



POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

OBJETIVO Y ALCANCE

Esta Política detalla las expectativas sobre la Aptitud para el Trabajo y el consumo y posesión de Alcohol y Drogas del Empleado. Tiene la finalidad de minimizar los riesgos para las operaciones de la Compañía y respaldar el compromiso de la Compañía en garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable.

Esta Política se aplica a todos los Empleados de TransCanada. Los requisitos para los contratistas se estipulan en la Política de Alcohol y Drogas para el Contratista de TransCanada.

Cuando exista un conflicto entre esta Política y cualquier acuerdo de negociación colectiva pertinente entre los Empleados de TransCanada y la Compañía, se aplicará el acuerdo de negociación colectiva.

Además de las disposiciones de esta Política, los Empleados de EE. UU. también deberán cumplir con requisitos adicionales pertinentes a su puesto, establecidos por los reglamentos del Departamento de Transporte (DOT, del inglés Department of Transportation) de EE. UU., incluidas las pertinentes a conductores de vehículos motorizados (FMCSA), aviación (FAA) y operadores de ductos (PHMSA). Estas disposiciones se encuentran en la sección *Requisitos Adicionales para Empleados de EE. UU.* de esta Política y en la Guía del Empleado y la Guía del Líder relacionadas.

Esta Política se complementa con las siguientes normas y lineamientos:

- i) Norma de Uso de Medicamentos;
- ii) Norma de Pruebas de Alcohol y Drogas, y Evaluación de Aptitud para el Trabajo; y
- iii) Lineamientos de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidado Postratamiento (colectivamente, las "Normas").

DEFINICIONES

En esta Política, los términos que aparecen en mayúsculas tendrán el significado establecido en el Programa "A", a menos que se defina lo contrario.



POLÍTICA

Para minimizar el riesgo de rendimiento deficiente e inseguro debido al consumo de Alcohol y Drogas, o sus efectos secundarios, se prevé que los Empleados cumplan con esta Política mientras:

- i) participen en cualquier Negocio de la Compañía, sin perjuicio de la ubicación; o
- ii) en cualquier Dependencia o Sitio de Trabajo de la Compañía.

ALCOHOL Y DROGAS EN LAS DEPENDENCIAS O SITIOS DE TRABAJO DE LA COMPAÑÍA

Sujeto a las excepciones limitadas de esta Política, se prohíbe el consumo y posesión de Alcohol y Drogas en el sitio de trabajo. En específico, los Empleados no deberán:

- i) usar, consumir, poseer ni almacenar ningún tipo de Alcohol o Droga ni Accesorios para Drogas relacionados en las Dependencias o Sitios de Trabajo de la Compañía, con la excepción de medicamentos si se administran en cumplimiento de la Norma de Uso de Medicamentos;
- ii) distribuir, ofrecer, vender, cultivar o fabricar cualquier tipo de Alcohol o Droga en las Dependencias o Sitios de Trabajo de la Compañía, incluidos Accesorios para Drogas; ni
- iii) utilizar los vehículos marcados de TransCanada para la compra, adquisición o transporte de Alcohol o Drogas.

REQUISITO DE APTITUD PARA EL TRABAJO

Se prevé que todos los Empleados se presenten en un estado de Aptitud para el Trabajo y permanezcan Aptos para el Trabajo mientras participen en cualquier Negocio de la Compañía y en espera de llamada programada, por lo que no deberán:

- i) usar ni consumir ningún tipo de Alcohol o Droga, ya sea legal o ilegal, mientras participen en Negocios de la Compañía;
- ii) asistir a ninguna Dependencia o Sitio de Trabajo de la Compañía por ningún motivo mientras se encuentren bajo los efectos del Alcohol o Drogas u otras sustancias que alteren el estado de ánimo;



- iii) consumir ninguna cantidad de Alcohol ni Drogas durante las comidas u otros descansos del trabajo; ni
- iv) tener resultados positivos de una prueba de Alcohol y Drogas, según lo determinado a través de un programa de análisis pertinente y Niveles de Corte de Pruebas de Alcohol y Drogas establecidos, así como cualquier otra disposición estipulada en esta Política y la Norma de Pruebas de Alcohol y Drogas, y Evaluación de Aptitud para el Trabajo.

El uso de medicamentos en conformidad con la Norma de Uso de Medicamentos no constituye un incumplimiento de esta Política.

