

MVO jaarverslag 2020

De toekomst voor de allerkleinsten

Inhoud

CEO statement	3
Feiten & cijfers Prénatal 2020	4
Duurzaamheid binnen Prénatal	8
• Prénatal beleid	8
• Risicoanalyse	9
• Monitoring & evaluatie	10
• Ons duurzaamheidsteam	11
• Onze stakeholders	13
• Klachtenmechanisme	14
Prénatal MVO strategie	15
• Sociaal verantwoorde productie	15
• Milieuvriendelijke productie	26
• Betrokken organisatie	32
Vragen of opmerkingen?	36





ROB VAN DEN NOORT:

‘Ik ben ontzettend trots hoe Prénatal zich door deze moeilijke tijd heen heeft geworsteld.’

CEO statement

Het jaar 2020 gaat de boeken in als een lastig jaar waarin velen fysiek, mentaal en/of financieel zijn geraakt, maar ook als een jaar waarin wij als Prénatal ondanks alles het hoofd boven water hebben weten te houden. Ook al heeft de pandemie een grote impact gehad op onze bedrijfsvoering en verkoop, veel klanten hebben onze webshop gelukkig weten te vinden. We hebben ons weerbaar en flexibel opgesteld; zo hebben wij in tijden van lockdown klantbestellingen zelf aan huis geleverd. Ik ben ontzettend trots hoe Prénatal zich door deze moeilijke tijd heen heeft geworsteld.

De pandemie legt ook bloot hoe hard de meest kwetsbaren in onze wereld geraakt worden. Daarmee is verantwoord ondernemen vandaag de dag nog belangrijker worden. Wij hebben ons zo verantwoord mogelijk opgesteld richting onze leveranciers, waarover meer te lezen is in dit verslag. Daarnaast leggen wij in ons handelen niet alleen de focus op een beter milieu en duurzame grondstoffen,

maar ook op sociale thema's binnen onze productieketen. Zo hebben wij thema's als werknemersvertegenwoordiging en leefbaar loon geprioriteerd om in de komende jaren verdere stappen op te zetten. Ook zijn we binnen onze eigen organisatie MVO verder op de kaart aan het zetten door het te integreren in afdelingsplannen en door het opzetten van een interne MVO werkgroep. Onder leiding van mijzelf en de MVO afdeling ben ik ervan overtuigd dat wij als bedrijf onze mooie maar ook noodzakelijke ambities op het gebied van verantwoord ondernemen verder gaan vormgeven en verwezenlijken.

Ik wens iedereen veel leesplezier in dit derde MVO Jaarverslag van Prénatal.

Rob van den Noort
CEO



Feiten & cijfers Prénatal 2020

MVO Missie: ‘Prénatal draagt bij aan een duurzame wereld voor huidige en toekomstige generaties’

MVO Visie: ‘Prénatal is in 2025 gegroeid tot een maatschappelijk betrokken organisatie die zich onderscheidt op het gebied van sociaal verantwoord en milieuvriendelijk ondernemen.’

Winkels en medewerkers

19 warenhuizen



22 stadswinkels



1 webshop



700 medewerkers



Inkoop 2020

Private label

Prénatal 


**Sweet
Petit**
by Prénatal

79

leveranciers

67% directe inkoop
33% indirecte inkoop

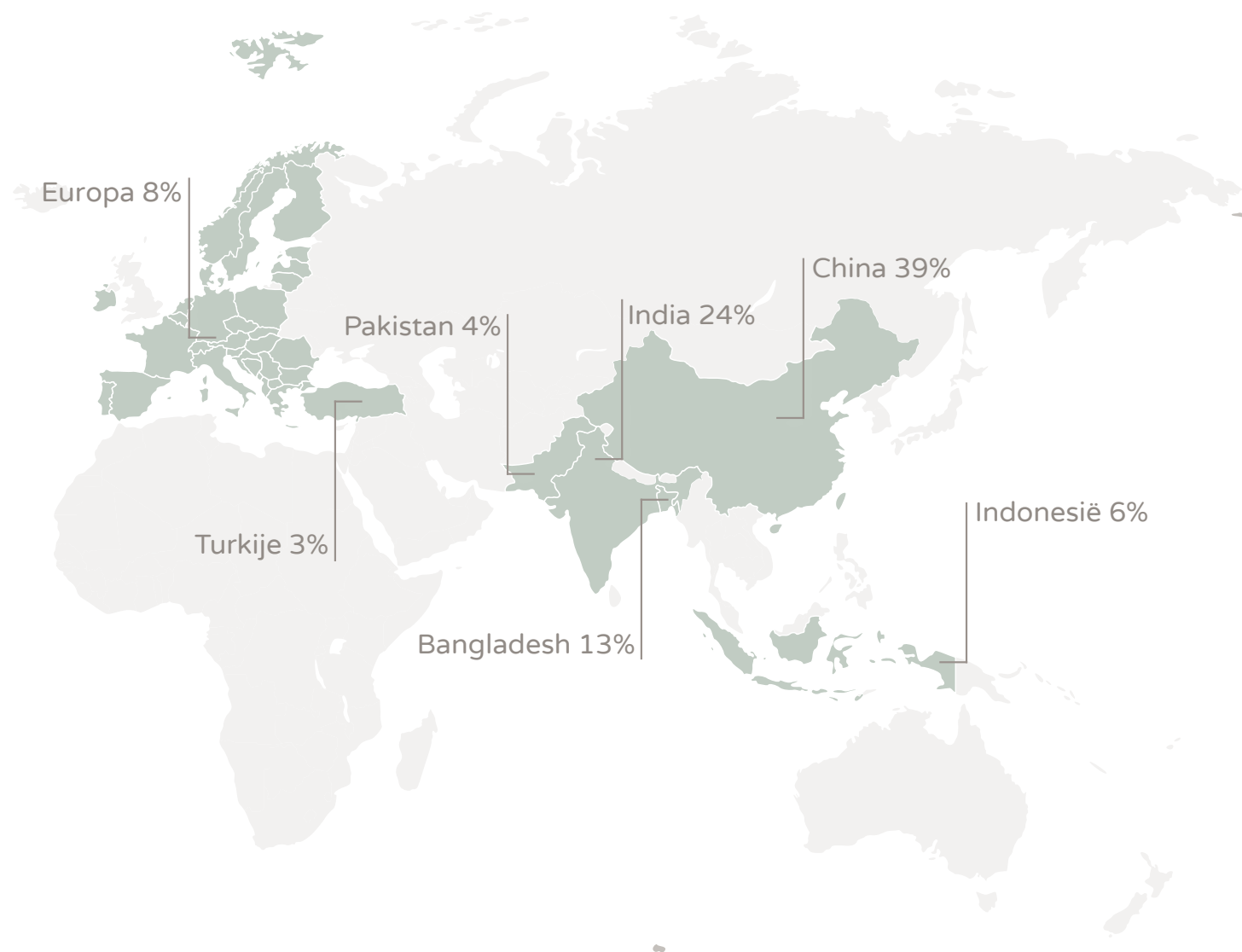
139
fabrieken

19
productielanden

Belangrijkste productielanden Private label 2020

Wij hebben geen eigen productie-locaties, maar kopen in bij onze leveranciers waar we langdurige relaties mee hebben.

We werken met directe leveranciers, importeurs en agenten. In 2020 kochten we het grootste gedeelte van ons assortiment in Azië.



Hoogtepunten 2020



van leveranciers
nieuwe Code of Conduct
ondertekend



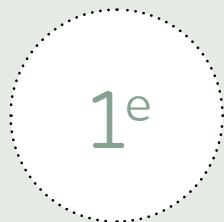
biologisch katoen in
ons assortiment



van fabrieken in
risicolanden heeft een
geldige social audit



nieuwe multi-stakeholder
projecten gestart



product met gerecycled
textiel



initiële veiligheidsissues
opgelost in het Bangladesh
Accord



van HR communicatie
is digitaal

Duurzaamheid binnen Prénatal

PRÉNATAL BELEID

In 2020 hebben wij ons MVO beleid geüpdatet en vastgelegd in de Prénatal Code of Conduct for Commercial Business Partners. Deze gedragscode is gebaseerd op internationale verdragen over verantwoord ondernemen, waaronder:

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- UN Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGPs)
- International Labour Organization (ILO)



‘In 2020 heeft onze afdeling MVO in nauwe afstemming met het management, waaronder met mij, ons MVO beleid opnieuw vormgegeven. Het is een uitgebreid document met de principes waar wij voor staan. De kern is in ieder geval helder: streven naar verantwoorde productie met oog voor mens en milieu.’

Marleen Vonk

Head of Category Management



Het beleidsdocument vermeldt onder andere onze sociale en milieuprincipes, maar beschrijft ook dat wij ons verantwoord opstellen richting de leverancier en dit tevens van hen verwachten. Op een aantal belangrijke thema's hebben we ons beleid verder uitgelicht, waaronder onze Prénatal Child Labour & Young Worker Policy en Prénatal Environmental Policy.

