

Politique Santé et Sécurité au Travail – Groupe Spadel



Spadel

Contenu

1	Introduction	3
2	Objectif	3
3	Champ d'application (Scope)	4
3.1	Prévention et gestion des risques professionnels	4
	• Approche	
	• Engagements	
	• Indicateurs et suivi	
3.2	Santé, bien-être et conditions de travail	4
	• Approche	
	• Engagements	
	• Indicateurs et suivi	
3.3	Gestion des sous-traitants et sécurité des interventions	5
	• Approche	
	• Engagements	
	• Indicateurs et suivi	
4	Révision et amélioration continue	6
5	Publication et communication	6
	Annexe	6

1 Introduction

La santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs constituent une priorité absolue pour le Groupe Spadel. Notre objectif est de garantir un environnement de travail sûr, sain et inclusif, dans lequel chaque employé, intérimaire ou sous-traitant peut exercer ses activités dans les meilleures conditions physiques et psychologiques.

Cette politique formalise les engagements du Groupe en matière de prévention des accidents, de protection de la santé, de culture de la sécurité et de gestion des risques liés aux activités industrielles. Elle s'inscrit dans la stratégie globale de durabilité de Spadel et dans le cadre de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), conformément aux normes ESRS S1 – Santé et sécurité au travail et GRI 403 – Occupational Health & Safety.

Les systèmes de management de la santé et de la sécurité déployés au sein du Groupe s'appuient sur les exigences légales, appliquées ou intégrées selon les sites, et sont renforcés par les programmes d'excellence industrielle et les initiatives locales de prévention.

2 Objectif

La Politique Santé et Sécurité de Spadel vise à prévenir tout accident du travail, maladie professionnelle ou atteinte à la santé physique et mentale liée aux conditions de travail. Elle a pour objectif de protéger la vie, la santé et l'intégrité de toutes les personnes présentes sur les sites du Groupe, tout en promouvant une culture du "zéro accident" fondée sur la vigilance partagée, la responsabilité individuelle et l'amélioration continue.

Spadel s'engage à garantir des environnements de travail sûrs, à renforcer la formation et la sensibilisation de ses équipes, et à intégrer la santé et la sécurité dans toutes les décisions opérationnelles et managériales.

Dans le cadre de cet engagement, Spadel inclut la santé mentale dans sa politique et met à disposition de tous les collaborateurs un service d'aide psychologique anonyme et confidentiel, le programme WPO (Workplace Options), accessible gratuitement 24h/24 et 7j/7.

3 Champ d'application (Scope)

Cette politique s'applique à l'ensemble des filiales, sites de production et entités opérationnelles du Groupe Spadel.

Elle couvre la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la sécurité des procédés et des installations, l'hygiène et l'ergonomie des postes de travail, la gestion des sous-traitants et des visiteurs, ainsi que la santé physique et mentale des collaborateurs.

Le dispositif s'appuie sur les systèmes de management existants et les législations nationales en vigueur dans chaque pays où le Groupe opère. La santé mentale fait également partie intégrante de l'analyse des risques, incluant l'évaluation des risques psychosociaux.

3.1 Prévention et gestion des risques professionnels

- **Approche**

Spadel applique une démarche structurée de prévention et de gestion des risques professionnels fondée sur l'identification, l'évaluation et la maîtrise des dangers liés à ses activités.

Chaque site réalise périodiquement une analyse de risques couvrant les risques physiques, chimiques, ergonomiques, psychosociaux et environnementaux. Les résultats de ces analyses servent à définir des plans de prévention spécifiques, révisés au moins une fois par an ou après tout changement significatif.

Les activités présentant un risque particulier, telles que la maintenance, les travaux en hauteur, les interventions électriques ou la manipulation de produits chimiques, sont encadrées par des procédures de sécurité spécifiques et, le cas échéant, par des permis de travail. Des audits internes, des observations de sécurité et des revues de direction permettent de vérifier l'efficacité du dispositif et de corriger les écarts identifiés.

