SUBSTANCE ABUSE PREVENTION PROGRAM

1 HARRIS ROAD
SALINAS, CA 93908
POST OFFICE BOX 4070
SALINAS, CA 93912

2016 Revision

Modify only under the supervision of the Safety Officer

I. POLICY ON DRUG AND ALCOHOL ABUSE

A. General Legal Requirements. Federal and state laws require Tanimura & Antle Onion, LLC., Tanimura & Antle Partnership, and all other affiliated entities owned by the Tanimura & Antle families, (hereinafter referred to as T&A or the Company) to implement certain policies and procedures for the purpose of providing employees with a workplace that is free of drugs and alcohol. T&A strongly supports these laws and is committed to maintaining a safe, healthy and productive drug-free work environment.

B. Overall Obligations. As a continuing condition of employment by the Company, all T&A employees are strictly prohibited from manufacturing, storing, selling, distributing, dispensing, possessing, using or being under the influence of illegal drugs, as well as improperly using prescription drugs or alcohol, on or in Company property or away from Company property but in the course of any activity for or sponsored by the Company. (Illegal drugs are sometimes defined as controlled substances and they include but are not limited to marijuana, cocaine, opiates, PCP and amphetamines. Improper use of prescription drugs occurs when an employee does not have a legal prescription or a medical need for a drug, or takes the drug in a manner inconsistent with the prescription. Improper use of alcohol is any use which results in impairment of the user, or results in a blood alcohol level of .02 or greater during working hours.)

C. The ultimate responsibility for the Company's Substance Abuse Prevention Program rests with the President of the Company. The program administrator responsibilities have been assigned to the Vice President of Human Resources, who has delegated the administration to the Safety Compliance Manager.

D. Authorized Use of Alcohol. Authorized use of alcohol is permitted at some Company sponsored conventions and other social events. Moderate consumption of alcohol at such events, within reason, does not violate this policy. It is the employee's responsibility to secure a safe means of transportation to and from these events if he or she uses alcoholic beverages of any kind, and to obey all applicable laws regarding such consumption.

II. ADDITIONAL EMPLOYEE OBLIGATIONS AND PROVISIONS

A. Prescription Medication. Employees who take prescription medication that might affect their work performance are required to notify their supervisor prior to commencing work under the influence of such medication. The use of such medication shall not impair job performance or threaten safety, health, security or property.

B. Convictions. Each employee must notify the Company through his or her supervisor or the Director of Human Resources of any criminal conviction for a violation involving controlled substances in the workplace no later than one business day after the conviction.

C. Accommodation. The Company will reasonably accommodate an employee disabled by a drug or alcohol dependency who wishes to voluntarily enter and participate in an alcohol or drug rehabilitation program to the fullest extent required by law. The policy of accommodation will not prevent the Company from disciplining employees who violate any of its policies and procedures. If an employee believes that he or she has a substance abuse problem, he or she should consult with his or her supervisor or the Director of Human Resources and T&A will attempt to assist the employee. The Company's employee may avail themselves of the Employee Assistance Program or other referral services to drug and alcohol rehabilitation agencies for professional help.

D. Off-Duty Use. An employee who uses, possesses, sells or provides controlled substances off-duty may be subject to discipline or discharge if the off-duty conduct adversely affects job performance, or has a negative impact on the safety of Company personnel or property.

E. Pre-Duty Use. No employee shall report to duty or remain on duty, especially when required to perform Safety Sensitive Functions, while having a confirmed breath alcohol concentration of .02% or greater (or as otherwise set by applicable law). A Safety Sensitive Function is any job function (including, but not limited to, drivers of commercial vehicles, assigned drivers of a Company vehicle, operators of machinery, and individuals who maintain either type of equipment) that if performed under the influence of, or impaired by alcohol or controlled substances, may jeopardize an employee's safety or that of co-workers or the general public.

F. Post-Accident Use. No employee required to take a post-accident alcohol test shall use alcohol for eight hours following the accident, or until he or she undergoes a post-accident test, whichever occurs first. Refer to the Company Motor Vehicle Policy, Section 12, Subparagraph D (Post Accident Testing).

III. CONDITIONS UPON WHICH TESTING IS TO BE ADMINISTERED

A. Substances for Which Testing Will Occur. The kinds of substances for which testing shall be conducted shall include, but not be limited to, the following substances or their metabolites:

1. Marijuana metabolites (cannabinoids)
2. Cocaine metabolites
3. Opiates metabolites (including narcotics such as heroin, morphine, codeine and other medicinal narcotics)
4. Phencyclidine (PCP)
5. Amphetamines (including racemic amphetamine, dextroamphetamine, and methamphetamine)
6. Alcohol

The Company may change the list of substances at any time, or as applicable law may require. When a substance abuse test is referenced in this policy, it means a test for (1) the use of controlled substances or (2) a breath alcohol test (BAT) result of .02% or greater.

B. Pre-Employment Drug Test. Any person that applies for a Safety Sensitive position or a position under the jurisdiction of the DOT must pass a Urine Drug Screen (UDS) toxicology drug test as a condition for employment by the Company. Failure to pass the drug test automatically removes the applicant from consideration for the position.

C. Safety Sensitive Random Drug Test. This testing may take the form of oral fluid testing (OFT) or a urine drug screen. The type of test performed is at the discretion of the Company. A person is considered to be performing a Safety Sensitive function during any period in which he or she is actually performing, ready to perform, or immediately available to perform any Safety Sensitive function, which in turn is defined as any job function which if performed under the influence of, or impaired by alcohol or controlled substances, may jeopardize an employee's safety or that of co-workers or the general public, including, but not limited to, drivers of commercial vehicles, assigned drivers of a Company vehicle, operators of machinery, and individuals who maintain either type of equipment.

   Those Company employees who perform Safety Sensitive Functions (as defined below) will be tested randomly up to 8 times per year and without notice. A list of Safety Sensitive employees will be compiled from the list below and submitted to an independent company who will select 25% of those employees for the random testing.

- DRIVERS OF COMMERCIAL MOTOR VEHICLES
- ASSIGNED DRIVERS TO A COMPANY VEHICLE
- FORKLIFT OPERATORS
- SANITATION PERSONNEL
- DISTRIBUTION CENTER PERSONNEL
- HARVEST MAINTENANCE PERSONNEL
- SPRAY DEPARTMENT
- SPRAY RIG/TRACTOR OPERATORS
- PEST CONTROL ADVISORS
- HARVEST MACHINE OPERATORS
- BULK FORK OPERATORS
- CONTROL BOX /BUTTON OPERATORS
- CAT OPERATORS
- CLASS C CARTON BUGGY DRIVERS
- TRANSFER LOADERS/LOADERS
- HARVEST FOREPERSONS
- FOOD SAFETY/QUALITY ASSURANCE PERSONNEL
- FARMING OPERATIONS PERSONNEL
- TRACTOR OPERATORS
- SEED MACHINE/TRANSPLANT MACHINE OPERATORS
- NURSERY PERSONNEL
- AIRPLANE PILOTS
- HUMAN RESOURCES/COMPLIANCE FIELD PERSONNEL

The job descriptions above are subject to change at the discretion of the Company and without prior notice, or as may be required by law. Employees shall consult with the Safety Compliance Manager, or Director of Human Resources, whenever they have a question as to whether a job function not listed above may or may not be a Safety Sensitive function.

D. Non-DOT Post Accident Drug Test. Any employee of T&A will be tested after a serious accident if the accident could have been due to an impairment and the employee: (i) caused the accident, (ii) and cannot be eliminated as a contributing factor to the accident, (iii) is injured or causes injury to another person in the accident and cannot be eliminated as a contributing factor to the accident or (iv) causes substantial property damage in connection with the accident as determined by the Company. An employee who is involved in an accident must immediately report the accident to his or her supervisor whether or not the employee believes it is a "serious accident". Failure to immediately report the accident is grounds for discipline up to and including termination.

