

the “Company”), and [Employee Name] (“Employee”) (the Company and Employee collectively referred to as the



**SEPARATION AGREEMENT &**

**GENERAL RELEASE**

**Comment  [1]:**You should check with
counsel as to what entities should be

covered under the agreement.

**Comment  [2]:**This document is not
intended to be used in group terminations.

This Separation Agreement and General Release (“Agreement”) is entered into between [Company Name], a [State

of Incorporation or Location] [Type of Entity] [and its parent corporation, affiliates, and subsidiaries] (collectively,

“Parties”) as of [Date] (the “Effective Date”).  The terms of this Agreement are the product of mutual negotiation

and compromise between Company and Employee.

**Comment  [3]:**Effective Date should
be on or after the Separation Date.

**Comment  [4]:**State law governs
what needs to be paid and when. Consult

with your employment attorney to
determine what needs to be paid in your

state, and how or if any benefits can be
forfeited.

**1.** **Separation Date**

Employee’s last day of employment with Company is [Last Day of Employment] (“Separation Date”).

**Comment  [5]:**You will need to
determine the required payout under

company policy, the employment
agreement, and applicable law.

**2. Final Payment of Wages**

Employee will receive all of Employee’s unpaid wages in accordance with [State] law, [including but not limited

to \_\_ days of accrued unused vacation days [PTO]], through the Separation Date.  All payments will be subject to

**Comment  [6]:**Contact counsel to
determine whether there are applicable

laws governing the timing of final payment.
Some states require final payment to be

made on the last day of employment.

applicable deductions and withholdings required by law and paid [Date and Method of Payment].

**3.** **Benefits and COBRA Coverage**

**Comment  [7]:**Review the plans and
policies and check with the plan sponsor

to determine when coverage terminates.

Employee’s [family medical, dental, and vision] insurance will terminate on [End Date of Coverage].  Except as

otherwise set forth below, all other benefits from [Employer], including any [Life Insurance or Accidental Death

and Dismemberment insurance], will cease on the Separation Date.  [Stock Options]

**Comment  [8]:**If the employee is a
participant in a company stock option plan,

it may be advisable to address how
termination impacts those options and the
applicable plan.

Employee  will  be  provided  with  all  requisite  paperwork,  pursuant  to  the  Consolidated  Omnibus  Budget

Reconciliation Act (“COBRA”), necessary to elect continued group health insurance coverage at Employee’s

expense.  Employee’s eligibility for COBRA will begin on [COBRA Effective Date].

**4.** **Return of Property**

By the Separation Date, Employee must return all [Company Name] property, including identification cards or
badges,  access  codes  or  devices,  keys,  laptops,  computers,  telephones,  mobile  phones,  hand-held  electronic
devices, credit cards, electronically stored documents or files, physical files and any other [Company Name]

property and information in Employee’s possession or control, any other materials of any nature pertaining to
Employee’s work, and any documents or data of any description (or any reproduction of any documents or data)

containing or pertaining to any proprietary or confidential material of [Company Name]. [Employee hereby
represents that he/she has, as of the date of this Agreement, returned all [Company Name] property identified

above.]

**5.  Separation/Severance Benefits**

In consideration for the Employee's execution, non-revocation of, and compliance with this Agreement, including
the waiver and release of claims in Section 6, Company agrees to provide the following benefits (“Separation

Benefits”) to Employee:

**(a)**[Dollar Amount], less applicable taxes and withholdings, which represents [\_\_\_\_\_ (\_) weeks and \_\_ days

of base salary] (“Separation Payment”).  The Separation Payment shall be paid to Employee within [Date and

Method of Payment].

**Comment  [9]:**Contact counsel if you
are not sure what paperwork needs to be

provided and when.

**Comment  [10]:**Check with the plan
sponsor to determine when COBRA

coverage would start—e.g., the date of the
qualifying event making the employee

eligible for COBRA coverage or after the
loss of coverage.

**Comment  [11]:**To protect the
company, it is important to make sure the

employee does not retain any company
property or proprietary information and all
property that should be returned is
identified.

