

Beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk – Groep Spadel



Spadel

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Doelstelling	3
3	Toepassingsgebied (Scope)	4
3.1	Preventie en beheer van beroepsrisico's	4
	• Aanpak	
	• Verbintenissen	
	• Indicatoren en opvolging	
3.2	Gezondheid, welzijn en arbeidsomstandigheden	4
	• Aanpak	
	• Verbintenissen	
	• Indicatoren en opvolging	
3.3	Beheer van onderaannemers en veiligheid bij interventies	5
	• Aanpak	
	• Verbintenissen	
	• Indicatoren en opvolging	
4	Herziening en voortdurende verbetering	6
5	Publicatie en communicatie	6
	Bijlage	6

1 Inleiding

De gezondheid, de veiligheid en het welzijn van medewerkers vormen een absolute prioriteit voor de Groep Spadel. Het is ons doel om een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving te garanderen, waarin elke werknemer, uitzendkracht of onderaannemer zijn of haar activiteit in de best mogelijke fysieke en psychologische omstandigheden kan uitvoeren.

Dit beleid formaliseert de verplichtingen van de Groep op het gebied van ongevallenpreventie, gezondheidsbescherming, veiligheidscultuur en beheer van risico's in verband met industriële activiteiten. Het maakt deel uit van de algemene duurzaamheidsstrategie van Spadel en kadert in de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), overeenkomstig de normen ESRS S1 – Gezondheid en veiligheid op het werk en GRI 403 – Gezondheid en veiligheid op het werk.

De gezondheids- en veiligheidsbeheersystemen binnen de Groep zijn gebaseerd op wettelijke vereisten, worden toegepast of geïntegreerd naargelang de vestiging en worden versterkt door programma's voor industriële uitmuntendheid en lokale preventie-initiatieven.

2 Doelstelling

Het beleid inzake gezondheid en veiligheid van Spadel is gericht op het voorkomen van arbeidsongevallen, beroepsziekten of lichamelijke of geestelijke schade die verband houdt met de arbeidsomstandigheden. Het doel van dit beleid is om het leven, de gezondheid en de integriteit van alle personen die zich in de vestigingen van de Groep bevinden te beschermen en tegelijkertijd een 'nul ongevallen'-cultuur te bevorderen op basis van gedeelde waakzaamheid, individuele verantwoordelijkheid en voortdurende verbetering.

Spadel verbindt zich ertoe om te zorgen voor een veilige werkomgeving, een degelijke opleiding en bewustmaking van zijn teams, en de integratie van gezondheid en veiligheid in alle operationele en managementbeslissingen.

Als onderdeel van deze verbintenis neemt Spadel geestelijke gezondheid op in zijn beleid en stelt het alle medewerkers een anonieme en vertrouwelijke dienst voor psychologische ondersteuning ter beschikking, het WPO-programma (Workplace Options), dat 24/7 gratis toegankelijk is.

3 Toepassingsgebied (Scope)

Dit beleid is van toepassing op alle dochterondernemingen, productievestigingen en operationele entiteiten van de Groep Spadel.

Het omvat de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten, de veiligheid van processen en installaties, de hygiëne en ergonomie van werkplekken, het beheer van onderaannemers en bezoekers, en de fysieke en geestelijke gezondheid van medewerkers.

Het systeem is gebaseerd op bestaande managementsystemen en de geldende nationale wetgeving in elk land waar de Groep actief is. Geestelijke gezondheid maakt ook integraal deel uit van de risicoanalyse, met inbegrip van de beoordeling van psychosociale risico's.

3.1 Preventie en beheer van beroepsrisico's

- **Aanpak**

Spadel hanteert een gestructureerde aanpak voor de preventie en het beheer van beroepsrisico's op basis van de identificatie, beoordeling en controle van gevaren die verband houden met zijn activiteiten.

Elke vestiging voert periodiek een risicoanalyse uit met betrekking tot de fysieke, chemische, ergonomische, psychosociale en milieurisico's. De resultaten van deze analyses worden gebruikt om specifieke preventieplannen op te stellen, die minstens één keer per jaar of na elke belangrijke verandering worden herzien.

Voor activiteiten die een bijzondere risico inhouden, zoals onderhoud, werken op hoogte, elektrische werkzaamheden of het omgaan met chemische producten, gelden specifieke veiligheidsprocedures en, indien van toepassing, werkvergunningen. Interne audits, veiligheidsobservaties en managementbeoordelingen worden gebruikt om de doeltreffendheid van het systeem te controleren en vastgestelde tekortkomingen te corrigeren.