Type of Accident Involved	Citation Issued	Test Must be Performed
Human Fatality		Yes (Non-NIDA & Alcohol Test)
Bodily Injury requiring immediate medical treatment away from the scene	Yes	Yes (Non-NIDA Test)
	No	Yes (Non-NIDA Test)
Substantial Property Damage		Yes (Non-NIDA & Alcohol)
Disabling damage to any motor vehicle requiring tow away, or substantial damage resulting from a motor vehicle accident	Yes	Yes (Non-NIDA & Alcohol Test)
	No	Yes (Non-NIDA & Alcohol Test)

E. DOT Post Accident Drug Test. As soon as practicable following a qualifying DOT accident, a DOT post accident drug test will be administered to employees that fall under the jurisdiction of the Federal Department of Transportation, including commercial drivers (employees who operate vehicles in excess of 26,000 pounds Gross Vehicle Weight Rating [GVWR]) shall be tested in accordance with all regulations contained in Title 49, Code of Federal Regulations, Part 40 (49 CFR Part 40), by the following criteria:

Type of Accident Involved	Citation Issued	Test Must be Performed
Human Fatality		Yes

Bodily Injury requiring immediate medical treatment away from the scene	Yes	Yes
	No	Yes (Non-NIDA Test)
Substantial Property Damage		Yes (Non-NIDA Test)
Disabling damage to any motor vehicle requiring tow away	Yes	Yes
	No	Yes (Non-NIDA Test)

(Reference: Title 49, Code of Federal Regulations, Part 40 (49 CFR Part 40, §382.303)

F. Post Injury or Illness Drug Test. Any employee that reports a serious work-related injury or illness or is involved in a serious accident if the accident could have been due to impairment and the facts indicate that drug use likely contributed to the incident the employee is subject to a Rapid Urine Drug Screen (UDS) toxicology drug test. A "serious work-related injury or illness" is one that would normally require the services of a licensed medical professional. This test may be required regardless of whether the employee accepts medical care for the condition or refuses such care.

G. Reasonable Cause. Any employee of the Company will be asked to submit to a substance abuse test when the employee's behavior or appearance provides reasonable cause to believe that the employee is not functioning normally and is impaired in the performance of his or her job, unless it can be said with positive assurance that drug or alcohol use is not a cause of the impairment. "Reasonable Cause" means cause based on specific, contemporaneous observations that can be described concerning appearance, behavior, speech, performance or body odors.

Reasonable cause of impairment means cause based on a specific, personal observation of a supervisor. The supervisor shall describe and document:

1. Specific and articulable observations concerning the appearance, behavior, speech, body odor or performance of the employee; or

2. Violations of any safety rule or other unsafe work practice or incident which, after further investigation of the employee's behavior, leads the supervisor to believe that the employee is under the influence of a controlled substance or alcohol; or
3. Other physical circumstantial or contemporaneous indicators of use of a controlled substance or alcohol (e.g., indications of the chronic and withdrawal effects of controlled substances).

When a supervisor has reason to believe or suspects that an employee is impaired, the supervisor shall initiate the testing by instructing the employee to submit to a substance abuse test. The documentation of the employee's conduct prompting a reasonable cause determination shall be prepared and signed by the supervisor determining reasonable cause within 24 hours of the observed behavior. The

"reasonable suspicion form must be filled out by the supervisor, and one other managerial employee, or a member of the Human Resources Department.

H. Federal Department of Transportation (DOT) Testing. Employees that fall under the jurisdiction of the Federal Department of Transportation, including commercial drivers (employees who operate vehicles in excess of 26,000 pounds Gross Vehicle Weight Rating [GVWR]) shall be tested in accordance with all regulations contained in Title 49, Code of Federal Regulations, Part 40 (49 CFR Part 40). Before any DOT employee is allowed to drive in a commercial motor vehicle, he or she must have been issued, and has a duty to comply with the Federal Motor Carrier Safety Regulations pocketbook. The driver is issued a pocketbook and signs and dates the "Driver's Receipt" on the first page. The employee's signature acknowledges receipt of the Federal Motor Carrier Safety Regulations pocketbook, and indicates that the employee will familiarize him or herself with the Federal Motor Carrier Safety Regulations of the U.S. Department of Transportation, Parts 40, 382, 383, 390-397, 399 Subchapter B, Chapter 3, Title 49 of the Code of Federal Regulations, contained therein. This is handed in to the Company representative, who will keep it in the Driver's Qualification File (DQF).

   The United States Department of Transportation's (DOT) rule, 49 CFR Part 40, specifically describes the required procedures for conducting workplace drug and alcohol testing for the Federally regulated transportation industry. These employees are also bound by the specific additional requirement that they must be tested as a condition to transfer into a job covered by USDOT Regulations. The DOT regulations are subject to change without notice.

IV. ENFORCEMENT

A. Any violation of this policy by an employee will result in personnel actions as deemed appropriate by the Company, up to and including termination from employment with the Company. Specifically, and without limitation:

   1. The Company will take disciplinary action, up to and including termination, against any employee who has been observed using or possessing illegal or unauthorized drugs or alcohol during work time. Such discipline may be imposed regardless of whether the employee is tested and found to have alcohol or drugs in his or her system at or above the cutoff level for a positive test.

   2. The Company reserves the right to search the individual and his or her property at any time if there is suspicion that the individual is carrying drugs or alcohol. Entering the Company's property constitutes consent to searches and inspections. Searches can be conducted of pockets and clothing, lockers, wallets, purses, briefcases and lunchboxes, desks and workstations and vehicles and equipment.

   3. With regard to testing for drugs and alcohol the Company may take disciplinary action up to and including termination against any employee who:

a. Tests positive for drugs in an amount that exceeds the cut-off levels for initial and confirmatory tests, as established by the drug testing laboratories certified by the Department of Health and Human Services (HHS). HHS receives urine specimens and tests them to determine the presence of drugs. They also conduct validity testing to determine if the specimen has been adulterated or substituted.

   A laboratory located in the U.S. is only permitted to participate in DOT drug testing only if it is certified by HHS under the National Laboratory Certification Program (NLCP) or in the case of a foreign laboratory, if it is approved for participation by the DOT with respect to Part 40.

b. Tests positive for alcohol with a confirmed breath alcohol concentration of .04% or greater, or

c. Refuses required testing pursuant to this Policy, or

d. Adulterates or otherwise interferes with accurate testing required pursuant to this Policy, or

e. Fails to comply with the provisions of a treatment or aftercare program.

4. Employees who test positive for alcohol with a confirmed breath alcohol concentration of .02 or greater but less than .04 will be removed from performing their job including any Safety Sensitive Function until the start of the individual's next regularly scheduled duty period, but no earlier than 24 hours following the administration of the test.

5. The Company reserves the right to inspect its property and the contents contained therein whenever the Company has reason to believe that this policy has been violated.

6. Any employee who has tested positive in a prior drug test, successfully completed a drug rehabilitation program, and has resumed employment with the Company in a Safety Sensitive function, will be subject to a Mandatory Drug Test for one year after the re-entry date (of employment).

7. Any employee who fails two confirmed substance abuse tests during their employment with the Company will be terminated from employment upon confirmation of second test results.

8. Rehiring a terminated employee is entirely at the discretion of the Company and in most instances unlikely to occur.

B. As a condition of employment with T&A, all employees must sign an Employee Certification regarding compliance with this Substance Abuse Prevention Policy and applicable federal and state laws. This Certification will be kept in each employee's personnel file.

