

CONSCIENTIOUS EMPLOYEE PROTECTION POLICY

The Conscientious Employee Protection Act makes it unlawful for an employer to take any retaliatory action or tolerate any reprisal (e.g. demotion, suspension, termination or other retaliatory action) against an employee who refuses to participate in unlawful or unethical activity and/or discloses unlawful activity to a supervisor or government agency.

Specifically, the law prohibits retaliation against an employee based upon the following:

- The employee discloses or threatens to disclose to a supervisor or to a public body an activity, policy or practice that the employee reasonably believes is in violation of a law, a rule or regulation promulgated pursuant to law;
- The employee provides information to, or testifies before any public body conducting an investigation, hearing, an inquiry into any violation of law, or a rule or regulation promulgated pursuant to law; or
- The employee objects to, or refuses to participate in any activity, policy, or practice that the employee reasonably believes is a violation of a law, rule or regulation promulgated pursuant to law; is fraudulent or criminal; or is incompatible with a clear public policy mandate concerning the public health, safety, or welfare.

Employees are encouraged to make such complaints in writing or can may make a verbal complaint. If you have a complaint of this nature, questions or desire further information please contact:

[AFFIX LABEL WITH NAME, JOB TITLE
ADDRESS AND DIRECT TELEPHONE NUMBER
OF EMPLOYER'S CONTACT PERSON]

Employees are encouraged to raise any issues or conduct they perceive to be improper. All complaints will be taken seriously and promptly investigated.

*Prepared by: Armando V. Riccio, Esq.
Capehart & Scatchard, P.A.
Labor & Employment Group
(856) 914-2079 or (609) 634-2784*

EMPLOYEE ACKNOWLEDGMENT FORM

I HAVE RECEIVED THE COMPANY'S CONSCIENTIOUS EMPLOYEE PROTECTION POLICY, AND I UNDERSTAND THAT IT IS MY RESPONSIBILITY TO READ IT AND RAISE ANY QUESTIONS REGARDING IT WITH THE DESIGNATED CONTACT PERSON.

I ALSO AFFIRM MY UNDERSTANDING THAT I HAVE ENTERED INTO MY EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH THE COMPANY VOLUNTARILY AND ACKNOWLEDGE THAT THERE IS NO SPECIFIED LENGTH OF EMPLOYMENT AND NO RIGHT TO ANY PARTICULAR PROCESS OR NOTICE PRIOR TO TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP. ACCORDINGLY, EITHER I OR THE COMPANY CAN TERMINATE THE RELATIONSHIP AT-WILL, WITH OR WITHOUT CAUSE, AT ANY TIME, EXCEPT IN VIOLATION OF THE ATTACHED POLICY OR OTHER LAW.

I UNDERSTAND THAT THE ONLY WAY TO CHANGE THE AT-WILL EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN MYSELF AND THE COMPANY IS BY A WRITTEN AGREEMENT SIGNED BY ME AND THE COMPANY'S PRESIDENT WHICH SPECIFICALLY NAMES ME WITHIN THE AGREEMENT, EXPRESSLY STATES THAT I AM NOT EMPLOYED AT-WILL, AND SETS FORTH THE DURATION AND TERMS OF MY EMPLOYMENT WITH THE COMPANY.

EMPLOYEE'S SIGNATURE

DATE

EMPLOYEE'S NAME (PRINTED)

***Prepared by: Armando V. Riccio, Esq.
Capehart & Scatchard, P.A.
Labor & Employment Group
(856) 914-2079 or (609) 634-2784***

EMPLOYEE ACKNOWLEDGMENT FORM

I HAVE RECEIVED MY EMPLOYER'S CONSCIENTIOUS EMPLOYEE PROTECTION POLICY, AND I UNDERSTAND THAT IT IS MY RESPONSIBILITY TO READ IT AND RAISE ANY QUESTIONS REGARDING IT WITH THE DESIGNATED CONTACT PERSON.

EMPLOYEE'S SIGNATURE

DATE

EMPLOYEE'S NAME (PRINTED)

***Prepared by: Armando V. Riccio, Esq.
Capehart & Scatchard, P.A.
Labor & Employment Group
(856) 914-2079 or (609) 634-2784***

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONCIENZUDO

Conforme a la Ley de Protección del Empleado Concienzudo, es prohibido que un empleador tome cualquier acción de represalia o tolere cualquier represalia (por ejemplo, descenso de posición, suspensión, terminación del empleo u otra acción de represalia) contra un empleado que se niegue a participar en una actividad ilícita o poco ética y/o que reporte una actividad ilegal a un supervisor o una agencia gubernamental.