De Code hebben we vanaf september 2020 gedeeld met al onze leveranciers en gevraagd om deze ondertekend terug te sturen. 71% heeft hier eind 2020 gehoor aan gegeven. De Code en de ondertekening ervan vormt de basis voor alle nieuwe relaties die we aangaan. Wij monitoren onze leveranciers in hoeverre zij voldoen aan onze Code.

RISICOANALYSE

Een risicoanalyse is van belang voor het identificeren van potentiële risico's. Hiermee bepalen we welke risico's er mogelijk voorkomen in onze keten, hoe ernstig ze zijn en hoe waarschijnlijk het is dat onze productie eraan gelinkt is. De risicoanalyse vormt de basis van onze MVO strategie waarin we ons focussen op het voorkomen, verminderen en waar nodig herstellen van hoge risico's.

Hoe wij onze risicoanalyse uitvoeren:

1. Evaluatie van onze keten
2. Identificatie van risico's
3. Classificatie: hoog, medium of laag risico
4. Verificatie van risico's
5. Prioritering van risico's
6. Actie op de belangrijkste risico's

Uit de evaluatie van onze keten en risicoanalyse blijkt dat wij te maken hebben met meerdere risicovolle productielanden, producten en materialen. Daarom leggen we de focus op de categorieën waar onze inkoop – en daarmee ook onze impact – het grootst is. Onze focus ligt op de productielanden China, India en Bangladesh, de producten gemaakt van textiel en dan met name het materiaal katoen.



In onze geprioriteerde productielanden werken we actief aan het verbeteren van zowel sociale als milieurisico's. De prioriteit ligt hierbij op de thema's werknemersvertegenwoordiging, kinderarbeid, leefbaar loon en milieu-impact. Deze risico's hebben op de lange-termijn de meest ernstige gevolgen. In onze MVO strategie is deze prioritering verwerkt in ambities voor verbetering.

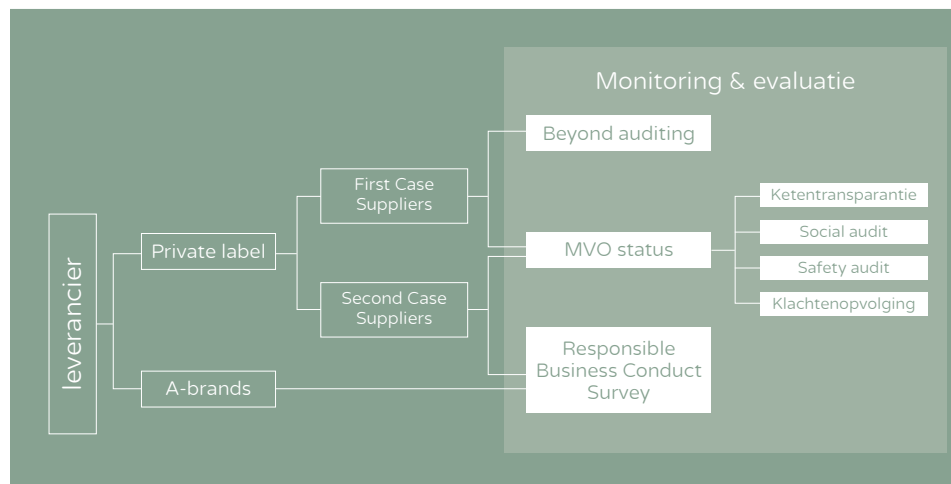
Naar aanleiding van de COVID-19 crisis ontstonden er nieuwe risico's in onze keten. Om de gezondheid van werknemers te kunnen waarborgen hebben onze leveranciers voldoende veiligheidsmaatregelen moeten treffen. Daarnaast zorgde de tijdelijke lockdowns in onze productielanden ervoor dat veel fabrieken en werknemers zonder werk zaten. Deze situatie legde de fundamentele problemen met dienstverbanden en het ontbreken van een sociaal vangnet in deze landen bloot. Wij hebben onze verantwoordelijkheid hierin genomen door geen orders te annuleren waardoor de leverancier van ons nog steeds een stabiele bron van inkomen ontving. Middels onze multi-stakeholder projecten

willen we een stapje verder zetten om deze onderliggende problemen aan te pakken samen met onze leveranciers.

MONITORING & EVALUATIE

Prénatal heeft zowel een Private label als een A-brand assortiment. Onze monitoring op het gebied van MVO verschilt per type leverancier. Drie aspecten zijn onderdeel van onze monitoring en evaluatie: MVO status, beyond auditing en responsible business conduct survey.

- **First Case Suppliers (FCS)** = directe leveranciers voor ons Private label (via Verre Oosten agenten of direct met de fabriek)
- **Second Case Suppliers (SCS)** = indirecte leveranciers voor ons Private label (via importeurs)
- **A-brands** = leveranciers die een eigen merk voeren





‘Onze MVO afdeling zet in samenwerking met de afdeling inkoop grote stappen op het gebied van MVO. Fabrieken en leveranciers worden onder andere gemonitord in hun voortgang op sociaal verantwoorde productie en of ze nog voldoen aan de eisen die we stellen.

Door regelmatig overleg tussen de MVO- en inkoopafdeling hebben wij constant goed in kaart waar we met z'n allen nog verbeteringen kunnen en moeten aanbrengen.’

Taja Bloemer

*Senior Category Manager
Hardwaren*

MVO status

De MVO status geeft aan of een fabriek voldoet aan onze MVO eisen: ketentransparantie, social audit, safety audit en klachtenopvolging. Op basis van hoe goed de fabriek presteert krijgt deze een pass-insufficient-fail status. Deze status koppelen we maandelijks terug aan onze inkoopafdeling en heeft invloed op de business relatie met de fabriek.

Beyond auditing

Beyond auditing houdt in dat we naast het uitvoeren van audits met First Case Suppliers specifieke thema's proberen aan te pakken. We gaan in dat geval dieper op een thema in dan dat het aan bod komt tijdens een audit en we proberen het thema ook verder in de keten aan te pakken. Dit doen we in multi-stakeholder initiatieven waarbij we samenwerken met de leverancier, NGOs en andere experts.

Responsible Business Conduct Survey

De Responsible Business Conduct Survey is een vragenlijst die een indicatie geeft van het duurzaamheidsprofiel van een leverancier. In 2020 hebben we een eerste opzet van de vragenlijst uitgerold naar onze leveranciers en de resultaten verzameld. Het komende jaar willen we de vragenlijst in samenwerking met onze leveranciers verder verbeteren.

ONS DUURZAAMHEIDSTEAM

Iedereen binnen Prénatal kan zijn of haar steentje bijdragen aan de verduurzaming van het bedrijf. Maar om dit handen en voeten te geven zijn er binnen Prénatal 2 duurzaamheidsadviseurs werkzaam die samen het MVO team vormen. Zij zijn gespecialiseerd in sociaal verantwoord ondernemen en milieuvriendelijke productie. Het is hun doel om de organisatie te verduurzamen. Om dit te bereiken stellen zij ambities op, monitoren ze de voortgang en werken ze veel samen met collega's van andere afdelingen en externe stakeholders zoals maatschappelijke organisaties.



Als Sustainability Advisor binnen Prénatal houd ik in de gaten dat onze productie onder sociaal verantwoorde omstandigheden wordt geproduceerd en stuur ik bij waar nodig. Dit doe ik gelukkig niet alleen, maar dag in dag uit in samenwerking met onze inkoopafdeling, leveranciers, auditing bedrijven en maatschappelijke partnerorganisaties. Zo blijven we samen zorgen voor verantwoorde productie.

Jules Beelen

Sustainability Advisor



Sinds 2019 ben ik binnen Prénatal verantwoordelijk voor het verduurzamen van ons assortiment en het verminderen van onze milieu impact. Denk hierbij aan duurzame grondstoffen, milieuvriendelijke processen en gerecyclede verpakkingen. Mijn voorkeur gaat uit naar een flexibele aanpak die past bij onze organisatie, maar ook grote impact kan leveren. Met trots kan ik zeggen dat we ons aandeel biologisch katoen het afgelopen jaar weer verdubbeld hebben en mooie ambities op chemicaliën hebben gezet.

Laurien Dwars
Sustainability Advisor

MVO Werkgroep

In 2019 zijn we gestart met de Prénatal MVO Werkgroep. De meeste afdelingen zijn in deze groep vertegenwoordigd en hun ambassadeurs werken hard aan zijn of haar eigen MVO initiatief. Op deze manier zorgen we ervoor dat onze duurzaamheidstransitie bedrijfsbreed gedragen wordt. Middels een MVO nieuwsbrief stellen we onze collega's elk kwartaal op de hoogte van onze ideeën en hoe het er voor staat. Benieuwd naar de verschillende initiatieven waar we op dit moment aan werken? Hiernaast staat een overzicht van al onze MVO ambassadeurs en hun initiatief.



