases*, Superior Court of California, County of San Bernardino, Case No. JCCP 5259." If the Request for Exclusion does not contain the information listed in (a)-(c) or is not postmarked by the Response Deadline and returned to the Settlement Administrator at the specified address, it will not be deemed a timely and valid Request for Exclusion. The date of the postmark on the return mailing envelope shall be the exclusive means used to determine whether a Request for Exclusion has been timely submitted. If you submit a timely and valid Request for Exclusion you will not be entitled to a Class Member Payment and will not be bound by the release of the Class Claims. If you submit a timely and valid Request for Exclusion you will not have any right to object to, appeal, or comment on the Settlement.

If you choose to submit a Request for Exclusion, send your Request for Exclusion to the Settlement Administrator at the following address:

Apex Class Action, LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619

If you do not submit a timely and valid Request for Exclusion on or before the Response Deadline you shall be deemed a Participating Class Member and will be bound by all terms of the Settlement and the Final Approval Order and Judgment entered in this Action. There will be no retaliation or adverse action taken against any Class Member who participates in the Settlement or elects not to participate in the Settlement.

If you are a PAGA Affected Employee, you will still receive a PAGA Affected Employee Payment and be bound by the release of the PAGA Claims described above, even if you request to be excluded from the class action aspects of the Settlement.

G. FINAL SETTLEMENT APPROVAL HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing on December 5, 2024, at 8:30 a.m., in Department S-32 at the Superior Court of California for the County of San Bernardino, San Bernardino District, 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415, to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. The Court will also be asked to approve the requests for the Plaintiffs' Service Awards, Class Counsel Fees Award, Class Counsel Costs Award, PAGA Distribution Amount, and Settlement Administration Costs.

The Final Approval Hearing may be postponed without further notice to Class Members. **It is not necessary for you to appear at this hearing, but you may appear at the hearing and be heard.** Class Members are advised to contact the Settlement Administrator or check the Court's online Court Access Portal at <https://cap.sb-court.org> to confirm the hearing date has not been changed.

Any changes to the date, time, or location of the Final Approval Hearing will be posted on the Settlement Administrator's website <https://www.apexclassaction.com/target>. Notice of the Court's final judgment will also be posted on the Settlement Administrator's website.

H. GETTING MORE INFORMATION

This is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement, you may examine the full Settlement Agreement by visiting the Settlement Administrator's website at <https://www.apexclassaction.com/target>; accessing the Court's docket in the Action through the Court's online Court Access Portal at <https://cap.sb-court.org>; contacting the Settlement Administrator at Tel: (800) 355- 0700; or contacting Class Counsel at:

JAMES HAWKINS APLC

James R. Hawkins
Christina M. Lucio
Mitchell J. Murray
9880 Research Drive, Suite 200
Irvine, California 92618
Telephone: (949) 387-7200
Facsimile: (949) 387-6676
Email: james@jameshawkinsaplc.com
christina@jameshawkinsaplc.com
mitchell@jameshawkinsaplc.com

HAINES LAW GROUP, APC

Paul K. Haines
Fletcher W. Schmidt
Matthew K. Moen
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Telephone: (424) 292-2350
Facsimile: (424) 292-2355
Email: phaines@haineslawgroup.com
fschmidt@haineslawgroup.com
mmoen@haineslawgroup.com

BLUMENTHAL NORDREHAUG BHOWMIK DE

BLOUW LLP
Norman Blumenthal
Kyle Nordrehaug
2255 Calle Clara
La Jolla, California 92037
Telephone: (858) 551-1223
Facsimile: (858) 551-1232
Email: norm@bamlawca.com
kyle@bamlawca.com

PLEASE DO NOT CONTACT THE COURT FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT OR THE SETTLEMENT PROCESS.

Dated: August 30, 2024.

By Order of the Court

AVISO DE PENDENCIA DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Gustavo Medina, et al. v. Target Corporation

Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, Caso N.º JCCP 5259

Hon. Wilfred J. Schneider, Jr., Departamento S-32

A todas las personas empleadas por Target Corporation (“**Target**”) en uno o más centros de distribución de Target en el estado de California en puestos no exentos en cualquier momento durante el período del 21 de marzo de 2019 al 10 de diciembre de 2023 inclusive.