En Espera de Llamada Programada

Si se le indica a un Empleado en espera de una llamada programada que participe en un Negocio de la Compañía o que asista a las Dependencias o Sitios de Trabajo de la Compañía, pero no se encuentra Apto para el Trabajo, es obligatorio que el Empleado rechace la indicación y que explique que no se encuentra Apto para el Trabajo.

Llamada no Programada

Si la Compañía solicita que un Empleado que no está en espera de llamada participe en un Negocio de la Compañía no programado o que asista a las Dependencias o a un Sitio de Trabajo de la Compañía, pero no se encuentra Apto para el Trabajo, es obligatorio que el Empleado rechace la solicitud.

Inaptitud para el Trabajo

Cuando existan motivos para sospechar que un Empleado podría no encontrarse Apto para el Trabajo, un líder de la Compañía puede entrevistarse con el Empleado y brindarle la oportunidad de explicar cualquier comportamiento, aspecto u otras observaciones que generan la sospecha que el Empleado no se encuentra Apto para el Trabajo.

Si la Compañía determina que el Empleado no se encuentra Apto para el Trabajo, se puede indicar al Empleado que presente una prueba de Alcohol y Drogas en conformidad con la Norma de Pruebas de Alcohol y Drogas, y Evaluación de Aptitud para el Trabajo.



REQUISITOS ADICIONALES PARA LOS EMPLEADOS DE ESTADOS UNIDOS

Además de todas las otras disposiciones de esta Política, cualquier Empleado que participe en un Negocio de la Compañía en el transcurso de sus deberes laborales y en representación de la Compañía en Estados Unidos, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Conductores de Vehículos Motorizados Comerciales

Además de los requisitos para Puestos y Labores de Riesgos y de Aptitud para el Trabajo de esta Política, el reglamento prohíbe que los Empleados que operan un vehículo comercial en Estados Unidos realicen lo siguiente:

- i) consuman cualquier cantidad de Alcohol en el plazo de cuatro (4) horas antes de operar un vehículo motorizado comercial; u
- ii) operen un vehículo motorizado comercial en el plazo de cuatro (4) horas después de consumir cualquier cantidad de Alcohol.

Operadores de Ductos Cubiertos

Además de los requisitos para Puestos y Labores de Riesgos y de Aptitud para el Trabajo de esta Política, el reglamento prohíbe que los Empleados que son operadores de ductos cubiertos en Estados Unidos realicen lo siguiente:

- i) consuman cualquier cantidad de Alcohol en el plazo de cuatro (4) horas antes de realizar una función cubierta;
- ii) consuman cualquier cantidad de Alcohol después de que se les notifica alguna llamada o emergencia y hasta que dicha llamada o emergencia se haya solucionado; o
- iii) realicen una función cubierta o respondan a una llamada o emergencia en el plazo de cuatro (4) horas después de consumir cualquier cantidad de Alcohol.

Empleados de Aviación Cubiertos

Además de los requisitos para Puestos y Labores de Riesgos y de Aptitud para el Trabajo de esta Política, el reglamento prohíbe que los Empleados de aviación cubiertos en Estados Unidos realicen lo siguiente:

- i) consuman cualquier cantidad de alcohol en el plazo de ocho (8) horas antes de realizar cualquier Labor de Riesgo; o



- ii) realicen cualquier trabajo de aviación cubierto en el plazo de (8) horas después de consumir cualquier cantidad de Alcohol.

EXCEPCIONES A LAS DISPOSICIONES SOBRE EL ALCOHOL

En circunstancias limitadas, y en función de caso a caso, el Director de Salud y Seguridad, en conjunto con el Director de Cumplimiento Corporativo, pueden conceder excepciones a ciertas disposiciones de esta Política (de antemano y por escrito).

Los Empleados pueden poseer botellas o recipientes de Alcohol de forma limitada (por ejemplo, botellas o recipientes de Alcohol recibidos como regalos o como parte de ciertos eventos de la Compañía) siempre y cuando las reciban en el mismo día, se encuentren sellados de fábrica en todo momento y se almacenen durante no más de doce (12) horas, a menos que el Director de Salud y Seguridad, en conjunto con el Director de Cumplimiento Corporativo, concedan una excepción por escrito. No se deberá mantener ni almacenar botellas ni recipientes de Alcohol en instalaciones operacionales ni dependencias operacionales ni en equipos propios, rentados, o de otra forma controlados de manera directa o indirecta por la Compañía, incluidos los vehículos marcados de la Compañía.