Jules Beelen
MVO advisor

Ik zet me in voor een sociaal verantwoorde productie van ons assortiment. Denk daarbij aan geen kinderarbeid en een eerlijk loon.



Laurien Dwars
MVO advisor

Ik zet me in voor een milieuvriendelijk geproduceerd assortiment, zoals biologisch katoen en waterbesparing.



Floor de Lange
Coördinator Logistieke Services
Kansen: onderzoeken welke mogelijkheden er zijn binnen logistiek. Denk aan verpakkingen.



Bastiaan van Oorspronk
Coordinator Facility

Kansen: schoner wagenpark, milieuvriendelijkere schoonmaakmiddelen, afvalscheiding, LED-verlichting.



Fabienne Kempeneers
Coordinator Branding

Kansen: duurzaam verzendmateriaal vanuit de webshop, campagnes waarin wij klanten vertellen actief bezig te zijn met MVO.



Willie Brouwer
Manager Sales Support
Kansen: onderzoeken verduurzamen niet-handelsgoederen, denk aan kantoorartikelen, schoonmaakspullen in de winkel maar ook tassen voor klanten.



Saskia Scheening
Coördinator HR Projects
Kansen: opstellen 10 Groene geboden; tips om zelf aan de slag te gaan. Thuiswerkplek MVO-proof, gezonde & vitale collega's.



Francien de Waard
Assistant Category Manager
Kansen: gebruikte babyspullen een 2e kans geven.



Julia Slager
Assistant Merchandise Planner
Kansen: gebruikte babyspullen een 2e kans geven en onderzoeken wat merchandising met MVO kan doen.

ONZE STAKEHOLDERS

Bij Prénatal vinden wij een goede samenwerking met onze stakeholders erg belangrijk. Samen komen we namelijk tot het beste resultaat en realiseren we langdurige impact. We vragen verschillende stakeholders daarom regelmatig om feedback en betrekken hen actief bij onze besluitvorming.

Leveranciers

Wij streven naar lange-termijn relaties met onze leveranciers. Samen met hen werken wij actief aan het verminderen van risico's in onze keten. Dit gaat van sociale risico's die we samen met hen in pilot projecten proberen aan te pakken tot aan milieu risico's die we verminderen door middel van certificeringen. Zij kunnen ook op ons rekenen door onze focus op verantwoord inkopen.

Convenant Duurzame Kleding & Textiel

Sinds 2016 zijn wij ondertekenaar van het Convenant Duurzame Kleding & Textiel. In dit Convenant verenigen merken, brancheorganisaties, NGOs, vakbonden en de Nederlandse overheid zich in hun doel om de textiel keten te verduurzamen. Als ondertekenaar van het Convenant zijn wij verplicht om sociale en

milieu risico's in onze keten aan te pakken en wordt van ons verwacht dat we stappen zetten op onderwerpen zoals transparantie en verantwoorde inkooppraktijken. Jaarlijks schrijven we hiervoor een actieplan en worden we beoordeeld op onze resultaten.

Bangladesh Accord

In 2013 hebben we het Bangladesh Accord ondertekend waarmee de brand- en gebouweiligheid van fabrieken in Bangladesh aanzienlijk is verbeterd. In 2018 hebben wij ook het Transitie Accord ondertekend om deze verbeteringen door te zetten. Het huidige Accord loopt in 2021 af en zal mogelijk overgaan in een nieuwe overeenkomst. Aangezien wij fabrieksveiligheid een belangrijk onderwerp vinden zullen we deelname aan het vervolg zeker in overweging nemen. Om de tussentijdse periode te overbruggen hebben we het interim akkoord ondertekend.

amfori

Ons social audit programma wordt met name gefaciliteerd door ons lidmaatschap in amfori. Deze organisatie coördineert het Business Social Compliance Initiative (BSCI) die een standaard zet – vergelijkbaar met onze Code – waarop het merendeel van onze fabrieken

geïnspecteerd wordt. Het BSCI platform waar op alle audit resultaten inzichtelijk zijn is in 2020 geüpdatet. Nu is er meer ruimte voor de leveranciers om aan te geven hoe ze de gevonden issues gaan verbeteren. Naast auditing houdt amfori ons ook op de hoogte van ontwikkelingen in productielanden en gebruiken we hun classificatie in risicolanden voor ons beleid.

INretail

Prénatal is lid van de brancheorganisatie INretail. Zij adviseren ons over ontwikkelingen in het overheidsbeleid en behartigen onze belangen hierbij. Daarnaast nemen wij actief deel aan hun MVO Werkgroep om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in de markt op het gebied van duurzaamheid.



KLACHTENMECHANISME

Prénatal werkt met verschillende klachtenmechanismes waarbij wij geïnformeerd worden over eventuele misstanden in onze keten. Deze klachten kunnen komen van bijvoorbeeld lokale NGOs, maar ook van fabrieksarbeiders wanneer hun werkomgeving niet veilig genoeg is om zelf klachten in te brengen bij hun management. De type klachten die wij over 2020 hebben ontvangen en hoe we ze hebben geadresseerd wordt in de rest van dit MVO Jaarverslag beschreven.

Onze klachtenmechanismes:

- **Convenant Duurzame Kleding en Textiel** – benadeelden uit de keten van Convenant onder-tekenaars kunnen klachten indienen over zaken zoals kinderarbeid en milieuschade.
- **Bangladesh Accord** – werknemers van Accord fabrieken kunnen confidentieel klachten indienen over gezondheid- en veiligheidsrisico's. Klachten van andere aard worden overigens wel gedocumenteerd en gecommuniceerd naar de betrokken merken.
- **amfori BSCI** – volgens de BSCI Code of Conduct zijn fabrieken verplicht om een eigen klachten mechanisme te onderhouden waarbij werknemers klachten kunnen inbrengen bij het management. Daarnaast is het ook mogelijk om direct klachten in te brengen bij amfori.





Prénatal MVO strategie

SOCIAAL VERANTWOORDE PRODUCTIE

De eerste pilaar van onze MVO strategie is Sociaal verantwoorde productie. Hieronder vallen onze ambities op verantwoorde inkooppraktijken, gelijke kansen, eerlijke arbeidsvoorwaarden en veilige werkomgeving. Door op deze thema's stappen te nemen verkleinen we het risico op sociale misstanden in onze productieketen.



3 MVO pilaren

PILAAR	AMBITIE	KPI	2020	AMBITIE
Sociaal verantwoorde productie	Verantwoorde inkooppraktijken	% fabrieken die voldoen aan onze MVO eisen	63%	100% in 2022
		Aantal fabrieken getraind in Factory Support Program	0	2 in 2022
	Eerlijke arbeidsvoorwaarden	Aantal fabrieken waarbij wij leefbaar loon faciliteren in pilot project	0	1 in 2022
	Veilige werkomgeving	% initiële veiligheidsissues opgelost in het Bangladesh Accord	93%	100% in 2023
Milieu-vriendelijke productie	Duurzame producten	% katoen van biologische landbouw	20%	67% in 2024
		% textiel van dierlijke materialen	0,04%	0% in 2022
		% textiel producten gecertificeerd op veilige chemicaliën	10%	50% in 2025
		% textiel van gerecycled materiaal	0,02%	-
	Duurzame productie processen	Aantal producten met berekende milieu impact in SIM Tool project	-	3 in 2021
	Duurzame bedrijfsvoering	% verpakkingen van gerecycled/duurzaam materiaal	-	Monitoring in 2021
		% vermindering van gemiddeld kWh verbruik per locatie t.o.v. 2018	+1%	-25% in 2025
Betrokken organisatie	Transparantie	Aantal fabrieken waar wij transparant over zijn	0	3 in 2021
	Goed werkgeverschap	% maximaal verzuim	5,06%	4,8% in 2021
	Goede doelen	Geld opgehaald voor goede doelenorganisatie met donatieactie's in onze winkels	€24.090	€30.000

Verantwoorde inkooppraktijken

Samen met onze leveranciers dragen we zorg voor een verantwoorde productie. Dit betekent dat we inkopen bij verantwoorde leveranciers en dat onze inkopers zich verantwoordelijk opstellen richting onze leveranciers. Wij zijn ons ervan bewust dat onze manier van inkopen invloed kan hebben op de mogelijkheid voor leveranciers om aan onze Code principes te voldoen. Daarom behandelen we elkaar met respect, gaan we de dialoog aan en voeren we wijzigingen alleen door na goed overleg.

Monitoring

In 2020 zijn wij gestart met het monitoren van onze inkooppraktijken. We hebben de focus gelegd op annuleringen, inkoop bij lange-termijn relaties en order planning van ons Private label assortiment. Door dit jaarlijks te blijven monitoren krijgen we inzicht in hoe verantwoord onze inkoop is.

