SUMMARY POLICY STATEMENT

DOT & NON-DOT | Drug Prevention & Testing Policy

DRUG PREVENTION & EMPLOYEE TESTING POLICY (Summary- Page 1 of 2)

WHY OUR DRUG PREVENTION PROGRAM MATTERS

Our Company policy is one of prevention and intervention. We want all our employees to be drug & alcohol free at all times, while on Company property or assignment. To preserve workplace safety, we require all employees to be fit for duty and free or any illegal drugs or alcohol within their bodily system. This is a zero tolerance approach that we require as a condition of continued employment. Its purpose is to prevent impairment, encourage responsible choices, and provide access to help before substance use creates a safety problem. Testing supports workplace safety and accountability, as legally applied. ***This Policy applies to everyone within our company.***

01 PURPOSE & SCOPE

ALL EMPLOYEES | FULL POLICY / APPLICABLE LAW

This Drug Prevention & Employee Testing Program promotes safe, fit-for-duty work. This Policy applies to all employees equally, except where legal exceptions are required.

02 PROHIBITED CONDUCT

DOT | 382.201–.217 / NON-DOT: COMPANY POLICY

Do not report to work impaired or with any detectable amount of illegal drugs or alcohol within your body during work time or while on company property or assignment. Use, possess, distribute or sell prohibited drugs or alcohol at work is prohibited.

03 PRE-EMPLOYMENT

DOT | 382.301, 382.701 / NON-DOT: COMPANY POLICY

DOT Regulated Driver must provide a negative DOT drug test and Negative Clearinghouse query prior to hire. ALL Non-DOT job applicants MUST provide a Negative pre-employment test through Forensic Drug Testing Services, Inc. (FDTSI) prior to hire.

04 RANDOM TESTING

DOT | 382.305 / NON-DOT: COMPANY POLICY | LAWFUL GROUPS

The following groups are subject to unannounced random testing:
DOT Regulated: Drivers subject to 49 CFR Part 382;
STATE Regulated: Employee is State mandated program; &
Safety-Related: Unregulated high risk job positions/tasks/duties.

05 REASONABLE SUSPICION

DOT | 382.307 / NON-DOT: COMPANY POLICY

A trained supervisor may direct any employee to submit to Reasonable Suspicion Drug & Breath Alcohol Testing based on specific, current observations of suspect impairment or Policy violation, occurring during work time or while on property.

06 POST-ACCIDENT

DOT | 382.303 / NON-DOT: COMPANY POLICY

Employees must submit to Post Accident Drug & Breath Alcohol Testing when any of the following occur, during work time:
Any Fatality, or Injury requiring professional medical treatment;
Tow Away or Property Damage requiring professional repair.

07 TESTING PROCEDURES

DOT | PART 40 / NON-DOT: COMPANY POLICY

The Company has adopted Title 49 CFR Part 40 as is standard of practice, except non-regulated employees may be subject to more testing via hair, urine, saliva, blood, breath or other testing methods and reduced cut-offs. DOT will always follow Part 40.

08 PRESCRIPTIONS / OTC

ALL EMPLOYEES | SAFETY, PRIVACY, ACCOMMODATION

Many prescribed & OTC medications can cause impairment. As such, use of these medications while performing a safety-related job task is prohibited, unless cleared by a fitness for duty medical evaluation. Ask management for accommodations, as needed.

09 CANNABIS / MARIJUANA

DOT | PART 40 / NON-DOT: COMPANY POLICY

Federal Law & Company Policy prohibit the use, possession or having any detectable amount of ***psychoactive*** THC within your body, during work time or while on property. 12954 CGC offers no protections, thus use is NOT permitted, regardless of State Law.

10 REFUSALS / INTERFERENCE

DOT | 40.191, 40.261 / NON-DOT: COMPANY POLICY

All employee/applicants must follow the verbal and written directives of our sample collection staff. Failure to appear, improper departure, specimen tampering and other conduct may constitute a refusal to test, and is treated as a "Positive" result.

11 RESULTS / EMPLOYEE RIGHTS

DOT | PART 40 / NON-DOT: COMPANY POLICY

All test results are strictly confidential and private. All results will be reviewed by an MRO, prior to release to the employer. Employees have an option to retest their original split-sample, if requested within 72 hours of MRO review.

