

| | |
|---------------|--|
| Document Name | IP13.4 Alcohol Drug & Other Substance Misuse Policy Statement |
|---------------|--|

Introduction

Crossland Tankers Ltd (CTL) is committed to a safe, healthy and productive workplace for all workers and interested parties entering CTL sites. The Company recognises that the consumption of alcohol and use of drugs and other substances (*which is capable of impairing behaviour, judgement or job performance*) is an area of social concern which can adversely affect the work performance of individuals and can have serious detrimental effects on worker safety and the company.

It is the policy of the company to:

- Comply with all current applicable legislation and statutory standards.
- Operate a nil alcohol and drugs strategy.
- Not knowingly permit any worker or any person working on behalf of CTL to report for work under the influence of alcohol, drugs or other substances nor to consume them on Company premises - persons who consume prescription drugs for medical reasons over a long period of time must report this to management so that all reasonable measures can be taken to assist in finding suitable alternative work duties during that period.
- Take all reasonable measures to prevent the abuse of drugs, alcohol or other substances by workers or interested parties involved in company activities which may lead to the impairment of the person's ability to perform their job safely.
- Encourage company workers with drug, alcohol or other substance abuse problems to voluntarily seek treatment and rehabilitation.
- Provide reasonable assistance (support and advice) to workers with drug, alcohol or other substance abuse problems who is willing to cooperate in treatment for that problem.
- Carry out "for cause" drug and alcohol testing on any company worker or interested party at its discretion were felt necessary by management.
- Take appropriate disciplinary action against anyone in the event of non-compliance with this policy.
- Always keep all personal health/medical information private and confidential.
- Ensure that all workers and interested parties are aware of their legal obligation to take reasonable care for the health and safety of themselves and of other persons who may be affected by their acts or omissions and ensure they cooperate to enable all statutory duties to be complied with.
- Annually review the Alcohol, Drug & Other Substance Misuse Policy Statement or revise if necessary. Communicate the revised Alcohol, Drug & Other Substance Misuse Policy Statement to all workers and make available to all interested parties upon request.

Disciplinary Rules / Actions

Integral to the policy above, although the company's intention is to help workers with substance abuse problems, the company will apply the following measures to ensure compliance with this policy:

- The prohibition of alcohol, drugs and other substances in the workplace during working hours or during a period of time prior to work where the effects may carry over to the workplace.
- "For cause" alcohol or drug testing in which an incident, behaviour or performances creates reasonable concern that alcohol, drug or other substance abuse may be a contributory factor.

In line with the company's disciplinary rules, involvement in the following will be considered gross misconduct and will result in disciplinary action, which is likely to involve termination of employment, exclusion from company premises and, if appropriate, notification of legal authorities:

- Attending work and/or carrying out duties under the influence of alcohol, drugs or other substances.
- Consumption of alcohol, drugs or other substances whilst on duty.
- Possessing, using or selling illicit drugs on our premises.

Where a breach of these rules occurs, but it is established that an alcohol or drug abuse related problem exists, and the worker is willing to co-operate in referral to an appropriate service and subsequent treatment, the Company may suspend application of the Disciplinary Procedure and provide assistance as described below. Workers who do not comply with the treatment suggested or who continue to abuse alcohol, drugs or other substances will be subjected to the application of the Disciplinary Policy.



Company Reg No: NI018916

| | | |
|-----------------|----------------|----------|
| Created By | Version Number | State |
| Windchill Admin | 1.5 | Released |

| | |
|---------------|---|
| Document Name | IP13.4 Alcohol Drug & Other Substance Misuse Policy Statement |
|---------------|---|

Assistance for Workers

The company recognises that workers with alcohol, drugs or other substance abuse problems are treatable conditions that require help and support, therefore the company will, where possible, assist in:


- Helping to raise awareness to workers of the adverse social, psychological and physical effects associated with alcohol, drug and other substance abuse and the effects it has on safety, judgement and performance at work.
- Helping workers to recognise the nature of their problem, through referral to a qualified medical professional (e.g. GP, hospital) or agency (e.g. counselling service).
- Supporting workers during a period of treatment (sick leave or other approved leave).
- Providing an opportunity to remain or return to work following the completion of a course or treatment, as far as is practicable, in either the workers own post or an alternative post.

The company's assistance will depend upon the following conditions being met:

- Approved diagnoses from a medical professional confirming an alcohol, drug or other dependency on another type of substance.
- Self-acceptance that they are suffering from an alcohol, drug or substance abuse problem and are prepared to co-operate fully in referral and treatment from appropriate sources.