Het annuleren van orders die al in productie zijn of al zijn geproduceerd zien wij als onverantwoord. In principe annuleren wij niet en ook tijdens de COVID-19

crisis hebben wij ons daar aan gehouden. Alleen als er veiligheidsissues, extreme productievertraging of als het product niet gemaakt is volgens de overeengekomen specificaties zijn wij genoodzaakt de order te annuleren. De 0,3% orders die in 2020 zijn geannuleerd zijn altijd in overleg gegaan met de leverancier.

Lange-termijn relaties met onze directe leveranciers zijn belangrijk voor ons. Het vormt de basis voor wederzijds vertrouwen zodat we als partners kunnen werken aan verantwoorde en duurzame inkoop. In 2020 kwam 65% van onze textiel inkoop van FCS fabrieken waar wij 5 jaar of langer mee samenwerken.

Orders plannen we zo lang van te voren als mogelijk in. Dit geeft de leverancier de tijd om verantwoord de productie in te plannen en voorkomt het risico op overwerk en subcontracting. In 2020 was 94% van onze orders 3 maanden of langer van te voren ingepland en bijna 20% zelfs langer dan 6 maanden van te voren.



We hebben ons tijdens de COVID crisis gecommitteerd aan het niet annuleren van orders. Dit was geen makkelijke opgave, we hebben veel moeten schuiven in onze collecties en orders in moeten laten vliegen. Ik ben er trots op dat het ondanks deze uitdagingen ons toch is gelukt om heel verantwoord met onze Private label leveranciers om te gaan. Zo hebben we laten zien dat ze ook in tijden van crisis op ons kunnen bouwen.

Marleen Vonk

Head of Category Management

0,3% Geannuleerde Private label orders

65% Inkoop bij fabrieken met lange-termijn relaties¹

94% Orders ≥3 maanden van te voren ingepland²

¹ FCS fabrieken waar we ≥5 jaar mee samenwerken

² FCS textiel leveranciers



Ook binnen de inkoopafdeling vinden we het belangrijk om te weten waar onze artikelen worden gemaakt. Daarom zet ik op iedere purchasing order de fabriek waar productie gaat plaatsvinden, in afstemming met de leverancier. Zo houden we het samen kloppend en inzichtelijk!

Melis Gulbey

Assistent Category Manager Boys

MVO status

Wij stellen verschillende MVO eisen aan de FCS- en SCS-fabrieken die voor ons produceren. Ons streven is dat in 2022 100% van onze Private label productie plaatsvindt bij fabrieken die voldoen aan deze eisen.

- **Ketentransparantie:** inzicht in de locatie- en contactgegevens van iedere fabriek die betrokken is in de productie van onze artikelen
- **Social audit:** een geldig social audit voor fabrieken in risicolanden, inclusief eventueel verbeterplan voor FCS-fabrieken
- **Safety audit:** Bangladesh Accord deelname voor Bengaalse textielfabrieken en een geldig safety audit voor fabrieken waarbij het veiligheidsrisico hoog is
- **Klachtenopvolging:** een gepaste opvolging van ingediende klachten over sociale en milieurisico's

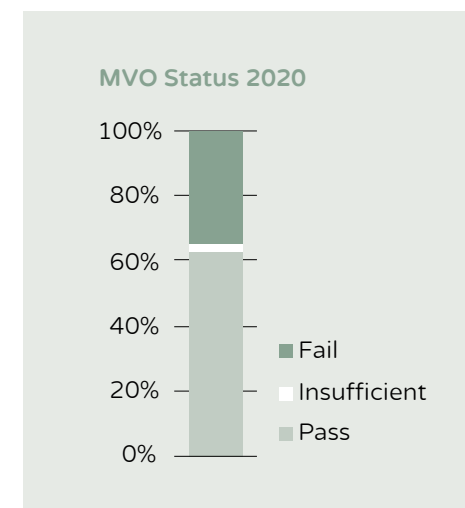
Het merendeel van onze fabrieken voldoet al aan onze MVO eisen. Wij gaan in gesprek met leveranciers die nog niet voldoen aan onze eisen. Met 5 fabrieken

	% fabrieken		
	Fail	Insufficient	Pass
Ketentransparantie	29%	0%	71%
Social audit	7%	3%	90%
Safety audit	1%	0%	99%
Klachtenopvolging	0%	0%	100%

hebben we in 2020 de business relatie voorlopig beëindigd omdat ze niet aan onze eisen voldeden en hier ook geen opvolging aan wilden geven.

Ketentransparantie

Van veruit de meeste fabrieken die voor ons produceren hebben we de basisgegevens inzichtelijk, zoals locatiedetails, productieprocessen en contactdetails. In 2020 hebben we de hoeveelheid gegevens per fabriek echter uitgebouwd. Zo willen we van iedere fabriek weten hoeveel werknemers werkzaam zijn binnen de MVO afdeling van de fabriek en wat hun jaarlijkse productievolume is. De details van FCS-fabrieken hebben we nog verder aangepast om meer inzicht te krijgen in hoeveel werknemers een

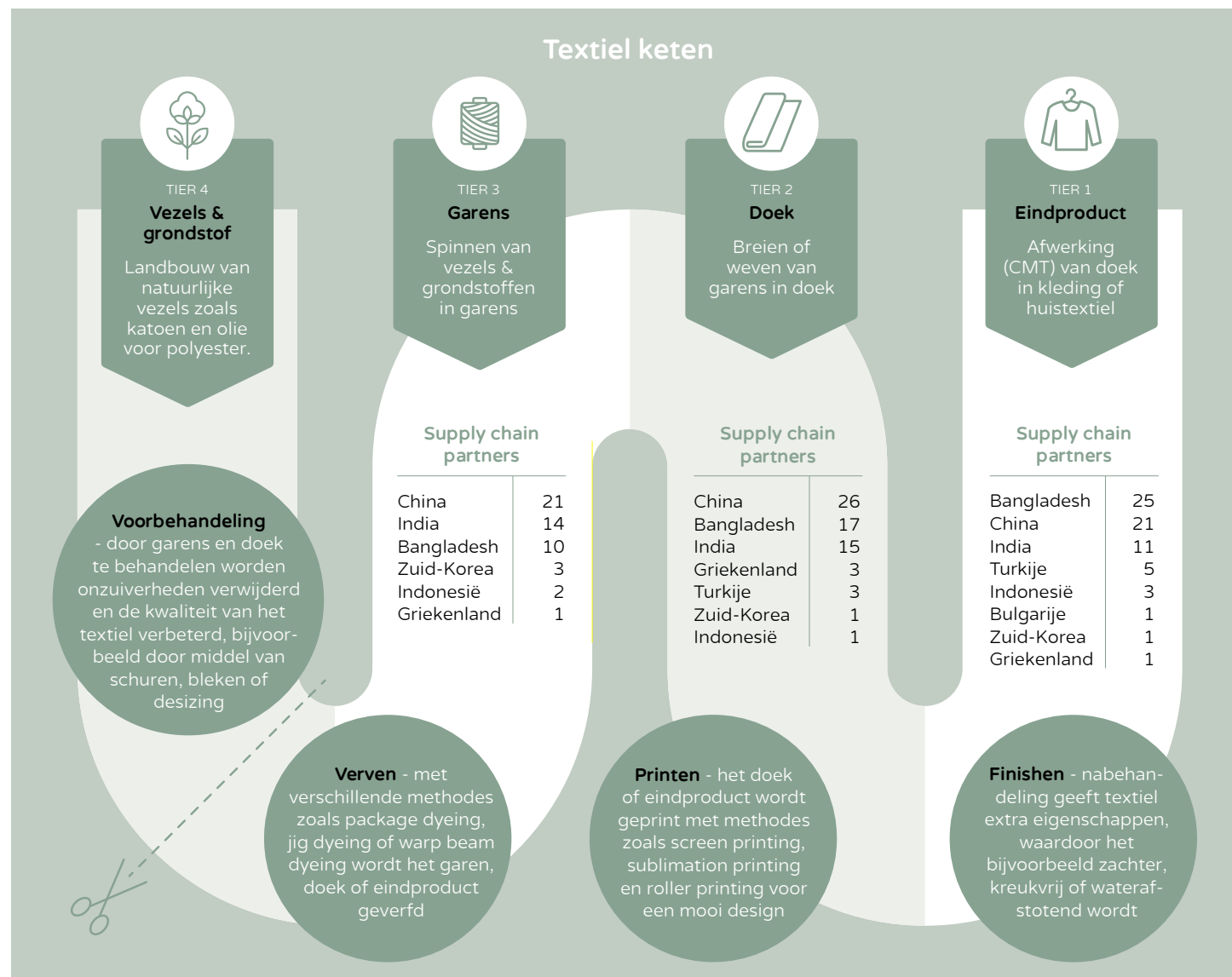


permanent of tijdelijk contract hebben en hoeveel migrantenarbeiders er zijn. Deze informatie gebruiken we om risico's in de keten nog beter in te schatten. Voor ruim een kwart van onze fabrieken geldt dat deze verdergaande inzichten eind 2020 nog niet volledig waren aangevuld.

