

---

**NADUŻYWANIE SUBSTANCJI ODURZAJĄCYCH****I. WSTĘP:**

Woodward Governor Company od zawsze hołduje zasadzie zapewnienia pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Zgodnie z tą zasadą, celem niniejszej polityki jest określenie standardów firmy dotyczących nadużywania substancji odurzających. Polityka uznaje i propaguje zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i klientów, a także ochronę majątku firmy, dobra i prawnie uzasadnionych interesów publicznych.

**II. ZAKRES:**

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Woodward Governor Company i wszyscy pracownicy zostaną zaznajomieni z jej postanowieniami. Wszyscy aktualni i przyszli pracownicy firmy Woodward mają obowiązek przestrzegać tej polityki, co stanowi warunek zatrudnienia w firmie.

**III. DEFINICJE:**

“Pozytywny wynik testu na obecność substancji odurzających w organizmie” oznacza obecność w organizmie leków nie zaleconych przez lekarza lub narkotyków oraz obecność alkoholu w ilości przekraczającej 0,04 promila lub, w przypadku mniejszego stwierdzonego poziomu alkoholu, w ilości przekraczającej minimalny poziom dopuszczalny dla pracownika zajmującego stanowisko, od którego zależy bezpieczeństwo.

“Stanowisko, od którego zależy bezpieczeństwo” (ang. safety sensitive position) oznacza stanowisko, w przypadku którego warunkiem wykonywania pracy są testy na obecność w organizmie narkotyków i/lub alkoholu, zgodnie z wymogami Federalnej Administracji Lotniczej (Federal Aviation Administration – FAA), Departamentu Transportu (Department of Transportation – DOT), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego (European Aviation Safety Agency – EASA) i/lub stosownego organu nadzorującego zdolność statków powietrznych do lotu w kraju, w którym firma Woodward świadczy usługi remontowe.

“Nadużywanie substancji odurzających” stanowi 1) spożywanie alkoholu na terenie firmy lub pozytywny wynik testu na obecność substancji odurzających w organizmie przeprowadzonego w trakcie pracy albo, jeśli dotyczy, podczas badania przesiewowego poprzedzającego zatrudnienie oraz 2) nielegalna sprzedaż, rozprowadzanie, rozdawanie, kupno, posiadanie lub używanie substancji odurzających.

“Substancje odurzające” oznaczają leki, w tym zawierające alkohol, leki sprzedawane na receptę (zarówno legalne jak i nielegalne, przepisane jak i nie przepisane przez lekarza) oraz narkotyki (łącznie ze środkami farmakologicznymi o działaniu narkotycznym i innymi substancjami kontrolowanymi).

---

**IV. POLITYKA:**

## Zasady polityki Woodward Governor Company:

- A. Opracowanie i utrzymanie programu dotyczącego nadużywania substancji odurzających, aby osiągnąć cele, jakimi są personel i miejsca pracy wolne od narkotyków.
- B. Nadużywanie substancji odurzających jest sprzeczne z rozsądnym, prawnym zachowaniem i może powodować poważne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz jakości produktów. W zakładach amerykańskich zagrożenia takie mogą stanowić podstawę do przeprowadzania testów, badań przesiewowych oraz podejmowania innych kroków mających na celu zminimalizowanie i wyeliminowanie ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.
- C. Nielegalna produkcja, sprzedaż, rozprowadzanie, rozdawanie, kupno, posiadanie lub używanie substancji odurzających w trakcie pracy lub obecności na terenie firmy jest zakazane i może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy. Jakakolwiek znaleziona substancja odurzająca zostanie przekazana właściwym organom ścigania i wynikiem tego może być wszczęcie postępowania karnego.
- D. Pracownicy, którzy uzyskali pozytywny wynik testu na obecność substancji odurzających w organizmie lub posiadają albo spożywają alkohol na terenie firmy bądź też tacy, w których organizmach stwierdzono obecność alkoholu w wyniku badania przesiewowego poprzedzającego zatrudnienie na stanowisku, od którego zależy bezpieczeństwo będą podlegać działaniom administracyjnym mogącym skutkować rozwiązaniem stosunku pracy lub wycofaniem oferty zatrudnienia.
- E. Nadużywanie substancji odurzających po pracy mające negatywny wpływ na wykonywanie obowiązków przez pracownika lub stanowiące zagrożenie dla bezpieczeństwa innych pracowników, bezpieczeństwa publicznego lub majątku firmy stanowi podstawę do podjęcia działań administracyjnych. Obejmują one badanie i leczenie, gdy jest to zasadne, i/lub kroki dyscyplinarne, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.
- F. Firma przeprowadzi test na obecność substancji odurzających w organizmie przed zatrudnieniem pracownika w przypadku uzasadnionego podejrzenia co do ich obecności, po zaistnieniu wypadku lub w ramach wrywkowych badań przeprowadzanych według uznania Działu Kadr i/lub pracownika odpowiedzialnego za kwestie medyczne, w stopniu dopuszczalnym i/lub wymaganym na mocy federalnych i lokalnych przepisów prawa (dotyczy tylko zakładów w USA). Test powypadkowy zostanie przeprowadzany po zaistnieniu wypadków, których skutkiem będzie szkoda lub uszkodzenie majątku firmy Woodward i zawsze wtedy, gdy pracownik otrzyma pomoc medyczną (na terenie zakładu lub poza nim) w związku z obrażeniem lub chorobą spowodowaną wykonywaną pracą.
- G. Każdy pracownik skazany za produkcję, sprzedaż, rozprowadzanie, rozdawanie, kupno, posiadanie lub używanie substancji odurzających musi poinformować o tym Dział Kadr w ciągu 5 (pięciu) dni od skazania. Dział Kadr określi, która agencja rządowa, jeżeli dotyczy, winna być poinformowana o skazaniu pracownika za popełnienie takiego przestępstwa karnego i informacja o tym zostanie jej przekazana w ciągu kolejnych 10 (dziesięciu) dni.

