



INDEX Name: Verwaltung
Drogenfreier
Arbeitsplatz und
Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 1 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

Drogenfreier Arbeitsplatz und Drogenmissbrauch

Im Rahmen des Engagements von Woodward, die Gesundheit der Mitarbeiter¹ zu sichern, einen sicheren Ort für die Mitarbeiter zum Arbeiten zu bieten und seinen Kunden Produkte und Dienstleistungen der höchstmöglichen Qualität zu liefern, veröffentlicht Woodward diese Richtlinie, in der es seine Position in Bezug auf den Gebrauch oder Missbrauch von Alkohol, Drogen oder anderen kontrollierten Substanzen durch Mitarbeiter darstellt. Da Drogenmissbrauch bei der Arbeit oder auch außerhalb des Arbeitsplatzes die Sicherheit der Mitarbeiter ernsthaft gefährden kann und es unmöglich macht qualitativ hochwertige Produkte und Serviceleistungen zu liefern, richtet Woodward im Rahmen dieser Politik ein Programm ein, um Konsumenten zu erkennen und Abhängige von Alkohol, Drogen oder anderen kontrollierten Substanzen zu erkennen und entfernen. Woodward ist verpflichtet, die Verwendung und / oder das Vorhandensein dieser Stoffe am Arbeitsplatz zu unterbinden.

Die Absicht dieser Richtlinie ist:

- Bereitstellung klarer Leitlinien und einheitlicher Verfahren für Vorfälle, bei denen Mitarbeiter Alkohol, Drogen oder gesetzlich kontrollierte Stoffe konsumieren, welche die Arbeitsleistung beeinflussen und Unternehmen aller Anstrengungen, um einen drogenfreien Arbeitsplatz herzustellen und aufrechtzuerhalten.
- Sicherstellen, dass die Mitarbeiter alle staatlichen und bundesstaatlichen Vorschriften in Bezug auf Alkohol, Drogen oder kontrollierte Stoffe einhalten.
- Informationsvermittlung zur Drogenmissbrauchsprävention für alle Mitarbeiter und Anleitung für Führungskräfte in Bezug auf Problemerkennung und die Umsetzung dieser Richtlinie.
- Anbieten von Unterstützung für Mitarbeiter und die Familienmitglieder der Mitarbeiter bei der Lösung von Problemen, die sich auf die Arbeitsleistung auswirken.

Die wesentlichen Teile dieses Programms gestalten sich wie folgt:

1. Woodward verbietet rechtswidrige Herstellung, Verteilung, Ausgabe, Besitz oder Verwendung von Alkohol, Drogen oder anderen kontrollierten Substanzen auf seinem Firmengelände, in seinen Betriebsstätten und / oder während der Geschäftstätigkeit. Mitarbeiter, die gegen dieses Verbot verstoßen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen, die bis hin zur Kündigung reichen. Ungeachtet des Vorstehenden verbietet diese Richtlinie nicht den verantwortungsvollen Konsum

¹ Unter Mitarbeiter verstehen wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Vereinfachung wird im Folgenden lediglich der Begriff Mitarbeiter verwendet.



INDEX Verwaltung
Name: Drogenfreier
 Arbeitsplatz und
 Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 2 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