Van onze FCS textiel leveranciers vragen we de meeste ketentransparantie. Dit betekent dat we willen weten welk proces bij welke fabriek wordt uitgevoerd, van grondstof tot eindproduct. Op dit moment hebben we inzicht tot aan de garensfabrikant. Al deze fabrieken maken onderdeel uit van onze keten en noemen we daarom *supply chain partners*. We werken hard om ons inzicht jaarlijks te verbeteren.

Social audits

Om te controleren of onze producten onder goede werkomstandigheden zijn geproduceerd worden bij al onze fabrieken in risicolanden social audits uitgevoerd. Zo krijgen we een beeld van hoe de fabriek scoort op sociaal verantwoorde productie. De meeste fabrieken



voldoen grotendeels aan onze principes, maar regelmatig worden er bevindingen gedaan die opgelost moeten worden. Daarvoor dient de fabrikant een verbeterplan op te stellen. Wij helpen onze FCS-fabrieken met het opstellen van deze plannen en volgen de implementatie ervan. Social audits en opvolging helpen zowel de fabriek als ons verder op het gebied van verantwoorde productie.

Eind 2020 hadden we van 93% van onze fabrieken in risicolanden een geldig social audit rapport. Van een aantal fabrieken was het audit rapport verlopen of ontbrak deze nog. Bijna 90% van de social audits waren BSCI audits.

Safety audits

Alle textiel fabrieken die in Bangladesh voor ons produceren zijn onderdeel van het Bangladesh Accord en worden periodiek geïnspecteerd op veiligheid. Meer informatie hierover volgt later in dit verslag, bij Veilige werkomgeving. Naast onze Bengaalse textiel fabrieken stelden we ook een safety audit verplicht voor een fabriek in Noord-India. Op 1 juni 2020 in de ochtend bleek een brand te zijn uitgebroken in de fabriek. Er zijn gelukkig geen slachtoffers gevallen, alleen een aantal samples zijn verloren gegaan. Herstelwerkzaamheden zijn in gang gezet

en naar verwachting medio 2021 voltooid, productie is tijdelijk overgebracht naar een andere unit. Wij zijn in uitvoerig overleg met de leverancier over de herstellwerkzaamheden om het risico op brand zo goed als mogelijk uit te sluiten. Uiteraard zal eerst de externe veiligheidsinspectie worden gedaan voordat productie weer gaat plaatsvinden.

Klachtenopvolging

Wij eisen van onze fabrieken dat ze voldoende opvolging en medewerking verlenen in het geval er een klacht tot ons komt die betrekking heeft op hun arbeidsomstandigheden. In 2020 zijn we gestart met het monitoren van klachten en de opvolging hiervan bij onze FCS en SCS fabrieken. In totaal zijn er 7 klachten tot ons gekomen. De social audits (BSCI) vermeldden in 2020 5 klachten in Bangladesh, Thailand en Turkije die intern in de fabriek zijn opgelost. Twee andere klachten kwamen tot ons via externe partijen:

1. Onvoldoende COVID-19 veiligheidsmaatregelen in onze fabriek in Bangladesh

Deze klacht was ingediend op 6 april 2020 en kwam tot ons via het Bangladesh Accord. De indiener maakte zich zorgen over de kwaliteit van de veiligheidsmaatregelen die

de fabriek nam tegen de verspreiding van COVID-19. De fabriek heeft aangegeven dat ze de maatregelen vanuit de overheid opvolgden, mondklappers uitdeelden aan iedere werknemer, desinfectiemiddelen faciliteerden en de productie opnieuw had ingedeeld voor social distancing. Ook werd de temperatuur van alle werknemers opgemeten en werden werknemers met een te hoge temperatuur doorgestuurd voor een test. Op 1 november 2020 kwam het officiële bericht van het Accord dat de klacht was opgelost.

2. Kinderarbeid en gedwongen arbeid bij een spinnerij in India

In augustus 2020 zijn wij door het Convenant en stakeholder Arisa benaderd over indicaties van kinderarbeid en gedwongen arbeid bij een spinnerij in India. Het ging om zo'n 170 kinderarbeiders en jonge arbeiders die 's nachts en tegen hun wil in daar aan het werk waren. Deze spinnerij zou mogelijk onderdeel uitmaken van onze productieketen. We hebben deze klacht serieus opgepakt en al snel bleek dat wij gelukkig niet verbonden waren aan deze fabriek. Wel zagen we de ernst van de situatie in; wij willen absoluut niet verbonden zijn aan dit soort misstanden dieper in de

keten. Op ons verzoek zullen onze leveranciers in India daarom extra monitoring doen op deze risico's bij hun toeleveranciers.

Beyond auditing: Factory Support Program

Om naast auditing en klachtenopvolging meer impact te realiseren in onze keten zijn we in India gestart met het *Factory Support Program*. Dit is een voorbeeld van beyond auditing waarin we samen met externe partners werken aan verdere verbeterlagen in onze productieketens.

Een goede werkgever-werknemer relatie is essentieel om als bedrijf te groeien en voort te bestaan. Dit geldt ook voor fabrieken in het Verre Oosten. Er is een duidelijke relatie tussen commerciële uitdagingen zoals productiviteit en de uitdaging om goede werkomstandigheden te waarborgen. Aan de ene kant is het belangrijk dat werknemers zich bewust zijn van hun rechten en verantwoordelijkheden. Aan de andere kant moeten zij eventuele problemen op de werkvloer vroegtijdig kunnen signaleren en aanklaarten bij

het management, met name kwetsbare groepen zoals migranten arbeiders. Daarvoor is goede werknemersvertegenwoordiging essentieel, bijvoorbeeld in de vorm van fabriekscommissies.

In het Factory Support Program dat eind 2020 van start is gegaan, worden onze leveranciers in zuid-India getraind en begeleid door de lokale partner SAVE. Hierin wordt gewerkt aan bewustwording onder werknemers én management over hun rechten en plichten, naast het functioneel opzetten van de interne fabriekscommissies. Deze commissies buigen zich over de verbetering van en eventuele klachten op uiteenlopende onderwerpen zoals veiligheid in de fabriek, algemene arbeidsvoorwaarden maar ook of de lunch in de kantine wel naar wens is. De commissies zijn een aanspreekpunt voor werknemers om hun zorgen te uiten waarna verbeterstappen kunnen worden afgestemd en uitgevoerd, ook in overleg met management. Dit brengt de interne dialoog op gang en is extra relevant in fabrieken waar geen vakbond actief is.

Dit programma slaat meerdere vliegen in één klap: de fabrieken voldoen aan wetgeving door zorg te dragen voor een prettige arbeidsomgeving waardoor productiviteit en werknemerstevredenheid zullen toenemen. Daar waar onze manier van inkopen invloed heeft op het slagen van dit project zullen wij meedenken in oplossingen.

Het programma loopt 3 jaar en is reeds gestart bij twee van onze zuid-Indiase fabrikanten: Sristi Garments en Sri VNS Textiles – samen goed voor ongeveer 20% van onze totale FCS-inkoopwaarde in 2020. Onze ambitie is om binnen het traject ook hun supply chain partners te betrekken bij dit programma, zodat we ook bij deze toeleveranciers impact kunnen gaan maken. Dit project heeft tevens als einddoel om de leerpunten te evalueren en daarmee ons algemene beleid op het gebied van werknemersvertegenwoordiging en een functioneel klachtenmechanisme op de werkvloer verder aan te scherpen. Dit zal vervolgens worden toegevoegd aan onze Code en daarmee gaan gelden voor al onze leveranciers.



The personal commitment towards getting started with the Factory Support Program was very excellent by the purchasing team of Prénatal, the way of communicating with the suppliers about the project was amazing, that supported both the factories to agree and were able to start implementing the program right away.

Mary Viyakula
Executive Director SAVE



Gelijke kansen

Ieder individu moet gelijke kansen krijgen om zich ten volle te kunnen ontplooiën. Zaken als kinderarbeid en gedwongen arbeid ontnemen individuen het recht op deze kans. Uiteraard zijn wij tegen elke vorm van kinderarbeid of gedwongen arbeid. Gelukkig zijn wij nog geen gevallen hiervan tegengekomen in onze directe productieketens, ook niet ten tijde van de COVID-19 crisis. Echter weten we dat het risico aanwezig is in productielanden waar wij inkopen. Vandaar dat wij prioriteit geven aan deze thema's en er altijd alert op zijn, onder andere middels onze social audits. Daarnaast hebben wij afgelopen jaar ons beleid tegen kinderarbeid opgesteld samen met externe partners waaronder Arisa, SAVE en Fair Labor Association en gedeeld met onze leveranciers. Daarin staat onder meer welke stappen moeten worden ondernomen als kinderarbeid voor blijkt te komen bij een productielocatie. Maar om het risico nog verder te verminderen gaan we een stap verder.