V. GENERAL PROCEDURES THAT APPLY TO ALL SUBSTANCE ABUSE TESTS

A. Privacy Regarding Personal Health Information (PHI). Information regarding drug and alcohol test results may be disclosed only to those persons who have a need for the information in connection with their duties that arise out of the provision of diagnosis, treatment or referral for treatment of alcohol or drug abuse. Accordingly, the Human Resource Department of T&A, needs access to PHI in order to successfully and legally operate the Tanimura & Antle Substance Abuse Prevention Policy. T&A needs to know the results of drug and alcohol tests performed under the jurisdiction of this program. The Tanimura & Antle Substance Abuse Prevention Policy will make every reasonable effort to limit access of PHI to the Safety and Risk Manager.

B. Consent to Substance Abuse Testing. Any employee or applicant who is to be tested will be asked to submit to a substance abuse test and to sign a consent form authorizing the test to be conducted and the information as to whether the employee is fit for duty under Company standards to be released to a medical officer designated by the Company, and, in the case of non-DOT testing, to the Company. If an employee or applicant refuses to cooperate in a testing process, including signing the consent form, the employee will be asked to leave the premises. The applicant or employee will be offered transportation home if they appear to be under the influence of drugs or alcohol. If an employee refuses a directive to submit to testing, the employee will be informed that his or her action is a refusal to cooperate in a legitimate Company inquiry and is grounds for discharge. If the employee still refuses, the employee will be discharged for failing to cooperate in a legitimate Company inquiry.

C. Transportation to Test Site. The supervisor, or Human Resources Department Representative, will arrange for transportation for the employee to the test collection site and will arrange transportation for the employee after the test. Employees selected for pre-employment drug tests (DOT and Safety Sensitive), may transport themselves to and from the test site unless they appear to be under the influence of drugs or alcohol. Employees selected for Safety Sensitive Random Drug Tests, and/or for Post Accident/Injury Drug Tests, will be transported to/from the test site by a supervisor or Human Resources Department Representative.

D. Eligibility for Treatment, non-DOT employees. If an employee admits to illegal or unauthorized drug or alcohol use prior to testing and has been employed by the Company for one calendar year or more, or tests positive for unauthorized drug or alcohol and has been employed by the Company for one calendar year or more, the employee may be eligible to be placed on unpaid status and granted leave to go into a substance abuse treatment program approved by the Company. Approval for eligibility to be placed on unpaid status for such treatment depends on the severity of the impairment and the consequences of such impairment on the Company, its employees and the public, and the employee's entire work history and performance.

In order to be eligible for treatment in lieu of termination, an employee must agree in writing to submit to all terms of treatment and aftercare as conditions of continued employment, including consent to substance abuse testing prior to, during treatment and aftercare, return to duty and random periodic testing thereafter.

E. Eligibility for Treatment, DOT employees. Commercial drivers under the jurisdiction of the USDOT will have their eligibility for treatment follow the same protocols as all other T&A employees. Decisions, however, regarding positive drug and/or alcohol test results, treatment plans, return to duty, follow up testing and other related issues shall be in accordance with all regulations contained in the Code of Federal Regulations, Part 40 (CFR Part 40).

F. Waiting Period Compensation. If an initial drug test shows inconclusive results, it will be sent out for confirmation. The employee will be placed on suspended status awaiting the confirmation test results. If, upon return, the confirmation test result shows a positive test result, the employee will not be compensated for the time off. If the confirmation test shows a negative test result, then the employee will be compensated for wages lost while waiting for the confirmation of the test.

G. Administration of Tests. Qualified medical personnel will supervise the collection of samples for testing. The person responsible for such collection shall be the Company's designated Medical Review Officer who will use all applicable Federal Department of Health and Human Services (HHS) standards to determine positive or negative test results for drug and alcohol testing. A laboratory that has been government certified will perform all tests.

A laboratory participating in DOT drug testing must comply with the requirements in 49 CFR Part 40, as well as, all applicable HHS requirements. While it is important for the laboratory to be familiar with all aspects of 49 CFR Part 40, the laboratory should pay particular attention to the following:

- Subpart F - Drug Testing Laboratory
- Subpart Q - Roles and Responsibilities of Service Agents
- Appendix A - DOT Standards for Urine Collection Kits
- Appendix B - DOT Drug Testing Semi-Annual Laboratory Report

H. Collection of Samples. Collection of samples and drug and alcohol tests will both be conducted according to applicable regulations. If a sample tests positive, it generally will be retested. However, an applicant or employee may be required to provide a second sample.

I. Medical Review Officer (MRO) Involvement. If a sample is confirmed positive for illegal or unauthorized drug use, a Medical Review Officer designated by the Company will review it, if one is available (non-DOT tests). The employee or applicant may be sent a copy of the test results, if he or she provides a written and signed request to the Medical Review Officer. The employee or applicant will be

given an opportunity to communicate with the Medical Review Officer before a test is verified as positive. The individual may request that his or her sample be tested again, at his or her own expense. The Medical Review Officer will communicate to the Company if and when an employee is released to return to duty. A positive test will result in disciplinary action by the Company up to and including termination.

J. Medical Review Officer (MRO) Protocols. In DOT and non-DOT cases, where a Medical Review Officer (MRO) is utilized following a positive drug test result, the following protocol regarding communication with the Company shall be followed:

1. Once the MRO has made a verification decision, he or she shall contact the Safety Compliance Manager by telephone the day of the decision. He or she shall also send a confidential fax within two business days (of the receipt of the laboratory test result) to the Safety Compliance Manager.
2. In DOT cases, the Safety Compliance Manager shall be provided with a copy of the Custody and Control Form (MRO copy #4) showing the laboratory results, not the quantitative levels of drugs discovered.
3. In non-DOT cases, the Safety Compliance Manager shall be provided with a copy of the Custody and Control Form (MRO copy #4) showing the laboratory results and the quantitative levels of drugs discovered.
4. In all cases, the MRO may use a customized report, as long as the format confirms in writing the information provided verbally in sections A. through I. below:

    A. Donor name or identifying information.
    B. Specimen identification number.
    C. MRO name.
    D. Testing laboratory name.
    E. Collector name (person or entity).
    F. Date of collection.
    G. Date of report.
    H. Verified test result
    I. Identity of the drug(s) for which there was a positive test.

VI. MISCELLANEOUS PROVISIONS

A. The Company will retain as a part of its records only the report of fitness for duty notice and/or MRO report resulting from the test.

B. Employees with questions concerning any aspect of this policy are encouraged to contact their supervisors, the Safety Compliance Manager, or the Director of Human Resources.

C. If any court should hold any part of this policy invalid, such decision shall not invalidate any other part of this policy.

D. This policy is subject to revision at the discretion of the Company subject to any applicable notice.

E. This policy does not change the Company's at-will employment policy.

VII. APPENDICES

A. Acknowledgment and Understanding of Policy, English/Spanish
B. Reasonable Suspicion/Observation Forms, English/Spanish
C. Non-Consent to Testing Form, English/Spanish
D. List of Alcohol and Drug Abuse Information and/or Treatment Facilities

ACKNOWLEDGMENT AND UNDERSTANDING OF SUBSTANCE ABUSE PREVENTION POLICY

I hereby acknowledge that I have received the Company's Substance Abuse Prevention Policy, and I agree to comply with its provisions.

All information received by the Company is confidential communication. Access to this information is limited to those who have a legitimate need to know in compliance with relevant laws and Company policies.

Tanimura and Antle encourage employees to seek help if they are concerned that they or their family members may have a drug and/or alcohol problem. The Company offers employees and their family members assistance with alcohol and drug problems through the Employee Assistance Program (EAP). Treatment for alcoholism and/or other drug use disorders may be covered by the employee benefit plan. However, the ultimate financial responsibility for recommended treatment belongs to the employee.

