



## RSK GROUP DRUGS EN ALCOHOL POLICY

### INLEIDING EN DOEL

RSK Group heeft de plicht om volledig te voldoen aan haar wettelijke verantwoordelijkheden met betrekking tot het gebruik van alcohol en drugs onder al haar medewerkers. Het is bekend dat misbruik van alcohol en drugs, de kans op ongevallen vergroot, de gezondheid schaadt en de werkprestaties nadelig beïnvloedt.

#### Het doel van dit beleid is:

- een organisatiecultuur te creëren waarin de effecten van het gebruik van alcohol en drugs op de veiligheid, klantenservice en efficiëntie op het werk worden erkend;
- een werkomgeving te creëren waarin de veiligheid van RSK werknemers, onderaannemers en anderen die kunnen worden beïnvloed door hun acties, zoals klanten of leden van het publiek, worden beschermd tegen de risico's die voortvloeien uit het gebruik van alcohol of drugs;
- de regels die van toepassing zijn met betrekking tot alcohol en drugs en de reactie van de Onderneming op overtredingen van het beleid gedetailleerd te beschrijven;
- mensen met een probleem aan te moedigen hulp te zoeken en hen te adviseren over de beschikbare ondersteuning.

Het drugs- en alcoholbeleid van de RSK Group vertegenwoordigt de minimumnorm van het bedrijf en is van toepassing op alle medewerkers van de RSK Group, onderaannemers en derden die op de werkplek actief zijn. Strengere variaties, opgelegd door de opdrachtgever of door wettelijke/andere eisen, worden door de betreffende business unit bepaald en waar nodig lokaal geïmplementeerd.

Aannemers zijn er verantwoordelijk voor dat hun eigen werknemers, uitzendkrachten en onderaannemers op de hoogte zijn van en voldoen aan de eisen die in dit beleid zijn vastgelegd.

De rest van dit document biedt een leidraad voor de interpretatie en toepassing van het beleid.

### DEFINITIES

Binnen dit document gelden de volgende definities:

- Misbruik - het gebruik van alcohol of drugs op een zodanige wijze dat het gedrag van de werknemer erdoor wordt beïnvloed of dat de gezondheid van de werknemer erdoor wordt geschaad of dat de veiligheid van de werkplek erdoor wordt aangetast.
- Alcohol- elk bedwelmend middel dat wordt geconsumeerd door het drinken ervan.
- Alcoholintoxicatie - binnen dit beleid gedefinieerd als een alcoholgehalte op of boven 1) de wettelijke limiet voor rijden in Engeland, Wales en Noord-Ierland, momenteel 80 mg alcohol per 100 ml bloed of 2) de nationale wettelijke limiet voor rijden in het land waar u werkt, wanneer dit de limiet voor Engeland, Wales en Noord-Ierland overschrijdt (bijvoorbeeld de meeste Europese landen definiëren de wettelijke limiet als 50 mg alcohol per 100 ml bloed). Er moet worden erkend dat er geen enkele gids is die aangeeft hoe u onder de wettelijke limiet voor het rijden kunt blijven. *Het hangt af van: gewicht, geslacht, leeftijdsmetabolisme, stressniveau, lege maag, en de hoeveelheid en het type alcohol. De veiligste en aanbevolen aanpak is om niet te drinken.*
- Drugs- elke gecontroleerde chemische stof die fysieke, mentale, emotionele of gedragsveranderingen bij de gebruiker teweegbrengt.
- Geplande evenementen - omvat activiteiten die zijn georganiseerd met een overeengekomen doel en die vooraf zijn goedgekeurd door een directeur van RSK Group Ltd., zoals entertainment voor klanten of een sociaal personeelsevenement.
- Bedrijfsruimten - bedrijfsruimten in de context van dit document omvatten, maar zijn niet beperkt tot, alle kantoren, omliggende terreinen, voertuigen, tijdelijke huisvesting op het terrein en vaartuigen die eigendom zijn van, gehuurd of verhuurd worden aan het bedrijf en alle andere ruimten waar de werknemer zich bevindt als vertegenwoordiger van het bedrijf. Stof - omvat alcohol en drugs zoals hierboven gedefinieerd

- Werkplaats - omvat de gebouwen die eigendom zijn van en geëxploiteerd worden door RSK en/of de opdrachtgever/andere derde partij. Gebouwen of locaties die worden gebruikt voor Geplande Evenementen zijn uitgesloten van deze definitie in het kader van dit beleid.

## BELEIDSVOORSCHRIFTEN

RSK Group eist dat alle medewerkers zich houden aan het drugs- en alcoholbeleid. Inbreuken op de volgende beleidsregels zullen worden behandeld als een grove fout en worden behandeld volgens de toepasselijke disciplinaire procedure van het bedrijf.