ACTIVIDADES DE LA COMPAÑÍA

La Compañía reconoce que, eventualmente, se pueden celebrar actividades de la Compañía, eventos comerciales y ocasiones en que se permite servir Alcohol a los Empleados. Los Empleados que consuman Alcohol y Drogas en cualquiera de dichos eventos deberán actuar responsablemente y evitar intoxicarse o quedar incapacitados.

Los Empleados que decidan consumir Alcohol en cualquier actividad de la Compañía no pueden volver al trabajo el mismo día.

Se prohíbe el consumo de cualquier Droga, excepto los medicamentos en conformidad con la Norma de Uso de Medicamentos, en todas las actividades de la Compañía.



USO DE MEDICAMENTOS

Generalmente, los empleados consumen medicamentos por diversos motivos de salud y bienestar. Muchos tipos de medicamentos se pueden considerar “Drogas”, según lo definido en esta Política, ya que pueden inhibir la capacidad del Empleado de realizar su trabajo de manera segura y eficaz. En lo pertinente a medicamentos, cualquier Empleado que participe en un Negocio de la Compañía en el transcurso de sus deberes laborales y en representación de la Compañía deberá, en todo momento, cumplir con las disposiciones, y ceñirse a estas, las cuales se detallan en la Norma de Pruebas de Alcohol y Drogas, y Evaluación de Aptitud para el Trabajo y en la Norma de Uso de Medicamentos.

INCAPACIDAD PARA CONDUCIR Y PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA DE CONDUCIR

Los empleados que operan un vehículo de la Compañía o cualquier otro vehículo motorizado, incluidos los vehículos rentados, en el transcurso de sus deberes laborales y en representación de TransCanada, y en virtud de esta, deberán informar inmediatamente a su líder las siguientes situaciones:

- i) se les acusó de un delito de incapacidad para conducir en cualquier momento o ubicación, ya sea en un vehículo de la Compañía o cualquier vehículo motorizado, incluidos los vehículos rentados o en un vehículo personal; o
- ii) se les revocó su licencia de conducir o recibieron una suspensión administrativa de la licencia en cualquier momento o ubicación, ya sea en un vehículo de la Compañía o cualquier vehículo motorizado, incluidos los vehículos rentados o en un vehículo personal.

Un arresto o un cargo no implicará necesariamente una acción disciplinaria, pero la Compañía lo tendrá en consideración para evaluar si se le puede conceder autorización al Empleado para que opere vehículos motorizados mientras dichos cargos se encuentren vigentes, sujeto a las leyes pertinentes.

PRUEBAS E INVESTIGACIONES

Los empleados y solicitantes laborales pueden someterse a Pruebas de Alcohol y Drogas, según lo descrito en la Norma de Pruebas de Alcohol y Drogas, y Evaluación



de Aptitud para el Trabajo. Los empleados deberán participar en las pruebas y cooperar con las investigaciones en conformidad con esta Política y la Norma de Pruebas de Alcohol y Drogas, y Evaluación de Aptitud para el Trabajo.

Además de cualquier Prueba de Alcohol y Drogas realizada por la Compañía, también es posible que se les solicite a los Empleados que se sometan a Pruebas de Alcohol y Drogas realizadas por parte de clientes de TransCanada para obtener acceso a sus dependencias o sitios de trabajo de riesgos. Se notificará a los empleados cuando dicho requisito se aplique a ellos.

La Compañía se reserva el derecho de investigar cualquier situación cuando existan fundamentos razonables para sospechar que un Empleado infringió esta Política o las Normas. Los líderes de la Compañía son responsables de identificar y responder frente a situaciones en que se justifique una investigación en función de una combinación de indicadores pertinentes que pudieran incluir, entre otros, los siguientes: aspecto, comportamiento, hedor del Empleado o la presencia real o sospechosa de Accesorios para Drogas, o Alcohol y Drogas.

Los líderes son responsables de aconsejar tanto al Departamento de Servicios de Salud como a sus líderes sénior, en conjunto, de cualquier infracción real o sospecha de una infracción de esta Política. El Departamento de Servicios de Salud determinará si involucrar al Departamento de Seguridad Corporativa y si se justifica realizar una investigación interna, incluida la posibilidad de iniciar acciones legales. La Compañía notificará el inicio de acciones legales por cualquier participación real o sospecha de participación del Empleado en un hecho relacionado con Alcohol y Drogas, en infracción de cualquier ley pertinente, y cooperará en cualquier investigación derivada.

CONSECUENCIAS

Cualquier infracción de las disposiciones de esta Política impulsará acciones disciplinarias que podrían incluso provocar la terminación de la relación laboral.

