

Spadel



# JEDI Policy

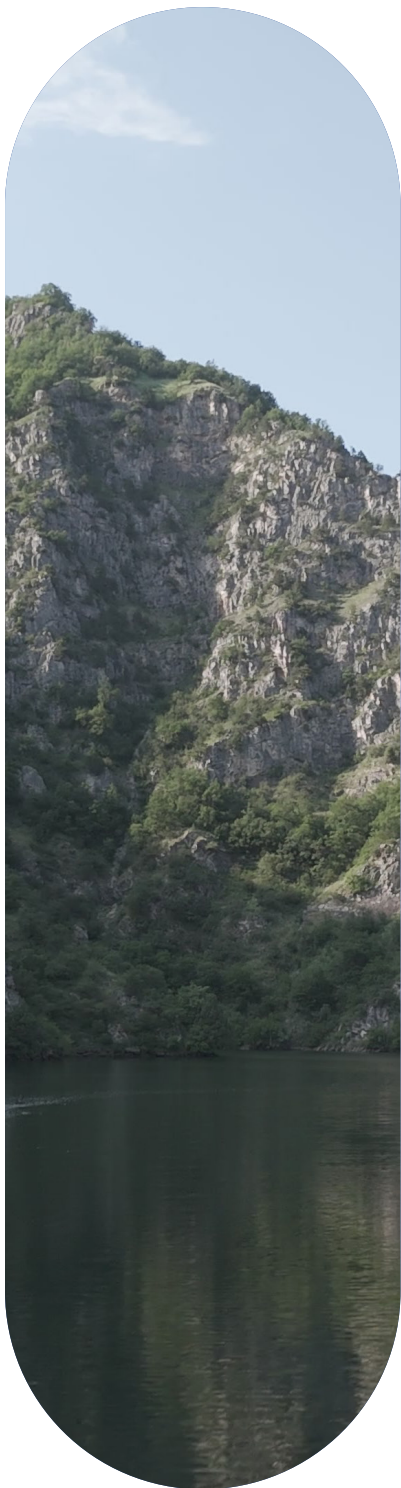
Carola



DEVIN



# 1. Wie we zijn en waar we in geloven:



Bij Spadel geloven we dat diversiteit, gelijkheid en inclusie deel uitmaken van wie we zijn en hoe we groeien. Dat stimuleert innovatie, versterkt teamwerk en helpt ons de rijkdom te weerspiegelen van de gemeenschappen die we van dienst zijn. Onze toewijding aan JEDI is verankerd in onze waarden



Deze waarden bepalen hoe we werken, beslissingen nemen en elke dag met elkaar omgaan. Ze herinneren ons eraan dat inclusie bij ieder van ons begint.

Bij Spadel is JEDI ieders verantwoordelijkheid. Het is niet alleen wat we zeggen - het is ook wat we doen. Samen zetten we inclusie om in actie en maken we het onderdeel van het dagelijks leven in al onze teams.

We willen dat Spadel een plek is waar iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt en vrij is om zichzelf te zijn. Een plek waar eerlijkheid en vertrouwen bepalen hoe we werken, waar iedereen gelijke kansen heeft om te groeien, en waar onze teams een afspiegeling zijn van de diversiteit van de samenleving in al haar vormen - geslacht, leeftijd, afkomst, capaciteiten en achtergrond.



## 2. Wat we bedoelen met JEDI bij Spadel:

We willen zorgen dat we allemaal dezelfde taal spreken en misverstanden voorkomen. Daarom leggen we hier uit wat we bedoelen als we het hebben over diversiteit, gelijkheid en inclusie bij Spadel:

1

### Diversiteit

gaat over de vele verschillen die ieder van ons uniek maken – zoals geslacht, leeftijd, culturele of etnische achtergrond, overtuigingen, seksuele geaardheid, handicap, sociaaleconomische achtergrond of neurodiversiteit.

2

### Gelijkheid

betekent eerlijke behandeling en gelijke toegang tot kansen voor iedereen. Daarbij erkennen we dat mensen verschillende soorten ondersteuning nodig kunnen hebben om hetzelfde resultaat te bereiken.

3

### Inclusie

gaat over het creëren van een omgeving waarin iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt en zich voldoende ondersteund voelt om bij te dragen en te groeien

4

### Gerechtigheid

betekent het wegnemen van barrières en systemische ongelijkheden, zodat iedereen op gelijke voet kan gedijen en deelnemen.