- Het gebruik van alcohol op de werkplek is niet toegestaan anders dan op een gepland evenement. Daarnaast is het bezit, gebruik, opslag, transport, promotie en/of verkoop van illegale drugs of aanverwante paraferalia (anders dan vrij verkrijgbare medicijnen of voorgeschreven medicijnen) strikt verboden tijdens de werktijd en op de werkplek.
- Werknemers mogen niet worden bedwelmd door alcohol tijdens of na een gepland evenement waar dat evenement op de werkplek wordt gehouden, of waar een werknemer later op de dag weer aan het werk zou kunnen gaan en veiligheidskritische of kwaliteitskritische activiteiten zou kunnen uitvoeren (d.w.z. machines bedienen, testresultaten produceren, of informatie aan een klant doorgeven via e-mail of rapportproductie).
- Werknemers mogen geen voertuigen (in eigendom van het bedrijf, gehuurd of privé), installaties of apparatuur in het bedrijf bedienen terwijl ze de wettelijke alcohollimiet overschrijden of onder de invloed van drugs zijn. Bedrijfsvoertuigen die voor andere doeleinden dan het werk worden gebruikt, mogen onder dergelijke omstandigheden ook niet worden gebruikt.
- Wanneer er regels worden vastgesteld door Klanten met betrekking tot het gebruik of het bezit van drugs of alcohol op hun bedrijfsterrein en deze regels strenger zijn dan die van de RSK Group Ltd, dan zullen deze regels volledig worden nageleefd door alle relevante medewerkers.

Er moet ook worden voldaan aan aanvullende eisen, die hieronder worden beschreven:

- Alle werknemers zijn verplicht om elk probleem dat zij hebben met betrekking tot middelenmisbruik en dat hun veiligheid of die van hun collega's of de uitvoering van hun werktaken zou kunnen beïnvloeden, aan te geven. Als een werknemer zich vrijwillig meldt en hulp zoekt voor een drugs- of alcoholprobleem, zal het bedrijf hem of haar helpen en ondersteunen waar nodig.
- Werknemers die op de hoogte zijn van een collega met een drugs- of alcoholprobleem moeten hen aanmoedigen om hulp te zoeken en moeten voorkomen dat ze actie ondernemen om zich in te dekken. Werknemers die reden hebben om aan te nemen dat een of meer personen (werknemers, onderaannemers of bezoekers) onder invloed van alcohol of drugs werken, moeten de werkzaamheden onmiddellijk stopzetten en hun directe chef (d.w.z. de werfleider, de lijnmanager of de kantoorleider) adviseren. Alle personen (werknemer of anderszins) waarvan is vastgesteld dat zij onder dergelijke invloed staan, moeten onmiddellijk worden begeleid van het terrein of, indien van toepassing, naar een veilige en beveiligde omgeving. Werkgevers van niet- RSK-werknemers worden onmiddellijk op de hoogte gebracht van de ondernomen actie.
- Elke werknemer die ernstig arbeidsongeschikt is - of geacht wordt ernstig arbeidsongeschikt te zijn - door het gebruik van alcohol en/of drugs kan worden geschorst van het werk of worden ontslagen in overeenstemming met de disciplinaire procedures van het bedrijf. Latere actie zal alleen plaatsvinden wanneer de werknemer in een goede conditie is om deel te nemen aan het proces.
- Het is werknemers onder normale omstandigheden uitdrukkelijk verboden om alcohol mee te nemen of te gebruiken op de werkplek. Er zijn echter bepaalde gelegenheden waarbij een directeur een uitzondering maakt voor een Gepland Evenement. Op dergelijke momenten wordt van medewerkers nog steeds verwacht dat zij zich op een verantwoorde manier gedragen (in overeenstemming met de relevante bepalingen van dit beleid).
- Werknemers moeten erop letten wat ze de avond ervoor drinken, om er zeker van te zijn dat ze zich aan de alcohollimiet van het beleid houden en als ze een dienst- of nachtwerker zijn, zullen ze bijzonder voorzichtig moeten zijn met de alcohol die ze drinken in de uren voordat ze aan het werk gaan, omdat er dan enige uren alcohol in hun systeem kan achterblijven.
- Het is een overtreding van de Misuse of Drugs Act 1971 om zonder toestemming of tenzij voorgeschreven door een bevoegd persoon, gecontroleerde drugs te bezitten, te leveren of te produceren. Aangezien het ook een strafbaar feit is voor een persoon die willens en wetens toestaat

dat dergelijke drugs worden geleverd, aangeboden voor levering, geproduceerd of gebruikt op een terrein waarvoor hij of zij verantwoordelijk is, kan de directie van de RSK Group het vinden van drugs niet negeren.