Verkleinen risico op kinderarbeid en gedwongen arbeid

Bij het werven van nieuw personeel is het cruciaal dat het risico op kinderarbeid en gedwongen arbeid wordt verkleind. Vandaar dat we ons beleid op het gebied van verantwoord werven verder willen aanscherpen in samenwerking met (lokale) experts, zodat nog beter duidelijk wordt wat we van onze leveranciers en hun ketenpartners verwachten. Een gedegen leeftijdscontrole is in dit beleid essentieel.

Eerlijke arbeidsvoorwaarden

Werken onder eerlijke arbeidsvoorwaarden is voor mensen essentieel om zichzelf en hun familie te kunnen voorzien in hun levensonderhoud. Daarom controleren we arbeidsvoorwaarden zoals contracten, lonen en overwerk bij onze leveranciers. Per land en zelfs per regio kunnen er andere arbeidsrechten gelden waaraan fabrikanten moeten voldoen. Onze social audits controleren hierop.

Tijdens de COVID-19 crisis stonden de eerlijke arbeidsvoorwaarden onder druk

in onze productielanden. Fabrieken moesten vanwege de lockdown hun deuren tijdelijk sluiten en met name werknemers die zonder vast contract op stukloon werkten werden hierdoor geraakt. Doorbetaling van het loon werd in deze gevallen niet onvoorwaardelijk verplicht gesteld door de lokale overheid en is om deze reden ook niet volledig gedaan bij onze fabrieken. Wel is het verplicht om ontslagvergoedingen uit te betalen en volgens onze monitoring hebben al onze fabrieken dit gedaan op één fabriek in Bangladesh na waarbij de juiste documentatie ontbrak. De hoeveelheid overwerk is na het openen van de fabrieken wel toegenomen, maar heeft niet geleid tot buitensporig overwerk.

De COVID-19 crisis heeft extra benadrukt dat werknemers in onze productielanden sociaal-economisch kwetsbaar zijn. Dit sterkt ons in de prioritering die we hebben gegeven aan het thema leefbaar loon, waarop we samen met onze leveranciers en lokale stakeholders verdere stappen gaan zetten om meer positieve impact te realiseren in onze productieketens.

Leefbaar loon

In veel landen is het minimumloon niet altijd voldoende om in de basisbehoeften te kunnen voorzien, zoals eten, huur, gezondheidszorg, scholing, kleding, vervoer en geld over om te sparen. Dit heeft weer invloed op andere sociale risico's zoals buitensporig overwerk en kinderarbeid. Door een leefbaar loon in te voeren kan de levensstandaard van arbeiders en hun gezin aanzienlijk worden verbeterd. Daarom heeft dit thema onze aandacht en hebben we in 2020 verschillende stappen hierop genomen:

- We hebben gecontroleerd of al onze fabrieken het wettelijke minimum loon uitbetalen
- We hebben de loonkloof berekend van onze FCS-fabrieken
- We zijn gestart met een leefbaar loon pilot project bij een leverancier in India

Minimumloon

Het is wettelijk verplicht om tenminste het minimumloon uit te betalen aan werknemers, ook in onze productielanden. Dit is daarom ook de basiseis die we stellen aan onze fabrieken en volgens onze inspecties voldoen al onze fabrieken hieraan. Bij één fabriek in Bangladesh viel ons op dat het gemiddelde uitbetaalde loon

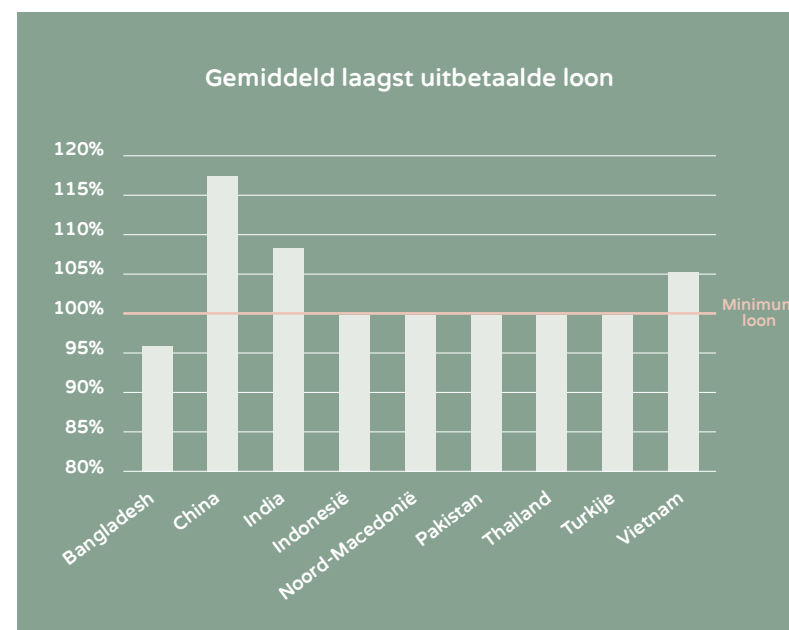
(BDT 5.975) lager lag dan het wettelijk minimum loon (BDT 8.000), maar na overleg met de auditor bleek dat een gedeelte van de werknemers nog in proeftijd zat waardoor hun salaris tijdelijk lager lag.

In sommige fabrieken ligt het laagst uitbetaald loon hoger dan het minimum loon. Loondetails uit de meest recente social audits tot en met 2020 laten zien dat fabrieken in China, India en Vietnam respectievelijk 17%, 8% en 5% meer uitbetaalden. In de grafiek staan de gemiddelden per risicoland.

Soms wordt het wettelijke minimum loon in een land of regio herzien. Dit was bijvoorbeeld het geval in de Bengaalse textielsector in 2018. In 2021 speelt dit onderwerp ook in de textielsector van Tamil Nadu, India. Wij ondersteunen de overgang naar hogere minimum lonen in de industrie en onderschrijven ons commitment hieraan wanneer nodig.

Loonkloof

De loonkloof laat het gat zien tussen het laagst uitbetaalde loon in een fabriek (voor een reguliere werkweek) en het leefbaar loon van die regio. Het zegt dus iets over de uiterste waarden, in de realiteit verdient een deel van de



werknemers waarschijnlijk meer dan het laagste loon. Wat het leefbaar loon exact is in een land of regio is lastig te bepalen. Dit is afhankelijk van lokale prijzen voor voedsel, onderdak en onderwijs en het gemiddelde aantal verdiemers per gezin. Wij gebruiken de benchmarks van WageIndicator (WI) en Global Living Wage Coalition (GLWC), twee instanties die regelmatig onderzoek doen naar het leefbaar loon dat in een land of regio geldt. Onze loonkloofanalyse bij FCS-fabrieken toont aan dat het laagst uitbetaalde loon lager ligt dan het leefbaar loon.



Afgelopen jaar zijn we afgetrapt met het leefbaar loon project. Wat ik persoonlijk mooi vind aan dit project is dat we heel dicht samenwerken met de leverancier. We streven beiden hetzelfde doel na: namelijk een goede en leefbare werksituatie en loon creëren voor de werknemers. Ik hoop dat we door de pilot meer inzicht gaan krijgen in de werkomgeving van de werknemers maar ook van het betreffende land/gebied.

Kim Eeman

*Junior Category Manager
nightwear, bed- and bath
textiles*

Er komt veel kijken bij het dichtnemen van de loonkloof. Betrokkenheid van onze leveranciers speelt hierbij een grote rol. Het is voor hen nog niet altijd duidelijk waarom we op dit onderwerp stappen willen nemen, ze betalen immers al de wettelijk verplichte lonen. Bovendien is het belangrijk dat de leverancier eigenaarschap behoudt over het uitbetalen van hun eigen lonen. Het is onze taak om ze zo veel mogelijk te ondersteunen in deze verdiepingsslag van eerlijke arbeidsvoorwaarden, een complexe en tijdrovende taak. Daarom focussen we ons allereerst op de Indiase deelstaat Tamil Nadu, waar wij samenwerken met leveranciers met wie we stabiele, directe en langdurige business relaties hebben. In Tirupur, een belangrijke textielstad in deze staat, bedroeg het laagst uitbetaalde loon 57% van het daar geldende leefbaar loon (op basis van de GLWC benchmark). Door deze bestaande loonkloof zijn we een pilot gestart in zuid-India.

Leefbaar loon pilot project

We hebben onze eerste leefbaar loon pilot eind 2020 gestart bij een leverancier in de zuid-Indiase regio Tamil Nadu,

met als doel om hier in 2022 structureel een leefbaar loon te faciliteren. Zij produceren onder andere onze rompertjes en pyjama's en leveren ook aan een ander Nederlands merk. Door hierin samen op te trekken en voor ons deel van de afname toe te werken naar een leefbaar loon, kunnen we er samen voor zorgen dat de lonen van de werknemers daadwerkelijk stijgen tot het gewenste streefloon. Hierbij gebruiken we de tools van Fair Wear Foundation om te bepalen waaruit onze inkooprijzen zijn opgebouwd en hoe die zich verhouden tot de loonkosten in de fabriek. Hiermee krijgen we meer inzicht hoe de inkooprijzen van verschillende typen producten kan variëren wanneer verschillende lonen als minimum worden gehanteerd. Ons MVO team, de betrokken inkopers en de leverancier hebben in 2020 reeds training gevolgd over deze tools.