POR FAVOR LEA ESTE AVISO CON ATENCIÓN

PUEDE AFECTAR SU DERECHO LEGAL A RECIBIR DINERO EN RELACIÓN CON EL ACUERDO DE UNA DEMANDA COLECTIVA. COMO SE EXPLICA EN MAYOR DETALLE A CONTINUACIÓN EN LA SECCIÓN F, SUS OPCIONES INCLUYEN:

1. NO HACER NADA: Si usted no hace nada en respuesta a este Aviso y el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, recibirá un Pago de Miembro del Grupo, estará sujeto a los términos del Acuerdo y se considerará que ha liberado las Reclamaciones del Grupo Liberadas contra las Partes Liberadas.

2. SOLICITAR UNA EXCLUSIÓN: Si usted no desea participar en los asuntos de demanda colectiva del Acuerdo, debe enviar una Solicitud de Exclusión que debe completar, fechar, firmar y devolver al Administrador del Acuerdo por correo con matasellos a más tardar del 29 de octubre de 2024.

3. OBJETAR: Usted puede objetar el Acuerdo de las Reclamaciones Colectivas enviando por correo un Aviso de Objeción al Administrador del Acuerdo con matasellos a más tardar del 29 de octubre de 2024. Usted tendrá derecho a comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para que el Tribunal escuche sus objeciones de forma oral, independientemente de que presente una objeción por escrito o no. La Audiencia de Aprobación Final está programada para el 5 de diciembre de 2024 a las 8:30 a. m. en el Departamento S-32 del Tribunal Superior de California para el condado de San Bernardino, Distrito de San Bernardino, 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415.

A. ¿DE QUÉ SE TRATA ESTE AVISO?

Se ha llegado a un acuerdo de conciliación (el “**Acuerdo**”) entre los Demandantes Gustavo Medina, Janira Pérez, Sergio García, Alicia Torres, Zachary Lomely, Angel Carter, Denise Cárdenas, Brian Mena, Jimmy Pérez, Emily Porcho, Sheemal Narayan, Juan Morales, Joaldi González y Martha Franco (en conjunto, los “**Demandantes**”) y Target en una demanda (la “**Acción**”) pendiente en el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino (el “**Tribunal**”). Los Demandantes están llevando adelante la Acción en una demanda colectiva en nombre de ellos mismos y de todas las personas que fueron empleadas por Target en uno o más centros de distribución de Target en el estado de California en puestos no exentos en cualquier momento durante el período del 21 de marzo de 2019 hasta el 10 de diciembre de 2023 inclusive (los “**Miembros del Grupo**”). Los Demandantes también solicitan sanciones civiles de conformidad con la Ley del Procurador General Privado de 2004, artículo 2698 y siguientes del Código Laboral de California (“**PAGA**”), en nombre de ellos mismos, del Estado de California y de todas las personas que fueron empleadas por Target en uno o más centros de distribución de Target en el Estado de California en puestos no exentos en cualquier momento durante el período del 22 de febrero de 2021 hasta el 10 de diciembre de 2023 inclusive (los “**Empleados Afectados por PAGA**”).

El Tribunal ha aprobado preliminarmente el Acuerdo y ha certificado condicionalmente una clase de todos los Miembros del Grupo solo a los efectos del Acuerdo. Usted ha recibido este aviso porque los registros de Target indican que es un Miembro del Grupo. Este aviso está diseñado para brindarle una breve descripción de la Acción, informarle sobre los términos del Acuerdo propuesto y analizar sus derechos y opciones en relación con el Acuerdo, incluido cómo puede participar en el Acuerdo, optar por no participar en el Acuerdo u oponerse al Acuerdo. A menos que presente una Solicitud de Exclusión válida y oportuna, el Acuerdo será vinculante para usted si y cuando sea aprobado por el Tribunal.

B. ¿DE QUÉ SE TRATA ESTA DEMANDA?

La Acción se titula “*Casos de horas y salarios de Target*”, designada como Procedimiento de Coordinación del Consejo Judicial N.º 5259.

En la Acción, los Demandantes alegan que Target participó en competencia desleal; no pagó todas las horas trabajadas, incluidas las debidas al redondeo de los registros de entrada, el trabajo fuera de horario y el tiempo dedicado a los controles de