The company and its workers must recognise the following limitations in the assistance that the Company can provide:

- Where a worker fails to cooperate in referral or treatment arrangements, no special assistance will be given and any failure in work performance and behaviour will be dealt through the Disciplinary Procedure.
- If the process of referral and treatment is completed but is not successful, and failure in work performance or behaviour occurs, this will be dealt with through the Disciplinary Procedure.
- A worker's continuation in his/her post or an alternative post during or after treatment will depend upon the needs of the Company at that time.

Signed: 
 Sean McKeown
 (Managing Director)

Date: 27/04/2023
 Review Date: April 2024



Company Reg No: NI018916

| | | |
|-----------------|----------------|----------|
| Created By | Version Number | State |
| Windchill Admin | 1.5 | Released |

| | |
|---------------|---|
| Document Name | IP13.4 Alcohol Drug & Other Substance Misuse Policy Statement |
|---------------|---|

Wprowadzenie

Crossland Tankers Ltd (CTL) zobowiązuje się do zapewnienia bezpiecznego, zdrowego i produktywnego miejsca pracy dla wszystkich pracowników i zainteresowanych stron wchodzących na tereny CTL. Firma zdaje sobie sprawę, że spożywanie alkoholu oraz używanie narkotyków i innych substancji (które mogą zaburzać zachowanie, osąd lub wydajność pracy) jest obszarem zainteresowania społecznego, który może niekorzystnie wpływać na wydajność pracy poszczególnych osób i może mieć poważny szkodliwy wpływ na bezpieczeństwo pracowników i firmy. Polityką firmy jest:

- Przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i norm ustawowych.
- Stosować strategię zerowego alkoholu i narkotyków.
- Nie zezwalać świadomie żadnemu pracownikowi ani żadnej osobie pracującej w imieniu CTL na zgłaszanie się do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych substancji ani na spożywanie ich na terenie firmy – osoby, które przez długi czas zażywają leki na receptę z powodów medycznych musi zgłosić to kierownictwu, aby można było podjąć wszelkie rozsądne środki, aby pomóc w znalezieniu odpowiednich alternatywnych obowiązków pracy w tym okresie.
- Podejmować wszelkie uzasadnione środki, aby zapobiec nadużywaniu narkotyków, alkoholu lub innych substancji przez pracowników lub zainteresowane strony zaangażowane w działalność firmy, co może prowadzić do upośledzenia zdolności osoby do bezpiecznego wykonywania pracy.
- Zachęcać pracowników firmy mających problemy z narkotykami, alkoholem lub innymi uzależnieniami do dobrowolnego poszukiwania leczenia i rehabilitacji.
- Zapewnienie rozsądnej pomocy (wsparcie i porady) pracownikom mającym problemy z narkotykami, alkoholem lub innymi substancjami, którzy są chętni do współpracy w leczeniu tego problemu.
- Przeprowadzanie testów narkotykowych i alkoholowych „dla sprawy” na dowolnym pracowniku firmy lub zainteresowanej stronie według własnego uznania, które uznano za konieczne przez kierownictwo.
- Podejmować odpowiednie kroki dyscyplinarne wobec kogokolwiek w przypadku nieprzestrzegania niniejszych zasad.
- Zawsze zachowywać prywatność i poufność wszelkich osobistych informacji dotyczących zdrowia/medycyny.
- Upewnianie się, że wszyscy pracownicy i zainteresowane strony są świadomi swojego prawnego obowiązku dbania o zdrowie i bezpieczeństwo swoje i innych osób, na które mogą mieć wpływ ich działania lub zaniechania, oraz zapewnić, że współpracują, aby umożliwić spełnienie wszystkich ustawowych obowiązków.
- Corocznie przegląd Oświadczenia dotyczącego polityki w zakresie nadużywania alkoholu, narkotyków i innych substancji lub poprawy ich, jeśli to konieczne. Przekazywanie zmienionego Oświadczenia o polityce w zakresie nadużywania alkoholu, narkotyków i innych substancji wszystkim pracownikom i udostępnianie jej wszystkim zainteresowanym stronom na żądanie.

Zasady / Działania dyscyplinarne

Integralne z powyższą polityką, chociaż intencją firmy jest pomoc pracownikom z problemami z uzależnieniami, firma stosuje następujące środki w celu zapewnienia zgodności z niniejszą polityką:

- Zakaz spożywania alkoholu, narkotyków i innych substancji w miejscu pracy w godzinach pracy lub w okresie poprzedzającym pracę, gdy skutki mogą przenieść się na miejsce pracy.
- Testy alkoholowe lub narkotykowe „dla sprawy”, w których incydent, zachowanie lub występy budzą uzasadnione obawy, że nadużywanie alkoholu, narkotyków lub innych substancji może być czynnikiem sprawczym.