The Policy will be strictly enforced. Except as provided in the Policy, only an owner of the Company may approve an exception or variance to any Policy rule or requirement. Nothing in this Policy changes my at-will employment status with the Company.

Finally, I understand that any failure on my part to follow the Policy may result in disciplinary action, up to and including the termination of employment.

_____ _____

Employee Name Employee Identification Number

_____ _____

Signature Date

Personnel File Copy

EMPLOYEE OBSERVATION/INFORMATION FORM

Employee's Name:_____ I.D.# _____

Job Classification: _____ Location:_____

Date of Observation: _____ Time of Observation: _____

OBSERVATIONS

Eyes:
☐ Blood Shot or red
☐ Glossy
☐ Normal
☐ Watery
☐ Clear
☐ Heavy Eyelids
☐ Fixed Pupils
☐ Dilated Pupils
☐ Normal
☐ Other _____

Speech:
☐ Confused
☐ Stuttered
☐ Thick Tongued
☐ Mumbled
☐ Slurred
☐ Good
☐ Mush Mouthed
☐ Not Understandable
☐ Other _____

Attitude:
☐ Excited
☐ Combative
☐ Hilarious
☐ Indifferent
☐ Talkative
☐ Insulting
☐ Carefree
☐ Cocky
☐ Sleepy
☐ Cooperative
☐ Profane
☐ Polite
☐ Other

Unusual Action:
☐ Hiccupping
☐ Belching
☐ Vomiting
☐ Fighting
☐ Crying
☐ Laughing
☐ Sweating
☐ Rapid Breathing
☐ Loss of Appetite
☐ Weight Gain/Loss Recently
☐ Poor Personal Hygiene
☐ Other _____

Balance:
☐ Normal
☐ Falling
☐ Needs Support
☐ Wobbling
☐ Swaying
☐ Other _____

Walking:
☐ Normal
☐ Falling
☐ Staggering
☐ Stumbling
☐ Swaying
☐ Other _____

Turning:
☐ Normal
☐ Falling
☐ Staggering
☐ Stumbling
☐ Swaying
☐ Hesitant
☐ Other _____

Breath: (Odor of Alcohol)
☐ Strong
☐ Faint
☐ Moderate
☐ None

Indicate any unusual actions, statements or observations: _____

_____

_____

Signs or complaints of illness or injury: _____

_____

_____

Additional Comments:_____

_____

_____

The foregoing represents the employee's appearance, behavior or conduct on which I requested a physical examination and alcohol/drug test.

Supervisor Name: _____Witnesses:_____

Supervisor Signature: _____ Signature:_____

Date: _____Time:_____

DRUG AND ALCOHOL
NON CONSENT TO TESTING FORM

FORMA DE REHUSO
PARA PRUEBA DE ALCOHOL Y DROGA

Employee Name: _____

Employee No.:_____

Department:_____

☐ I do not consent to testing of my urine (drug test), the testing of my saliva (drug test), or the testing of my breath (alcohol test). I understand that I am subject to discipline up to and including immediate discharge for my refusal to be tested.

_____ _____
Employee Signature Date

_____ _____
Supervisor/Representative Date

Comments:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

PROGRAMA DE PREVENCION DE ABUSO DE SUSTANCIAS

1 HARRIS ROAD
SALINAS, CA 93908
POST OFFICE BOX 4070
SALINAS, CA 93912

Revisión 2011

Modificar solo bahjo la supervision del Oficial de Seguridad

I. POLIZA DE ABUSO DE DROGA Y ALCOHOL

A. Requisitos Legales Generales. La ley federal y estatal requieren que Tanimura & Antle Onion, LLC., Sociedades de Tanimura & Antle, y todas su entidades filiales propiedad de las familias Tanimura y Antle, (referidos aquí como T&A o la Compañía) para implementar ciertas pólizas y procedimientos con el propósito de proporcionar a los empleados un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. T&A apoya fuertemente estas leyes y está comprometida a mantener un ambiente de trabajo seguro, sano y productivo libre de drogas, bajo estas leyes y o esta Póliza.

B. Obligaciones Generales. Como una condición de empleo continuo por la Compañía, todos los empleados de T&A tienen estrictamente prohibido manufacturar, almacenar, vender, distribuir, dispensar, poseer, usar o estar bajo la influencia de drogas ilegales, así como el uso indebido del medicinas recetadas o alcohol, en propiedad de la Compañía o fuera de la propiedad de la Compañía pero en el curso de cualquier actividad para la Compañía o patrocinada por ésta. (Las drogas ilegales algunas veces se definen como sustancias controladas y estas incluyen pero no se limitan a marihuana, cocaína, opios, PCP y anfetaminas. El uso inapropiado de drogas recetadas ocurre cuando un empleado no tiene una receta legal o una necesidad médica de una medicina, o toma la medicina en manera inconsistente con la receta. El uso indebido de alcohol es cualquier uso que resulte en el impedimento del usuario, o resultados de nivel de alcohol en la sangre de .02 o mayor durante las horas de trabajo.)

C. La responsabilidad principal del Programa de la Compañía para la Prevención del Abuso de Sustancias recae en el Presidente de la Compañía. Las responsabilidades del administrador del programa han sido asignadas al Vicepresidente de Recursos Humanos, quien ha delegado la administración al Gerente de Cumplimiento de Seguridad.

D. Uso Autorizado de Alcohol. El uso autorizado de alcohol es permitido en algunas convenciones patrocinadas por la Compañía y otros eventos sociales. El consumo moderado de alcohol en tales eventos, dentro de la razón, no viola esta póliza. Es responsabilidad del empleado asegurar un medio de transporte seguro de ida y vuelta a estos eventos si usa bebidas alcohólicas de cualquier tipo, y de obedecer todas las leyes aplicables sobre tal consumo.

II. OBLIGACIONES Y PROVISIONES ADICIONALES DEL EMPLEADO

A. Medicamento Recetado. Se requiere que los empleados que toman medicamento recetado que puede afectar el desempeño de su trabajo notifiquen a su supervisor inmediato antes de iniciar el trabajo bajo la influencia de tal medicamento. El uso de tal medicamento no debe de impedir el desempeño de trabajo o amenazar la seguridad, salud, o propiedad.

B. Convicciones. Todo empleado debe de notificar a la Compañía a través de su supervisor o del Director de Recursos Humanos de cualquier convicción criminal por una violación que involucre sustancias controladas en el área de trabajo sin dejar pasar un día laboral después de la convicción.

C. Acomodo. La Compañía razonablemente acomodará a un empleado incapacitado por una dependencia de droga o alcohol que desee entrar voluntariamente y participar en

un programa de rehabilitación de drogas requerido en todo su alcance por la ley. La póliza de acomodo no evitará que la Compañía discipline a los empleados que violen cualquiera de sus pólizas y procedimientos. Si un empleado cree que tiene un problema de abuso de sustancias, puede consultar con su supervisor o el Director de Recursos Humanos y así T&A intentará ayudar al empleado. El empleado de la Compañía puede conseguir ayuda profesional por su cuenta a través del Programa de Asistencia al Empleado o de otros servicios de referencias de agencias de rehabilitación de drogas y alcohol.

D. Uso Fuera del Trabajo. El empleado que usa, posee, vende o proporciona sustancias controladas mientras está fuera del trabajo puede ser sujeto a una acción disciplinaria o terminación si la conducta fuera del trabajo afecta adversamente el desempeño de trabajo, o tiene un impacto negativo en la seguridad del personal o propiedad de la Compañía.