12 CONSEQUENCES

DOT | 382.501–.505 / NON-DOT: COMPANY POLICY

Any violation of this Policy will result in disciplinary action, up to and including termination. In all cases, the employee will be Removal from duty and referred to a SAP at www.saplist.com. SAP evaluations & LCA are required, prior to resuming duty.

SUMMARY POLICY STATEMENT

DOT & NON-DOT | Drug Prevention & Testing Policy

DRUG PREVENTION & EMPLOYEE TESTING POLICY (Summary- Page 2 of 2)

13 RETURN TO DUTY / FOLLOW-UP

DOT | 382.309, 382.311 / NON-DOT: COMPANY POLICY

Previous Policy Violators will **NOT** be permitted to return to work, until cleared by a qualified Substance Abuse Professional (SAP). The SAP is the only person allowed to permit employee return to duty Follow-up conditions apply.

14 CLEARINGHOUSE

FMCSA DRIVERS ONLY | PART 382 SUBPART G

DOT Regulated Drivers are required to register within the DOT-FMCSA Clearinghouse and give their electronic consent, when required. Driver consent is also required for annual limited queries. Non-DOT employees are NOT required.

15 SELF-HELP — PREVENTION

ALL | VOLUNTARY SUPPLEMENTAL RESOURCE

Get help before drugs or alcohol affect work. SAMHSA's free, confidential referral helpline: 1-800-662-HELP (4357). Seeking help is encouraged; the service does not cancel required testing or consequences. ***Free printed drug prevention resources.***

16 QUESTIONS / CONFIDENTIALITY

ALL | COMPANY POLICY

Ask the Designated Employer Representative (DER) for the full policy, testing rules and available assistance. Testing information is handled under applicable confidentiality rules. Our C/TPA: **FORENSIC DTS can help: 760-770-6068.**

17 APPLICABILITY NOTICE

ALL | INDIVIDUAL COVERAGE

This Policy applies to ALL EMPLOYEES of our company, with the exception of **Random** Drug & Alcohol Testing. ***Random Testing only applies to Safety-Sensitive and Safety-Related employee groups.***

18 POLICY AUTHORITY

ALL | FULL ADOPTED POLICY

This is only a summary of our full 49 Page Policy, located for your review within the HR Department. The full adopted employer policy and controlling federal or state law govern if any summary wording conflicts.

EMPLOYEE POLICY ACKNOWLEDGMENT — ALL EMPLOYEES

I acknowledge receipt of this summary and understand that the full adopted Company Policy and applicable law govern. I may request the full policy and ask questions. **I agree to work under the above listed Conditions of Continued employment.**

Employee signature / printed name

Date / issued by

FMCSA CLEARINGHOUSE LIMITED-QUERY CONSENT — DOT DRIVERS ONLY

I authorize my employer and its designated C/TPA, FDTSI, to conduct FMCSA Clearinghouse limited queries during my employment. Any full query requires my separate electronic consent within the FMCSA Clearinghouse. **I agree to register, as needed.**

DOT driver signature / printed name

Date

Clearinghouse consent does not apply to non-DOT employees. Full-query consent is separate.

DECLARACIÓN RESUMIDA DE LA POLÍTICA

DOT Y NO DOT | Política de prevención y pruebas de drogas

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DROGAS Y PRUEBAS A EMPLEADOS (Resumen - Página 1 de 2)

POR QUÉ ES IMPORTANTE NUESTRO PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DROGAS

La política de nuestra Empresa se basa en la prevención y la intervención. Queremos que todos nuestros empleados estén libres de drogas y alcohol en todo momento mientras se encuentren en las instalaciones de la Empresa o cumplan una asignación laboral. Para preservar la seguridad laboral, exigimos que todos los empleados estén aptos para desempeñar sus funciones y que no tengan drogas ilegales ni alcohol en su organismo. Este enfoque de tolerancia cero es una condición para continuar en el empleo. Su propósito es prevenir la disminución de las capacidades, fomentar decisiones responsables y facilitar el acceso a ayuda antes de que el consumo de sustancias genere un problema de seguridad. Las pruebas respaldan la seguridad laboral y la responsabilidad, cuando se aplican legalmente. ***Esta Política se aplica a todas las personas de nuestra empresa.***

01 OBJETIVO Y ALCANCE

TODOS LOS EMPLEADOS | POLÍTICA COMPLETA / LEGISLACIÓN APLICABLE

Este Programa de Prevención de Drogas y Pruebas a Empleados promueve el trabajo seguro y la aptitud para desempeñar las funciones. Esta Política se aplica por igual a todos los empleados, salvo cuando se requieran excepciones legales.