- **Engagements**

Spadel s'engage à identifier et à évaluer systématiquement les risques sur tous les postes de travail, à maintenir à jour les plans de prévention et à garantir la mise en œuvre effective des mesures de maîtrise associées. Le Groupe veille à assurer la conformité réglementaire sur chacun de ses sites et à appliquer de manière homogène les standards internes de sécurité. La formation, la sensibilisation et la communication régulière sur les risques constituent des leviers essentiels de cette politique. L'encadrement joue un rôle actif dans la diffusion d'une culture de la prévention et dans l'analyse des retours d'expérience à la suite d'incidents. Le suivi inclut notamment le nombre d'accidents et d'incidents, analysés dans le cadre de KPI Groupe afin d'évaluer la performance et l'amélioration continue.

- **Indicateurs et suivi**

La performance en matière de sécurité est suivie à travers des indicateurs consolidés au niveau du Groupe, tels que le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents, le nombre d'incidents déclarés, le nombre d'actions correctives clôturées et le taux de formation sécurité par collaborateur. Ces données sont collectées et vérifiées par les responsables H&S de site, analysées lors des revues trimestrielles et intégrées dans le reporting annuel conformément aux exigences du GRI 403 et de la CSRD.

3.2 Santé, bien-être et conditions de travail

- **Approche**

Spadel adopte une approche globale de la santé au travail, combinant la prévention médicale, l'ergonomie, l'hygiène et la promotion du bien-être psychologique.

Chaque site dispose d'un service interne ou externe de prévention et de protection au travail, travaillant en collaboration avec des médecins du travail agréés. Les postes sont régulièrement évalués afin d'identifier les risques de troubles musculo-squelettiques, les expositions au bruit ou aux contraintes thermiques, et de mettre en œuvre les améliorations nécessaires.

La santé mentale et le bien-être psychologique font partie intégrante du dispositif : des analyses de risques psychosociaux sont réalisées et des actions de prévention du stress et de promotion du bien-être sont mises en place. Le programme WPO (Workplace Options) offre à chaque collaborateur et à sa famille un accompagnement psychologique gratuit, anonyme et confidentiel, disponible à tout moment et dans la langue du pays.

Le Groupe dispose également d'une assurance santé collective pour l'ensemble du personnel, garantissant un accès équitable aux soins médicaux et psychologiques.

- **Engagements**

Spadel s'engage à protéger la santé physique et mentale de tous ses collaborateurs en assurant des conditions de travail adaptées et sûres. Le Groupe veille à prévenir le stress, la fatigue et les risques psychosociaux par des mesures d'organisation et d'accompagnement. Il garantit le suivi médical réglementaire pour chaque catégorie de poste et s'assure que les environnements de travail respectent les principes d'ergonomie, d'hygiène et de confort. Le dialogue social et la participation active des représentants du personnel constituent un pilier essentiel pour améliorer les conditions de travail et favoriser le bien-être collectif. Le programme WPO s'inscrit pleinement dans cette démarche en offrant un soutien professionnel et confidentiel aux collaborateurs, contribuant ainsi à la prévention du stress et au bien-être global.

- **Indicateurs et suivi**

Les indicateurs de suivi comprennent le taux d'absentéisme, le nombre d'actions de formation en santé et bien-être, le suivi des aménagements ergonomiques réalisés et les résultats des enquêtes de satisfaction ou de climat social. Ces données sont collectées par les équipes RH et H&S, consolidées annuellement et examinées par le Comité Exécutif dans le cadre du reporting social et du pilotage CSRD. Le taux de rotation du personnel et l'ancienneté moyenne des collaborateurs sont également analysés au niveau du Groupe, en tant qu'indicateurs de stabilité sociale et de satisfaction au travail.