E. Uso Antes del Trabajo. Ningún empleado debe de reportarse a trabajar o permanecer en el trabajo, especialmente cuando requiere desempeñar Funciones Sensibles de Seguridad, mientras tiene una confirmación de aliento alcohólico con concentración de .02% o mayor (o como lo marque la ley aplicable). Una Función Sensible de Seguridad es toda función de trabajo (incluyendo, pero sin limitarse a, conductores de vehículos comerciales, conductores asignados con un vehículo de la Compañía, operadores de maquinaria, y personas que mantienen cualquier tipo de equipo) que si se desempeña estando bajo la influencia, o incapacitado por el alcohol o sustancias controladas, puede poner en peligro la seguridad de un empleado o de un compañero de trabajo o público en general.

F. Uso Después de Accidente. Ningún empleado requerido a tomar una prueba de alcohol después de un accidente debe de tomar alcohol durante ocho horas posteriores al accidente, o hasta que se le haya realizado la prueba después del accidente, lo que ocurra primero. Referirse a la Póliza de Vehículos Motorizados de la Compañía, Sección 12, Subpárrafo D (Prueba Después de Accidente).

III. CONDICIONES SOBRE LAS CUALES SE DEBE DE REALIZAR LA PRUEBA

A. Sustancias Sobre las Cuales se Realizará la Prueba. Los tipos de sustancias sobre los que se hace la prueba deberán de incluir, pero no limitarse a, las siguientes sustancias o sus metabolitos:

1. Metabolitos de marihuana (cannabinoides)
2. Metabolitos de Cocaína
3. Metabolitos de Opios (incluyendo narcóticos tales como heroína, morfina, codeína y otros narcóticos medicinales)
4. Feniciclidina (PCP)
5. Anfetaminas (incluyendo anfetamina racémica, dextroanfetamina)
6. Alcohol

La Compañía puede cambiar la lista de sustancias en cualquier momento, o como lo pueda requerir la ley aplicable. Cuando se refiere a una prueba de abuso de sustancias en esta Póliza, significa una prueba por (1) el uso de sustancias controladas o (2) una prueba de aliento alcohólico (BAT, por sus siglas en inglés) con resultado de .02% o mayor.

B. Prueba de Droga Pre-Empleo. Cualquier persona que solicite una posición de Seguridad Sensible o una posición bajo la jurisdicción del DOT debe de pasar una Prueba de Detección de Drogas Toxicológicas en Orina (UDS, por sus siglas en inglés) como una condición de empleo de la Compañía. No pasar la prueba de drogas elimina automáticamente al aspirante de la consideración para la posición.

C. Pruebas al Azar por Seguridad Sensible. Esta prueba puede ser tomada en forma de fluído oral (OFT, por sus siglas in inglés) o prueba de orina. El tipo de prueba realizada es a la discreción de la Compañía. Se considera que una persona está desempeñando una función de seguridad sensible durante cualquier periodo en el cual está realmente desempeñando, lista para desempeñar, o inmediatamente disponible para realizar cualquier función de Seguridad Sensible, la cual se define como toda función de trabajo la cual si es desempeñada estando bajo la influencia de, o incapacitado por alcohol o sustancias controladas puede poner en peligro la seguridad del empleado, compañeros de trabajo o del público en general, incluyendo, pero sin limitarse a, conductores de vehículos comerciales, conductores asignados con vehículos de la Compañía, operadores de maquinaria, y personas que mantienen cualquier tipo de equipo.

   A aquellos empleados de la Compañía que desempeñan Funciones de Seguridad Sensible (como se define abajo) se les realizarán pruebas al azar hasta 8 veces por año y sin aviso. Una lista de empleados de Seguridad Sensible se tomará de la lista de abajo y se entregará a una compañía independiente quien seleccionará 25% de esos empleados para la prueba al azar.

   - CONDUCTORES DE VEHICULOS COMERCIALES
   - CONDUCTORES ASIGNADOS CON VEHICULOS DE LA COMPAÑIA
   - OPERADORES DE MONTACARGAS
   - PERSONAL DE SANEAMIENTO
   - PERSONAL DEL CENTRO DE DISTRIBUCION
   - PERSONAL DE MANTEMIENTO EN COSECHA
   - DEPARTAMENTO DE ASPERSIONES
   - OPERADORES DE ASPERSORES/TRACTORES
   - CONSEJEROS DE CONTROL DE PESTICIDAS
   - OPERADORES DE MAQUINAS DE COSECHA
   - OPERADORES DE TRACTOR DE CARGA
   - OPERADORES DE CAJA DE CONTROLES/BOTONES
   - OPERADORES DE CAT
   - CONDUCTORES CLASE C DE CARRO DEL CARTON
   - CARGADORES DE TRANSFERENCIAS/CARGADORES
   - MAYORDOMOS DE COSECHA
   - PERSONAL DE SEGURIDAD DE ALIMENTOS/ASEGURAMIENTO DE CALIDAD
   - PERSONAL DE OPERACIONES DE RANCHO
   - OPERADORES DE TRACTORES
   - OPERADORES DE MAQUINAS SE SEMILLA/MAQUINA DE TRANSPLANTE
   - PERSONAL DEL VIVERO
   - PILOTOS DE AEROPLANOS
   - PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS/REPRESENTANTE DEL CAMPO

   Las descripciones de trabajo arriba mencionadas están sujetas a cambio a la discreción de la Compañía y sin aviso previo, o como pueda ser requerido por la ley. Los

empleados deben de consultar con el Gerente de Cumplimiento de Seguridad, o Director de Recursos Humanos, siempre que tengan preguntas si una función de trabajo no listada arriba puede ser una función de Seguridad Sensible.

D. Prueba Después de Accidente No Relacionado a DOT. A todo empleado de T&A se le hará la prueba después de un accidente serio si el empleado: (i) causó el accidente, (ii) no puede ser eliminado como factor contribuyente al accidente, (iii) es lesionado causa lesiones a otra persona en el accidente y no puede ser eliminado como un factor contribuyente al accidente o (iv) causa un daño substancial a la propiedad en conexión con el accidente según sea determinado por la Compañía. Un empleado que esté implicado en un accidente debe de reportarlo inmediatamente a su supervisor aunque el empleado no crea que es un "accidente serio". Si falla en reportar inmediatamente el accidente es causa de disciplina hasta e incluyendo la terminación.

Tipo de Accidente Implicado	Citación Emitida	Debe de Realizarse la Prueba
Fatalidad Humana		Sí (Non-NIDA y Prueba de Alcohol)
Lesión corporal requiriendo tratamiento médico inmediato fuera de ese lugar	Sí	Sí (Prueba Non-NIDA)
	No	Sí (Prueba Non-NIDA)
Daño Substancial a la Propiedad		Sí (Non-NIDA y Alcohol)
Daño severo a cualquier vehículo requiriendo ser remolcado, o daño substancial resultado de un accidente vehicular	Sí	Sí (Prueba Non-NIDA y Alcohol)
	No	Sí (Prueba Non-NIDA y Alcohol)

E. Prueba de Droga Después de Accidente PDOT. Tan pronto como sea posible después de un accidente calificable del DOT, se administrará una prueba de droga posterior a accidente de DOT a los empleados que estén bajo la jurisdicción del Departamento de Transportación Federal (DOT, por sus siglas en inglés), incluyendo conductores comerciales (empleados que operan vehículos que exceden las 26,000 libras de Grado de Peso Bruto Vehicular [GVWR, por sus siglas en inglés]) a quienes se le hará la prueba de acuerdo con todas regulaciones contenidas en el Título 49, del Código Federal de Regulaciones, Parte 40 (49 CFR Parte 40), por los siguientes criterios:

Tipo de Accidente Implicado	Citación Emitida	Debe de Realizarse la Prueba
Fatalidad Humana		Sí
Lesión corporal requiriendo tratamiento médico inmediato fuera de ese lugar	Sí	Sí
	No	Sí (Prueba No-NIDA)
Daño Substancial a la Propiedad		Sí (Prueba No-NIDA)
Daño severo a cualquier vehículo requiriendo ser remolcado, o daño substancial resultado de un accidente vehicular	Sí	Sí
	No	Sí (Prueba No-NIDA)

(Referencia: Título 49, Código Federal de Regulaciones, Parte 40 (49 CFR Parte 40, §382.303)

F. Prueba de Droga Después de Lesión o Enfermedad. Todo empleado que reporte una lesión o enfermedad seria relacionada al trabajo o que esté involucrado en un accidente serio estará sujeto a una Prueba Rápida de Orina (UDS, por sus siglas en inglés) para la detección de drogas toxicológicas. Una "lesión o enfermedad seria relacionada al trabajo" es aquella que normalmente requerirá los servicios de un profesional con licencia médica. Esta prueba puede ser requerida sin importar si el empleado acepta la atención médica para su condición o si rechaza la atención.