5

### Discriminatie

niets te maken hebben met taakuitvoering.

6

### Beperking

verwijst naar een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke aandoening die iemands vermogen om volledig deel te nemen aan het werk kan beïnvloeden.

7

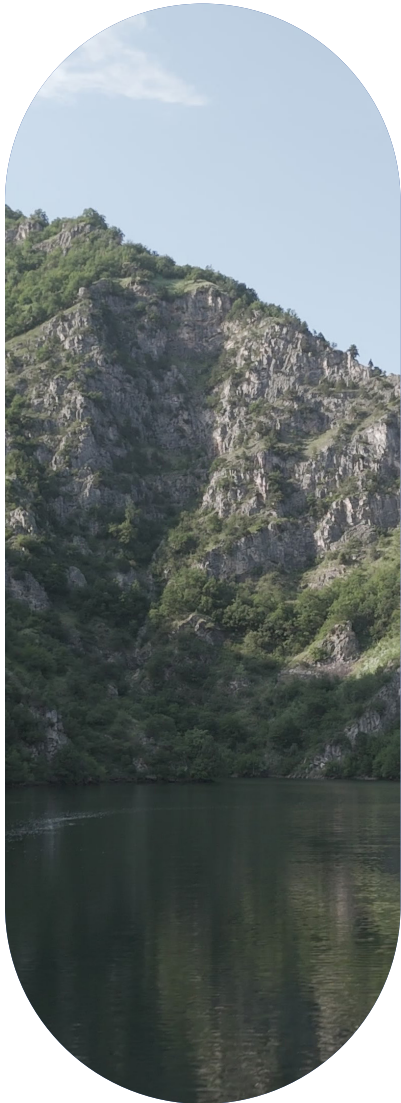
### Etnisch-culturele achtergrond

weerspiegelt iemands erfgoed, cultuur of nationaliteit.

Dit JEDI Beleid moet samen gelezen worden met onze Gedragscode en Klokkenluidersregeling. Deze documenten bieden verdere richtlijnen, ondersteuning en bescherming voor alle werknemers.



# 3. Op wie is dit beleid van toepassing?



Dit beleid geldt voor iedereen die werkt met of voor Spadel Group. Dat houdt in:

- 1 Alle medewerkers: vast, tijdelijk, fulltime of partime;
- 2 Stagiairs, trainees en consultants;
- 3 Uitzendkrachten, freelancers en tijdelijke werknemers;
- 4 Leden van onze bestuurs- en toezichthoudende organen;
- 5 En onze externe partners - waaronder leveranciers, distributeurs en andere belanghebbenden die met ons samenwerken.

We verwachten van al onze partners dat ze dezelfde principes van diversiteit, gelijkheid en inclusie delen en naleven, en dat ze eerlijke en respectvolle praktijken bevorderen binnen hun eigen organisaties en waardeketens.

Dit beleid is van toepassing op alle teams, niveaus en landen, en heeft betrekking op elke fase van het traject van een werknemer; van werving en indiensttreding tot ontwikkeling, promotie, beloning en alle andere aspecten.



# 4. Richtlijnen en hoofdthema's:

Bij Spadel komen diversiteit, gelijkheid en inclusie tot leven in onze dagelijkse handelingen en beslissingen. Deze principes geven richting aan hoe we werken, groeien en voor elkaar zorgen.

## Representatieve diversiteit

2

We willen dat onze teams de rijkdom van de wereld om ons heen weerspiegelen.

- We bouwen teams die de diversiteit weerspiegelen van de landen en markten waarin we actief zijn.
- We stimuleren genderevenwicht en vertegenwoordiging op elk niveau, inclusief leiderschap.

4

## Gelijkheid en welzijn

- We handelen eerlijk en zorgvuldig, zodat iedereen zich kan ontwikkelen.
- - We garanderen gelijkheid in arbeidsomstandigheden, salaris en carrièremogelijkheden.
- - We passen onze werkplekken en processen aan om iedereen erbij te betrekken, vooral collega's met een handicap.
- - Gezondheid, veiligheid en welzijn zijn kernpijlers van onze cultuur.

