

Alcohol- & Drugsbeleid



| | | | |
|--|--------------|----------------------|--------------|
| Documentcode | | GPO-HR-02 | |
| Documenteigenaar | | Chief HR Officer | |
| Corporate-functie | | HR | |
| Goedgekeurd door | Datum | Executive Committee | [21/04/2020] |
| Versie en datum laatste wijziging | | V2.0 – 21 april 2020 | |
| Inhoud: | | | |
| Beleidsverklaring | | | |
| 1. Doel | | | |
| 2. Reikwijdte en definities | | | |
| 2. Principes | | | |
| 3. Vereisten | | | |
| 4. Rollen en verantwoordelijkheden | | | |
| 5. Referentie naar ondersteunende documenten | | | |

| |
|---|
| Beleidsverklaring |
| <p>Het Executive Committee vindt het belangrijk dat alle werknemers, personeel van (onder-) aannemers en anderen die voor Koninklijke BAM Groep ('BAM') werken en werkzaamheden uitvoeren op BAM-locaties, zoals bouwplaatsenlocaties, kantoren en opslag- of werkplaatsen, hun taken uitvoeren zonder dat ze onder invloed zijn van alcohol of drugs.</p> <p>BAM is zich als werkgever bewust van haar verantwoordelijkheden op het gebied van veiligheid en gezondheid, met name ten aanzien van het voorkomen van ongevallen en het waarborgen van een veilige werkomgeving.</p> <p>Executive Committee van Koninklijke BAM Groep nv</p> |

1. Doel

Met dit beleid wil BAM ervoor zorgdragen dat:

- voor iedereen duidelijk is wat het standpunt van het bedrijf is ten aanzien van alcohol- en drugsgebruik (met inbegrip van medicijnen) op het werk, hoe wordt getest en wat de gevolgen zijn van een positieve testuitslag;
- het gebruik en misbruik van alcohol en drugs door werknemers - voor zover redelijkerwijs mogelijk - met het oog op veiligheid wordt geëlimineerd;
- BAM voldoet aan wetgeving en relevante gedragscodes en contractuele vereisten;
- werknemers die (mogelijk) zijn verslaafd aan alcohol of drugs worden aangemoedigd en gestimuleerd om dit tijdig aan te geven zonder dat ze bang hoeven te zijn om hun baan te verliezen.

2. Reikwijdte en definities

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers, waaronder wordt verstaan alle BAM-werknemers, personeel van (onder)aannemers en anderen die werkzaamheden verrichten op bouwplaatsen, in kantoren en op opslag- of werkplaatsen van BAM.

Bijlage 1 bevat een lijst met definities van begrippen die in dit beleid worden gebruikt.

3. Principes

- Het nuttigen van alcohol en gebruik van drugs tijdens het werk is ten strengste verboden*.
- Het verrichten van werkzaamheden onder invloed van alcohol of drugs is ten strengste verboden.
- Uitzonderingen met betrekking tot het gebruik van alcohol op het werk vanwege speciale gebeurtenissen zijn slechts mogelijk na schriftelijke toestemming van de directie van de werkmaatschappij.
- Medicijnen op recept die mogelijk gevolgen hebben voor de veiligheid op het werk, moeten via de bedrijfsarts worden gemeld aan leidinggevenden; er zal assistentie worden geboden bij eventuele taakaanpassingen.
- Het verlenen van medewerking aan een alcohol- of drugstest (steekproefsgewijs of op verdenking) is verplicht wanneer de werknemer daartoe wordt verzocht. Ingevolge de huidige privacywetgeving (AVG) is een medewerker werkzaam in Nederland, Duitsland of België niet verplicht mee te werken aan dergelijke tests, tenzij de medewerker werkzaam is in een wettelijke veiligheidsfunctie.
- De beleidsregels van de werkmaatschappijen moeten in het verlengde liggen van dit beleid; afwijkingen zijn uitsluitend mogelijk met voorafgaande schriftelijke goedkeuring van het Executive Committee.
- Bij niet-naleving van dit beleid zullen disciplinaire maatregelen worden genomen, waaronder in het uiterste geval ontslag.

** Dit kunnen eerder genoemde locaties van BAM zijn, maar ook locaties van opdrachtgevers of andere locaties die gerelateerd zijn aan het werk.*

4. Vereisten

4.1 Algemene vereiste

Dit beleid is gericht op het voorkomen van mogelijke nadelige gevolgen van het werken en rijden onder invloed van alcohol en drugs, zoals lichamelijk letsel, overlijden, schade aan goederen en reputatieschade voor BAM.

Daarnaast moeten BAM-werknemers zich te allen tijde houden aan de lokale wetgeving. Het is hun verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ze niet onder invloed zijn van alcohol en drugs wanneer ze aan het werk zijn. Werknemers worden tijdens de wervingsprocedure en gedurende de inwerkperiode op de bouwlocatie of het kantoor ingelicht over hun verantwoordelijkheden onder dit beleid.