- **Verbintenissen**

Spadel verbindt zich ertoe de risico's op alle werkplekken systematisch te identificeren en te evalueren, de preventieplannen up-to-date te houden en de doeltreffende uitvoering van de bijbehorende beheersingsmaatregelen te garanderen. De Groep ziet erop toe dat de regelgeving in al zijn vestigingen wordt nageleefd en past de interne veiligheidsnormen consequent toe. Opleiding, bewustmaking en regelmatige communicatie over risico's zijn essentiële hefboomen van dit beleid. De leidinggevenden spelen een actieve rol in het uitdragen van een preventiecultuur en het analyseren van feedback na incidenten. De opvolging betreft met name het aantal ongevallen en incidenten, die worden geanalyseerd in het kader van de KPI's van de Groep om de prestaties en voortdurende verbetering te beoordelen.

- **Indicatoren en opvolging**

De prestaties op het gebied van veiligheid worden gemeten aan de hand van indicatoren die op groepsniveau worden geconsolideerd, zoals de frequentie- en ernstgraad van ongevallen, het aantal gemelde incidenten, het aantal afgeronde corrigerende maatregelen en de opleidingsgraad inzake veiligheid per medewerker. Deze gegevens worden verzameld en geverifieerd door de H&S-verantwoordelijken van de vestiging, geanalyseerd tijdens de driemaandelijke beoordelingen en opgenomen in de jaarlijkse rapportering overeenkomstig de vereisten van GRI 403 en de CSRD.

3.2 Gezondheid, welzijn en arbeidsomstandigheden

- **Aanpak**

Spadel hanteert een globale benadering van gezondheid op het werk, waarbij medische preventie, ergonomie, hygiëne en de bevordering van psychologisch welzijn worden gecombineerd.

Elke vestiging heeft een interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die samenwerkt met erkende arbeidsgeneesheren. De werkplekken worden regelmatig beoordeeld om

risico's op musculoskeletale aandoeningen, blootstelling aan lawaai of thermische belasting vast te stellen en de nodige verbeteringen door te voeren.

Geestelijke gezondheid en psychologisch welzijn maken integraal deel uit van het systeem: er worden psychosociale risicoanalyses worden uitgevoerd en er worden acties geïmplementeerd om stress te voorkomen en welzijn te bevorderen. Het WPO-programma (Workplace Options) biedt elke medewerker en zijn of haar gezin gratis, anonieme en vertrouwelijke psychologische begeleiding, die op elk moment in de landsta(a)l(en) beschikbaar is.

De Groep heeft ook een collectieve ziektekostenverzekering voor alle medewerkers, die gelijke toegang tot medische en psychologische zorg garandeert.

- **Verbindenissen**

Spadel zet zich in voor de bescherming van de fysieke en geestelijke gezondheid van alle medewerkers door te zorgen voor aangepaste en veilige arbeidsomstandigheden. De Groep zorgt ervoor dat stress, vermoeidheid en psychosociale risico's worden voorkomen door middel van organisatorische en begeleidende maatregelen. Hij staat in voor de wettelijk verplichte medische controle voor elke functiecategorie en zorgt ervoor dat de werkomgevingen voldoen aan de principes van ergonomie, hygiëne en comfort. De sociale dialoog en de actieve participatie van werknemersvertegenwoordigers zijn essentieel om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en het collectieve welzijn te bevorderen. Het WPO-programma ligt volledig in lijn met deze aanpak. Het biedt professionele en vertrouwelijke ondersteuning aan de medewerkers, en draagt zo bij aan stresspreventie en het algemene welzijn.

- **Indicatoren en opvolging**

De indicatoren voor opvolging omvatten het ziekteverzuim, het aantal opleidingsacties op het gebied van gezondheid en welzijn, de opvolging van de doorgevoerde ergonomische aanpassingen en de resultaten van tevredenheids- of sociale klimaat enquêtes. Deze gegevens worden verzameld door de HR- en H&S-teams, jaarlijks geconsolideerd en beoordeeld door het Uitvoerend Comité als onderdeel van de sociale en CSR-rapportering. Het personeelsverloop en de gemiddelde anciënniteit van de medewerkers worden ook onderzocht op groepsniveau als indicatoren voor sociale stabiliteit en werktevredenheid.