- von alkoholischen Getränken während geschäftlicher oder gesellschaftlicher Veranstaltungen, bei denen Alkohol serviert wird.
2. Woodward bietet für alle Führungskräfte und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen ein Drug-Free Awareness Education Programm (Lehrprogramm zum Bewusstsein für Drogenfreiheit).
 3. Woodward verwendet Drogentests als Hilfe, um diese Richtlinie umzusetzen. Die folgenden Arten von Tests können verwendet werden:
 - Die Mitarbeiter werden aufgrund eines Verdachts getestet
 - Die Mitarbeiter werden getestet, wenn dies durch ein Kundenprogramm benötigt wird oder wenn dies durch einen Vertrag mit einer Bundes- oder Landesbehörde vorgeschrieben ist
 - Die Mitarbeiter werden nach Unfällen getestet, wenn dies aufgrund des Gesetzes oder im Rahmen dieser Richtlinie erforderlich ist
 4. Diese Richtlinie gilt für alle Bewerber, Mitarbeiter und unabhängige Vertragspartner von Woodward. Bewerber für eine "sicherheitssensible Position" und die Mitarbeiter, die in einer "sicherheitssensiblen Position" tätig sind, fallen unter diese Richtlinie und den unternehmenseigenen FAA Anti-Drogen & Alkohol-Missbrauchs-Plan (FAA Anti-Drug & Alcohol Misuse Plan) oder den FMCSA Anti-Drogen & Alkoholmissbrauchs-Plan des Unternehmens (FMCSA Anti-Drug & Alcohol Misuse Plan). Eine "sicherheitssensible Position" meint eine Position, für die die Federal Aviation Administration (FAA), die Federal Motor Carrier Safety Administration (FMCSA), das US-Verkehrsministerium (DOT), die Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA) und / oder eine andere Luftfahrtbehörde eines Landes, in dem das Unternehmen Reparaturdienste durchführt, Drogen- und / oder Alkoholtests als Voraussetzung für die Arbeit fordert. Falls es einen Konflikt zwischen dieser Richtlinie und den unternehmenseigenen FAA/FMCSA Anti-Drug & Alcohol Misuse Plans geben sollte, haben die unternehmenseigenen FAA/FMCSA Anti-Drug & Alcohol Misuse Plans in Bezug auf alle sicherheitssensiblen Positionen Vorrang.
 5. Bei Projekten, die unter den Drug-Free Workplace Act (Gesetz über drogenfreie Arbeitsplätze) oder andere Bundes- oder Staatsverträge, Gesetze oder Verordnungen fallen, ist allen Mitarbeitern eine Kopie dieser Richtlinie zu geben und sie haben Woodward über jegliche Verurteilung wegen Verletzung eines strafrechtlichen Drogengesetzes am Arbeitsplatz innerhalb von fünf (5) Tagen zu benachrichtigen. Die Mitarbeiter müssen den Erhalt dieser Richtlinie bestätigen, indem sie ein Bestätigungsformular unterschreiben.



INDEX Name: Verwaltung
Drogenfreier
Arbeitsplatz und
Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 3 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

Drug-Free Awareness Education Program (Lehrprogramm zum Bewusstsein für Drogenfreiheit, *US only*)

1. Alle Mitarbeiter müssen über diese Richtlinie informiert werden ihre Inhalte zur Kenntnis nehmen.
2. Zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter stellt Woodward in regelmäßigen Abständen ein Drug-Free Awareness Education Program (Lehrprogramm zum Bewusstsein für Drogenfreiheit) für alle Führungskräfte und Mitarbeiter zur Verfügung. Das Bildungsprogramm informiert über die Gefahren von Drogenmissbrauch am Arbeitsplatz, die Verfügbarkeit von Beratung und Behandlung sowie über die Konsequenzen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie.

Begriffserklärung

1. Legale Drogen - Legal Drogen beinhalten Alkohol, Medikamente, die von einem Arzt verschrieben werden, und frei verkäufliche Medikamente. Woodward verbietet den Gebrauch oder Missbrauch solcher Drogen in dem Maße, dass die Arbeitsleistung des Einzelnen oder die Eignung für die Aufgabe beeinträchtigt wird.
2. Illegale Drogen - Illegale Drogen beinhalten diejenigen durch US-Bundes- oder Staatsgesetz geregelten Stoffe, die nicht zum Verkauf, Besitz oder Nutzung zugelassen sind, sowie legale Drogen, die illegal erhalten, verwendet oder verteilt werden. Ungeachtet etwaiger gegenteiliger staatlicher Gesetze beinhalten illegale Drogen im Rahmen dieser Richtlinie auch Marihuana (auch als Cannabinoide (THC) bekannt), da es sich nach dem Bundesgesetz um eine kontrollierte Substanz aus der Einstufung der Schedule I Controlled Substances handelt. Herstellung, Verwendung, Besitz, Verkauf, Ankauf oder Übertragung von illegalen Drogen durch Mitarbeiter ist untersagt. Betreten von Unternehmenseigentum oder Betriebsstätten unter dem Einfluss einer illegalen Droge ist verboten.