## Gelijke kansen

1

- Wij geloven dat iedereen een eerlijke kans verdient om te groeien en te slagen.
- We zorgen voor eerlijke en transparante praktijken bij werving, ontwikkeling en promotie.
- We elimineren actief vooroordelen die te maken hebben met geslacht, leeftijd, afkomst, geloof, seksuele geaardheid, handicap, sociaaleconomische achtergrond of andere criteria die niet gerelateerd zijn aan de functie

3

## Inclusie in het dagelijks leven

Inclusie gaat over hoe we voor elkaar opkomen, elke dag.

- We koesteren een cultuur van luisteren, respect en samenwerking.
- We trainen onze people managers om inclusief en met empathie leiding te geven.
- We moedigen elke stem aan om gehoord te worden en creëren samen oplossingen.

5

## Verantwoording en transparantie

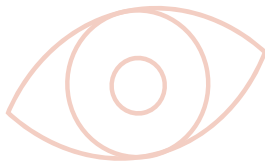
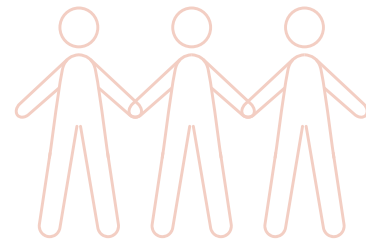
We houden onszelf verantwoordelijk voor vooruitgang, niet voor beloften.

- We stellen meetbare JEDI-doelstellingen vast.
- We volgen de vooruitgang met duidelijke indicatoren zoals werving, promotie, eNPS en gendervertegenwoordiging.
- We delen onze vooruitgang elk jaar openlijk via ons duurzaamheidsverslag (CSRD) en jaarverslag.



# 5. Onze concrete verplichtingen

Bij Spadel zetten we onze JEDI-ambitie om in daden door dagelijkse keuzes en verbintenissen op lange termijn. Zo brengen we inclusie tot leven in ons bedrijf en in onze gemeenschappen.



1

## Werving & selectie

We streven ernaar om mensen met alle achtergronden te verwelkomen en groei te bieden, zodat ze verschillende perspectieven, ervaringen en ideeën naar Spadel kunnen brengen.

- Inclusieve shortlists toepassen in alle wervingsprocessen.
- Samenwerken met scholen, verenigingen en netwerken die diversiteit bevorderen.
- Zorgen dat in onze wervingsmaterialen en sollicitatiegesprekken inclusieve taal en praktijken worden gebruikt.

2

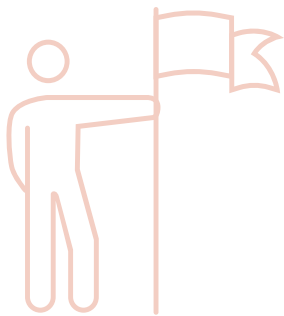
## Leren en bewustwording

We blijven leren om meer open, inclusief en zelfbewust te worden als individu en als bedrijf.

- Regelmatig trainingen aanbieden over onbewuste vooroordelen en inclusief leiderschap.
- JEDI-onderwerpen integreren in leiderschapsontwikkeling en introductieprogramma's.



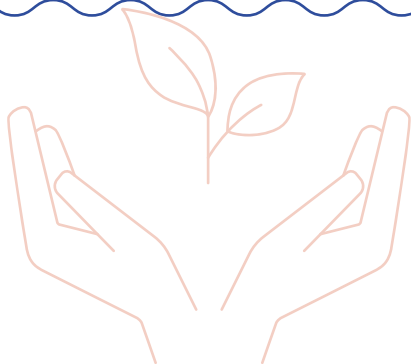
# 5. Onze concrete verplichtingen



## 3 Leiderschap en bestuur

Inclusie begint met een voorbeeld. Onze leiders spelen een sleutelrol om ervoor te zorgen dat JEDI deel uitmaakt van elke beslissing.

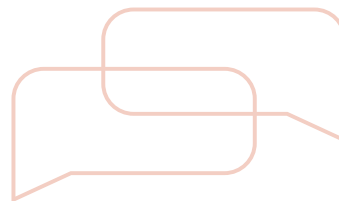
- Een JEDI-comité oprichten met vertegenwoordiging van alle landen en functies.
- Leidinggevende sponsoring toewijzen op ExCom-niveau om te borgen dat JEDI bovenaan de agenda blijft staan.
- Regelmatig rapporteren over de voortgang van JEDI om transparantie en verantwoording te handhaven.



## 4 Dialoog en feedback

We luisteren, leren en handelen – omdat inclusie groeit door open gesprekken en vertrouwen.