En todas las situaciones, se realizará una investigación y se documentará para evaluar si se produjo una infracción de la Política. Los Empleados sospechosos de infringir esta Política podrían ser destituidos de sus deberes, o bien reasignados, según los resultados de dicha investigación.

Un resultado positivo en i) una prueba de Drogas en busca de Drogas ilícitas o sus metabolitos; ii) un resultado de una prueba de Alcoholemia de 0.04 de Contenido de



Alcohol en Sangre o superior; o iii) rechazar una prueba se consideran violaciones de esta Política y tendrán como resultado la destitución del Empleado de sus deberes hasta que finalice la investigación, o según lo solicitado por la ley pertinente.

Un Empleado con un resultado de prueba de Contenido de Alcohol en Sangre de 0.02 a 0.039 en una causa razonable, después de un incidente o en una situación de prueba aleatoria puede ser destituido de sus deberes y volver a ellos solo si la Compañía determina que es seguro para ellos (en un período mínimo no anterior al próximo día o turno laboral).

Todos los Empleados serán responsables de sus acciones, incluidos los Empleados que puedan tener problemas o dependencia de Alcohol y Drogas. Si no se destituye a un Empleado de la Compañía después de una infracción de la Política, es posible que se le ofrezca al Empleado que continúe después de una infracción de esta Política, lo que está supeditado al cumplimiento de los requisitos presentados de reincorporación al trabajo. Estos requisitos incluirán una obligación para que el Empleado se reúna prontamente con un Profesional en Abuso de Sustancias (SAP), con la finalidad de someterse a una evaluación, y que el SAP identifique y determine si existe algún problema o dependencia de Alcohol y Drogas. En caso de que en dicha evaluación se identifique un problema o dependencia de Alcohol y Drogas, el Empleado deberá participar de un programa de tratamiento recomendado como un requisito para continuar trabajando con TransCanada. Además, será obligatorio que el Empleado celebre un acuerdo por escrito con la Compañía que rija la continuación de su empleo, en el que se pueden incluir, entre otras, las siguientes condiciones:

- i) la destitución de su puesto hasta que se cumplan los requisitos de reincorporación al trabajo;
- ii) la adhesión de cualquier programa recomendado de tratamiento y cuidado postratamiento;
- iii) el mantenimiento de la sobriedad y el rendimiento satisfactorio en la reincorporación al trabajo;
- iv) la realización satisfactoria de una Prueba de Alcohol y Drogas para la reincorporación al trabajo;
- v) el sometimiento a pruebas no programadas durante un período determinado en función de caso a caso; y
- vi) no infringir de nuevo la Política.



A los empleados sujetos a reglamentos del DOT se les proporcionará información de contacto de proveedores cualificados con la finalidad de que un SAP los evalúe, sin perjuicio de si se les ofrece una oportunidad para continuar la relación laboral con la Compañía.

La Compañía podrá investigar cualquier situación fuera del ámbito laboral de la que se entere y en la que el consumo de Alcohol y Drogas pueda repercutir en el sitio de trabajo; además, tomará las medidas adecuadas, las cuales pueden provocar incluso la terminación de la relación laboral.

Consulte los Lineamientos de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidado Postratamiento para obtener más información.

DECLARACIÓN VOLUNTARIA

Es obligatorio que los Empleados que crean que padecen de un problema de Alcohol y Drogas, o un problema de Alcohol y Drogas incipiente, se lo informen a la Compañía. Un Empleado que solicita dicha ayuda no estará sujeto a evaluación disciplinaria en virtud de esta Política, a menos que el Empleado, antes de solicitar dicha ayuda:

- i) haya estado involucrado en un incidente en el sitio de trabajo, incluidos entre otros, un incidente que provocara lesiones a un trabajador, una muerte, daño a la propiedad o un cuasi incidente; o
- ii) se haya descubierto de otra manera que infringió esta Política.

Si un Empleado le informa a la Compañía un problema de Alcohol y Drogas o un problema de Alcohol y Drogas incipiente, la Compañía le proporcionará al Empleado los servicios obligatorios por ley. Para obtener más información, consulte los Lineamientos de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidado Postratamiento.

CONFIDENCIALIDAD

Los antecedentes y comunicados médicos almacenados por la Compañía, el Administrador del Programa o un administrador externo de salud de TransCanada sobre problemas de Alcohol y Drogas se almacenarán en conformidad con la Política de Protección de Información Personal de la Compañía.