G. Causa Razonable. Se le pedirá a todo empleado de la Compañía que se someta a una prueba de abuso de sustancias cuando el comportamiento o apariencia del empleado son causa razonable para creer que el empleado no está funcionando normalmente y que está impedido en el desempeño de su trabajo, a menos que se puede decir con seguridad afirmativa que el uso de droga o alcohol no es una causa del impedimento. "Causa Razonable" significa causa basada en observaciones específicas, contemporáneas que se pueden describir en relación a la apariencia, comportamiento, forma de hablar, desempeño y olores corporales.

   Causa razonable de impedimento significa la causa basada en la observación específica, personal de un supervisor. El supervisor deberá describir y documentar:

   1. Observaciones específicas y articulables referentes a la apariencia, comportamiento, forma de hablar, olor corporal o desempeño del empleado; o
   2. Violaciones de una regla de seguridad o alguna práctica insegura de trabajo o incidente por el cual, después de mayores investigaciones del comportamiento del empleado, haga creer al supervisor que el empleado está bajo la influencia de una sustancia controlada o alcohol; u
   3. Otra circunstancia física o indicadores contemporáneos del uso de sustancias controladas o alcohol (indicaciones de efectos crónicos y de abstinencia de sustancias controladas).

   Cuando un supervisor tiene razón para creer o sospecha que un empleado está impedido, el supervisor deberá iniciar la prueba dando instrucción al empleado para que se someta a la prueba de abuso de sustancias. La documentación de la conducta del empleado que originó la determinación de causa razonable debe ser preparada y firmada por el supervisor determinando la causa razonable dentro de 24 horas del comportamiento observado. El formulario de sospecha razonable debe ser completado por el supervisor, y otro por el gerente del empleado, o un miembro del Departamento de Recursos Humanos.

H. Prueba del Departamento Federal de Transporte (DOT). A los empleados que están bajo la jurisdicción del Departamento Federal de Transporte, incluyendo conductores comerciales (empleados que operan vehículos de más de 26,000 libras de Tasa de Peso Bruto del Vehículo [GVWR, por sus siglas en inglés]) se les debe de realizar prueba de acuerdo con todas las regulaciones contenidas en el Título 49, del Código Federal de Regulaciones, Parte 40 (49 CFR Parte 40). Antes de permitir a cualquier empleado DOT manejar un vehículo motor comercial, debe de haber recibido el libro de Regulaciones Federales de Seguridad Portadores de Vehículos Motores, y tiene el deber de cumplir las

regulaciones. Al conductor se le entrega el libro y firma y pone fecha en el "Recibo del Conductor" de la primera página. La firma del empleado en el libro reconoce que ha recibido el libro de Regulaciones Federales de Seguridad de Portadores de Vehículos Motores, e indica que el empleado se familiarizará con el libro de Regulaciones Federales de Seguridad Portadores de Vehículos Motores del Departamento de Transporte de los EE UU, Partes 40, 382, 383, 390-397, 399 Subcapítulo B, Capítulo 3, Título 49 del Código Federal de Regulaciones, ahí contenido. Este recibo se entrega al representante de la Compañía, quien lo mantendrá en el Archivo de Calificación del Conductor (DQF, por sus siglas en inglés).

La regla del Departamento de Transporte de EE UU (DOT) no. 49 CFR Parte 40, describe específicamente los procedimientos requeridos para realizar en el lugar de trabajo pruebas de drogas y alcohol para la industria de transporte regulada Federalmente. Estos empleados también están sujetos a los requisitos adicionales específicos a los que se deben de hacer prueba como una condición para ser transferido a un trabajo cubierto por Regulaciones del USDOT. Las regulaciones del DOT están sujetas a cambio sin previo aviso.

IV. CUMPLIMIENTO

A. Cualquier violación a esta póliza por un empleado resultará en acciones disciplinarias de personal que se consideren apropiadas por la Compañía, hasta e incluyendo la terminación de empleo con la Compañía. Específicamente, y sin límite:

1. La Compañía tomará acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación, en contra de todo empleado que haya sido observado usando o en posesión de drogas ilegales o no autorizadas o de alcohol durante las horas de trabajo. Tal disciplina se puede imponer sin importar si en la prueba del empleado se encuentran drogas o alcohol en su sistema en el nivel límite a mayor del resultado positivo.

2. La Compañía se reserva el derecho a inspeccionar a la persona o su propiedad personal en cualquier momento si hay sospecha de que la persona porta drogas o alcohol. Entrar a la propiedad de la Compañía constituye el consentimiento para revisiones e inspecciones. Las inspecciones se pueden realizar en bolsillos y ropa, lockers, carteras, bolsos, portafolios y loncheras, escritorios y estaciones de trabajo y vehículos y equipo.

3. En relación a pruebas de drogas y alcohol la Compañía puede tomar acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación en contra de todo empleado que tenga:

    a. Resultados positivos de drogas en una cantidad que exceda los límites en pruebas iniciales y de confirmación, como es establecido por los laboratorios certificados por el Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). El HHS recibe muestras de orina y les hace pruebas para determinar la presencia de drogas. También realizan pruebas de validez para determinar si las muestras han sido adulteradas o sustituidas.

Solo se permite que un laboratorio localizado en los EE UU participe en las pruebas DOT de drogas si es que está certificado por el HHS bajo el Programa Nacional de Certificación de Laboratorio (NLCP, por sus siglas en inglés) o en el caso de un laboratorio extranjero, si está aprobado por el DOT para su participación con respecto a la Parte 40.

b. Resultado positivo de alcohol con un aliento confirmado de concentración de alcohol de .04% o mayor, o

c. Rehúse la prueba requerida de conformidad con esta Póliza, o

d. Adultere o interfiera de otra manera con la exactitud de la prueba requerida de conformidad con esta Póliza, o

e. Falle en cumplir con las provisiones de un tratamiento o programa después de cuidado.

4. Los empleados con resultados positivos de alcohol con una confirmación de aliento con concentración de .02 o mayor pero menos de .04 serán retirados de las funciones de su trabajo incluyendo cualquier Función de Seguridad Sensible hasta el inicio del siguiente horario regular de la persona, pero no antes de 24 horas posteriores a la administración de la prueba.

5. La Compañía se reserva el derecho de inspeccionar su propiedad y los contenidos siempre que la Compañía tenga razón para creer que esta póliza ha sido violada.

6. Todo empleado con resultado positivo en una prueba anterior de droga, que haya completado exitosamente un programa de rehabilitación de droga, y que se haya reincorporado al trabajo con la Compañía en una función de Seguridad Sensible, estará sujeto a Pruebas Obligatorias de Drogas por un año después de la fecha de su reincorporación (a empleo).

7. Todo empleado que falle dos pruebas confirmadas de abuso de sustancias durante su empleo con la Compañía será despedida de su empleo al confirmarse los resultados de la segunda prueba.