- Regelmatig enquêtes uitvoeren om inclusie en betrokkenheid te meten.
- Vertrouwelijke kanalen onderhouden voor het melden van discriminatie of wangedrag.
- Stimuleer dialoog en feedback via focusgroepen, luistersessies en plaatselijke JEDI-ambassadeurs.



## 5 Gemeenschap en partners

Onze impact gaat verder dan onze muren. We willen een verschil maken in de gemeenschappen waar we deel van uitmaken.

- Lokale initiatieven ondersteunen op het gebied van sociale integratie, gendergelijkheid en werkgelegenheid voor jongeren en senioren.
- Samenwerken met leveranciers en partners die onze JEDI-verplichtingen delen.
- Vrijwilligersinitiatieven promoten, zoals onze Positive Impact Day, die de verbondenheid en sociale inclusie in onze regio's versterken.



# 6. Onze rollen en verantwoordelijkheden

Het opbouwen van een inclusieve cultuur is een gezamenlijke reis. Iedereen heeft een rol te spelen in het realiseren ervan.

1

## Eigenaar van het beleid

De Group People Director borgt dat ons JEDI-beleid relevant en actief blijft en in lijn met de waarden van Spadel.

2

## Implementatie

Onze People Leads en afdelingshoofden brengen dit beleid elke dag tot leven door JEDI te verankeren in hun teams en beslissingen.

3

## Toezicht

Het JEDI-comité volgt onze vooruitgang, deelt inzichten en brengt regelmatig verslag uit aan het ExCom.

4

## Reporting

We delen onze vooruitgang elk jaar openlijk via ons Duurzaamheidsverslag, Jaarverslag en onze ExCom-beoordelingen.

## Escalatie

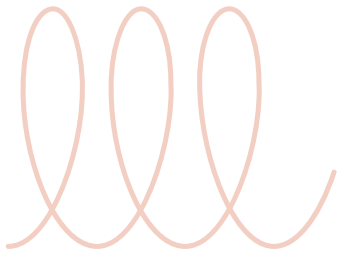
5

Als iemand gedrag ervaart of iets observeert dat tegen onze waarden ingaat, kan bezorgdheid veilig worden gemeld via onze kanalen Klokkenluider of Vertrouwenspersoon. Elke melding wordt met zorg, vertrouwelijkheid en respect behandeld.



# 7. Hoe we onze voortgang bijhouden

Wij geloven dat vooruitgang het belangrijkste is wanneer deze wordt gemeten, gedeeld en gebruikt om dingen beter te maken.



## Frequentie

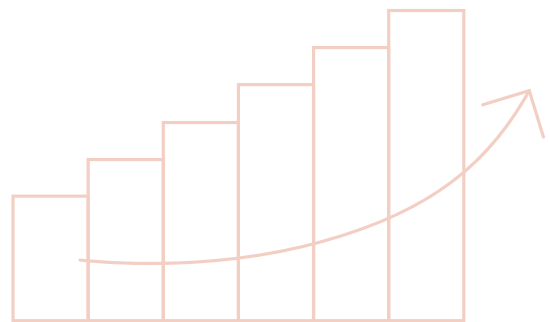
1

We evalueren onze JEDI-voortgang elk jaar - en indien nodig halverwege het jaar - om onze acties op schema te houden.

## Metriek

2

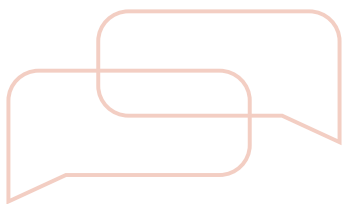
We kijken naar belangrijke indicatoren zoals promotiepercentages, gelijke beloning, gendervertegenwoordiging en onze eNPS-score.



## Opvolging

3

We bespreken de resultaten met het ExCom en delen ze openlijk met alle medewerkers via onze interne communicatiekanalen.



## Verbetering

4

Waar we hiaten zien, komen we in actie - we maken gerichte plannen om samen te blijven verbeteren.



## 8. Hoe we verbonden en betrokken blijven



Inclusie groeit als we het gesprek gaande houden en iedereen deel is van de vooruitgang.

1

Ons JEDI-beleid wordt met alle werknemers gedeeld via onboarding, ons intranet (SharePoint) en andere communicatiekanalen wanneer dat nodig is.