Zgodnie z zasadami dyscyplinarnymi firmy, udział w poniższych przypadkach będzie uważany za rażące wykroczenie i będzie skutkowało postępowaniem dyscyplinarnym, które może wiązać się z rozwiązaniem stosunku pracy, wydaleniem z terenu firmy i, w stosownych przypadkach, powiadomieniem organów prawnych:

- Uczestnictwo w pracy i/lub wykonywanie obowiązków pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych substancji.
- Spożywanie alkoholu, narkotyków lub innych substancji podczas pracy.
- Posiadanie, używanie lub sprzedaż nielegalnych narkotyków na terenie naszej firmy.

W przypadku naruszenia tych zasad, ale zostanie ustalone, że istnieje problem związany z nadużywaniem alkoholu lub narkotyków, a pracownik jest skłonny współpracować w celu skierowania do odpowiednich służb i późniejszego leczenia, Firma może zawiesić stosowanie procedury dyscyplinarnej i zapewnić pomoc, jak opisano poniżej.



Company Reg No: NI018916

| | | |
|-----------------|----------------|----------|
| Created By | Version Number | State |
| Windchill Admin | 1.5 | Released |

| | |
|---------------|---|
| Document Name | IP13.4 Alcohol Drug & Other Substance Misuse Policy Statement |
|---------------|---|

Pracownicy, którzy nie zastosują się do sugerowanego leczenia lub będą kontynuować nadużywanie alkoholu, narkotyków lub innych substancji, będą podlegać Polityce Dyscyplinarnej.

Pomoc dla pracowników

Firma zdaje sobie sprawę, problemy pracowników z uzależnieniem od alkoholu, narkotyków lub innych substancji są uleczalne i wymagają pomocy i wsparcia, dlatego firma, jeśli to możliwe, pomoże w:

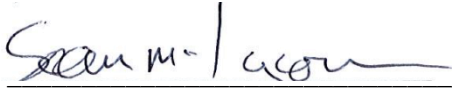
- Pomoc w podnoszeniu świadomości pracowników na temat negatywnych skutków społecznych, psychologicznych i fizycznych związanych z nadużywaniem alkoholu, narkotyków i innych substancji oraz wpływu, jaki ma to na bezpieczeństwo, ocenę sytuacji i wydajność w pracy.
- Pomoc pracownikom w rozpoznaniu natury ich problemu poprzez skierowanie do wykwalifikowanego lekarza (np. lekarza rodzinnego, szpital) lub agencji (np. poradnia).
- Wspieranie pracowników w okresie leczenia (zwolnienie chorobowe lub inny zatwierdzony urlop).
- Zapewnienie możliwości pozostania lub powrotu do pracy po ukończeniu kursu lub leczenia, o ile jest to możliwe, na własnym lub alternatywnym stanowisku pracownika.

Pomoc firmy będzie zależeć od spełnienia następujących warunków::

- Zatwierdzonej diagnozy od specjalisty potwierdzającej uzależnienie od alkoholu, narkotyków lub innych substancji.
- Przyznania się do problemów z alkoholem, narkotykami lub innymi substancjami, i gotowości do pełnej współpracy podczas skierowania na leczenie i leczenia odpowiednimi środkami.

Firma i jej pracownicy muszą uznać następujące ograniczenia pomocy, którą firma może zapewnić:

- jeżeli pracownik nie będzie współpracował w skierowaniu na leczenie, bez specjalistycznej pomocy wobec jakichkolwiek nieprawidłowości w wykonywaniu pracy lub w zachowaniu zostaną podjęte środki dyscyplinarne.
- Jeśli proces leczenia zakończył się, ale nie powiódł się i występują nieprawidłowości podczas pracy lub w zachowaniu środki dyscyplinarne zostaną podjęte.
- Kontynuacja pracy na własnym lub alternatywnym stanowisku podczas leczenia i po jego zakończeniu będzie zależeć od potrzeb firmy w tym okresie..

Podpisano przez: 
Sean McKeown
(Dyrektor Zarządzający)

Data: 27/04/2023
Data Rewizji: Kwiecień 2024



Company Reg No: NI018916

| | | |
|-----------------|----------------|----------|
| Created By | Version Number | State |
| Windchill Admin | 1.5 | Released |