

6. Richtlijn: Alcohol- en drugsbeleid

6.1 Bestemd voor

De hieronder vernoemde richtlijn is van toepassing op iedere persoon die aanwezig is op de terreinen of in de gebouwen van thyssenkrupp Materials Nederland B.V. (met deze richtlijn vervallen alle voorgaande regelingen). Deze richtlijn treedt per 1 oktober 2015 in werking en is herzien op 6 juli 2026,

6.2 Doelstelling

Het doel van deze richtlijn is om werknemers van thyssenkrupp Materials Nederland B.V. te beschermen tegen zichzelf en om te voorkomen dat door alcohol- en drugsgebruik:

op korte termijn:

- de veiligheid op het werk wordt aangetast, het beoordelingsvermogen, de alertheid en reactiesnelheid wordt beperkt;
- de kwaliteit en de productiviteit verminderen;
- bedrijfsongevallen ontstaan,

op lange termijn:

- de gezondheid van de werknemer wordt aangetast (frequenter ziekteverzuim);
- een verslechtering ontstaat van de werksfeer binnen het bedrijf;
- men onvoldoende gaat functioneren.

6.3 Gebruik van alcohol en drugs

Het is de werknemer onder geen enkele voorwaarde toegestaan onder invloed van alcoholhoudende drank en/of drugs de werkzaamheden aan te vangen. Wanneer de werknemer zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag is er reden voor ontslag, Artikel 7.678 lid 2 onder c BW.

Medicijnen

Indien de werknemer medicijnen gebruikt die van invloed zijn op zijn gedrag, dan dient de werknemer zijn leidinggevende hiervan op de hoogte te brengen. De leidinggevende zal in overleg met afdeling HR en/of arbodienst bepalen of maatregelen noodzakelijk zijn.

Verantwoordelijkheid leidinggevende

De direct leidinggevende onder wiens verantwoordelijkheid werkzaamheden worden uitgevoerd, heeft het recht en de plicht hierop nauwkeurig toe te zien.

Bij overtreding of ernstig vermoeden op alcoholgebruik van de werknemer wordt hij of zij gevraagd om **vrijwillig** een alcoholtest te ondergaan. De werknemer kan door vrijwillig te blazen zijn gelijk of ongelijk bewijzen.

Weigert de werknemer de vrijwillige blaastest, dan gaat de werkgever er vanuit dat de werknemer alcohol heeft gebruikt en zal de werkgever de werknemer verbieden zijn werkzaamheden uit te voeren. De werknemer wordt onbezoldigd naar huis gestuurd.

Thyssenkrupp Materials Nederland B.V. heeft twee alcoholtesters aangeschaft. Deze blaastesters bevinden zich bij de receptie in Zwijndrecht en bij de receptie in Veghel.

Voor de aanschaf en gebruik van deze alcoholtesters heeft de directie van thyssenkrupp Materials Nederland B.V. toestemming verkregen van de Ondernemingsraad.

6.4 Bezit van alcohol en drugs

Het in bezit hebben van alcohol en drugs in de gebouwen en op de terreinen van thyssenkrupp Materials Nederland B.V. is verboden.

6.5 Uitzondering

Alleen voor de jaarlijkse kerstbijeenkomst en voor de activiteiten buitenshuis wordt een uitzondering gemaakt. Bij deze festiviteiten is het toegestaan om alcohol te gebruiken.

Wij benadrukken hierbij wel dat het gebruik geheel voor eigen risico is en thyssenkrupp Materials Nederland B.V. dus niet aansprakelijk kan worden gesteld.

Over het gebruik en in bezit hebben van drugs bestaat geen enkele uitzondering.

6.6 Sanctie

Bij handelen in strijd met deze richtlijn kunnen afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding maatregelen worden getroffen. Hierbij gaat het eventueel om disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals berisping, overplaatsing, schorsing en (onmiddellijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst (met het terug laten betalen van uit schade gemaakte kosten). Zie hiervoor ook Richtlijn 7, Sanctiebeleid.

6. Guideline: Alcohol and Drug Policy

6.1 Intended for

The guideline mentioned below applies to every person present on the premises or in the buildings of thyssenkrupp Materials Nederland B.V. (with this guideline, all previous regulations are superseded). This guideline enters into force on October 1, 2015, and was revised on July 6, 2026.

6.2 Objective

The objective of this guideline is to protect employees of thyssenkrupp Materials Nederland B.V. against themselves and to prevent that, due to alcohol and drug use:

in the short term:

- workplace safety is compromised, judgment, alertness, and reaction speed are limited;
- quality and productivity decrease;
- workplace accidents occur;

in the long term:

- the health of the employee is compromised (more frequent absenteeism);
- a deterioration of the working atmosphere within the company occurs;
- underperformance.

6.3 Use of alcohol and drugs

Under no circumstances is the employee permitted to commence work while under the influence of alcoholic beverages and/or drugs. If the employee indulges in drunkenness or other dissolute behavior despite a warning, this constitutes grounds for dismissal, Article 7.678 paragraph 2 under c of the Dutch Civil Code.

Medication

If the employee uses medication that affects their behavior, the employee must inform their supervisor. The supervisor will determine, in consultation with the HR department and/or the occupational health and safety service, whether measures are necessary.

Supervisor's responsibility

The direct supervisor under whose responsibility work is performed has the right and the duty to closely monitor this.

In the event of a violation or serious suspicion of alcohol use by the employee, he or she will be asked to voluntarily undergo an alcohol test. By voluntarily blowing into the device, the employee can prove their case or case wrong.

If the employee refuses the voluntary breath test, the employer will assume that the employee has consumed alcohol and will prohibit the employee from performing their duties. The employee is being sent home without pay.

Thyssenkrupp Materials Nederland B.V. has purchased two alcohol testers. These breathalyzers are located at the reception in Zwijndrecht and at the reception in Veghel.

The management of thyssenkrupp Materials Nederland B.V. has obtained permission from the Works Council for the purchase and use of these alcohol testers.

6.4 Possession of alcohol and drugs

Possession of alcohol and drugs in the buildings and on the premises of thyssenkrupp Materials Nederland B.V. is prohibited.

6.5 Exception

An exception is made only for the annual Christmas gathering and for activities outside the premises. It is permitted to consume alcohol during these festivities.

We emphasize, however, that consumption is entirely at one's own risk and that thyssenkrupp Materials Nederland B.V. cannot therefore be held liable.

There are no exceptions whatsoever regarding the use and possession of drugs.

6.6 Sanction

In the event of conduct contrary to this guideline, measures may be taken depending on the nature and severity of the violation. These may include disciplinary and employment law measures such as reprimand, transfer, suspension, and (immediate) termination of the employment contract (with the repayment of costs incurred for damages). See also Guideline 7, Sanctions Policy.