Bij speciale gebeurtenissen kan vrijstelling worden verkregen op het verbod op alcohol op het werk, bijvoorbeeld bij werkgerelateerde evenementen zoals (management)bijeenkomsten, bijeenkomsten op locaties buiten BAM, kerstdiners, borrels, en dergelijke. Hiervoor is de voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie van de werkmaatschappij vereist. Bij het al dan niet verlenen van toestemming moet rekening worden gehouden met relevante veiligheids- en gezondheidsfactoren, zoals de hoeveelheid alcohol die beschikbaar wordt gesteld, de voorgestelde locatie, of de werkzaamheden na het evenement worden hervat, moeten werknemers bijvoorbeeld nog machines besturen of bedienen, of moeten werknemers na het evenement nog naar huis rijden. Verder moet de directie van de werkmaatschappij zich er voldoende van vergewissen dat adequate maatregelen worden genomen om onveilige situaties te voorkomen.

4.2 Gebruik van medicatie

Indien een BAM-werknemer die werkzaam is op een bouwlocatie medicijnen (op recept of vrij verkrijgbaar) gebruikt, waarvan op de bijsluiter staat vermeld dat voorzichtigheid is geboden bij het gebruik van machines, of de persoon bijwerkingen van de medicijnen, bijvoorbeeld slaperigheid, vermoeidheid of een verstoorde coördinatie of balans, ervaart dan moet de werknemer dit melden aan de bedrijfsarts (of arbo-functionaris). Deze zal op zijn of haar beurt de verantwoordelijke lijnmanager hierover inlichten en de lijnmanager adviseren over hoe deze bij het bepalen van de werkzaamheden van de werknemer rekening kan houden met de medische beperkingen. Personeel van (onder)aannemers en anderen die voor BAM werken en activiteiten verrichten op BAM-locaties, zoals bouwplaatsen, kantoren of opslag- en werkplaatsen, moeten voordat ze gaan werken voor BAM relevante aandoeningen en/of het gebruik van medicatie melden, zodat de nodige voorzorgsmaatregelen kunnen worden genomen en in noodsituaties adequaat gehandeld wordt.

4.3 Testen op alcohol en drugs

Ingevolge de huidige privacywetgeving (AVG) is een medewerker werkzaam in Nederland, Duitsland of België niet verplicht mee te werken aan alcohol- of drugstests, tenzij sprake is van een wettelijke veiligheidsfunctie.

Met inachtneming van hetgeen in voorgaande alinea is aangegeven, kan BAM om naleving van dit beleid te waarborgen, controles houden zoals standaard alcoholtests of drugstests overeenkomstig lokale wetgeving en BAM-beleid, hetzij steekproefsgewijs, hetzij bij verdenkingen, of bij het betreden of verlaten van BAM-locaties. Om de juiste expertise en onafhankelijkheid te waarborgen zal BAM samenwerken met externe testbureaus.

De beslissing of een op verdenking gebaseerde test op zijn plaats is, kan worden gebaseerd op een aantal factoren, waaronder, maar niet beperkt tot, agressie, ogenschijnlijke disoriëntatie, onduidelijk spreken, alcoholgeur, toegegeven of waargenomen gebruik van illegale drugs/medicijnen of vrij verkrijgbare medicijnen of hoeveelheden alcohol, en ongebruikelijk of abnormaal gedrag.

Een werknemer moet zich altijd houden aan de nationale of sectorspecifieke limieten ten aanzien van alcohol in het verkeer. Deze kunnen per land en per sector variëren (bijvoorbeeld de spoorwegsector of de olie- en gasindustrie). Een werknemer mag geen vrij verkrijgbare

medicijnen gebruiken die risico's met zich meebrengen tijdens de uitvoering van zijn/haar werk.

Een werknemer die meer alcohol heeft genuttigd dan is toegestaan of die positief wordt getest op het gebruik van drugs mag zijn/haar werkzaamheden niet langer voortzetten en:

- wordt, in geval van een BAM-werknemer, onderworpen aan de disciplinaire procedures overeenkomstig de arbeidsovereenkomst met de werknemer;
- wordt, in geval van personeel van een (onder)aannemer of anderen die voor BAM werken en werkzaamheden verrichten op BAM-locaties, zoals bouwplaatsen, kantoren of opslag- en werkplaatsen, onderworpen aan dezelfde procedure alsof de werknemer een rechtstreeks dienstverband met BAM heeft, met kennisgeving aan de eigen werkgever.

Een werknemer die weigert zijn/haar medewerking te verlenen aan een drugs- of alcoholtest of die dergelijke tests uit de weg gaat, wordt geacht positief te zijn getest en wordt dienovereenkomstig behandeld.