3.3 Gestion des sous-traitants et sécurité des interventions

- **Approche**

La gestion de la sécurité des sous-traitants et prestataires est un élément clé du dispositif santé et sécurité du Groupe. Avant toute intervention, les partenaires externes sont évalués sur leurs compétences en matière de sécurité et leur conformité réglementaire. Des plans de prévention et des permis de travail sont élaborés conjointement lorsque les opérations présentent des risques particuliers. Pendant l'exécution des travaux, les sous-traitants sont intégrés aux briefings sécurité et font l'objet de contrôles réguliers par les responsables de site. Les incidents et situations à risque sont documentés, partagés et analysés pour éviter leur récurrence.

- **Engagements**

Spadel s'engage à appliquer un processus rigoureux d'évaluation, d'autorisation et de suivi des sous-traitants intervenant sur ses sites, à assurer la même exigence de sécurité pour tous les intervenants, internes comme externes, et à garantir la formation et l'information nécessaires avant toute intervention. La vigilance partagée et la déclaration proactive des situations dangereuses sont encouragées à tous les niveaux, afin d'installer une culture commune de prévention entre le personnel Spadel et ses partenaires. Chaque sous-traitant est évalué au moins une fois par an sur sa performance en matière de sécurité, et en cas de résultats insuffisants, la collaboration peut être interrompue.

- **Indicateurs et suivi**

Le suivi de la performance inclut le taux de formation sécurité des prestataires avant intervention, le nombre d'incidents impliquant des sous-traitants, le niveau de conformité des plans de prévention et les résultats des audits de sécurité réalisés. Ces indicateurs sont consolidés dans les bilans santé-sécurité des sites et analysés lors des revues H&S afin d'identifier les priorités d'amélioration.

4 Révision et amélioration continue

Chez Spadel, XX fait vivre cette politique et veille sur sa bonne mise en œuvre.

La politique de santé et sécurité est révisée chaque année afin d'intégrer les résultats des audits internes et externes, les retours d'expérience, les évolutions réglementaires et les priorités du programme d'excellence industrielle. Les indicateurs de performance sont suivis dans le cadre du reporting CSRD et font l'objet, en cas d'écart, de plans d'action correctifs documentés et suivis. Cette démarche d'amélioration continue repose sur l'engagement collectif, la remontée d'informations terrain et la valorisation des initiatives locales telles que les Safety Days ou les campagnes de sensibilisation internes.

5 Publication et communication

Cette Politique est validée par la Direction du Groupe Spadel et diffusée à l'ensemble des collaborateurs, prestataires et partenaires. Elle est rendue publique sur le site internet du Groupe, intégrée à la Déclaration de durabilité et au rapport annuel. Spadel s'engage à communiquer de manière transparente sur ses performances en matière de santé et de sécurité, à partager les bonnes pratiques entre ses sites et à maintenir un dialogue constant avec ses parties prenantes internes et externes.

Annexe

La politique de Spadel en matière de santé et sécurité porte sur les impacts, risques et opportunités (IRO) substantiels identifiés lors de l'analyse de double matérialité (DMA) de Spadel, et regroupe les considérations essentielles pour la santé et la sécurité de l'ensemble de son personnel.

Tableau 1. IRO substantiels dans le cadre de la politique de Spadel en matière de santé et sécurité.

Type d'IRO	IRO substantiel
Impact positif	Favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée contribue à la prospérité économique, à l'inclusion sociale et à une bonne santé.
Impact positif	Réduction des accidents du travail dans les usines de Spadel.
Impact positif	Amélioration du bien-être du personnel, en tenant compte à la fois de la situation privée et professionnelle de chaque membre (par le biais des politiques).
Risque	Un grave accident du travail (décès ou lésion corporelle permanente) engageant la responsabilité du groupe pourrait nuire à son réputation et son image.
Risque	Une crise sanitaire majeure pourrait rejaillir sur l'ensemble des activités du groupe.