CUMPLIMIENTO

El personal debe cumplir con todos los aspectos de este documento y apoyar a otros para hacer lo mismo. El personal es responsable de informar de oportunamente cualquier sospecha de violación o violación real a este documento, a cualquier ley aplicable o cualquier otra inquietud a través de los canales disponibles, a fin de que puedan ser debidamente investigadas, tratadas y manejadas. El personal que no cumpla, o que premeditadamente permita que el personal bajo su supervisión no cumpla, podría ser objeto de la medida disciplinaria correctiva correspondiente, de acuerdo con las políticas y procesos de la Empresa. Para obtener más información, consulte el sitio web de Políticas Corporativas de TransCanada.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Apoyamos y animamos al personal para que informe sobre incidentes sospechosos de falta de cumplimiento con las leyes, reglamentos, y autorizaciones aplicables, así como de peligros, peligros potenciales, incidentes que involucren la salud y la seguridad o el medio ambiente, y cuasi accidentes. Consideramos seriamente cada informe, investigamos cada informe para identificar los hechos y realizamos mejoras a nuestras prácticas y procedimientos cuando se justifican. Se protegerá a todo el personal que realice informes de buena fe. Informes de buena fe significa a su vez que no habrá protección para el personal que realice intencionadamente informes falsos o maliciosos, o que trate de excusar su propia negligencia o conducta indebida deliberada presentando un informe. Aseguramos la inmunidad de medidas disciplinarias o represalias para el personal que de buena fe informa sobre tales inquietudes. Se puede informar a la gerencia, al coordinador de cumplimiento o de manera anónima a la Línea de Ética.

REFERENCIAS Y ENLACES

- Programa "A": Definiciones
- [Preguntas y Comentarios sobre la Política](#)
- Anexo de Política de Alcohol y Drogas (DOT)
- Código de la Política de Ética Empresarial
- Guía para el Empleado sobre Alcohol y Drogas
- Guía para el Líder sobre Alcohol y Drogas
- Norma de Pruebas de Alcohol y Drogas, y Evaluación de Aptitud para el Trabajo
- Política de Detección de Antecedentes
- Política de Viajes de negocios



- Funciones de Riesgo de Canadá
- Programa de Asistencia Familiar para el Empleado (EFAP)
- Política de Acomodo Razonable en el Lugar de Trabajo
- Norma de Uso de Medicamentos
- Normas de Operación de Vehículos Motorizados
- Lineamientos de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidado Postratamiento
- Política de Protección de Información Personal
- Funciones de Riesgo de Estados Unidos
- Política de la Flota de Vehículos



PROGRAMA "A": DEFINICIONES

El **Alcohol** se refiere al agente intoxicante presente en la cerveza, el vino y las bebidas destiladas y otros alcoholes de bajo peso molecular.

La **Prueba de Alcohol y Drogas** se refiere a un examen o análisis técnico de diversas muestras biológicas humanas, como sangre, orina, aire exhalado, sudor, saliva y cabello para determinar la presencia de Alcohol y Drogas o sus metabolitos.

Los **Negocios de la Compañía** se refieren a todas las actividades comerciales realizadas por los Empleados en el transcurso de las operaciones de la Compañía o en representación de esta, ya sean realizadas dentro o fuera de las Dependencias o Sitios de Trabajo de la Compañía, entre las que se incluyen las siguientes:

- i) realización de los deberes regulares o asignados del Empleado;
- ii) cualquier toma de decisiones, aprobaciones o autorizaciones;
- iii) negociaciones o planificación;
- iv) preparación o revisión de cualquier material, documento o informe de la compañía;
- v) cualquier representación de TransCanada y sus filiales;
- vi) reuniones;
- vii) comunicados;
- viii) operación de Vehículos de la Compañía u otros vehículos para la Compañía;
y
- ix) la operación de cualquier maquinaria o equipo para la Compañía.

Las **Dependencias de la Compañía** se refieren a, entre otros, los terrenos, las propiedades, las estructuras, las instalaciones y los equipos propios, rentados o de otra forma controlados de manera directa o indirecta por la Compañía, incluidos los vehículos de la Compañía y los vehículos rentados.