02 CONDUCTAS PROHIBIDAS

DOT | 382.201-.217 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

No se presente a trabajar con sus capacidades disminuidas ni con ninguna cantidad detectable de drogas ilegales o alcohol en su organismo durante el horario laboral o mientras se encuentre en las instalaciones de la empresa o cumpla una asignación laboral. Está prohibido consumir, poseer, distribuir o vender drogas prohibidas o alcohol en el trabajo.

03 ANTES DE LA CONTRATACIÓN

DOT | 382.301, 382.701 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

El conductor regulado por el DOT debe presentar una prueba de drogas DOT con resultado negativo y una consulta negativa del Clearinghouse antes de su contratación. TODOS los solicitantes de empleo NO DOT DEBEN presentar una prueba previa a la contratación con resultado negativo, realizada a través de Forensic Drug Testing Services, Inc. (FDTSI), antes de ser contratados.

04 PRUEBAS ALEATORIAS

DOT | 382.305 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA | GRUPOS PERMITIDOS POR LEY

Los siguientes grupos están sujetos a pruebas aleatorias sin previo aviso:
Regulados por DOT: Conductores sujetos a 49 CFR, Parte 382;
Regulados por el ESTADO: Empleados en programas exigidos por el Estado; y
Relacionados con la seguridad: Puestos, tareas o funciones de alto riesgo no sujetos a regulación.

05 SOSPECHA RAZONABLE

DOT | 382.307 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

Un supervisor capacitado podrá ordenar a cualquier empleado que se someta a pruebas de drogas y de alcohol en el aliento por sospecha razonable, basándose en observaciones específicas y actuales de una presunta disminución de las capacidades o de una infracción de la Política, durante el horario laboral o mientras se encuentre en las instalaciones.

06 DESPUÉS DE UN ACCIDENTE

DOT | 382.303 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

Los empleados deberán someterse a pruebas de drogas y de alcohol en el aliento después de un accidente cuando ocurra cualquiera de los siguientes hechos durante el horario laboral:
Cualquier fallecimiento, o **una lesión** que requiera tratamiento médico profesional;
Retiro por grúa o daños materiales que requieran reparación profesional.

07 PROCEDIMIENTOS DE PRUEBAS

DOT | PARTE 40 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

La Empresa ha adoptado el Título 49 CFR, Parte 40, como norma de práctica, con la salvedad de que los empleados no sujetos a regulación podrán estar sujetos a más pruebas mediante cabello, orina, saliva, sangre, aliento u otros métodos y a valores de corte reducidos. Para DOT, siempre se seguirá la Parte 40.

08 MEDICAMENTOS RECETADOS / OTC

TODOS LOS EMPLEADOS | SEGURIDAD, PRIVACIDAD, ADAPTACIONES

Muchos medicamentos recetados y de venta libre (OTC) pueden disminuir las capacidades. Por ello, se prohíbe su uso al realizar tareas laborales relacionadas con la seguridad, salvo que se autorice mediante una evaluación médica de aptitud para el trabajo. Solicite a la gerencia las adaptaciones que necesite.

09 CANNABIS / MARIHUANA

DOT | PARTE 40 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

La ley federal y la Política de la Empresa prohíben el consumo, la posesión o la presencia de cualquier cantidad detectable de THC ***psicoactivo*** en su organismo durante el horario laboral o mientras se encuentre en las instalaciones. 12954 CGC no ofrece ninguna protección; por lo tanto, NO se permite el consumo, independientemente de la ley estatal.

10 NEGATIVAS / INTERFERENCIA

DOT | 40.191, 40.261 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

Todos los empleados y solicitantes deben seguir las instrucciones verbales y escritas de nuestro personal de recolección de muestras. No presentarse, retirarse indebidamente, alterar la muestra y otras conductas pueden constituir una negativa a someterse a la prueba, que se trata como un resultado «Positivo».

11 RESULTADOS / DERECHOS DEL EMPLEADO

DOT | PARTE 40 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

Todos los resultados de las pruebas son estrictamente confidenciales y privados. Un MRO revisará todos los resultados antes de entregarlos al empleador. Los empleados tienen la opción de que se vuelva a analizar su muestra dividida original, si lo solicitan dentro de las 72 horas posteriores a la revisión del MRO.