We voeren de pilot uit in samenwerking met de fabrikant, zodat leefbaar loon op de meest gewenste manier ingevoerd kan worden richting zijn eigen werknemers. De implementatie zal gepaard gaan met vele uitdagingen. Hoe

ga je om met werknemers die niet per uur maar per stuk krijgen betaald? Hoe verifieer je dat de lonen daadwerkelijk stijgen? En hoe houd je de bestaande loonstructuur en loonverdeling in ere? Om ons en de fabrikant bij te staan bij dit soort vraagstukken schakelen we de hulp in van experts en onze lokale partner SAVE. Eerdergenoemd Factory Support Program gaat tevens plaatsvinden bij deze fabriek, dus ook op breder sociaal vlak zal worden gewerkt aan de nodige verbeteringen. Functionerende fabriekscommissies en werknemersvertegenwoordiging dragen in de implementatie beslist hun steentje bij!

Veilige werkomgeving

Werken in een veilige en gezonde omgeving is erg belangrijk. De social audits die bij onze fabrieken worden uitgevoerd controleren op zaken zoals gebouw-, brand en elektriciteitsveiligheid, nooduitgangen en evacuatie, persoonlijke beschermingsmiddelen, opslag van chemicaliën en toegang tot eerste hulp. Veel audit rapporten berichten daarnaast over veiligheidsmaatregelen die de fabrieken hebben ge-

troffen om werknemers te beschermen tegen COVID-19. In veel gevallen zijn de maatregelen van toepassing op zowel werknemers als bezoekers. De getroffen maatregelen waren onder andere:

- een temperatuurcheck bij binnenkomst
- het wassen en desinfecteren van de handen
- het dragen van mondklappers
- bewustwording creëren via posters en trainingen
- het herinrichten van de fabriek omwille van social distancing
- speciale outbreak teams om mogelijke virusverspreiding in de gaten te houden en in te grijpen

Naast social auditing van alle fabrieken zetten wij in het Bangladesh Accord samen met onze leveranciers verdere stappen om nog meer positieve impact te realiseren op het gebied van veiligheid.

Bangladesh Accord

Als ondertekenaar van het Bangladesh Accord worden zowel onze FCS- als SCS-fabrieken in Bangladesh op het gebied van fabrieksveiligheid geïnspecteerd. De fabrieken stellen vervolgens herstelplannen op voor de gevonden issues. Het voortgangpercentage van onze fabrieken – in totaal 8 – binnen het Bangladesh Accord was eind 2020 93%. Dit is een toename van 7% t.o.v. vorig jaar. We streven ernaar dat alle initiële veiligheidsissues in 2023 zijn opgelost.

Ook wordt er binnen het *Safety Committee and Safety Training Program* training gegeven aan de werknemers en de veiligheidscommissie van de fabriek. Ondanks COVID-19 kon dit gelukkig worden doorgezet via videoverbinding. Ten opzichte van 2019 is het trainingsprogramma niet bij meer fabrieken afgerond, waardoor op dit moment nog steeds 2 fabrieken volledig getraind zijn. Wij verwachten een toename in 2021.

Graag delen we een succesverhaal van één van onze fabrieken waarbij de brandveiligheid is verbeterd. Uit de inspectie bleek dat het brandalarmsysteem verouderd was en de waterleidingen voldeden niet aan de norm. Goede waterleidingen zijn belangrijk bij fabrieken die uit meerdere etages bestaan zodat de brandweer snel water kan tappen op elke verdieping. Om dit op te lossen moest de fabriek de waterleidingen vernieuwen en een nieuw waterreservoir met pompsysteem aanschaffen.

De fabriek was niet in staat om de investeringen zelf op te brengen. Om deze reden hebben wij samen met 3 andere Accord merken een aanbetaling gedaan om de fabriek te voorzien van de benodigde financiële middelen. En met succes! Inmiddels is de fabriek begonnen met de werkzaamheden en naar verwachting zullen zij in 2021 volledig brandveilig zijn.



Prénatal led and coordinated efforts among other Accord responsible brands to financially support remediation at one of their factories and worked cooperatively with the Accord Secretariat and Bangladesh team to ensure the financial feasibility of outstanding safety remediation works.

Véronique Camerer

Head of Monitoring, Bangladesh Accord on Fire and Building Safety



MILIEUVRIENDELIJKE PRODUCTIE

De tweede pilaar in onze MVO strategie is Milieuvriendelijke productie. Hieronder valt ons assortiment, benodigde productieprocessen en interne bedrijfsvoering. In 2020 hebben we hierin mooie verduurzamingsstappen gezet. Door samen te werken met onze leveranciers en door bewuste keuzes te maken verbeteren we de milieu impact van onze organisatie.

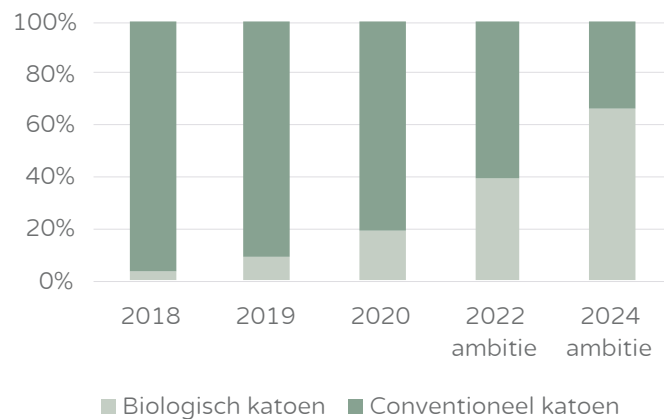
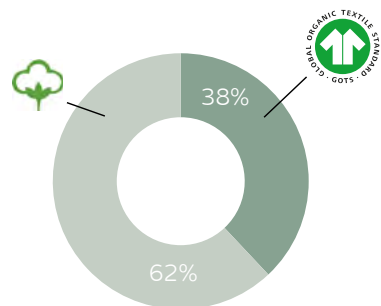


3 MVO pilaren

Duurzame producten

Biologisch katoen

Sinds 2018 werken we aan de verduurzaming van ons katoen verbruik. We richten ons hierbij op biologisch geteelde katoen. Dit is beter voor het milieu en voor de gezondheid van de katoenboeren. Het afgelopen jaar is ons aandeel biologisch katoen weer verdubbeld.



Onze producten met biologisch katoen zijn te herkennen aan het Global Organic Textile Standard (GOTS) logo en aan ons eigen biologisch katoen logo. Beiden logo's betekenen dat het product is gemaakt van biologisch katoen. GOTS garandeert daarnaast ook dat het productieproces op een milieuvriendelijke en sociaal verantwoorde manier is uitgevoerd. In 2020 was bijna 40% van ons biologisch katoen GOTS-gecertificeerd. Onze grootste leverancier van GOTS-gecertificeerde producten is Clifton Export Private Limited in Tamil Nadu, India. Zij waren ook de eerste leverancier waarbij we in 2018 zijn opgestart met GOTS-gecertificeerde rompers.



Dierlijke materialen

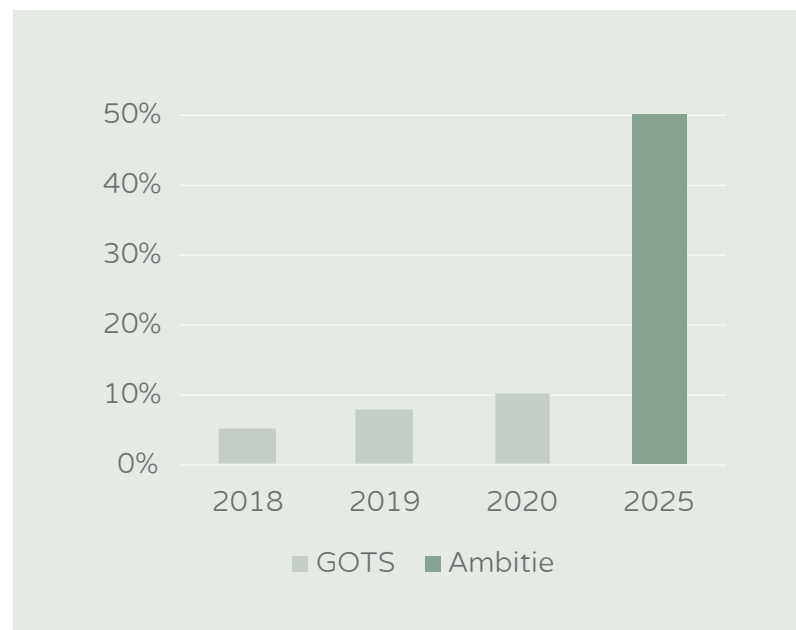
Het is onze ambitie om in 2022 ons Private label textiel assortiment vrij te maken van dierlijke materialen, zoals wol en leer. In plaats daarvan kiezen we voor hoogwaardige synthetische en natuurlijke materialen. In 2020 maakten wij nog gebruik van 0,04% wol en leer. Merkleveranciers mogen nog wel dierlijke materialen gebruiken. Zij moeten zich houden aan onze [Material & Animal Welfare Policy](#).