**Comment  [12]:**This document
assumes that there is not a separate

agreement between the Company and the
Employee with regard to separation,
severance, or other termination benefits.

You should check with counsel if such an
agreement exists.

**Comment  [13]:**The Employee will
generally have a period of time within

which to revoke this agreement (check
with employment counsel to determine

what that time period is for the particular
situation).  As such, payment should not

be made until after that period has lapsed.



**(b)**[Other Benefits]

**(c)**[Other Benefits]

Employee agrees and understands that the Separation Benefits are in addition to those benefits to which Employee
otherwise would be entitled to receive upon separation from employment, and that Company is not otherwise

obligated to pay Employee the Separation Benefits but for Employee’s execution of, compliance with and non-
revocation of any provisions of, this Agreement. Employee further acknowledges no entitlement to any additional
payment or consideration not specifically referenced in this Agreement.

**Comment  [14]:**Identify any other
separation benefits (e.g., post termination

health care coverage, job placement
services)—it is recommended to check

with counsel for appropriate wording
regarding these benefits.  A review of any

Employee employment or other
agreements may be necessary.

**6. General Release of Claims.**

 **(a) General Release and Waiver of Claims.** In consideration for the Separation Benefits provided in this
Agreement,  Employee  releases  and  forever  discharges  Company  and  its  affiliates,  subsidiaries,  parents,

predecessors, successors,  assigns, and their current and former employees, officers, directors, shareholders, agents,
attorneys, and insurers, both individually and in their business capacities, and their benefit plans and programs and

their  administrators  and  fiduciaries  (collectively  referred  to  throughout  the  remainder  of  this  Agreement  as
“Releasees”) of and from any and all claims, demands, and causes of action, obligations, judgments, rights, fees,

damages,  debts,  obligations,  liabilities,  and  expenses  (inclusive  of  attorneys'  fees)  of  any  kind  whatsoever
(collectively, "Claims"), whether known or unknown, asserted or unasserted, which Employee has or may have
against Releasees as of the date of Employee’s execution of this Agreement, including but not limited to, any

alleged violation of:

•
•

•

Title VII of the Civil Rights Act of 1964;

Sections 1981 through 1988 of Title 42 of the United States Code;

The Employee Retirement Income Security Act of 1974 (“ERISA”) (except for any vested benefits under
any tax-qualified benefit plan);

•
•

•
•

•
•

•
•

The Immigration Reform and Control Act;

The Americans with Disabilities Act of 1990;

The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (“ADEA”)

The Worker Adjustment and Retraining Notification Act;

The Fair Credit Reporting Act;

The Family and Medical Leave Act;

The Equal Pay Act;

The Genetic Non-Discrimination Act of 2008;

•

•
•

[Applicable State laws]

Any other federal, state, or local law, rule, regulation, or ordinance that legally may be released;

Any public policy, contract (express and implied), tort, or common law, including but not limited to claims
of breach of an expressed or implied contract, tortious interference with contract or prospective business

advantage, breach of the covenant of good faith and fair dealing, promissory estoppel, detrimental reliance,
invasion of privacy, nonphysical injury, personal injury or sickness or any other harm, wrongful or

retaliatory discharge, fraud, defamation, slander, libel, false imprisonment, or negligent or intentional
infliction of emotional distress; or

**Comment  [15]:**Employment counsel
should be consulted to make sure all

appropriate federal and state laws are
specifically identified in this section.

•

Any basis for recovering costs, fees, or other expenses including attorneys’ fees incurred in these matters.

 **(b) Claims Not Released.**  Employee is not waiving any rights Employee may have to: (a) Employee’s own
vested  accrued  employee  benefits  under  Company’s  health,  welfare,  or  retirement  benefit  plans  as  of  the

Separation Date; (b) benefits and/or the right to seek benefits under applicable workers’ compensation and/or
unemployment  compensation  statutes;  (c)  pursue  claims  which  by  law  cannot  be  waived  by  signing  this

Agreement; (d) enforce this Agreement; and/or (e) challenge the validity of this Agreement.