8. La recontratación de un empleado es completamente a discreción de la Compañía y en la mayoría de los casos no ocurrirá.

B. Como una condición de empleo con T&A, todo los empleados deben de firmar una Certificación de Empleado sobre el cumplimiento de esta Póliza de Prevención de Abuso de Sustancias y de las leyes federales y estatales aplicables. Esta Certificación se mantendrá en el expediente personal de cada empleado.

V. PROCEDIMIENTOS GENERALES QUE APLICAN A TODAS LAS PRUEBAS DE ABUSO DE SUSTANCIAS

A. Privacidad Relacionada a Información Personal de Salud (PHI, por sus siglas en inglés). La información relacionada a los resultados de pruebas de drogas y alcohol pueden mostrarse solamente a aquellas personas que necesitan la información en conexión con sus responsabilidades que surgen de la provisión de diagnóstico, tratamiento o referencia para tratamiento de abuso de alcohol o drogas. De esta forma, el Departamento de Recursos Humanos de T&A, necesita acceso a la PHI para poder operar exitosamente y legalmente la Póliza de Tanimura & Antle de Prevención de Abuso de Sustancias. T&A, necesita saber los resultados de las pruebas de droga y alcohol realizadas bajo la jurisdicción de este programa. La Póliza de Tanimura & Antle de Prevención de Abuso de Sustancias hará todo esfuerzo razonable para limitar el acceso de PHI al Gerente de Seguridad y Riesgo.

B. Consentimiento para Pruebas de Abuso de Sustancias. Todo empleado o solicitante al que se le realice la prueba se le pedirá que entregue una prueba de abuso de sustancias y que firme un formulario de consentimiento autorizando que se realice la prueba y la información de si el empleado está capacitado para el trabajo bajo los estándares de la Compañía que serán mostrados al oficial médico designado por la Compañía, y, en el caso de pruebas que no son DOT, a la Compañía. Si un empleado o solicitante se rehúsa a cooperar en el proceso de pruebas, incluyendo la firma del formulario de consentimiento, se le pedirá al empleado que se retire de las instalaciones. Al solicitante o empleado se le ofrecerá transporte a su casa si muestran estar bajo la influencia de drogas o alcohol. Si un empleado se rehúsa a la instrucción de someterse a la prueba, se le informará al empleado que su acción de rehúso para cooperar en una investigación legítima de la Compañía es causa para una terminación. Si el empleado aún se rehúsa, el empleado será despedido por no cooperar en una investigación legítima de la Compañía.

C. Transporte al Sitio de Prueba. El supervisor, o Representante del Departamento de Recursos Humanos, hará los arreglos para la transportación del empleado al lugar de recolección de muestra y también para la transportación después de la prueba. Los empleados seleccionados para pruebas de droga pre-empleo (DOT y Seguridad Sensible), pueden llegar y regresar ellos mismos del lugar de la prueba a menos que aparenten estar bajo la influencia de drogas o alcohol. Los empleados seleccionados para Pruebas al Azar de Seguridad Sensible, y/o por Prueba de Drogas Después de Accidente/Lesión, serán transportados por un supervisor o Representante de Departamento de Recursos Humanos a lugar de la prueba y de regreso.

D. Elegibilidad para Tratamiento, empleados que no son DOT. Si un empleado admite el uso ilegal o no autorizado de drogas o alcohol antes de la prueba y ha estado empleado por la Compañía por un año calendario o más, o con resultados positivos de drogas no autorizadas o alcohol y ha estado empleado por Compañía por un año calendario o más, el empleado puede ser elegible para estar en estatus sin pago y concederle un permiso de ausencia para acudir a un programa aprobado por la Compañía para el tratamiento de abuso de sustancias. La aprobación de elegibilidad para estatus sin pago para tal tratamiento depende de la severidad del impedimento y las consecuencias de tal impedimento en la Compañía, sus empleados y el público, y toda la historia laboral del empleado y su desempeño. Para poder ser elegible para tratamiento en lugar de la terminación, el empleado debe de acordar por escrito someterse a todos los términos del tratamiento y cuidados posteriores como condición de empleo continuo, incluyendo consentimiento a pruebas de abuso de sustancias antes, durante y después del tratamiento y cuidados posteriores, regreso al trabajo y pruebas posteriores periódicas al azar.

E. Elegibilidad para Tratamiento, empleados DOT. Los conductores comerciales bajo la jurisdicción del USDOT tendrán elegibilidad para tratamiento siguiendo los mismo protocolos de los otros empleados de T&A. Sin embargo, las decisiones sobre los resultados de pruebas de droga y/o alcohol, planes de tratamiento, regreso al trabajo, pruebas de seguimiento y otros usos relacionados deben de estar de acuerdo con todas las regulaciones contenidas en Código Federal de Regulaciones, Parte 40 (CFR Parte 40).

F. Compensación por Periodo de Espera. Si el resultado de una prueba muestra resultados inconclusos, se enviará para confirmación. El empleado será suspendido en espera de los resultados de la prueba de confirmación. Si, al regresar, los resultados de la prueba de confirmación son positivos, el empleado no será compensado por el tiempo fuera de trabajo. Si los resultados de la prueba de confirmación son negativos, entonces el empleado será compensado por el sueldo perdido durante el tiempo de espera de los resultados de la prueba de confirmación.

G. Administración de Pruebas. Personal médico calificado supervisará la recolección de muestras para la prueba. La persona responsable de tal recolección debe de ser el Oficial de Revisión Médica designado por la Compañía quien usará todas las normas aplicables del Departamento Federal de Salud y Servicios Humanos (HHS) para determinar los resultados positivos o negativos de droga y alcohol. Un laboratorio que ha sido certificado por el gobierno será el que realice todas las pruebas.

   Un laboratorio participante en pruebas DOT de drogas debe de cumplir con los requisitos en 49 CFR Parte 40, así como también, todos los requerimientos aplicables del HHS. Es importante que el laboratorio esté familiarizado con todos los aspectos de 49 CFR Parte 40, el laboratorio debe de poner particular atención a lo siguiente:

   - Subparte F – Laboratorio de Pruebas de Droga
   - Subparte Q - Roles y Responsabilidades de Agentes de Servicio
   - Apéndice A – Normas DOT de Kits de Recolección de Orina
   - Apéndice B – Reporte Semestral de Laboratorio de Pruebas DOT

H. Recolección de Muestras. La recolección de muestras y pruebas de drogas y alcohol se realizarán de acuerdo con las regulaciones aplicables. Si una muestra tiene resultado positivo, se le volverá a hacer la prueba a la misma muestra. Sin embargo, se puede requerir que un solicitante o empleado entregue una segunda muestra.

I. Participación de un Oficial de Revisión Médica (MRO, por sus siglas en inglés). Si una muestra es confirmada positiva de uso de drogas ilegales o no autorizadas, un Oficial de Revisión Médica designado por la Compañía lo revisará, si hay uno disponible (pruebas no-DOT). Se le puede enviar al empleado o aspirante una copia de los resultados de la prueba, si antes ha entregado una solicitud por escrito y firmada al Oficial Médico de Revisión. Al empleado o aspirante se le dará una oportunidad de comunicarse con el Oficial Médico de Revisión antes de que se verifique el resultado positivo de una prueba. La persona puede solicitar que su muestra sea analizada otra vez, cubriendo sus propios gastos. El Oficial Médico de Revisión comunicará a la Compañía si y cuando un empleado sea dado de alta para regresar a trabajar. Una prueba con resultado positivo resultará en acción disciplinaria hasta e incluyendo al terminación.