12 CONSECUENCIAS

DOT | 382.501-.505 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

Cualquier infracción de esta Política dará lugar a medidas disciplinarias, hasta el despido inclusive. En todos los casos, el empleado será retirado de sus funciones y remitido a un SAP en www.saplist.com. Se requieren las evaluaciones del SAP y el LCA antes de reanudar las funciones.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DROGAS Y PRUEBAS A EMPLEADOS (Resumen - Página 2 de 2)

13 REINCORPORACIÓN / SEGUIMIENTO

DOT | 382.309, 382.311 / NO DOT: POLÍTICA DE LA EMPRESA

Quienes hayan infringido la Política **NO** podrán regresar al trabajo hasta que un Profesional en Abuso de Sustancias (SAP) calificado lo autorice. El SAP es la única persona autorizada para permitir que un empleado se reincorpore a sus funciones. Se aplican condiciones de seguimiento.

14 CLEARINGHOUSE

SOLO CONDUCTORES FMCSA | PARTE 382, SUBPARTE G

Los conductores regulados por el DOT deben registrarse en el Clearinghouse del DOT-FMCSA y otorgar su consentimiento electrónico cuando se les requiera. También se requiere el consentimiento del conductor para las consultas limitadas anuales. Estos requisitos NO se aplican a los empleados NO DOT.

15 AUTOAYUDA - PREVENCIÓN

TODOS | RECURSO COMPLEMENTARIO VOLUNTARIO

Obtenga ayuda antes de que las drogas o el alcohol afecten su trabajo. Línea gratuita y confidencial de SAMHSA para derivación a servicios: 1-800-662-HELP (4357). Se recomienda buscar ayuda; el servicio no anula las pruebas obligatorias ni las consecuencias. ***Recursos impresos gratuitos para la prevención del consumo de drogas.***

16 PREGUNTAS / CONFIDENCIALIDAD

TODOS | POLÍTICA DE LA EMPRESA

Solicite al Representante Designado del Empleador (DER) la política completa, las normas de las pruebas y la ayuda disponible. La información sobre las pruebas se maneja conforme a las normas de confidencialidad aplicables. Nuestro C/TPA: **FORENSIC DTS puede ayudarle: 760-770-6068.**

17 AVISO DE APLICABILIDAD

TODOS | APLICABILIDAD INDIVIDUAL

Esta Política se aplica a TODOS LOS EMPLEADOS de nuestra empresa, con excepción de las **pruebas aleatorias de drogas y alcohol.** ***Las pruebas aleatorias solo se aplican a los grupos de empleados con funciones sensibles para la seguridad y relacionadas con la seguridad.***

18 AUTORIDAD DE LA POLÍTICA

TODOS | POLÍTICA COMPLETA ADOPTADA

Este documento es únicamente un resumen de nuestra Política completa de 49 páginas, disponible para su consulta en el Departamento de Recursos Humanos. Si alguna redacción de este resumen entra en conflicto, prevalecerán la política completa adoptada por el empleador y la legislación federal o estatal aplicable.

ACUSE DE RECIBO DE LA POLÍTICA - TODOS LOS EMPLEADOS

Reconozco haber recibido este resumen y entiendo que rigen la Política completa adoptada por la Empresa y la legislación aplicable. Puedo solicitar la política completa y hacer preguntas. **Acepto trabajar conforme a las Condiciones de Permanencia en el Empleo indicadas anteriormente.**

Firma del empleado / nombre en letra de molde

Fecha / emitido por

CONSENTIMIENTO PARA CONSULTAS LIMITADAS EN EL CLEARINGHOUSE DE LA FMCSA
SOLO CONDUCTORES DOT

Autorizo a mi empleador y a su C/TPA designado, FDTSI, a realizar consultas limitadas en el Clearinghouse de la FMCSA durante mi empleo. Toda consulta completa requiere mi consentimiento electrónico por separado dentro del Clearinghouse de la FMCSA. **Acepto registrarme cuando sea necesario.**

Firma del conductor DOT / nombre en letra de molde

Fecha

El consentimiento para el Clearinghouse no se aplica a los empleados NO DOT. El consentimiento para consultas completas se otorga por separado.