



Politique Achats Durables Spadel

La mission de Spadel est de connecter les gens et la nature pour une vie plus saine, aujourd'hui et demain. Cette mission n'a de sens que si elle s'applique également aux personnes qui contribuent à sa réalisation, ainsi qu'aux ressources naturelles dont nous dépendons tous, y compris tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. La présente Politique définit notre engagement en faveur de normes éthiques, sociales et environnementales, ainsi que les principes que nous demandons à chaque fournisseur, agent et sous-traitant de respecter dans le cadre de sa collaboration avec nous.

Les valeurs communes constituent le fondement de relations professionnelles solides et durables. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils appliquent ces principes dans leurs propres pratiques et qu'ils sensibilisent leurs employés, leurs agents et leurs sous-traitants en conséquence.

Notre engagement en faveur des droits de l'homme

Spadel s'engage publiquement à respecter les droits de l'homme, conformément :

- aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- à la Charte internationale des droits de l'homme, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Cet engagement s'applique à nos propres travailleurs, aux travailleurs de nos fournisseurs ainsi qu'aux communautés dans lesquelles nous nous approvisionnons, et implique notamment d'évaluer régulièrement notre impact et de remédier à tout préjudice que nous avons causé ou auquel nous avons contribué. Il a été soumis pour approbation formelle au Comité Exécutif de Spadel.

En 2026, Spadel a évalué ses risques en matière de droits de l'homme sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement : elle a cartographié le périmètre et identifié les risques grâce à une étude documentaire. Sur les 105 impacts potentiels examinés, 4 ont été confirmés comme étant majeurs :

- L'absence de travail forcé
- Le droit à des conditions de travail favorables
- Le droit à la sécurité sociale
- L'absence de travail des enfants

Un résumé est publié sur www.spadel.com et mis à jour au moins tous les cinq ans, expliquant comment Spadel hiérarchise, prévient et gère les impacts tout au long de la présente Politique.

Travailler avec nos fournisseurs

La présente Politique fixe des normes minimales non négociables, applicables tant à Spadel qu'à ses fournisseurs, que nous demandons aux fournisseurs, à leurs employés, agents et sous-traitants de respecter.

Nous encourageons nos fournisseurs à se conformer aux normes internationalement reconnues en matière de conduite des affaires, de droits de l'homme et d'environnement, et nous les aidons à améliorer, vérifier et démontrer leur conformité, par le biais d'auto-évaluations, d'une coopération lors des évaluations et de mesures correctives si nécessaire.

Nous nous imposons les mêmes exigences que celles que nous demandons à nos fournisseurs : nous ne leur demandons rien que nous ne soyons prêts à faire nous-mêmes.

Spadel se réserve le droit de résilier tout contrat conclu avec un fournisseur qui ne ferait pas preuve d'un engagement sincère envers la présente Politique.

Prise de parole

Spadel s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique des affaires. Notre politique d'alerte permet aux parties prenantes de signaler en toute sécurité leurs préoccupations concernant des fautes réelles ou présumées, sans craindre de représailles ; chaque signalement est pris au sérieux, fait l'objet d'une enquête minutieuse et est traité sans délai.

Principe 1 : Engagement éthique dans la conduite des affaires

Les relations de Spadel avec ses partenaires commerciaux reposent sur l'honnêteté, l'intégrité et l'équité, dans un environnement ouvert et concurrentiel.

Respect de la loi — Spadel et ses fournisseurs se conforment à toutes les lois applicables ; lorsqu'il n'en existe pas, nous agissons conformément à la présente Politique.

Avantage indu — Spadel n'offre, ne promet ou n'accepte jamais d'avantages indus, directement ou par le biais d'intermédiaires, pour obtenir ou conserver des affaires.

Conflits d'intérêts — Les employés de Spadel évitent tout conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de l'entreprise.

Concurrence loyale — Spadel mène une concurrence légale et loyale, fondée sur la qualité de ses produits et services.

