

NOTICE REGARDING BACKGROUND CHECKS PER CALIFORNIA LAW

This notice is intended to be provided in 12pt bold font.

[INSERT EMPLOYER] (the “Company”) intends to obtain information about you for employment screening purposes from a consumer reporting agency. Thus, you can expect to be the subject of “investigative consumer reports” obtained for employment purposes. Such reports may include information about your character, general reputation, personal characteristics, and mode of living. With respect to any investigative consumer report from an investigative consumer reporting agency (“ICRA”), the Company may investigate the information contained in your employment application and other background information about you, including but not limited to obtaining a criminal record report, verifying references, work history, your social security number, your educational achievements, licensure, and certifications, your driving record (which may contain your photograph, social security number, driver identification number, name, address, telephone number, and medical or disability information), and other information about you, and interviewing people who are knowledgeable about you. The results of this report may be used as a factor in making employment decisions. The source of any investigative consumer report (as that term is defined under California law) will be S2Verify, P.O. Box 2597, Roswell, GA 30077, (770) 649-8282, www.s2verify.com. The Company agrees to provide you with a copy of an investigative consumer report when required to do so under California law.

Under California Civil Code section 1786.22, you are entitled to find out what is in the ICRA’s file on you with proper identification, as follows:

- In person, by visual inspection of your file during normal business hours and on reasonable notice. You also may request a copy of the information in person. The ICRA may not charge you more than the actual copying costs for providing you with a copy of your file.**
- A summary of all information contained in the ICRA’s file on you that is required to be provided by the California Civil Code will be provided to you via telephone, if you have made a written request, with proper identification, for telephone disclosure, and the toll charge, if any, for the telephone call is prepaid by or charged directly to you.**
- By requesting a copy be sent to a specified addressee by certified mail. ICRAs complying with requests for certified mailings shall not be liable for disclosures to third parties caused by mishandling of mail after such mailings leave the ICRAs.**

“Proper Identification” includes documents such as a valid driver’s license, social security account number, military identification card, and credit cards. Only if you cannot identify yourself with such information may the ICRA require additional information concerning your employment and personal or family history in order to verify your identity.

The ICRA will provide trained personnel to explain any information furnished to you and will provide a written explanation of any coded information contained in files maintained on you. This written explanation will be provided whenever a file is provided to you for visual inspection. You may be accompanied by one other person of your choosing, who must furnish reasonable identification. An ICRA may require you to furnish a written statement granting permission to the ICRA to discuss your file in such person’s presence.

[] Please check this box if you would like to receive a copy of an investigative consumer report at no charge if one is obtained by the Company whenever you have a right to receive such a copy under California Law.

UN RESUMEN DE SUS DERECHOS EN VIRTUD DE §1786.22 DEL CODIGO CIVIL DE CALIFORNIA

Este document debe estar resaltado y en tamaño de letra 12.

La EMPRESA tiene la intención de obtener información sobre usted para fines de selección de empleo de una agencia de informes del consumidor. Por lo tanto, puede esperar ser objeto de "informes de investigación del consumidor" e "informes de crédito del consumidor" obtenidos con fines de empleo. Dichos informes pueden incluir información sobre su carácter, reputación general, características personales y modo de vida. Con respecto a cualquier informe investigativo del consumidor de una agencia investigadora de informes del consumidor ("ICRA"), la Compañía puede investigar la información contenida en su solicitud de empleo y otra información de antecedentes sobre usted, incluyendo, entre otros, la obtención de un informe de antecedentes penales, verificando referencias, historial de trabajo, su número de seguro social, sus logros educativos, licencia y certificaciones, su registro de manejo y otra información sobre usted, y entrevistas a personas que tienen conocimiento de usted. Los resultados de este informe pueden usarse como un factor para tomar decisiones de empleo. La fuente de cualquier informe investigativo del consumidor (como ese término se define en la ley de California) será: S2Verify, P.O. Box 2597, Roswell, GA 30077, (770) 649-8282, www.s2verify.com.

Usted tiene derecho a inspeccionar visualmente durante horas laborales normales según aviso razonable a la Agencia de informes de investigación del consumidor ("ICRA"), sus archivos y toda la información contenida en sus archivos como se prevé en el Código Civil de California. El ICRA esta obligado a complacer esta inspección, como sigue:

- En persona, si usted presenta la identificación adecuada. Una copia del archivo estará disponible a usted por una cantidad que no debe exceder los costos reales de copiar.
- Por correo certificado, si hace una solicitud por escrito, con la identificación adecuada, de copias ser enviadas a una dirección especificada. Sin embargo, una ICRA cumpliendo con una solicitud por escrita, no será responsable por la revelación a terceros causados por mal uso del correo después de salir de sus establecimientos.
- Por teléfono, si usted ha hecho una solicitud por escrito, con identificación adecuada para revelación telefónica.

“Adecuada Identificación” incluye documentos como licencia de conducir vigente, número de la tarjeta de Seguridad Social, tarjeta de identificación militar y tarjetas de crédito. Sólo si no puede identificarse con esa información el ICRA puede pedir información adicional sobre su empleo y antecedentes personales o familiares con el fin de verificar su identidad.