Testen von Bewerbern

1. Alle Bewerber werden über diese Richtlinie informiert.
2. Alle Tests werden von einem von Woodward gewählten Labor ausgeführt. Woodward bestimmt die Stoffe, für die der Test durchgeführt wird. Woodward bestimmt auch die Art von Tests, die durchgeführt werden, obwohl Harnanalyse das Verfahren ist, das typischerweise verwendet wird. Beweismittelketten-Verfahren werden befolgt. Bewerber, bei denen das Personal, das an der Sammlung oder der Prüfung der Proben beteiligt ist, begründet vermutet, dass sie ihre Probe manipuliert haben, sollten nicht weiter für eine Beschäftigung in Betracht gezogen und entsprechend informiert werden.



INDEX Name: Verwaltung
Drogenfreier
Arbeitsplatz und
Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 4 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

3. Drogentestergebnisse werden einem bestimmten Woodward-Angestellten mitgeteilt, der die Ergebnisse streng vertraulich behandelt. Bewerber, deren Bestätigungstests positiv sind, können zu diesem Zeitpunkt nicht für die Beschäftigung in Betracht gezogen werden und werden über die Nichterfüllung der medizinischen Standards informiert.

Testen von Mitarbeitern-Auswahlverfahren

1. Testen aufgrund eines Verdachts
Mitarbeiter können aufgefordert werden, einen Test einzureichen, falls ein Grund darauf hindeutet, dass ihre Gesundheit oder ihre Fähigkeit, Arbeit zu verrichten, beeinträchtigt sein könnte. Faktoren, die eine Ursache darstellen könnte, kann sein, ist aber nicht beschränkt auf:
 - a) Plötzliche Veränderungen in der Arbeitsleistung;
 - b) Wiederholtes Versagen, den Anweisungen oder Arbeitsprozessen zu folgen;
 - c) Verletzung der Unternehmenssicherheitsrichtlinien;
 - d) Beteiligung an einem Unfall oder Beinahe-Unfall;
 - e) Entdeckung oder Vorhandensein von illegalen oder verdächtigen Stoffen oder Materialien im Besitz eines Mitarbeiters oder in der Nähe des Arbeitsplatzes eines Mitarbeiters;
 - f) Geruch von Alkohol und / oder Restgeruch, der typisch für einige chemische oder kontrollierte Substanzen ist;
 - g) Unerklärliche und / oder häufige Fehlzeiten;
 - h) Veränderungen der Persönlichkeit oder Orientierungslosigkeit;
 - i) Verurteilung wegen der Verletzung eines kriminellen Drogengesetzes → Arzneimittelrechts;
 - j) Außerdem alle anderen Informationen oder Beobachtungen, die das Woodward-Management glauben lässt, dass der Mitarbeiter in seiner Gesundheit oder Fähigkeit, Arbeit zu verrichten, beeinträchtigt sein könnte.



INDEX Name: Verwaltung
Drogenfreier
Arbeitsplatz und
Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 5 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

- Wenn das Woodward-Management Grund hat, zu glauben, oder einen begründeten Verdacht hat, dass irgendwelche Mitarbeiter beeinträchtigt sein könnten, illegale Substanzen oder legalen Substanzen in einer Weise nutzen, die sich negativ auf die Arbeitsleistung oder Eignung für ihre Arbeitspflichten auswirkt, werden diese Feststellungen und Beobachtungen über das Verhalten / Vorfälle dokumentiert. Nach Überprüfung und Genehmigung durch die Abteilung Human Resources oder einen befugten Angestellten, werden solche Mitarbeiter gebeten, einem Test zuzustimmen und eine Einwilligungserklärung für eine Substanzmissbrauchsprüfung zu unterzeichnen.
2. Drogenmissbrauchstests der Klienten – Alle Mitarbeiter, die Zugang zu Kundenanlagen, haben, die über ein Drogenmissbrauchsprogramm der Auftragnehmer oder Anbieter verfügen, müssen sich im Einklang mit den Kundenprogrammen Drogentests unterziehen.
 3. Nach-Unfall-Tests – Alle an einem Unfall auf Woodward's Eigentum oder Arbeitsstätte beteiligten Mitarbeiter, die zu einer Verletzung von Personen oder Sachen gekommen ist, werden so schnell wie möglich nach dem Unfall auf das Vorhandensein von Drogen getestet (unter der Annahme, dass dies nicht im Konflikt mit dem Recht des Staates oder Landes steht, in dem das Testen passiert). Nach-Unfall-Tests im Rahmen dieser Richtlinie geschieht zusätzlich zu und führt nicht zu Konflikten mit Nach-Unfall-Tests unter den Testplänen von FAA, DOT, oder EASA
 4. Weitere Prüfprogramme – Mitarbeiter müssen sich Drogentests unterziehen, wenn sie durch Bundes- oder Landesgesetz, Verordnungen oder durch vertragliche Verpflichtung, die nicht von den Bestimmungen dieser Richtlinie vorhergesehen wurden, dazu verpflichtet werden.