seguridad, el tiempo dedicado a los controles de COVID y de temperatura, el tiempo de caminata controlado y/o los períodos de descanso y comida controlados; no pagó los salarios mínimos, incluidos los debidos al redondeo de los registros de entrada, el trabajo fuera de horario, el tiempo dedicado a los controles de seguridad, el tiempo dedicado a los controles de COVID y de temperatura, el tiempo de caminata controlado y/o los períodos de descanso y comida controlados; no pagó con precisión todos los salarios en función de la tasa de pago regular al no incluir el pago de incentivos en función del desempeño del empleado en el cálculo de la tasa regular; no pagó los salarios de horas extras, incluso debido al redondeo de los registros de entrada, el trabajo fuera de horario, el tiempo dedicado a los controles de seguridad, el tiempo dedicado a los controles de COVID y de temperatura, el tiempo de caminata controlado, los períodos de descanso y comida controlados, y la falta de cálculo preciso de la tasa de pago regular; no proporcionó períodos de comida y no pagó las primas de los períodos de comida a la tasa de pago regular correcta, incluidos los períodos de comida perdidos, tardíos, cortos, controlados y/o interrumpidos; no proporcionó períodos de descanso y no pagó las primas de los períodos de descanso a la tasa de pago regular correcta, incluidos los períodos de descanso perdidos, tardíos, cortos, controlados y/o interrumpidos; no pagó los salarios de pago por enfermedad a la tasa de pago regular correcta; no pagó los salarios de pago por tiempo de presentación cuando se debían o a la tasa de pago regular correcta; deducciones ilegales de los salarios; no proporcionó declaraciones salariales precisas; no reembolsó los gastos comerciales; y no pagó los salarios durante y al final del empleo. Los Demandantes buscan la recuperación de daños, sanciones legales, intereses y restitución resultantes de estas presuntas violaciones.

Los Demandantes también buscan la recuperación de sanciones civiles bajo PAGA por estas supuestas violaciones.

Target niega todas las acusaciones de los Demandantes. Específicamente, Target sostiene, entre otras cosas, que sus políticas y prácticas no violan el Código Laboral de California; no se podría certificar adecuadamente un grupo en la Acción; y, si se certificara un grupo, las reclamaciones de los Demandantes fracasarían como cuestión de derecho.

Después de negociaciones de buena fe en las que ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de un resultado incierto en el litigio, los Demandantes y Target acordaron resolver la Acción de conformidad con los términos y condiciones del Acuerdo. Las Partes y sus abogados han concluido que el Acuerdo es ventajoso, considerando los riesgos e incertidumbres para cada parte de continuar con el litigio.

El Acuerdo representa un compromiso de reclamaciones altamente disputadas. Nada en el Acuerdo tiene la intención ni se interpretará como una admisión por parte de Target de que las reclamaciones de los demandantes en la Acción tienen mérito o que Target tiene alguna responsabilidad ante los Demandantes o los Miembros del Grupo. Por el contrario, Target niega toda responsabilidad de ese tipo.

C. RESUMEN DE LOS PAGOS DEL ACUERDO

11. **Monto Bruto del Acuerdo:** Target pagará \$6,450,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo. El Monto Bruto del Acuerdo financiará todos los pagos que se realizarán en virtud del Acuerdo, que incluirán todos los montos pagados por las Pago por Servicios a los Demandantes, la adjudicación de honorarios de los Abogados del Grupo, la adjudicación de costos de los Abogados del Grupo, los costos de administración del acuerdo, el monto de distribución de PAGA para resolver la reclamación de los Demandantes por sanciones civiles y los Pagos de los Miembros del Grupo a los Miembros Participantes del Grupo.
12. **Pago por Servicios a los Demandantes:** los Demandantes solicitarán al Tribunal la aprobación de un pago de \$10,000.00 a cada uno en reconocimiento a su trabajo en la tramitación de la Acción, al asumir el riesgo de responsabilidad por los honorarios y gastos de los abogados en caso de que no tuvieran éxito en la tramitación de la Acción, y por la liberación completa y general que los Demandantes están brindando a Target y a las Partes Liberadas como parte del Acuerdo. Si el Tribunal las otorga, estos Pagos por Servicios se pagarán con el Monto Bruto del Acuerdo.
13. **Honorarios de los Abogados del Grupo:** Los abogados que llevan adelante la Acción, Blumenthal Nordrehaug Bhowmik De Blouw LLP, James Hawkins APLC y Haines Law Group, APC (en conjunto, los “**Abogados del Grupo**”), solicitarán hasta \$2,128,500.00 (que representan el 33 % del Monto Bruto del Acuerdo) por los honorarios de sus abogados incurridos en relación con su trabajo en la Acción. El pago por parte de Target de los honorarios de los Abogados del Grupo constituye una compensación total y completa por todos los honorarios legales de todos los abogados que representan a los Demandantes en la Acción (incluidos Blumenthal Nordrehaug Bhowmik De Blouw LLP, James Hawkins APLC y Haines Law Group, APC) y todo el trabajo realizado hasta la finalización de la Acción, sea cual sea la fecha. Los Miembros del Grupo no están obligados a pagar a los Abogados del Grupo ningún otro honorario de abogado en virtud del Acuerdo. Si el Tribunal lo concede, la adjudicación de honorarios de los Abogados del Grupo se pagará con el Monto Bruto del Acuerdo.
14. **Adjudicación de costos de los Abogados del Grupo:** los Abogados del Grupo también solicitarán hasta \$80,000.00 por los costos y gastos de litigio incurridos en relación con su trabajo en la Acción. El pago por parte de Target de la