El ICRA proporcionará personal capacitados para explicar cualquier información proporcionada a usted en virtud de la §1786.10. El ICRA también proporcionará una explicación por escrito de cualquier información codificada contenida en el archivo. Esta explicación se distribuirá cuando se proporciona un archivo para inspección visual.

Usted puede ser acompañado por otra persona de su elección cuando usted viene a inspeccionar su archivo. Esta persona debe presentar identificación razonable. El ICRA puede requerir un permiso de concesión de declaración escrita a la ICRA para discutir su archivo en la presencia de su acompañan.

[] Puede recibir una copia gratuita de cualquier informe del consumidor o informe de investigación del consumidor obtenido si marca la casilla a continuación.

City of Los Angeles

CALIFORNIA



ERIC GARCETTI
MAYOR

NOTICE TO APPLICANTS & EMPLOYEES FAIR CHANCE INITIATIVE FOR HIRING ORDINANCE

This Employer is subject to the Fair Chance Initiative for Hiring Ordinance (FCIHO) (LAMC 189.00).

THESE ARE YOUR RIGHTS...

1. **Employers cannot inquire about or seek information about an Applicant's Criminal History until after a Conditional Offer of Employment has been made to the Applicant*.**
 - ✓ This includes job solicitations and applications or during any conversations and interviews.
2. **If an Employer decides to rescind an offer of employment based on information discovered during the criminal background check, the Employer is required to perform an Individualized Assessment.**
 - ✓ Individualized Assessment - a written assessment that effectively links the specific aspects of the Applicant's Criminal History with risks inherent in the duties of the Employment position sought by the Applicant.
 - ✓ If the offer is rescinded, the Applicant must receive:
 - Written notification,
 - Copy of the Individualized Assessment, and
 - Copies of any documentation used in the Employer's decision.
3. **The Applicant has the right to the Fair Chance Process.**
 - ✓ The Applicant has the opportunity to provide information or documentation to an Employer regarding the accuracy of their Criminal History or Criminal History Report. Such evidence of rehabilitation or other mitigating factors should be considered in the Employer's assessment.
 - ✓ The Employer is required to hold the job open for at least five (5) business days from the notification date of the proposed adverse action to allow an Applicant to submit such documentation. The Employer is required to review any documentation to reassess their decision.

FOR ADDITIONAL INFORMATION OR ASSISTANCE, CALL:

City of Los Angeles
Department of Public Works
Office of Wage Standards
1149 S. Broadway, Suite 300
Los Angeles, CA 90015

Phone: (844) WagesLA – Email: WagesLA@lacity.org

*Note: Not all applicants/employees are covered under the FCIHO. Please see the ordinance (LAMC 189.00) for more details.

City of Los Angeles

CALIFORNIA



ERIC GARCETTI
MAYOR

AVISO PARA SOLICITANTES Y EMPLEADOS

ORDENANZA DE LA INICIATIVA DE OPORTUNIDAD JUSTA PARA LA

CONTRATACIÓN

Este empleador está sujeto a la Ordenanza de la Iniciativa de Oportunidad Justa Para la Contratación (Fair Chance Initiative for Hiring Ordinance) (FCIHO) (LAMC 189.00).

ÉSTOS SON SUS DERECHOS...

1. **Los Empleadores no pueden preguntar al solicitante sobre los antecedentes penales hasta después de que se le haya dado al Solicitante* una oferta condicional de empleo.**
 - ✓ Esto incluye solicitudes y solicitudes de empleo o durante cualquier tipo de conversaciones o entrevistas.
2. **Si el Empleador decide rescindir la oferta de empleo como resultado de la investigación de antecedentes, el Empleador está obligado a realizar una Evaluación Individualizada.**
 - ✓ Evaluación Individualizada – un análisis por escrito de las funciones y responsabilidades del trabajo, los antecedentes penales del Solicitante y cualquier otro factores que pueden afectar a la decisión de contratación.
 - ✓ Si se rescinde la oferta, el Solicitante debe recibir:
 - Un aviso por escrito,
 - Una copia de la Evaluación Individual y
 - Copias de todos los documentos que el Empleador utilizó a llegar a la decisión.
3. **El solicitante tiene el derecho al proceso de la Oportunidad Justa.**
 - ✓ El Solicitante tiene la oportunidad de proporcionar información o documentación a un Empleador con respecto a la exactitud de sus Antecedentes Penales. Dichos datos deben ser considerados en la evaluación del Empleador, como evidencia de rehabilitación u otros factores mitigadores.
 - ✓ Se requiere que el Empleador mantenga el puesto abierto por lo menos cinco (5) días laborales de la fecha de notificación de la acción adversa propuesta para permitir que el Solicitante presente tal documentación. El Empleador está obligado revisar cualquier documentación para reevaluar su decisión.

PARA MÁS INFORMACIÓN O ASISTENCIA, PUEDE LLAMAR A:
City of Los Angeles
Department of Public Works
Office of Wage Standards
1149 S. Broadway, Suite 300
Los Angeles, CA 90015
Teléfono: (844) WagesLA – Email: WagesLA@lacity.org

*La nota: No todos los solicitantes/empleados están cubierto bajo el FCIHO. Consulte con la ordenanza (LAMC 189.00) para más detalles.