Testen von Mitarbeitern - Test- und Nach-Testverfahren

1. Sobald ein Mitarbeiter für einen Drogentest im Rahmen dieser Richtlinie ausgewählt wurde, muss er Einverständniserklärung für einen Drogenmissbrauchstest unterschreiben. Mitarbeiter, die sich weigern, das Formular zu unterschreiben, können entlassen werden.
2. Alle Tests werden von einem von Woodward gewählten Labor ausgeführt. Woodward bestimmt die Stoffe, für die der Test durchgeführt wird. Woodward bestimmt auch die Art von Tests, die durchgeführt werden, obwohl Harnanalyse das Verfahren ist, das typischerweise verwendet wird. Beweismittelketten-Verfahren werden befolgt.



INDEX Name: Verwaltung
Drogenfreier
Arbeitsplatz und
Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 6 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

Meldepflicht

Mitarbeiter, die wegen der Verletzung einer kriminellen Drogenbestimmung am Arbeitsplatz verurteilt werden, müssen Woodward schriftlich innerhalb von fünf (5) Tagen nach der Verurteilung informieren. Wenn ein solcher Mitarbeiter auf der Basis eines garantierten Bundes- oder Staatsvertrags oder einer Finanzhilfe arbeitet, wird Woodward die auftraggebende oder gewährende Institution in Bezug auf die Verurteilung wegen Verletzung eines kriminellen Drogengesetz am Arbeitsplatz innerhalb von zehn (10) Tagen informieren. Mitarbeiter, die wegen einer Verletzung eines kriminellen Drogengesetzes am Arbeitsplatz verurteilt werden, werden vom Arbeitsplatz entfernt und / oder Korrekturmaßnahmen unterworfen, die bis hin zur Kündigung reichen.

Durchsuchungen

Auf Antrag des Woodward-Managements, und basierend auf einem Verdacht oder Nachweis einer Verletzung dieser Richtlinie müssen die Mitarbeiter:

1. Einer persönlichen Durchsuchung und / oder Durchsuchung eines jeglichen persönlichen Gegenstands zustimmen, der in die Räumlichkeiten oder die Betriebsstätten Woodwards gebracht wird oder der sich während der Geschäftstätigkeit für Woodward im Besitz befindet. Diese erforderliche Zustimmung zu einer Durchsuchung persönlicher Gegenstände beinhaltet die Durchsuchung eines jeglichen Fahrzeugs, das auf das Gelände oder die Betriebsstätten von Woodward gebracht wird oder während der Geschäftstätigkeit für Woodward verwendet wird, es sei denn, dass eine solche Durchsuchung nach geltendem Recht verboten ist. Eine persönliche Durchsuchung beinhaltet auch eine Durchsuchung von Gegenständen innerhalb der Arbeitsbereiche der Mitarbeiter.
2. Zustimmung zur Beschlagnahmung einer jeglichen Substanz im Besitz von Mitarbeitern, die gegen diese Richtlinie verstößt. Mutmaßliche illegale Substanzen sind zuständigen Strafverfolgungsbehörden zu übergeben. Die Mitarbeiter müssen Woodward den Namen des Arztes und / oder das Rezept als eine Bestätigung der Verschreibung einer legalen Substanz liefern, die in ihrem Besitz gefunden wird.

Eine Weigerung, einer Durchsuchung zuzustimmen, kann Korrekturmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.