4.4 BAM-werknemers die hulp zoeken bij alcohol- of drugsproblemen

BAM-werknemers die vanwege hun gebruik of misbruik van of verslaving aan alcohol en/of drugs moeite hebben om te voldoen aan de prestatie-eisen van BAM, worden door BAM gevraagd en aangemoedigd om in behandeling te gaan of een re-integratietraject te volgen. Disciplinaire maatregelen naar aanleiding van alcohol- en/of drugsmisbruik worden in dat geval mogelijk opgeschort in afwachting van de uitkomst van de behandeling of het traject. Wanneer re-integratie niet succesvol blijkt, of de BAM-werknemer adviezen en/of behandeling weigert of veronachtzaamt, worden disciplinaire maatregelen toegepast, waaronder mogelijk ontslag.

4.5 Registratie en monitoring

Informatie over alcohol- en drugstests is persoonlijke informatie en valt onder de toepasselijke privacywetgeving. Externe testbureaus zijn contractueel verantwoordelijk voor het beheren van de uitkomsten van alle alcohol- en drugstests en bewaren deze gegevens niet langer dan nodig is. Toegang tot de informatie blijft beperkt tot uitsluitend diegenen die deze nodig heeft voor het implementeren en uitvoeren van dit beleid (te weten HR-medewerkers).

4.6 Disciplinaire procedure

Wanneer blijkt dat dit beleid is geschonden, wordt een disciplinaire maatregel opgelegd. Alle relevante observaties, verklaringen, onderzoeks- en/of (positieve) testresultaten worden geëvalueerd, waarna de HR-functie van de werkmaatschappij samen met de directie van de werkmaatschappij besluit of een disciplinaire maatregel op zijn plaats is. Elk geval wordt inhoudelijk beoordeeld, maar resulteert over het algemeen in een (laatste) schriftelijke waarschuwing, ontzetting uit de functie of ontslag, een en ander afhankelijk van de toepasselijke nationale arbeidswetgeving of toepasselijk BAM-beleid. In geval van onenigheid tussen de HR-functie en de directie van de werkmaatschappij, wordt de zaak geëscaleerd naar de COO van de betreffende business line.

4.7 Monitoring en evaluatie

De HR-functie van de werkmaatschappij ziet erop toe dat de testresultaten op periodieke basis worden doorgelicht om mogelijke trends te ontdekken die wijzen op veranderingen in de mate van drugs- en/of alcoholmisbruik binnen de organisatie of onder (het personeel van) aannemers.

Elk jaar stelt de HR-functie van de werkmaatschappij een overzicht van de testresultaten op - met inbegrip van programma's, trends, en aanbevelingen - en dient dit in bij de HR-functie van de Groep.

5. Rollen en verantwoordelijkheden

- Het Executive Committee van BAM draagt zorg voor de aansturing van en commitment aan dit beleid. Hieronder vallen ook het goedkeuren, onderschrijven en het actief bevorderen van naleving van dit beleid.
- Koninklijke BAM Groep, de werkmaatschappij en het lijnmanagement zijn verantwoordelijk voor de implementatie en naleving van dit beleid door ervoor te zorgen dat alle werknemers, personeel van aannemers en anderen die voor BAM werken op de hoogte zijn van dit beleid en door maatregelen te implementeren die naleving bevorderen.
- Werknemers van BAM zijn er persoonlijk verantwoordelijk voor dat zij dit beleid naleven.
- De HR-functie ondersteunt verschillende managementlagen bij de implementatie en houdt toezicht op de uitvoering.
- De bedrijfsarts draagt zorg voor het juiste mechanisme om gezondheidsproblemen (verslaving) aan te pakken.
- De Veiligheidsfunctie doet aanbevelingen over dit beleid aan HR op basis van de resultaten van hun audits, locatiebezoeken en andere observaties.

6. Verwijzing naar ondersteunende documenten

- *Procedure alcohol- en drugstests (per land en overeenkomstig lokale wetgeving)*
- *Veiligheidsbeleid*

Bijlage 1 Definities

"**BAM**": Koninklijke BAM Groep nv

"**Koninklijke BAM Groep nv**": hoofdkantoor, de werkmaatschappijen en andere dochtermaatschappijen van BAM, met inbegrip van joint ventures en groepsmaatschappijen waarvan BAM (direct of indirect) meer dan 50 procent van het aandelenkapitaal bezit of waarin BAM een doorslaggevende zeggenschap heeft

"**Werknemers**": werknemers van BAM, personeel van aannemers en anderen die voor BAM werken

"**COO**": Chief Operational Officer die als lid van het Executive Committee verantwoordelijk is voor een business line van Koninklijke BAM Groep

"**Executive Committee**": het Executive Committee van Koninklijke BAM Groep

"**Functie**": een ondersteunende functie van Koninklijke BAM Groep

"**Hoofdkantoor**": het hoofdkantoor van Koninklijke BAM Groep

"**HR**" of "**HR-functie**": de Human Resources-functie van Koninklijke BAM Groep

"**Werkmaatschappij**": een werkmaatschappij van Koninklijke BAM Groep

"**Veiligheidsfunctie**": de bij nationale wet of regelgeving vastgestelde Veiligheidsfunctie.