City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

OFFICIAL NOTICE

Under the San Francisco Fair Chance Ordinance, employers must follow strict rules regarding criminal records.
Employers with 5 or more employees worldwide and all City contractors must comply.

- Employers MAY NOT ask about arrests or convictions on a job application.
- Employers MAY NOT conduct a background check or ask about criminal records until AFTER making a conditional offer of employment.
- Employers may only consider convictions that are directly related to the job, and may never consider 7 types of arrests or convictions, including convictions that are more than 7 years old (see www.sfgov.org/olse/fco).
- Before an employer rejects an applicant based on a background check, the employer must: notify the applicant and provide a copy of the background check; give the applicant 7 days to respond; reconsider based on evidence the applicant provides.

For more information, visit www.sfgov.org/olse/fco or call the San Francisco Fair Chance hotline at (415) 554-5192.

AVISO OFICIAL - Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco

Correo donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

De conformidad a la Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco, los empleadores deben seguir reglas estrictas con respecto a los antecedentes penales.

Los empleadores con 5 o más empleados en todo el mundo y todos los contratistas de la Ciudad deben cumplir con las reglas.

- Los empleadores NO DEBEN preguntar sobre arrestos o condenas en una solicitud de empleo.
- Los empleadores NO DEBEN realizar una revisión de antecedentes ni preguntar acerca de antecedentes penales hasta DESPUÉS de hacer una oferta condicional de empleo.
- Los empleadores sólo pueden considerar las condenas que estén directamente relacionadas con el trabajo, y nunca deben considerar 7 tipos de arrestos o condenas, incluyendo las condenas que tienen más de 7 años de antigüedad (véase www.sfgov.org/olse/fco).
- Antes de rechazar a un candidato en base a una verificación de antecedentes, el empleador debe: notificar al candidato y proporcionarle una copia de la verificación de antecedentes; darle al candidato 7 días para responder; reconsiderar en base a la evidencia que el candidato presente.

Para obtener más información visite www.sfgov.org/olse/fco o llame a la línea directa de Oportunidades Equitativas de San Francisco al (415) 554-5192.



City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

正式通告 - 舊金山公平機會條例

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知可能會導致懲罰。

根據舊金山公平機會條例，雇主必須遵守關於犯罪紀錄的嚴格規定。於全球各地擁有五位或以上員工的雇主以及所有市府承包商，皆必須遵守規定。

- 雇主不得於應徵申請表格里詢問是否有拘捕或刑事有罪判決紀錄。
- 雇主僅可以在提供有條件錄取求職者後詢問是否有犯罪紀錄或進行背景調查。
- 雇主僅能考量與個人從事該工作直接相關的刑事有罪判決，而且不得考慮七種類型的拘捕或刑事有罪判決包括七年以前的刑事有罪判決（請見www.sfgov.org/olse/fco）。
- 雇主根據背景調查拒絕求職者之前必須：通知求職者並提供背景調查結果的副本；給予求職者七天的時間做出回應；依據求職者提供的證據重新考量。

欲查詢更多資訊，請瀏覽 www.sfgov.org/olse/fco 或致電舊金山公平機會條例專線 (415) 554-5192。

OPISYAL NA ABISO - Ang Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon ng San Francisco

Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling. Ang pagkabigong mag-post ng paunawang ito ay maaaring magresulta sa mga multa.

Sa ilalim ng Batas para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance), kailangang sundin ng mga taga-empleyo ang mahihigpit na patakaran ukol sa mga kriminal na rekord. Kailangang sumunod ang mga employer may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo at kailangan ding sumunod ng lahat ng kontratista ng Lungsod.

- HINDI PUWEDENG magtanong ang mga employer tungkol sa mga pagka-aresto o hatol ng korte sa aplikasyon para sa trabaho.
- HINDI PUWEDENG magsagawa ang mga employer ng background check (pag-iimbestiga sa nakaraan), o magtanong tungkol sa mga kriminal na rekord hanggang sa MATAPOS ang pagbibigay ng kondisyonal na alok ng trabaho.
- Ang mga hatol ng korte na may direktang kinalaman lamang sa trabaho ang posibleng isaalang-alang ng mga employer at hindi kailanman dapat isaalang-alang ang 7 uri ng pag-aresto o hatol ng korte, kasama na ang mga hatol na 7 taong gulang na (tingnan ang www.sfgov.org/olse/fco).
- Bago tanggihan ng employer ang aplikante batay sa background check, kailangan muna nilang gawin ang mga sumusunod: abisuhan ang aplikante at magbigay ng kopya ng background check; bigyan ang aplikante ng 7 araw para sumagot; muling pag-isipan ito batay sa ebidensiyang ipagkakaloob ng aplikante.

Para sa iba pang impormasyon, bisitahin ang www.sfgov.org/olse/fco o tawagan ang San Francisco Fair Chance sa teleponong (415) 554-5192.