



Duurzaam inkoopbeleid van Spadel

De missie van Spadel is om mensen en de natuur te verbinden voor een gezonder leven, vandaag en morgen. Die missie is alleen relevant als ze ook geldt voor de mensen die helpen ze mogelijk te maken, en voor de natuurlijke hulpbronnen waar we allemaal van afhankelijk zijn, ook in onze toeleveringsketen. Dit Beleid beschrijft onze inzet voor ethische, sociale en milieunormen en wat we elke leverancier, agent en onderaannemer vragen te handhaven wanneer ze met ons samenwerken.

Gedeelde waarden vormen de basis voor sterke, duurzame zakelijke relaties. We verwachten van onze leveranciers dat ze deze principes in hun eigen praktijk overnemen en hun medewerkers, agenten en onderaannemers dienovereenkomstig opleiden.

Onze inzet voor mensenrechten

Spadel verbindt zich er publiekelijk toe de mensenrechten te respecteren, in overeenstemming met:

- de VN-richtsnoeren voor het bedrijfsleven en de mensenrechten;
- het Internationaal Handvest van de Rechten van de Mens, met inbegrip van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;
- de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over de fundamentele beginselen en rechten op het werk.

Deze verbintenis geldt voor onze eigen medewerkers, de medewerkers van onze leveranciers en de gemeenschappen waar we producten inkopen, en omvat een verbintenis om regelmatig onze impact te evalueren en alle schade te herstellen die we hebben veroorzaakt of waaraan we hebben bijgedragen. Het is ter formele goedkeuring voorgelegd aan het Executive Committee van Spadel.

In 2026 beoordeelde Spadel zijn mensenrechtenrisico's in de gehele toeleveringsketen: het in kaart brengen van de omvang en het identificeren van risico's door middel van deskresearch. Van 105 gescreende potentiële effecten werden er 4 als saillant bevestigd:

- Vrijheid van dwangarbeid
- Recht op gunstige arbeidsomstandigheden
- Recht op sociale zekerheid
- Vrijheid van kinderarbeid

Een samenvatting wordt gepubliceerd op www.spadel.com en ten minste om de vijf jaar vernieuwd, waarin wordt aangegeven hoe Spadel prioriteit geeft aan de impact en die voorkomt en aanpakt in dit Beleid.

Samenwerking met onze leveranciers

Dit Beleid legt niet-onderhandelbare minimumnormen vast, die van toepassing zijn op zowel Spadel als zijn leveranciers, en die wij leveranciers, hun medewerkers, agenten en onderaannemers vragen te respecteren.

We moedigen leveranciers aan om zich aan te passen aan internationaal erkende normen op het gebied van zakelijk gedrag, mensenrechten en milieu, en we ondersteunen hen bij het verbeteren, verifiëren en aantonen van naleving, door middel van zelfbeoordeling, samenwerking bij evaluaties en waar nodig corrigerende maatregelen.

We houden ons aan dezelfde normen die we van onze leveranciers vragen: we vragen niets van hen wat we zelf niet willen doen.

Spadel behoudt zich het recht voor om een overeenkomst met een leverancier te beëindigen die geen blijk geeft van daadwerkelijke inzet voor dit Beleid.

Zich uitspreken

Spadel houdt zich aan de hoogste normen van bedrijfsethiek. Ons klokkenluidersbeleid stelt stakeholders in staat om zorgen over feitelijk of vermeend wangedrag veilig te melden, zonder angst voor vergelding; elke melding wordt ernstig behandeld, zorgvuldig onderzocht en onverwijld aangepakt.

Principe 1: Ethisch engagement bij het zakendoen

De relaties van Spadel met zakenpartners zijn gebaseerd op eerlijkheid, integriteit en rechtvaardigheid, in een open, concurrerende omgeving.

Naleving van de wet — Spadel en zijn leveranciers leven alle toepasselijke wetten na; als die er niet zijn, handelen wij in overeenstemming met dit Beleid.

Ongepast voordeel — Spadel biedt, belooft of aanvaardt nooit ongepaste voordelen, hetzij rechtstreeks of via tussenpersonen, om zaken te kunnen doen of te blijven doen.

Belangenconflicten — Medewerkers van Spadel vermijden conflicten tussen persoonlijke belangen en de belangen van het bedrijf.