 **(c) Governmental Agencies.** Nothing in this Agreement prohibits or prevents Employee from filing a charge
with or participating, testifying, or assisting in any investigation, hearing, or other proceeding before any federal,

state, or local government agency.  However, to the maximum extent permitted by law, Employee agrees that if
such an administrative claim is made, Employee shall not be entitled to recover any individual monetary relief or

other individual remedies.

 **(d) Collective/Class Action Waiver.** If any claim is not subject to release, to the extent permitted by law,
Employee waives any right or ability to be a class or collective action representative or to otherwise participate in

any putative or certified class, collective, or multi-party action or proceeding based on such a claim in which a
Company or any other Releasee identified in this Agreement is a party.

**[7.** **Release of ADEA Claims**

Employee acknowledges that Employee is waiving any and all claims Employee may have pursuant to the Age
Discrimination in Employment Act (“ADEA”) relating to Employee’s employment with Company.  Employee

**Comment  [16]:**This provision
applies when employees are at least 40

years old.

further acknowledges and agrees that Employee has at least twenty-one (21) days to consider whether Employee

should agree to release claims, if any, under the ADEA.  Employee further understands that Employee may revoke
his/her waiver of ADEA claims within seven (7) days following his/her execution of this Agreement.  Any

revocation  within  this  period  must  be  submitted,  in  person  or  in  writing,  to  [Contact  Person  and  Contact
information].  To be effective, the revocation must be personally delivered or postmarked within seven (7) calendar

days after Employee signs this Agreement.  Employee also acknowledges that Employee has been advised to
consult with counsel related to the waiver of claims pursuant to the ADEA and that Employee has consulted with

counsel or has waived the right to do so.  Provided that Employee does not revoke this Agreement, it shall become
effective and enforceable on the eighth (8th) day after Employee executes the Agreement.]

**Comment  [17]:**Under certain
circumstances, 45 days to consider the

agreement must be provided.
Employment counsel should be consulted

to determine what period is required.

**[8. Unemployment Benefits And References**]

**9.** **Continuing Obligations Under Prior Agreements**.

Employee has signed the attached [Confidentially and Proprietary Rights Agreement/Non-Compete Agreement/

**Comment  [18]:**You may want to
address in the Agreement whether the

Employer will contest unemployment
benefits and the type of reference the

Employer will provide.

etc.] (collectively, “Prior Agreements).  The Prior Agreements remain enforceable and binding and remain in full

force and effect in accordance with their terms, and Employee agrees to comply with the terms of these Prior
Agreements.  Breach of the Prior Agreements by Employee shall be considered a breach of this Agreement.

**10.  Non-Disparagement**

Employee promises and agrees that [he/she] shall not at any time make, publish, or communicate to any person or
entity or in any public forum any defamatory or disparaging remarks, comments, or statements concerning the

Company or its businesses, or any of its employees or officers. This section does not, in any way, restrict or
impede Employee from exercising protected rights (for example, rights under the National Labor Relations Act

(NLRA)) to the extent that such rights cannot be waived by agreement, or from complying with any applicable law
or regulation or a valid order of a court of competent jurisdiction or an authorized government agency.

**Comment  [19]:**It is a good idea to
reference any existing agreements and

remind the employee of any ongoing
obligations.  You may want to contact an
employment lawyer to discuss whether
you should reference any specific
provisions of these agreements.  If not

covered by pre-existing agreements, new
restrictive covenant provisions, such as
confidentiality and non-compete, could

also be added.

**11.  Additional Terms**

 **(a) Employee Representation**.  Employee represents that (i) Employee has not filed, commenced, or in
any other way participated in the bringing of an action, proceeding, or claim of any kind, judicial, administrative,

or otherwise, against Releasees relating to Employee’s employment with Company, (ii) that Employee is not aware
of any lawsuit, claim, or demand, or of any threat of a lawsuit, claim, or demand, or of any facts or circumstances

that could give rise to a lawsuit, claim, or demand against Employee or Releasees arising from or relating to
Employee’s actions or omissions during Employee’s employment at Company.

 **(b) Employee Affirmation**.  Employee affirms that Employee has been paid and/or has received all
compensation, wages, bonuses, commissions, and/or benefits to which Employee may be entitled.