Medewerkers zijn zich daarvan bewust:

- Vrij verkrijgbare en voorgeschreven geneesmiddelen (bijvoorbeeld slaaptabletten en antidepressiva) kunnen potentieel gevaarlijke bijwerkingen hebben. Griep / verkoudheids- en hooikoorts medicijnen kunnen slaperigheid veroorzaken en de reactietijd beïnvloeden. Deze effecten kunnen dramatisch toenemen als deze medicijnen worden gecombineerd met alcohol.
- Iedereen die medicijnen gebruikt, moet bij zijn of haar arts of apotheker nagaan of het veilig is om te rijden of om machines te bedienen en zijn of haar advies op te volgen.
- Alle werknemers moeten de kantoordirecteur (indien nodig, in vertrouwen) op de hoogte stellen wanneer zij een geneesmiddel gebruiken dat hun prestaties nadelig kan beïnvloeden.

## **DRUGS- OF ALCOHOLTESTS**

Hoewel het bedrijf geen willekeurige tests uitvoert op drugs- of alcoholmisbruik, vereisen verschillende klanten willekeurige tests, normaal gesproken van "aangewezen personeel", waartoe ook de werknemers van het bedrijf kunnen behoren. In dergelijke gevallen zijn alle medewerkers verplicht om volledig mee te werken aan het voldoen aan de eisen van de klanten.

Het Bedrijf behoudt zich het recht voor om elke medewerker te verzoeken om naar eigen goeddunken van de CEO of de door hem aangewezen persoon tests te ondergaan wanneer zij redelijke gronden hebben om te vermoeden dat een medewerker nadelige gevolgen kan ondervinden van drugsmisbruik (d.w.z. fysiek uiterlijk of gedragspatronen) of in het geval van een ongeval of een gevaarlijk voorval.

Een positieve testuitslag of het zich niet onderwerpen aan dergelijke testen kan leiden tot een vervanging van een werknemer op de werkplek. Alle positieve testresultaten / weigeringen om zich te laten testen worden geëscaleerd naar de Business Unit MD, de relevante divisie/regionale directeur en de HR-directeur. De zaak zal worden onderzocht en de juiste actie zal worden bepaald of dat het verlenen van steun aan de werknemer is (zie hieronder sectie over assistentie aan werknemers) of het initiëren van een formele disciplinaire procedure in het kader van de disciplinaire procedures van het bedrijf.

## **MEDEWERKERSBIJSTAND**

Hoewel het bedrijf de regels van dit beleid als essentieel beschouwt, erkent zij ook de problemen die kunnen worden veroorzaakt door afhankelijkheid of verslaving.

RSK zet zich in om werknemers te voorzien van algemene informatie over het effect van drugs en alcohol, terwijl het ook managers voorziet van informatie over training in het identificeren van werknemers die mogelijk misbruik maken van stoffen.

Elke werknemer die erkent dat hij/zij een verslaving aan of afhankelijkheid van drugs of alcohol heeft die de veiligheid van de werkplek of de werkprestaties kan schaden, dient zich te wenden tot de SHEQ-directeur, de HR-directeur of zijn/haar linemanager. Al deze benaderingen worden geregistreerd en strikt vertrouwelijk behandeld (met inachtneming van de wettelijke bepalingen), waarbij het volgende wordt erkend:

- Afwezigheid voor behandeling en revalidatie wordt beschouwd als een normale ziekte.
- Pensioenen, uitkeringen en arbeidsrechten blijven onaangetast
- Dat er terugvallen kunnen optreden die extra steun nodig kunnen hebben, mits deze door de werknemer worden gemeld.

Aanvullende hulp aan de werknemer kan bestaan uit lokale adviesdiensten, NHS of gespecialiseerde hulplijnen, adviesdiensten of het gebruik van een bedrijfsgezondheidsadviseur. Het niveau van de geboden ondersteuning is afhankelijk van de omstandigheden.

Werknemers die hebben verklaard dat zij een probleem hebben met substantieel misbruik worden ook aangemoedigd om vrijwillig hulp te zoeken via hun huisarts.

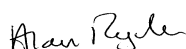
Wanneer hulp wordt geweigerd en de prestatiestoornis voortduurt, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen.

Linemanagers die van mening zijn dat de onbevredigende prestaties van een medewerker drugs- of alcohol gerelateerd kunnen zijn, dienen in eerste instantie contact op te nemen met de HR-afdeling om advies te vragen over het aanpakken van hun problemen met de medewerker.

Meer informatie ter ondersteuning van dit beleid is te vinden in de Operationele Procedure OP15 Gezondheid en Welzijn van het RSK SHEQMS.

Het Drugs- en Alcoholbeleid van de RSK Group Ltd kan worden onderworpen aan een periodieke audit en zal jaarlijks worden herzien om de blijvende doeltreffendheid ervan te garanderen.

**Ondertekend namens de raad van Bestuur**



Alan Ryder  
Chief Executive  
24<sup>th</sup> maart 2023  
Revision 07