Eerlijke concurrentie — Spadel concurreert op rechtmatige en eerlijke wijze op basis van de merites van zijn producten en diensten.

Voedsel fraude — Spadel voldoet aan de BRC-vereisten voor de preventie van voedsel fraude, waaronder een jaarlijkse kwetsbaarheidsevaluatie voor voedsel fraude en een mitigatieplan.

Wij verwachten van leveranciers dat zij aan dezelfde normen voldoen, door middel van hun eigen beleid en procedures.

Principe 2: Milieu-engagement

Spadel werkt voortdurend aan het minimaliseren van zijn milieu-impact, door zijn beleid af te stemmen op de hoogste normen van milieubescherming en het te integreren in zijn activiteiten en opleiding.

We streven naar een vruchtbare samenwerking met leveranciers om beste praktijken te delen en de vooruitgang te meten ten opzichte van gemeenschappelijke doelstellingen, met een vergelijkbare nadruk op:

- **Energie** — het meten en verminderen van het gebruik ervan in de productie en distributie.
- **Water** — het meten en verminderen van het gebruik en de afvoer van water.
- **Afval** — het meten en verminderen van afvalproductie.
- **CO2** — het verminderen van de koolstofvoetafdruk van producten en diensten gedurende hun levenscyclus.
- **Biodiversiteit** — het meten en verminderen van onze impact op de biodiversiteit.

Principe 3: Sociaal engagement ten aanzien van medewerkers

Spadel zet zich in voor een werkplek die gebaseerd is op vertrouwen, eerlijkheid en rechtvaardige behandeling en verwacht van zijn leveranciers dat zij zich voor dezelfde principes inzetten.

Kinderarbeid

Kinderarbeid is in geen geval toegestaan. Volgens de definities van de IAO is een kind iemand jonger dan 15 jaar (of de hogere leeftijd die door de lokale onderwijswet is vastgesteld). Er kunnen beperkte uitzonderingen gelden voor de leeftijd van 13–15 jaar (of 12–14 jaar voor licht werk) wanneer het werk veilig is en geen invloed heeft op scholing of ontwikkeling.

Dwangarbeid en moderne slavernij

Alle tewerkstelling gebeurt vrijwillig. Dwang- en gevangenisarbeid, contractarbeid of horige arbeid, en elke andere vorm van moderne slavernij, zijn niet toegestaan.

Vrijheid van vereniging

Medewerkers hebben het recht zich aan te sluiten bij vakbonden of andere organisaties van hun keuze en collectief te onderhandelen in overeenstemming met de lokale wetgeving.

Non-discriminatie

Discriminatie op grond van ras, godsdienst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, politieke overtuiging of sociaal of vakbondslidmaatschap is niet toegestaan. Medewerkers worden bij alle werkgelegenheidsbeslissingen uitsluitend beoordeeld op vaardigheden, capaciteiten en prestaties.

Loon en werktijden

Het loon en de werktijden weerspiegelen ten minste de toepasselijke wettelijke minimumnormen. Elke medewerker krijgt ten minste één rustdag tijdens een werkperiode van zeven dagen, in overeenstemming met de lokale wetgeving.

Intimidatie

Medewerkers mogen niet worden onderworpen aan fysieke, verbale, seksuele of psychologische intimidatie op het werk.

Gezondheid en veiligheid

Medewerkers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Spadel hanteert een uitgebreid veiligheids- en gezondheidsbeleid voor iedereen die zijn vestigingen betreedt, dat strikt wordt gehandhaafd.

Wij verwachten van leveranciers dat zij even hoge normen hanteren en internationale normen toepassen waar lokale regelgeving ontbreekt, waaronder:

- passende beschermingsmiddelen voor medewerkers;
- veiligheidsprocedures en gevarentraining;
- gevaren- en risicobeoordeling van apparatuur en processen;
- ongevallencontrole en nauwkeurige registratie.

Goedkeuring door Executive Leadership

Gereviseerd door: Afdelingen Inkoop en Duurzaamheid | **Goedgekeurd door:** Het Executive Committee van Spadel 30/09/2026 | **Indieningsdatum:** 30/09/2026 |

Volgende beoordeling: jaarlijks of eerder indien normen, voorschriften of resultaten van risicobeoordeling veranderen.