adjudicación de costos de los Abogados del Grupo constituye una compensación total y completa por todos los costos y gastos de todos los abogados que representan a los Demandantes en la Acción (incluidos Blumenthal Nordrehaug Bhowmik De Blouw LLP, James Hawkins APLC y Haines Law Group, APC). Los Miembros del Grupo no están obligados a pagar a los Abogados del Grupo ningún costo o gasto en virtud del Acuerdo. Si el Tribunal lo concede, la adjudicación de costos de los Abogados del Grupo se pagará con el Monto Bruto del Acuerdo.

15. **Costos de Administración del Acuerdo:** los costos razonables de Administración del Acuerdo, hasta un máximo de \$85,000.00, se pagarán con el Monto Bruto del Acuerdo. El Tribunal ha designado a Apex Class Action LLC para que actúe como Administrador independiente del Acuerdo a los efectos de administrar este Acuerdo.
16. **Monto de Distribución de PAGA:** \$129,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo se han asignado a sanciones civiles de PAGA.
17. **Monto Neto del Acuerdo:** El Monto neto del Acuerdo será lo que quede del Monto Bruto del Acuerdo después de realizar las deducciones por los Pagos por Servicios a los Demandantes, la adjudicación por honorarios de los Abogados del Grupo, la adjudicación por costos de los Abogados del Grupo, los costos de Administración del Acuerdo y el Monto de distribución de PAGA. Suponiendo que los Pagos por Servicios sean de \$10,000.00 cada uno, la adjudicación por honorarios de los Abogados del Grupo sea de \$2,128,500.00, la adjudicación por costos de los Abogados del Grupo sea de \$80,000.00, los costos de Administración del Acuerdo sean de \$85,000.00 y el Monto de Distribución de PAGA sea de \$129,000.00, entonces el Monto Neto del Acuerdo será de \$3,887,500.00.
18. **Pagos a los Miembros del Grupo:** Target pagará el Monto Neto del Acuerdo a los Miembros Par en función de la cantidad de períodos de pago semanales individuales que cada uno de ellos haya trabajado para Target en un puesto no exento en uno o más centros de distribución en California durante el Período del Grupo. Cada pago a los Miembros del Grupo se calculará dividiendo los períodos de pago semanales individuales de cada Miembro del Grupo que haya trabajado para Target en un puesto no exento en uno o más centros de distribución en California durante el Período del Grupo entre el total de los períodos de pago semanales de todos los Miembros del Grupo que hayan trabajado para Target en un puesto no exento en uno o más centros de distribución en California durante el Período del Grupo (todo de acuerdo con los registros comerciales de Target) y multiplicando este resultado por el Monto Neto del Acuerdo. Los pagos a los Miembros del Grupo se asignarán: 20% a salarios sujetos a deducción por impuestos y retenciones laborales del lado del empleado y a la presentación de informes mediante el formulario W-2 del IRS; y 80% a multas, intereses y reembolso de gastos, y estarán sujetos a la presentación de informes mediante el formulario 1099 del IRS.
19. Los Pagos por Servicios, la adjudicación por honorarios de los Abogados del Grupo, la adjudicación por costos de los Abogados del Grupo, los costos de Administración del Acuerdo, el monto de distribución de PAGA y los pagos a los Miembros del Grupo se pagarán después de que el Tribunal dicte una Orden de Aprobación Final y Sentencia Definitiva, haya transcurrido todo el tiempo para apelar o impugnar la Orden de Aprobación Final y Sentencia Definitiva y la Orden de Aprobación Final y Sentencia Definitiva sigan siendo ejecutables (es decir, la "**Fecha de Vigencia**").
20. Si el Tribunal no otorga la aprobación final del Acuerdo o si el Acuerdo no se vuelve definitivo y vinculante por cualquier motivo, entonces el Acuerdo se volverá nulo y sin efecto; si eso ocurre, ni los Demandantes ni Target tendrán más obligaciones en virtud del Acuerdo, incluida cualquier obligación por parte de Target de pagar el Monto Bruto del Acuerdo o cualquier monto que de otro modo se hubiera adeudado en virtud de este Acuerdo. Una adjudicación por parte del Tribunal de un monto menor al solicitado por los Demandantes y los Abogados del Grupo por los Pagos por Servicios, la adjudicación por honorarios de los Abogados del Grupo, la adjudicación por Costos de los Abogados del Grupo o los Costos de Administración del Acuerdo no hará que el Acuerdo sea nulo y sin valor.