 **(c) No Admission of Liability.**Employee agrees that this Agreement shall not be deemed or construed at
any time for any purpose as an admission by the Company of any liability, wrongdoing, or unlawful conduct of

any kind.

 **(d)  Attorney  Consultation  and  Fees.**  Employee  acknowledges  and  confirm  that  Company  has
encouraged Employee to consult an attorney, that Employee has had the opportunity to consult with an attorney
prior to executing this Agreement, and that Employee either consulted with an attorney or waived the right to do

so.  Employee further agrees that any fees and expenses of Employee’s attorney[s] will be Employee’s sole
responsibility.

**(e) Time for Signing and Revocation of Agreement**. [Employee confirms that it had the opportunity to

consider this Agreement for a period of up to twenty-one (21) days.  Employee further understands that Employee
may revoke this Agreement at any time during the seven (7) days following the date of Employee’s execution of

this Agreement by giving written notice of revocation within this period, in person or in writing, to [Contact
Person and Contact information].  Employee understands that this Agreement shall not become effective or

enforceable until the seven (7) day revocation period has expired.  If Employee does not revoke this Agreement
during the seven (7) day revocation period, the eighth (8th) day following the date of your execution of this

Agreement shall be the date when this Agreement becomes effective and enforceable.]

 **(f) Acceptance**. To constitute a legally binding acceptance of this Agreement by Employee, it must be
executed by Employee on or after the Separation Date.

**Comment  [20]:**This is a generally
required procedure by the Age

Discrimination in Employment Act of 1967
(ADEA). Most companies tend to follow

this procedure even if the employee is
under the age of 40 as a safe harbor and

to promote enforceability. Check with
counsel to determine the time period the

employee is allowed to sign the
Agreement and subsequently revoke

acceptance.

 **(g)** **Counterparts.**This Agreement may be executed in separate counterparts and by facsimile, and each
such counterpart will be deemed an original with the same effect as if the Parties had signed the same document.

 **(h)    Assignment of Rights.**Each of the Parties hereto represents and warrants that it has the power and
authority to enter into this Agreement and that it has not assigned or otherwise conveyed, or attempted to convey,

any of the rights released herein.

 **(i) Successors.**This Agreement shall be binding upon and inure to the benefit of each Party to this
instrument, and to all employees, agents, servants, insurers, legatees, attorneys, predecessors, successors, assigns

heirs, executors, parents, officers, directors, shareholders, and joint venturers of each Party to this Agreement.

 **(j)  Agreement  Not  To  Be  Construed  Against  Any  Party.**Each  Party  acknowledges  that  it  has
participated in the drafting and preparation of this Agreement, and hence no rule of construction may be used to
construe this Agreement against any Party by virtue of that Party’s role in drafting this Agreement.

 **(k) Captions and Headings.**Captions and headings of the sections and paragraphs of this Agreement are
intended solely for convenience, and no provision of this Agreement is to be construed by reference to the caption

or heading of any section or paragraph.

 **(l) Consequences of Breach**.  Employee and the Company agree that if either party breaches any
provisions in this Agreement, the prevailing party will be entitled to recover its reasonable attorney’s fees and

costs in any lawsuit or action brought to enforce this Agreement.

**(m)** **Governing Law/Severability.**This Agreement shall be governed and conformed in accordance with

the laws of the State of [State] without regard to its conflict of laws provision.  In the event of a breach of any

provision of this Agreement, either party may institute an action specifically to enforce any term or terms of this
Agreement and/or to seek any damages for breach.  Should any provision of this Agreement be declared illegal or

unenforceable by any court of competent jurisdiction and cannot be modified to be enforceable, excluding the
general release language, such provision shall immediately become null and void, leaving the remainder of this

Agreement in full force and effect.

**[(n) Section 409A**.]

**12.  Complete Agreement**

**Comment  [21]:**State law governs
employment and severance agreements

and can vary widely from state to state.
You should consult with counsel as to the
most appropriate state law to apply.