Fraude alimentaire — Spadel respecte les exigences du référentiel BRC en matière de prévention de la fraude alimentaire, notamment en réalisant chaque année une évaluation de la vulnérabilité à la fraude alimentaire et en mettant en place un plan d'atténuation des risques.

Nous attendons des fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes, par le biais de leurs propres politiques et procédures.

Principe 2 : Engagement environnemental

Spadel s'efforce en permanence de réduire au minimum son impact sur l'environnement, en alignant ses politiques sur les normes les plus strictes en matière de protection de l'environnement et en les intégrant dans ses activités et ses formations.

Nous souhaitons établir une coopération fructueuse avec nos fournisseurs afin de partager les meilleures pratiques et d'évaluer les progrès réalisés par rapport à des objectifs communs, en accordant une importance similaire aux aspects suivants :

- **Énergie** — mesurer et réduire la consommation dans les secteurs de la fabrication et de la distribution.
- **Eau** — mesurer et réduire la consommation et les rejets d'eau.
- **Déchets** — mesurer et réduire la production de déchets.
- **CO₂** — réduire l'empreinte carbone des produits et services tout au long de leur cycle de vie.
- **Biodiversité** — mesurer et réduire notre impact sur la biodiversité.

Principe 3 : Engagement social envers les travailleurs

Spadel s'engage à instaurer un environnement de travail fondé sur la confiance, l'honnêteté et l'équité, et attend de ses fournisseurs qu'ils adhèrent à ces mêmes principes.

Travail des enfants

Le travail des enfants est interdit en toutes circonstances. Conformément aux définitions de l'OIT, est considéré comme « enfant » toute personne âgée de moins de 15 ans (ou de l'âge supérieur fixé par la législation locale en matière d'enseignement). Des exceptions limitées peuvent s'appliquer aux enfants âgés de 13 à 15 ans (ou de 12 à 14 ans pour les travaux légers) lorsque le travail est sans danger et n'affecte ni leur scolarité ni leur développement.

Travail forcé et esclavage moderne

Tout emploi est exercé sur une base volontaire. Le travail forcé et le travail pénitentiaire, le travail sous contrat ou le travail servile, ainsi que toute autre forme d'esclavage moderne, sont interdits.

Liberté d'association

Les travailleurs ont le droit d'adhérer à des syndicats ou à d'autres organisations de leur choix, et de mener des négociations collectives conformément à la législation locale.

Non-discrimination

Toute discrimination fondée sur la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou l'appartenance à une association sociale ou syndicale est interdite. Dans toutes les décisions relatives à l'emploi, les travailleurs sont évalués uniquement sur la base de leurs compétences, de leurs aptitudes et de leurs performances.

Salaires et horaires de travail

Les salaires et les temps de travail respectent au minimum les normes légales en vigueur. Chaque travailleur bénéficie d'au moins un jour de repos au cours d'une période de travail de sept jours, conformément à la législation locale.

Harcèlement

Les travailleurs ne doivent pas être victimes de harcèlement physique, verbal, sexuel ou psychologique sur leur lieu de travail.

Santé et sécurité

Les travailleurs ont droit à un lieu de travail sûr et sain. Spadel applique une politique rigoureuse en matière de sécurité et de santé à l'égard de toute personne accédant à ses sites, et veille à ce qu'elle soit strictement respectée.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mettent en œuvre des normes tout aussi rigoureuses, en appliquant les normes internationales lorsque la réglementation locale présente des lacunes, notamment :

- des équipements de protection adaptés pour les travailleurs ;
- des procédures de sécurité et des formations aux risques ;
- une évaluation des dangers et des risques liés aux équipements et aux processus ;
- un suivi des accidents et une tenue précise des registres.

Approbation par la Direction Générale

Révisé par : Départements Achats et Développement durable | **Approuvé par :** Comité Exécutif de Spadel 30/09/2026 | **Date de soumission :** 30/09/2026 | **Prochaine révision :** tous les ans, ou plus tôt en cas de modification des normes, de la réglementation ou des conclusions de l'évaluation des risques.