Específicamente, la ley prohíbe represalias contra un empleado con base en lo siguiente:

- El empleado divulga o amenaza con divulgar a un supervisor o un organismo público una actividad, poliza o práctica que el empleado cree razonablemente viola una ley, regla o reglamento promulgado por una ley pública;
- El empleado provee información a cualquier organismo público o testifica ante dicho organismo que lleva a cabo una investigación, audiencia, averiguación sobre cualquier violación de una ley, una regla o un reglamento promulgado por una ley pública; o
- El empleado objeta, o se niega a participar en cualquier actividad, poliza o práctica que el empleado cree razonablemente es una violación de una ley, una regla o un reglamento promulgado por una ley pública, es fraudulento o delictivo; o es incompatible con un mandato claro de poliza pública acerca de la salud, la seguridad o el bienestar público.

Se alienta a los empleados que hagan tales denuncias por escrito, aunque también pueden hacer denuncias verbales. En caso de que usted tenga una denuncia de esta naturaleza, tenga preguntas o desee mayor información, pueden comunicarse con:

[AFFIX LABEL WITH NAME, JOB TITLE
ADDRESS AND DIRECT TELEPHONE NUMBER
OF CONTACT PERSON]

Se alienta a los empleados que planteen cualquier problema potencial o conducta que ellos perciban es indebida. Todas las denuncias se tomarán en serio y se investigarán sin demora alguna.

*Prepared by: Armando V. Riccio, Esq.
Capehart & Scatchard, P.A.
Labor & Employment Group
(856) 914-2079 or (609) 634-2784*

FORMULARIO DE ACUSE DE RECIBO DEL EMPLEADO

HE RECIBIDO LA POLIZA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONCIENZUDO DE LA COMPAÑÍA Y ENTIENDO QUE SOY RESPONSABLE DE LEERLA Y HACER CUALQUIER PREGUNTA QUE TENGA AL RESPECTO A LA PERSONA DE CONTACTO DESIGNADA.

ASIMISMO, AFIRMO MI ENTENDER DE QUE HE INGRESADO VOLUNTARIAMENTE A MI RELACIÓN DE EMPLEO CON LA COMPAÑÍA Y RECONOZCO QUE NO HAY NINGUNA DURACIÓN DE EMPLEO ESPECIFICADA Y QUE NO TENGO NINGÚN DERECHO A NINGÚN PROCESO O AVISO EN PARTICULAR ANTES DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO. POR LO TANTO, YO PUEDO O LA COMPAÑÍA PUEDE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN A VOLUNTAD, CON O SIN CAUSA, EN CUALQUIER MOMENTO, SALVO EN VIOLACIÓN DE LA POLIZA QUE SE ACOMPAÑA U OTRA LEY.

ENTIENDO QUE LA ÚNICA FORMA DE CAMBIAR LA RELACIÓN DE EMPLEO A VOLUNTAD ENTRE LA COMPAÑÍA Y YO ES MEDIANTE UN ACUERDO POR ESCRITO FIRMADO POR MÍ Y POR EL PRESIDENTE DE LA COMPAÑÍA QUE ME NOMBRE A MÍ ESPECÍFICAMENTE DENTRO DEL ACUERDO Y QUE DECLARE EXPRESAMENTE QUE NO ESTOY EMPLEADO A VOLUNTAD Y QUE ESTABLEZCA LA DURACIÓN Y LOS TÉRMINOS DE MI EMPLEO CON LA COMPAÑÍA.

FIRMA DEL EMPLEADO

FECHA

NOMBRE DEL EMPLEADO (EN LETRAS DE MOLDE)

*Prepared by: Armando V. Riccio, Esq.
Capehart & Scatchard, P.A.
Labor & Employment Group
(856) 914-2079 or (609) 634-2784*

FORMULARIO DE ACUSE DE RECIBO DEL EMPLEADO

HE RECIBIDO LA POLIZA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONCIENZUDO DE MI EMPLEADOR, Y ENTIENDO QUE SOY RESPONSABLE DE LEERLA Y HACER CUALQUIER PREGUNTA QUE TENGA AL RESPECTO A LA PERSONA DE CONTACTO DESIGNADA.

FIRMA DEL EMPLEADO

FECHA

NOMBRE DEL EMPLEADO (EN LETRAS DE MOLDE)

*Prepared by: Armando V. Riccio, Esq.
Capehart & Scatchard, P.A.
Labor & Employment Group
(856) 914-2079 or (609) 634-2784*