D. ¿CUÁNTO RECIBIRÉ SI PARTICIPO EN EL ACUERDO COLECTIVO?

Los registros de Target indican que: (1) durante el Período del Grupo (es decir, entre el 21 de marzo de 2019 y el 10 de diciembre de 2023 inclusive), usted trabajó un total de «Workweeks» períodos de pago semanales para Target en un puesto no exento en uno o más centros de distribución en California. Con base en esta información, se estima que su Pago como Miembro del Grupo será de aproximadamente \$«Est_Class_PMT».

Los registros de Target indican que: (1) durante el Período PAGA (es decir, entre el 22 de febrero de 2021 y el 10 de diciembre de 2023 inclusive), usted trabajó un total de «Pay_Period» períodos de pago semanales para Target en un puesto no exento en uno o más centros de distribución en California. Con base en esta información, se estima que su Pago para Empleados Afectados por PAGA será de aproximadamente \$«Est_PAGA_PMT».

Los montos reales que recibirá pueden ser diferentes y dependerán de varios factores.

Los cheques emitidos a los Miembros del Grupo Participantes o a los Empleados Afectados por PAGA seguirán siendo válidos y negociables durante ciento ochenta (180) días calendario a partir de la fecha de su emisión y luego perderán su validez el día 181 después del envío, es decir, la Fecha de Anulación. El Administrador del Acuerdo deberá transmitir los Fondos no reclamados como resultado de la falta de cobro de los cheques de Pago a los Miembros del Grupo y de los Empleados Afectados por PAGA antes de la Fecha de Anulación a una organización benéfica de Cy Pres, Legal Aid at Work.

E. ¿QUÉ RECLAMOS SE LIBERAN?

Si usted no solicita ser excluido de los aspectos de demanda colectiva del Acuerdo, será un Miembro Participante del Grupo y no podrá demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra las Partes Liberadas con respecto a los “Reclamaciones Colectivas Liberadas” en este Acuerdo. “**Partes Liberadas**” significa Target y sus subsidiarias, afiliadas y/o empresas matrices; planes de beneficios para empleados patrocinados o mantenidos por cualquiera de los anteriores; sus abogados y sus respectivos sucesores y predecesores en interés; todos sus respectivos funcionarios, directores, gerentes, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios, beneficiarios y agentes; y cada uno de sus funcionarios, directores, accionistas, gerentes, empleados, agentes, directores, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, aseguradores y reaseguradores pasados, presentes y futuros. Si usted es un Empleado Afectado por PAGA, seguirá recibiendo un Pago para Empleados Afectados por PAGA y estará sujeto a la liberación de las Reclamaciones de PAGA que se describen a continuación, incluso si solicita ser excluido de los aspectos de demanda colectiva del Acuerdo. Usted no puede solicitar la exclusión de la porción de PAGA del Acuerdo.

Reclamaciones Colectivas Liberadas: tras la Fecha de Vigencia y la financiación por parte de Target del Monto Bruto del Acuerdo, los Demandantes, en nombre propio y de los Miembros Participantes del Grupo, liberarán total e irrevocablemente a las Partes Liberadas de las reclamaciones colectivas, tal como se define a continuación, a cambio de la contraprestación proporcionada por este Acuerdo.