3.3 Beheer van onderaannemers en veiligheid bij interventies

- **Aanpak**

Het beheren van de veiligheid van onderaannemers en dienstverleners is een belangrijk onderdeel van het gezondheids- en veiligheidsbeleid van de Groep. Voorafgaand aan elke interventie worden externe partners beoordeeld op hun veiligheidscompetenties en naleving van de regelgeving. Preventieplannen en werkvergunningen worden gezamenlijk opgesteld wanneer werkzaamheden bijzondere risico's omvatten. Tijdens de uitvoering van de werkzaamheden worden onderaannemers betrokken bij veiligheidsbriefings en worden ze regelmatig gecontroleerd door de verantwoordelijken van de vestiging. Incidenten en risicosituaties worden gedocumenteerd, meegedeeld en geanalyseerd om herhaling te voorkomen.

- **Verbindenissen**

Spadel verbindt zich ertoe een streng evaluatie-, goedkeurings- en opvolgingsproces toe te passen voor onderaannemers die in zijn vestigingen werken, dezelfde veiligheidseisen te hanteren voor alle interne en externe medewerkers en ervoor te zorgen dat iedereen de nodige opleiding en informatie krijgt voorafgaand aan elke interventie. Gedeelde waakzaamheid en proactieve melding van gevaarlijke situaties worden op alle niveaus aangemoedigd om tot een gemeenschappelijke preventiecultuur te komen tussen het personeel van Spadel en zijn partners. Elke onderaannemer wordt minstens één keer per jaar beoordeeld op zijn veiligheidsprestaties en bij ontoereikende resultaten kan de samenwerking worden beëindigd.

- **Indicatoren en opvolging**

De opvolging van de prestaties omvat de opleidingsgraad inzake veiligheid van dienstverleners voorafgaand aan een interventie, het aantal incidenten waarbij onderaannemers betrokken zijn, de mate waarin de preventieplannen worden nageleefd en de resultaten van uitgevoerde veiligheidsaudits. Deze indicatoren worden geconsolideerd in gezondheids- en veiligheidsrapporten van de vestigingen en geanalyseerd tijdens H&S-beoordelingen om prioriteiten voor verbetering vast te stellen.

4 Herziening en voortdurende verbetering

De **XX** van Spadel brengt dit beleid tot leven en zorgt ervoor dat het correct wordt geïmplementeerd.

Het Gezondheids- en Veiligheidsbeleid wordt jaarlijks herzien om de resultaten van interne en externe audits, feedback, wijzigingen in de regelgeving en de prioriteiten van het programma voor industriële uitmuntendheid erin op te nemen. De prestatie-indicatoren worden opgevolgd als onderdeel van de CSRD-rapportering en bij afwijkingen worden corrigerende actieplannen opgesteld en opgevolgd. Deze aanpak van voortdurende verbetering berust op collectieve inzet, feedback van het terrein en de promotie van lokale initiatieven zoals de Safety Days en interne bewustmakingscampagnes.

5 Publicatie en communicatie

Dit beleid wordt gevalideerd door de directie van de Groep Spadel en verspreid onder alle medewerkers, dienstverleners en partners. Het wordt gepubliceerd op de website van de Groep en opgenomen in de Duurzaamheidsverklaring en het jaarverslag. Spadel verbindt zich ertoe om op transparante wijze te communiceren over zijn prestaties op het gebied van gezondheid en veiligheid, goede praktijken tussen zijn vestigingen te delen en een voortdurende dialoog te voeren met zijn interne en externe belanghebbenden.

Bijlage

Het beleid inzake gezondheid en veiligheid van Spadel richt zich op materiële gevolgen, risico's en kansen (Impact, Risks & Opportunities - IRO) die geïdentificeerd zijn in de dubbele-materialiteitsanalyse (DMA) van Spadel en omvat belangrijke overwegingen die essentieel zijn voor de gezondheid en veiligheid van alle medewerkers.

Tabel 1. Materiële IRO's binnen het toepassingsgebied van het beleid inzake gezondheid en veiligheid van Spadel.

Type IRO	Materiële IRO
Positieve gevolgen	Een goed evenwicht tussen werk en privéleven bevordert de economische welvaart, de sociale inclusie en de gezondheid.
Positieve gevolgen	Vermindering van arbeidsongevallen in de fabrieken van Spadel.
Positieve gevolgen	Verbetering van het welzijn van medewerkers door (beleidsmatig) rekening te houden met zowel persoonlijke als professionele omstandigheden van de medewerkers.
Risico	Een ernstig arbeidsongeval (overlijden of blijvend lichamelijk letsel) waarvoor de Groep aansprakelijk zou worden gesteld, kan een negatieve invloed hebben op de reputatie en het imago van de Groep.
Risico	Een grote gezondheids crisis kan een negatief gevolg hebben voor de activiteiten van de hele Groep.