INDEX Verwaltung
Name: Drogenfreier
 Arbeitsplatz und
 Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 7 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

Korrekturmaßnahmen

1. Die Mitarbeiter, die Alkohol auf dem Firmengelände konsumieren (mit Ausnahme von durch das Unternehmen gesponserten Veranstaltungen, bei denen Alkohol zur Verfügung gestellt wird), die dies auf einer unternehmenseigenen Betriebsstätte oder während Firmengeschäften tun oder die unter dem Einfluss von Alkohol zum Dienst erscheinen, werden suspendiert. Sie müssen sich testen lassen, werden an die EAP verwiesen und / oder Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung unterworfen.
2. Mitarbeiter, die sich an der Verwendung, dem Besitz, Kauf, Verkauf oder der Übertragung von illegalen Droge beteiligen, während sie sich auf Woodwards Gelände oder Betriebsstätten aufhalten oder während sie für Woodward geschäftlich tätig sind, werden suspendiert vom Arbeitsplatz entfernt, müssen sich testen lassen und / oder sich Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung unterziehen. Die Mitarbeiter können auch strafrechtlichen Ermittlungen und / oder strafrechtlicher Verfolgung ausgesetzt werden.
3. Wenn Mitarbeiter für das Fahren unter dem Einfluss von Drogen oder für die Verletzung eines kriminellen Drogengesetzes verhaftet oder verurteilt werden, untersucht die Abteilung Human Resources oder ein befugter Angestellter alle Umstände gründlich. Diese Untersuchung kann das oben beschriebene Testverfahren umfassen. Nachdem die Untersuchung abgeschlossen ist, wird die Abteilung Human Resources die beste Vorgehensweise zum Nutzen von Woodward und der Person festlegen. Zumindest müssen solche Mitarbeiter aus der Betriebsstätte entfernt werden und können Disziplinarmaßnahmen unterworfen werden, die, je nach den Umständen, bis zur Kündigung reichen.

Sonstige Angelegenheiten

1. Diese Richtlinie regelt in erster Linie unternehmenseigene Maßnahmen im Bereich von Alkohol, Drogen oder anderen kontrollierten Substanzen. Andere Unternehmensrichtlinien können in diesem Bereich in dem Maße anwendbar sein, dass sie nicht mit dieser Richtlinie in Konflikt geraten.
2. In jeder der Auswahl- oder Testsituationen, die in dieser Richtlinie beschrieben werden, behält sich Woodward bei der Entdeckung von verschreibungspflichtigen Medikamenten, für die der Bewerber oder Mitarbeiter eine medizinische oder berufliche Zulassung für die Verschreibung nachweisen kann, das Recht vor, Mitarbeiter zu einem Woodward-Arzt zur Feststellung und Überprüfung der Situation zu schicken.



INDEX Verwaltung
Name: Drogenfreier
 Arbeitsplatz und
 Drogenmissbrauch
Nummer: 06-13
Blatt: 8 von 8
Datum: 2016-03-15
Anwendung: Weltweit

3. Kein Teil dieser Richtlinie oder ihrer Verfahren soll Woodwards Recht beeinflussen, seine Arbeitsplätze zu verwalten oder seine Mitarbeiter zu disziplinieren oder aber für irgendein Individuum Beschäftigung, Weiterbeschäftigung oder Bedingungen oder Arbeitsbedingungen zu garantieren. Diese Richtlinie erzeugt in keiner Weise eine Verpflichtung oder einen Arbeitsvertrag. Woodward behält sich das Recht vor, das Programm jederzeit nach eigenem Ermessen zu ändern oder zu ergänzen.
4. Wenn irgendein Teil dieser Richtlinie sich unter Bundes- oder Staatenrecht als ungültig oder nicht durchsetzbar erweist, bleibt der Rest der Richtlinie soweit möglich in vollem Umfang in Kraft.

Woodward unterhält separate Drogenmissbrauchsrichtlinien für bestimmte Staaten, um gesetzliche landesspezifische Anforderungen zu behandeln. In dem Maße, in dem eine separate Richtlinie für einen bestimmten Standort erstellt wurde, wird eine solche Richtlinie in einem Nachtrag zum Leitfaden (Guidebook?) dieses Standorts eingebunden, an die betroffenen Mitarbeiter ausgegeben und / oder an den betroffenen Standorten veröffentlicht.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tom Gendron', written in a cursive style.

Thomas A. Gendron
Vorstandsvorsitzender, Chief Executive
Officer und President