“**Reclamaciones colectivas**” significa todas y cada una de las reclamaciones, derechos, demandas y responsabilidades de cualquier naturaleza y descripción, ya sean conocidas o desconocidas, sospechadas o insospechadas, que surjan de la ley federal, estatal o local, que se afirmaron o que podrían haberse afirmado con base en los hechos alegados en la Segunda Demanda Colectiva Consolidada Enmendada y la Demanda PAGA, que surgieron durante el Período del Grupo, incluidos, entre otros: competencia desleal en violación de la sección 17200, et seq., del Código de Negocios y Profesiones de California; falta de pago de todas las horas trabajadas, incluso debido al redondeo de los registros de entrada y salida, trabajo fuera del horario laboral, tiempo dedicado a controles de seguridad (incluidos, entre otros, controles de bolsos y otros controles de seguridad), tiempo dedicado a controles de COVID (incluidos, entre otros, controles de temperatura y cuestionarios de síntomas), tiempo de caminata controlado y/o períodos de comida y descanso controlados; no pagar los salarios mínimos en violación de las secciones 1194, 1197 y 1197.1 del Código Laboral de California, incluyendo debido al redondeo de los registros de tiempo, trabajo fuera del horario laboral, tiempo dedicado a controles de seguridad (incluyendo, entre otros, controles de bolsos y otros controles de seguridad), tiempo dedicado a controles de COVID (incluyendo, entre otros, controles de temperatura y cuestionarios de síntomas), tiempo de caminata controlado y/o períodos de descanso y comida controlados; no pagar con precisión todos los salarios en función de la tasa de pago regular al no incluir el pago de incentivos basado en el desempeño del empleado en el cálculo de la tasa regular; no pagar los salarios de horas extra en violación de la sección 510 del Código Laboral de California y la Orden Salarial IWC aplicable, incluyendo debido al redondeo de los registros de tiempo, trabajo fuera del horario laboral, tiempo dedicado a controles de seguridad (incluyendo, entre otros, controles de bolsos y otros controles de seguridad), tiempo dedicado a controles de COVID (incluyendo, entre otros, controles de temperatura y cuestionarios de síntomas), tiempo de caminata controlado, períodos de descanso y comida controlados, y no calcular con precisión la tasa de pago regular; no proporcionar períodos de comida y no pagar las primas de los períodos de comida a la tasa de pago regular correcta en violación de la sección 512 del Código Laboral de California y la Orden Salarial IWC aplicable, incluidos los períodos de comida perdidos, tardíos, cortos, controlados y/o interrumpidos; no proporcionar períodos de descanso y no pagar las primas de los períodos de descanso a la tasa de pago regular correcta en violación de la sección 226.7 del Código Laboral de California y la Orden Salarial IWC aplicable, incluidos los períodos de descanso perdidos, tardíos, cortos, controlados y/o interrumpidos; no pagar los salarios de pago por enfermedad a la tasa de pago regular correcta en violación de las secciones 201 a 204, 223 y 246 del Código Laboral de California; no pagar los salarios de tiempo de presentación cuando vencen o a la tasa de pago regular correcta; deducciones ilegales de los salarios en violación de la sección 221 del Código Laboral de California; no proporcionar declaraciones salariales precisas en violación de la sección 226 del Código Laboral de California; no reembolsar los gastos comerciales en violación de la sección 2802 del Código Laboral de California; falta de pago de salarios a su vencimiento en violación de las secciones 201 a 204 del Código Laboral de California; honorarios de abogados y costos incurridos para procesar la Acción en nombre de los Miembros del Grupo; y cualquier otro recurso derivado, sanciones e intereses disponibles bajo la ley con base en los hechos alegados en la Segunda Demanda Colectiva Consolidada Enmendada y la Demanda PAGA.

Los Demandantes y los Miembros Participantes del Grupo pueden descubrir hechos adicionales o diferentes a los que ahora conocen o creen que son ciertos con respecto al objeto de las Reclamaciones Colectivas Liberadas, pero una vez que Target financie el Monto Bruto del Acuerdo, se considerará que se han resuelto y liberado de manera total, definitiva y permanente todas y cada una de las Reclamaciones Colectivas Liberadas, y por la operación de la Orden de Aprobación Final y la Sentencia se habrán resuelto y liberado de manera total, definitiva y permanente. Es intención de las Partes que la Orden de Aprobación Final y la Sentencia dictadas por el Tribunal tengan pleno efecto de *res judicata* y sean definitivas y vinculantes para los Miembros Participantes del Grupo con respecto a las Reclamaciones Colectivas Liberadas. **Todas las Reclamaciones Colectivas Liberadas se liberan durante el Período del Grupo (del 21 de marzo de 2019 al 10 de diciembre de 2023 inclusive).**

Reclamaciones PAGA Liberadas: a partir de la Fecha de Vigencia y cuando Target haya financiado el Monto Bruto del acuerdo, los Demandantes (en nombre propio, del estado de California y de los empleados afectados por PAGA) liberarán total e irrevocablemente a las Partes Liberadas de las reclamaciones PAGA, tal como se define a continuación, a cambio del Monto de Distribución PAGA previsto en este Acuerdo.