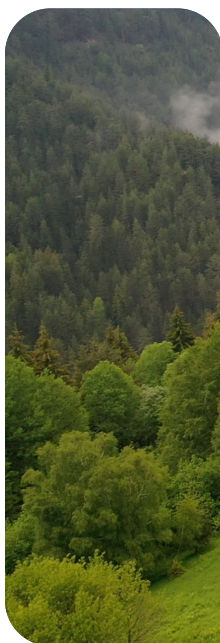
2

We moedigen iedereen aan om ideeën en feedback te delen - via enquêtes, workshops of door contact op te nemen met de JEDI-commissie

3

Elk jaar helpen bewustmakingscampagnes en evenementen ons om onze verschillen te vieren, belangrijke mijlpalen op het gebied van diversiteit te markeren, en te blijven bouwen aan de inclusieve cultuur waar we bij Spadel trots op zijn.

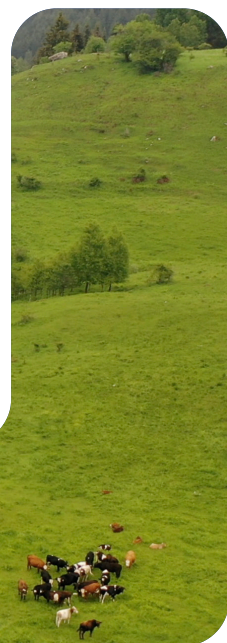
## 9. Een veilige en respectvolle werkplek creëren



Bij Spadel behandelen we elkaar met respect - altijd. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie, pesterijen, intimidatie of micro-agressie.

Als iemand gedrag ervaart of iets observeert dat tegen onze waarden ingaat, moedigen we diegene aan om dit te melden - via het klokkenluiderskanaal of door contact op te nemen met een vertrouwenspersoon.

Elk zorgpunt wordt serieus genomen en vertrouwelijk, zorgvuldig en met respect behandeld, met de duidelijke belofte dat niemand represailles hoeft te vrezen als ze hun stem laten horen



# 10. Onze ambitie voor 2030

We willen we dat inclusie volledig deel uitmaakt van wie we zijn en hoe we werken voor 2030. Niet als een project, maar als een mentaliteit die elke dag wordt geleefd en beleefd.



1

## Evenwichtige vertegenwoordiging

Diversiteit bereiken met betrekking tot geslacht, leeftijd en achtergrond op alle niveaus van de organisatie.

2

## Inclusieve cultuur

Onze inclusiescore blijven verbeteren door regelmatige feedback en betrokkenheidsenquêtes.

3

## Werkgever naar keuze

Op al onze markten erkend worden als een bedrijf waar mensen zich thuis voelen en zichzelf kunnen ontplooiën.

4

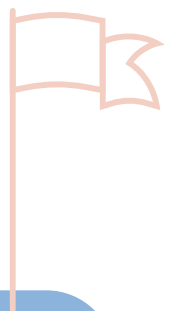
## Alledaagse inclusie

Maak JEDI onderdeel van dagelijkse acties, leiderschapsgedrag en zakelijke beslissingen in heel Spadel.

5

## Transparantie en vooruitgang

Elk jaar onze JEDI-prestaties en leerervaringen delen, inclusief verhalen over lokale initiatieven en werkplekaanpassingen die echt verschil maken.



Samen blijven we vooruitgaan. We creëren een werkplek waar iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt, en waar inclusie de manier bepaalt waarop we groeien als One Spadel Team.



# 11. Conclusie

Bij Spadel zien we diversiteit, gelijkheid en inclusie als onderdeel van wie we zijn en hoe we groeien.

Dit beleid is geen formaliteit. Het is een levende verplichting die richting geeft aan hoe we werken, leiding geven en voor elkaar zorgen.

Het opbouwen van een inclusieve cultuur kost tijd en collectieve inspanning. Het gebeurt wanneer ieder van ons luistert, leert en handelt met respect en openheid – elke dag.

Door onze waarden na te leven – positieve impact creëren, flexibel en besluitvaardig zijn, verwachtingen overtreffen en opereren als één team – brengen we deze toewijding tot leven.

Samen geven we vorm aan een werkplek waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt en vrij is om zichzelf te zijn.

Een plek waar inclusie niet alleen iets is waar we in geloven – het is iets dat we samen doen, als One Spadel Team.