Las **Drogas** se refieren a sustancias, que incluyen, entre otras, drogas ilícitas, medicamentos u otras sustancias que alteran el estado de ánimo, cuyo uso tiene el potencial de cambiar o afectar de manera adversa la forma de pensar, sentir o actuar de una persona. Para efectos de esta Política, las drogas de preocupación son las que inhiben la capacidad del Empleado para realizar su trabajo de manera segura, entre las que se incluyen las siguientes:



- sustancias sin prescripción que se encuentran en medicamentos e intoxicantes presentes en otros productos no previstos para el consumo humano, como inhalantes;
- drogas ilícitas: cualquier droga o sustancia cuyo uso, venta, posesión, compra o transferencia está restringida o prohibida por la ley (p. ej., drogas ilícitas como la cocaína y otras sustancias controladas sin prescripción);
- medicamentos: un medicamento obtenido de manera legal, ya sea por venta libre o a través de una prescripción médica; y
- otras sustancias que alteran el estado de ánimo: cualquier producto que, cuando se consume, genera limitaciones cognitivas o físicas que afectan negativamente el rendimiento o la Aptitud para el Trabajo (p. ej., cualquier producto que contenga cannabis, incluidos los productos inhalantes o consumibles, marihuana sintética, “sales de baño”, solventes, inhalantes y productos similares).

Los **Accesorios para Drogas** se refieren a cualquier propiedad personal que se asocia con el consumo de cualquier Droga, sustancia, químico o agente. Esto también podría incluir cualquier producto o dispositivo que se pueda utilizar para intentar alterar una muestra de prueba.

El **Empleado** se refiere a los empleados a tiempo completo o parcial de TransCanada, ya sean permanentes o temporales, incluidos los empleados que son estudiantes.

La **Aptitud para el Trabajo** se refiere a la capacidad de realizar de manera segura y aceptable los deberes asignados sin ninguna limitación debido al consumo de Alcohol y Drogas o sus efectos secundarios.

Denuncia de buena fe se refiere a realizar una denuncia de manera abierta, honesta, justa y razonable, sin intenciones dolosas ni motivos ocultos.

El **Administrador del Programa** se refiere a un Empleado del Departamento de Servicios de Salud responsable de la gestión del programa de Alcohol y Drogas.

La **Negación de Someterse a Pruebas** se refiere a lo siguiente:

- i) que un Empleado no se presente directamente para realizarse una prueba o la negación de someterse a una prueba cuando se le indique hacerlo;
- ii) no proporcionar una muestra válida sin una afección médica documentada que evite la obtención de muestras;
- iii) un intento confirmado de adulterar, sustituir, diluir o, de otra forma, alterar una muestra de prueba;



- iv) intentar evadir una prueba al no informar su participación en un incidente que pueda necesitar una prueba o al eludir a la administración después de participar en un incidente;
- v) no notificar sobre el alta médica del hospital si la prueba se retrasa por motivos médicos;
- vi) no asistir o negarse a asistir y cooperar en una evaluación médica cuando sea necesario en virtud de Política; o
- vii) cualquier intento de interrumpir el proceso de la prueba según lo descrito en la Política.

Los **Deberes de Riesgo (Deberes)** se refieren a cualquier deber en el que el rendimiento deficiente, incluido el provocado por el consumo del Alcohol y Drogas, pueda derivar en un incidente significativo o en la incapacidad de responder adecuadamente a un incidente significativo o afecte la salud, seguridad o seguridad del Empleado, otras personas, la propiedad o el entorno. Se considera que los Empleados realizan Deberes de Riesgo cuando se les asignan Deberes de alivio temporal de Riesgo, la supervisión o la administración de Deberes de Riesgo o están en espera de llamada para realizar dichos deberes.

El **Puesto de Riesgo** se refiere a cualquier puesto en que el Empleado es responsable de realizar Deberes de Riesgos.

El **Profesional en Abuso de Drogas** se refiere a un individuo con conocimiento clínico u otra experiencia suficiente en el diagnóstico y tratamiento de trastornos relacionados con Alcohol y Drogas que tiene la facultad de evaluar si un Empleado presenta una dependencia de Alcohol y Drogas, realizar recomendaciones relacionadas con la educación y el tratamiento, así como recomendar un programa de monitoreo de reincorporación al trabajo, incluida una prueba no programada.

TransCanada o la **Compañía** se refiere a TransCanada Corporation y todas sus filiales y entidades en funcionamiento de propiedad exclusiva.

El **Sitio de Trabajo** se refiere al sitio de trabajo de TransCanada, los sitios de trabajos de clientes de TransCanada o los sitios de trabajo de los contratistas principales, siempre y cuando los Empleados participen en Negocios de la Compañía en dicho sitio de trabajo.

Las **Reglas del Sitio de Trabajo** se refieren a cualquier política y procedimientos aplicables que rigen un Sitio de Trabajo, incluidos los de clientes y contratistas principales de TransCanada.