“**Reclamaciones PAGA**” significa todas y cada una de las reclamaciones, derechos, demandas y responsabilidades de cualquier naturaleza y descripción, ya sean conocidas o desconocidas, por sanciones civiles que se afirmaron o que podrían haberse afirmado con base en los hechos alegados en la Segunda Demanda Colectiva Consolidada Enmendada y la Demanda PAGA que surgieron durante el Período PAGA, incluidas, entre otras, las reclamaciones por sanciones civiles por supuestas violaciones de las secciones 201-204, 204b, 204.1, 204.2, 204.11, 205, 205.5, 210, 216, 218.5, 218.6, 221-224, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 246, 510, 512, 516, 558, 1024.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1195, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198 y 2802, violaciones del Código de Regulaciones de California, Título 8, Sección 11000, et seq., y violaciones de las Órdenes Salariales de IWC aplicables.

Los Demandantes, el estado de California y los Empleados Afectados por PAGA pueden descubrir hechos adicionales o diferentes a los que ahora conocen o creen que son ciertos con respecto al objeto de las Reclamaciones PAGA Liberadas, pero una vez que Target financie el Monto Bruto del Acuerdo, se considerará que ha resuelto y liberado de manera total, definitiva y para siempre todas y cada una de las Reclamaciones PAGA Liberadas y, por Operación de la Orden de Aprobación Final y la Sentencia, habrá resuelto y liberado de manera total, definitiva y para siempre. Es intención de las Partes que la Orden de Aprobación Final y la Sentencia dictada por el Tribunal tengan pleno efecto de *res judicata* y sean definitivas y vinculantes para los Empleados Afectados por PAGA con respecto a las Reclamaciones de PAGA Liberadas. **Todas las Reclamaciones de PAGA Liberadas se liberan durante el Período de PAGA (del 22 de febrero de 2021 al 10 de diciembre de 2023 inclusive).**

F. ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO MIEMBRO DEL GRUPO?
--

- Participar en el Acuerdo:** Usted no necesita hacer nada para participar en este Acuerdo. A menos que presente una Solicitud de Exclusión válida y oportuna de los aspectos de demanda colectiva del Acuerdo, estará sujeto a los términos del Acuerdo y a cualquier sentencia final que pueda dictar el Tribunal, y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Colectivas Liberadas contra las Partes Liberadas descritas anteriormente. Usted no será responsable del pago de los honorarios de los abogados ni del reembolso de los gastos del litigio a menos que contrate a su propio abogado, en cuyo caso será responsable de los honorarios y gastos de sus propios abogados. Si usted es un Empleado Afectado por PAGA, recibirá un pago de Empleado Afectado por PAGA y estará sujeto a la liberación de las Reclamaciones de PAGA descritas anteriormente, incluso si solicita ser excluido del aspecto de demanda colectiva del Acuerdo.
- Objetar el Acuerdo:** Usted puede objetar el acuerdo de las Reclamaciones Colectivas enviando por correo postal un Aviso de Objeción por escrito al Administrador del Acuerdo con matasellos a más tardar del 29 de octubre de 2024 (la “**Fecha Límite de Respuesta**”).

ENVÍE SU OBJECCIÓN POR CORREO A:

Apex Class Action, LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619

Para que sea válida, cualquier objeción por escrito debe: (a) contener su nombre completo, dirección y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social; (b) indicar el nombre y el número del caso, *Target Wage and Hour Cases*, Tribunal Superior de California, Condado de San Bernardino, Caso No. JCCP 5259; la base de la objeción; y si tiene la intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final; y (c) estar firmada por usted. Si el Aviso de objeción no contiene la información que se indica en (a)-(c) o no se envía por correo al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta, no se considerará un Aviso de objeción válido y oportuno. La fecha del matasellos en el sobre de envío de la notificación al Administrador del acuerdo será el único medio utilizado para determinar si se ha entregado un Aviso de Objeción en tiempo y forma al Administrador del Acuerdo. Usted tendrá derecho a comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para que el Tribunal escuche sus objeciones en forma oral, ya sea que presente o no una objeción por escrito.