J. Protocolo del Oficial Médico de Revisión (MRO). En casos DOT y no-DOT, donde se utiliza un Oficial Médico de Revisión (MRO) después de una prueba de droga con resultado positivo, se deberá seguir el siguiente protocolo en relación a la comunicación con la Compañía:

1. Una vez que el MRO haya tomado la decisión de verificación, él deberá de comunicarse con el Gerente de Cumplimiento de Seguridad por teléfono el día de la decisión. También deberá de enviar un fax confidencial en los dos primeros días laborales (a partir de la fecha de recibo de los resultados de la prueba del laboratorio) al Gerente de Cumplimiento de Seguridad.
2. En casos DOT, el Gerente de Cumplimiento de Seguridad deberá recibir una copia del Formulario de Custodia y Control (MRO copia #4) mostrando los resultados del laboratorio, no las cantidades de nivel de drogas que se descubrieron.
3. En casos no-DOT, el Gerente de Cumplimiento de Seguridad deberá de recibir una copia del Formulario de Custodia y Control (MRO copia #4) mostrando los resultados del laboratorio, y los niveles cuantitativos de la droga descubierta.
4. En todos los casos, el MRO puede usar un reporte personalizado, siempre que el formato confirme por escrito la información proporcionada verbalmente en las secciones A. hasta I. de abajo:

    A. Nombre do donador o información de identificación.
    B. Número de identificación de espécimen.
    C. Nombre del MRO.
    D. Nombre del laboratorio de prueba.
    E. Nombre del recolector (persona o entidad).
    F. Fecha de recolección.
    G. Fecha de reporte.
    H. Resultados verificados de la prueba
    I. Identidad de la(s) droga(s) que dieron resultado positivo.

VI. PROVISIONES MISCELANEAS

A. La Compañía mantendrá como parte de sus registros solo el reporte de aviso de capacidad para el trabajo y/o reporte del MRO que resulte de la prueba.

B. Los empleados con preguntas referentes a cualquier aspecto de esta póliza deben de contactar a sus supervisores, al Gerente de Cumplimiento de Seguridad, o al Director de Recursos Humanos.

C. Si alguna corte mantiene inválida alguna parte de esta póliza, tal decisión no deberá invalidar alguna otra parte de esta póliza.

D. Esta póliza está sujeta a revisión a la discreción de la Compañía sujeta a cualquier aviso aplicable.

E. Esta póliza no cambia la póliza de la Compañía de empleo a discreción.

VII. APENDICES

A. Reconocimiento y Entendimiento de la Póliza, Inglés/Español
B. Formulario Sospecha Razonable/Observación, Inglés/Español
C. Formulario de Rehúso para Prueba, Inglés/Español
D. Lista de Información de Abuso de Alcohol y Droga y/o Lugares de Tratamiento

RECONOCIMIENTO Y ENTENDIMIENTO DE LA POLIZA DE PREVENCION DE ABUSO DE SUSTANCIAS

Por este medio reconozco que he recibido la Póliza de la Compañía de Prevención de Abuso de Sustancias, y estoy de acuerdo en cumplir con sus provisiones, incluyendo pero no limitado a ser sujeto a pruebas dirigidas in enta Poliza, y autorizando centros médicos que toman estas pruebas a revelar los resultados de mis pruebas a Tanimura & Antle para consideración con mi estado de empleo.

Toda información recibida por la Compañía es comunicación confidencial. El acceso a esta información está limitado a aquellos que tienen una necesidad legítima de saberla en cumplimiento con las leyes relevantes y pólizas de la Compañía.

Tanimura y Antle alienta a los empleados a buscar ayuda si están preocupados si ellos mismos o miembros de su familia puedan tener un problema de drogas y/o alcohol. La Compañía ofrece a los empleados y miembros de su familia asistencia con problemas de alcohol y drogas a través del Programa de Asistencia de Empleados (EAP). Los tratamientos para desordenes por alcoholismo y/o uso de otras drogas pueden estar cubiertos por el plan de beneficios del empleado. Sin embargo, la responsabilidad financiera del tratamiento recomendado pertenece al empleado.

La Póliza será estrictamente obligatoria. Excepto como se provee en la Póliza, solo un dueño de la Compañía puede aprobar una excepción o variante a cualquier regla o requerimiento de la Póliza. Nada en esta Póliza cambia mi estado de empleo a discreción con la Compañía.

Finalmente, entiendo que cualquier falla de mi parte para seguir la Póliza puede resultar en acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación de empleo.

_____	_____
Nombre del Empleado	Número de Identificación del Empleado
_____	_____
Firma	Fecha

Copia de Archivo de Personal

INFORMACION DEL EMPLEADO/OBSERVACIONES

Nombre del Empleado:_____I.D.#_____

Clasificación de Empleo:_____Locación:_____

Fecha de Observación:_____Tiempo de Observación:_____

OBSERVACIONES

Ojos:
- ☐ Rojos/irritados
- ☐ Vidriosos
- ☐ Acuoso
- ☐ Claros
- ☐ Párpados pesados
- ☐ Pupila Fija
- ☐ Pupila dilatada
- ☐ Normal
- ☐ Otro _____

Lenguaje:
- ☐ Confuso
- ☐ Tartamudo
- ☐ Balbuceo
- ☐ Refunfuña
- ☐ Frases incompletas
- ☐ Bien
- ☐ Desarticulado
- ☐ No entendible
- ☐ Otro _____

Actitud:
- ☐ Excitado
- ☐ Combativo
- ☐ Chistoso
- ☐ Indiferente
- ☐ Hablador
- ☐ Insultante
- ☐ Descuidado
- ☐ Engreído
- ☐ Adormilado
- ☐ Cooperativo
- ☐ Grosero
- ☐ Amable
- ☐ Otro _____

Acción inusual
- ☐ Hipo
- ☐ Erutando
- ☐ Vomitando
- ☐ Peleando
- ☐ Llorando
- ☐ Riendo
- ☐ Sudando
- ☐ Agitado
- ☐ Pérdida de apetito
- ☐ Aumento/pérdida reciente de peso
- ☐ Higiene personal pobre
- ☐ Otro_____

Balanceo:
- ☐ Normal
- ☐ Cayéndose
- ☐ Necesita ayuda
- ☐ Bamboleo
- ☐ Balanceándose
- ☐ Otro _____

Caminando
- ☐ Normal
- ☐ Cayéndose
- ☐ Escalonamiento
- ☐ Tropezando
- ☐ Balanceándose
- ☐ Otro _____

Al girar
- ☐ Normal
- ☐ Cayéndose
- ☐ Escalonamiento
- ☐ Tropezando
- ☐ Balanceándose
- ☐ Vacilante/Inseguro
- ☐ Otro _____

Aliento (olor a alcohol)
- ☐ Fuerte
- ☐ Débil
- ☐ Moderado
- ☐ Ninguno

Indique cualquier acción o declaración inusual:_____

_____

_____

Muestras o quejas de la enfermedad o lesión: _____

_____

_____

Comentarios adicionales: _____

_____

_____

Lo anterior representa el aspecto del empleado, comportamiento y conducta por lo que solicité un examen físico y prueba de alcohol/droga.

Supervisor:_____ Testigo:_____

Firma:_____Firma:_____

Fecha:_____Firma:_____

DRUG AND ALCOHOL
NON CONSENT TO TESTING FORM

FORMULARIO DE REHUSO
PARA PRUEBA DE ALCOHOL Y DROGA

Nombre de Empleado _____

Número de Empleado:_____

Departamento:_____

☐ Yo me rehuso a la prueba de orina (prueba de droga), prueba de saliva (prueba de droga), o prueba de aliento (prueba de alcohol). Yo entiendo que estoy sujeto a una acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación inmediata por haberme rehusado a tal prueba.

_____ _____
Firma de Empleado Fecha

_____ _____
Supervisor/Representante Fecha

Comentarios:
_____
_____
_____
_____
_____
_____