**Comment  [22]:**Depending on the
Separation Benefits and how the benefits

are paid (i.e., whether any of the benefits
would be considered “deferred

compensation” under the Internal Revenue
Code), a provision relating to Internal

Revenue Code 409A may be advisable.



[EMPLOYEE UNDERSTANDS THAT EMPLOYEE HAS UP TO [TWENTY-ONE (21)] CALENDAR DAYS

COMPANY

THE

AGAINST

EFFECT.

LEGAL

BINDING

AGREEMENT’S

THE

UNDERSTANDS

FULLY   READ

 AND
FURTHER

This Agreement contains the complete agreement of the Parties relating to the Employee’s separation from
employment  and  the  subject  matter  of  this  Agreement,  and  supersedes  all  prior  and  contemporaneous

understandings, agreements, representations, and warranties, both written and oral, between the Parties, except as
provided in section [9] of this Agreement.  The Parties further understand and agree that this Agreement can be

amended or modified only by a written agreement, duly signed and executed by both Parties.

**13.  Employee Acknowledgment**

EMPLOYEE IS ADVISED TO CONSULT WITH AN ATTORNEY PRIOR TO SIGNING THIS AGREEMENT.

EMPLOYEE   ACKNOWLEDGES

AND   AGREES

THAT   EMPLOYEE

HAS

 EMPLOYEE
ACKNOWLEDGES AND AGREES THAT EMPLOYEE HAS HAD A REASONABLE PERIOD OF TIME TO

CONSIDER ALL OF THE TERMS AND PROVISIONS, AND HAS HAD AN OPPORTUNITY TO ASK
QUESTIONS AND CONSULT WITH AN ATTORNEY OF EMPLOYEE’S CHOICE BEFORE SIGNING THIS

AGREEMENT.    EMPLOYEE  FURTHER  ACKNOWLEDGES  THAT  EMPLOYEE  IS  SIGNING  THIS
AGREEMENT FREELY AND VOLUNTARILY AND THAT EMPLOYEE’S SIGNATURE BELOW IS AN

AGREEMENT TOWAIVE, SETTLE, AND RELEASE ALL CLAIMS EMPLOYEE HAS OR MIGHT HAVE

 AND
PROVIDED IN THE AGREEMENT.

THE

RELEASEES,

EXCEPT

AS  OTHERWISE

SPECIFICALLY

TO CONSIDER THIS AGREEMENT.  EMPLOYEE MAY REVOKE THIS AGREEMENT FOR A PERIOD OF

SEVEN (7) CALENDAR DAYS FOLLOWING THE DAY EMPLOYEE SIGNS THIS AGREEMENT.  ANY

REVOCATION WITHIN THIS PERIOD MUST BE SUBMITTED PURSUANT TO SECTION 11(E) OF THIS

AGREEMENT.    EMPLOYEE  AGREES  THAT  ANY  MODIFICATIONS,  MATERIAL  OR  OTHERWISE,

MADE TO THIS AGREEMENT, DO NOT RESTART OR AFFECT IN ANY MANNER THE ORIGINAL UP

TO TWENTY-ONE (21) CALENDAR DAY CONSIDERATION PERIOD.]

**Comment  [23]:**Counsel should be
consulted to determine whether this

language is necessary or advisable.

**AGREED**:

[EMPLOYER NAME]

[EMPLOYEE NAME]

By\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Name: [Name of authorized signor]

Print Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Title: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**This    form    has    been    prepared    for    general    informational    purposes    only.    It    does    not    constitute    legal    advice,**
**advertising,    a    solicitation,    or    tax    advice.    Transmission    of    this    form    and    the    information    contained    herein    is    not**

**intended    to    create,    and    receipt    thereof    does    not    constitute    formation    of,    an    attorney-­‐client    relationship.    You**
**should    not    rely    upon    this    document    or    information    for    any    purpose    without    seeking    legal    advice    from    an**

**appropriately    licensed    attorney    including,    without    limitation,    an    attorney    to    review    and    provide    advice    on    the**
**terms    of    this    form    and    other    legal    issues    contemplated    by    this    form    or    applicable    law.**

•

d emails from Employee’s Company mailbox

4842-8543-9779, v.  2