6. **Excluirse del Acuerdo:** Si usted no desea participar en los aspectos de demanda colectiva del Acuerdo, debe presentar una Solicitud de Exclusión que debe completar, fechar, firmar y devolver al Administrador del Acuerdo por correo con matasellos antes de la Fecha Límite de Respuesta. Toda Solicitud de Exclusión debe: (a) contener su nombre completo, dirección y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social; (b) estar firmada por usted; y (c) indique en esencia: “Deseo excluirme del Acuerdo en *Target Wage and Hour Cases*, Tribunal Superior de California, Condado de San Bernardino, Caso N.º JCCP 5259”. Si la Solicitud de Exclusión no contiene la información que se indica en (a)-(c) o no tiene matasellos antes de la Fecha Límite de Respuesta y no se devuelve al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada, no se considerará una Solicitud de Exclusión válida y oportuna. La fecha del matasellos en el sobre de devolución será el único medio utilizado para determinar si una Solicitud de Exclusión se ha presentado a tiempo. Si presenta una Solicitud de Exclusión válida y oportuna, no tendrá derecho a un Pago de Miembro del Grupo y no estará obligado por la liberación de las Reclamaciones Colectivas. Si usted presenta una Solicitud de Exclusión válida y oportuna, no tendrá derecho a objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo.

Si usted elige presentar una Solicitud de Exclusión, envíe su Solicitud de Exclusión al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619

Si usted no presenta una Solicitud de Exclusión válida y oportuna antes de la Fecha Límite de Respuesta, se le considerará un Miembro Participante del Grupo y estará sujeto a todos los términos del Acuerdo y la Orden de Aprobación Final y la Sentencia dictadas en esta Acción. No se tomarán represalias ni medidas adversas contra ningún Miembro del Grupo que participe en el Acuerdo o que opte por no participar en él.

Si usted es un Empleado Afectado por PAGA, igualmente recibirá un Pago de Empleado Afectado por PAGA y estará sujeto a la liberación de las Reclamaciones de PAGA descritas anteriormente, incluso si solicita ser excluido de los aspectos de la demanda colectiva del Acuerdo.

G. AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ACUERDO

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Definitiva el 5 de diciembre de 2024, a las 8:30 a. m., en el Departamento S-32 del Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino, Distrito de San Bernardino, 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415, para determinar si el Acuerdo debe aprobarse de manera definitiva por ser justo, razonable y adecuado. También se le solicitará al Tribunal que apruebe las solicitudes de Pago por Servicios de los Demandantes, adjudicación por honorarios de Abogados del Grupo, adjudicación por costos de Abogados del Grupo, Monto de Distribución de PAGA y Costos de Administración del Acuerdo.

La Audiencia de Aprobación Definitiva puede posponerse sin previo aviso a los Miembros del Grupo. **No es necesario que usted comparezca a esta audiencia, pero puede comparecer a la audiencia y ser escuchado.** Se recomienda a los Miembros del Grupo que se comuniquen con el Administrador del Acuerdo o que consulten el portal de acceso al Tribunal en línea del Tribunal en <https://cap.sb-court.org> para confirmar que no se haya modificado la fecha de la audiencia.

Todo cambio en la fecha, hora o lugar de la Audiencia de Aprobación Final se publicará en el sitio web del Administrador del Acuerdo <https://www.apexclassaction.com/target>. La notificación de la Sentencia Final del Tribunal también se publicará en el sitio web del Administrador del Acuerdo.

H. CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN

Este es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del Acuerdo, puede examinar el Acuerdo completo visitando el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://www.apexclassaction.com/target>; accediendo al expediente del Tribunal en la Demanda a través del Portal de Acceso al Tribunal en línea del Tribunal en <https://cap.sb-court.org>; comunicándose con el Administrador del Acuerdo al teléfono: (800) 355-0700; o comunicándose con los Abogados del Grupo en:

JAMES HAWKINS APLC

James R. Hawkins
Christina M. Lucio
Mitchell J. Murray
9880 Research Drive, Suite 200
Irvine, California 92618
Teléfono: (949) 387-7200
Fax: (949) 387-6676
Correo electrónico:
james@jameshawkinsaplc.com
christina@jameshawkinsaplc.com
mitchell@jameshawkinsaplc.com

HAINES LAW GROUP, APC

Paul K. Haines
Fletcher W. Schmidt
Matthew K. Moen
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Teléfono: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355
Correo electrónico:
phaines@haineslawgroup.com
fschmidt@haineslawgroup.com
mmoen@haineslawgroup.com

BLUMENTHAL NORDREHAUG BHOWMIK

DE BLOUW LLP
Norman Blumenthal
Kyle Nordrehaug
2255 Calle Clara
La Jolla, California 92037
Teléfono: (858) 551-1223
Fax: (858) 551-1232
Correo electrónico:
norm@bamlawca.com
kyle@bamlawca.com

POR FAVOR, NO SE COMUNIQUE CON EL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE ACUERDO.

Fecha: 30 de agosto de 2024.

Por Orden del Tribunal