- 
- H. Pracownik, który uzyskał pozytywny wynik testu na obecność substancji odurzających w organizmie otrzyma tylko jedną w swoim życiu szansę kontynuowania pracy w firmie pod warunkiem, że (i) równocześnie będzie uczestniczył w programie terapii uzależnień i ukończy terapię (ii) nadal będzie wolne stanowisko pracy (dotyczy tylko zakładów w USA).

**V. WDROŻENIE:**

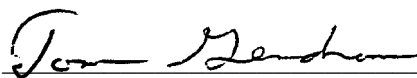
(Dotyczy tylko zakładów w USA)

- A. Od wszystkich kandydatów na pracowników firmy, łącznie ze stażystami, wymagane jest poddanie się badaniu lekarskiemu poprzedzającemu zatrudnienie, obejmującemu również test na obecność substancji odurzających w organizmie. Oferta zatrudnienia zostanie cofnięta w przypadku uzyskania przez kandydata pozytywnego wyniku testu na obecność substancji odurzających w organizmie.
- B. Odmowa poddania się badaniu przesiewowemu na obecność substancji odurzających w organizmie zleconemu przez firmę, które wymagane jest zgodnie z niniejszą polityką, będzie skutkowało cofnięciem oferty zatrudnienia lub podjęciem kroków dyscyplinarnych, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

(Zakłady na całym świecie)

- C. Informacja o uzyskaniu przez pracownika pozytywnego wyniku testu na obecność substancji odurzających w organizmie zostanie przekazana Działowi Kadr i stanowi ona uzasadnioną podstawę do podjęcia działań administracyjnych, które, według uznania firmy, mogą obejmować, choć nie wyłącznie, badanie i leczenie i/lub kroki dyscyplinarne, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, dozwolone na mocy lokalnych przepisów prawa.
- D. Pracownicy zajmujący stanowiska, od których zależy bezpieczeństwo podlegają badaniom przesiewowym na obecność substancji odurzających w organizmie przed podjęciem pracy. Pracownik zajmujący takie stanowisko, który uzyskał pozytywny wynik testu na obecność substancji odurzających w organizmie zostanie w ramach wspomnianych działań administracyjnych natychmiast usunięty z zajmowanego stanowiska, jeżeli będą tego wymagały przepisy bezpieczeństwa FAA, DOT lub EASA. Pracownik taki może wystąpić z wnioskiem o przeniesienie na stanowisko, od którego nie zależy bezpieczeństwo, jeżeli takowe jest wolne. Firma może, wyłącznie według własnego uznania, zezwolić na przywrócenie pracownika na stanowisko, od którego zależy bezpieczeństwo wyłącznie po pomyślnym zakończeniu przez pracownika programu terapii uzależnień, zgodnie ze wskazówkami wynikającymi ze stosownych regulacji.
- E. Pracownik, który dobrowolnie zgłosi się po pomoc w związku z problemem dotyczącym nadużywania substancji odurzających zostanie objęty programem pomocy pracownikom (Employee Assistance Program – EAP). Pracownik taki może nadal pracować na dotychczasowym stanowisku pod warunkiem, że jego usunięcie ze stanowiska nie będzie konieczne na podstawie innego postanowienia niniejszej polityki.

- 
- F. Pracownicy, którzy uczestniczyli lub uczestniczą w programie terapii uzależnień będą podlegać kolejnym testom w trakcie i/lub po zakończeniu terapii, w sposób dozwolony na mocy lokalnych przepisów prawa.
- G. Pracownik, który uzyska pozytywny wynik testu na obecność substancji odurzających w organizmie i odmówi poddania się badaniu i leczeniu lub nie zakończy pomyślnie, w rozsądnym czasie, leczenia i terapii w ramach programu zatwierdzonego przez firmę zostanie zwolniony z pracy.
- V. **POSTANOWIENIA PRAWA:** Jeżeli jakiegokolwiek postanowienia niniejszej polityki dotyczące zasad przeprowadzania testów na obecność narkotyków w organizmie są sprzeczne z przepisami prawa obowiązującymi w stanie lub państwie, w którym znajduje się zakład firmy, wówczas postanowienia prawa takiego stanu lub kraju będą nadrzędne w stosunku do postanowień polityki i będą miały moc obowiązującą.
- VI. **WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE REALIZACJI:** Obowiązkiem każdego kierownika zakładu jest podejmowanie koniecznych działań zgodnych z niniejszą polityką, aby osiągnąć cele, jakimi są personel i miejsca pracy wolne od narkotyków.



---

Thomas A. Gendron  
Prezes Rady Nadzorczej i Dyrektor Generalny