Wij zijn erg trots dat we binnen Prénatal de stap hebben genomen om ons volledig te focussen op biologisch katoen. Onze klanten zijn steeds vaker op zoek naar duurzame kleding en het voelt goed om op deze manier bij te dragen aan een duurzamere wereld. Samen met onze leveranciers zorgen we ervoor dat steeds meer collecties van biologisch katoen zijn gemaakt.

**Christel Schrijvers, Roos Bayer,
Debby van Dam en Marlotte Coppens**
Category Managers Fashion

Veilige chemicaliën

Tijdens het productieproces van textiel worden verschillende chemicaliën gebruikt. Denk hierbij aan bijvoorbeeld verf en inkt. We vinden het belangrijk dat in onze producten alleen maar veilige chemicaliën voorkomen. Naast het voldoen aan Europese wetgeving op dit onderwerp hebben we ook de ambitie gesteld om 50% van ons textiel assortiment te certificeren middels GOTS en Oeko-tex Standaard 100. Deze keurmerken geven de hoogste garantie op het gebied van veilige chemicaliën.



Gerecycled textiel

In 2020 hebben voor het eerst artikelen in ons assortiment gebracht met gerecycled textiel. Deze boxkleden en stoelverkleiners hebben een buitenstof van biologisch katoen en een vulling van gerecycled polyester. Door gebruik te maken van gerecyclede materialen verkleinen we onze afhankelijkheid van nieuwe grondstoffen én zorgen we ervoor dat textiel afval een goede nieuwe bestemming krijgt. Het is onze ambitie om het aandeel gerecycled textiel de komende jaren te vergroten.

Duurzame productieprocessen

Textiel wet processing

Wist je dat er heel veel verschillende manieren zijn om textiel te verwerken? De processen met de meeste milieu impact zijn de zogenaamde natte processen (wet processing) waarbij veel water, energie en chemicaliën worden gebruikt. Denk hierbij aan bijvoorbeeld voorbehandeling, verven, printen en finishen. Deze processen geven textiel producten hun design en kwaliteit.

In 2020 hebben we ons inzicht in de verschillende wet processing methodes verbeterd. We hebben bij onze FCS leveranciers opgevraagd welke processen zij gebruiken en we hebben



een eerste indicatie gevonden van hoe duurzaam deze zijn. Dit is niet eenvoudig, want de werkelijke milieu-impact is niet alleen afhankelijk van het productieproces, maar ook van het ontwerp, materiaal, chemicaliën, leverancier en de locatie. We hopen meer inzicht hierover te krijgen in het SIM Tool project.



SIM Tool project

In 2020 hebben wij ons aangesloten bij een nieuw gesubsidieerd RVO project in samenwerking met Modint, SIM, Solidaridad en de merken Micro Fashion en Just Brands. Het doel van het project is om de SIM tool door te ontwikkelen voor de textielsector. Hiermee krijgen wij beter inzicht op product- en fabrieksniveau en kunnen we data verzamelen over onze milieu impact.

Als pilot hebben we ervoor gekozen om een romper, T-shirt en slaapzak in de tool te zetten. In 2021 zullen we bij onze leveranciers data opvragen waarmee we kunnen bepalen hoe onze design- en inkoopkeuzes invloed hebben op de milieu-impact van het product. In 2022 willen we deze milieu-impact gaan verbeteren in samenwerking met de leverancier.

Water, energie & chemicaliën verbruik

Binnen Prénatal zetten wij in op GOTS certificering. Dit keurmerk staat niet alleen garant voor biologisch katoen, maar ook voor een duurzaam productie-

proces. Het stelt verschillende eisen op hoe een fabriek om moet gaan met water, energie, chemicaliën en afvalwater. Dit is goed voor het milieu en voor de gezondheid van fabrieksarbeiders.

- **Water- en energieverbruik** – Alle GOTS-gecertificeerde fabrieken moeten verplicht hun water en energieverbruik monitoren. Daarnaast wordt er ook van ze verwacht dat ze interne procedures en ambities hebben om het verbruik te verminderen.



- **Chemicaliënverbruik** – GOTS hanteert een lijst van alle gevaarlijke chemicaliën die niet zijn toegestaan in het productieproces, ook wel bekend als de GOTS Manufacturing Restricted Substances List (MRSL). Jaarlijks wordt de inventaris, pak-

bonnen en facturen van de fabrieken geïnspecteerd om te verifiëren dat deze chemicaliën niet gebruikt worden. Producten worden daarnaast volgens een risicoanalyse steekproefsgewijs gecontroleerd op de aanwezigheid van deze chemicaliën.

- **Afvalwater** – Tijdens het productieproces van textiel komt afvalwater vrij. Voordat dit geloosd wordt in het milieu moet het eerst gereinigd worden door een zuiveringsinstallatie. GOTS controleert periodiek of deze installatie functioneel is en voldoet aan alle eisen. Het afvalwater wordt ook steekproefsgewijs gecontroleerd om te verifiëren of chemicaliën binnen de toegestane limieten aanwezig zijn.



Onze verzenddozen zijn gemaakt van duurzaam en gerecycled materiaal. Door middel van de leuke designs inspireren wij onze klanten om deze een tweede leven te geven. Zo is er bijvoorbeeld een doos die omgetoverd kan worden tot een mobiel voor de babykamer en een verzenddoos die tot een stokpaard geknutseld kan worden. Door de dozen na gebruik een nieuwe functie te geven verkleinen we de negatieve impact op het milieu.

Fabienne Kempeneers
Coördinator Branding

Duurzame bedrijfsvoering

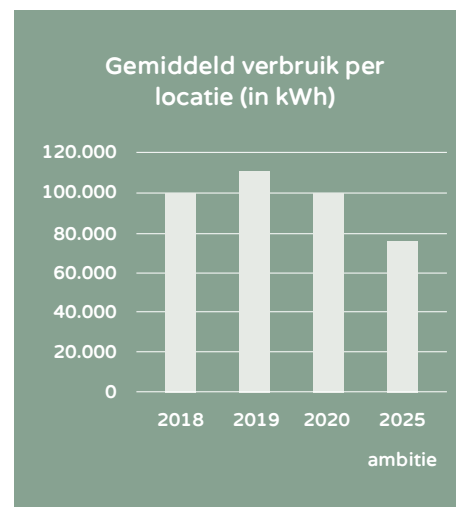
Verpakkingen

In 2020 hebben we onze webshop dozen verduurzaamd. De nieuwe dozen zijn gemaakt van gerecycled materiaal dat FSC-gecertificeerd is en ze kunnen een mooie tweede bestemming worden gegeven! Ze zijn er in 8 formaten, wat betekent dat er altijd een formaat is die past bij de order van de klant. Het komende jaar gaan we onze monitoring op verpakkingen – van verzenddozen tot de winkeltasjes – verbeteren.



Energie

De afgelopen jaren hebben we veel stappen genomen om het energieverbruik in onze winkels en hoofdkantoor te verduurzamen. Zo zijn we overgegaan op duurzame LED-verlichting en zijn de thermostaten van de installaties in de winkels beter ingeregeld. We hebben de ambitie gezet om het gemiddelde verbruik per locatie van 2018 – 2025 met nog eens 25% te verminderen.



Vanaf 2015 zijn er bij 10 winkels en het hoofdkantoor slimme energiemeters geplaatst. In 2015 was het energieverbruik voor deze 10 winkels en het hoofdkantoor 3 miljoen kWh. Eind 2020 was het verbruik 2.1 miljoen kWh, **dit betekent een besparing van bijna 0,9 miljoen kWh!** Dit alles is gerealiseerd door huidige gasontlading verlichting te vervangen voor duurzame LED-verlichting.

Bastiaan van Oorspronk
Facility & Real Estate Coördinator

Afval

Het afval van onze winkels en hoofdkantoor wordt gescheiden ingezameld en op een duurzame manier verwerkt. In 2020 hebben we ruim 57 ton plastic en 178 ton papier/karton verwerkt. Uit onze monitoring is gebleken dat toch bijna de helft van ons afval nog als restafval wordt verwerkt, voornamelijk afkomstig van ons hoofdkantoor. Het komende jaar gaan we stappen nemen om deze hoeveelheid restafval te verminderen, zoals het plaatsen van nieuwe prullenbakken op ons hoofdkantoor zodat we naast papier/karton ook plastic en GFT kunnen gaan scheiden.

Niet-handelsgoederen

Wij maken binnen Prénatal gebruik van een breed assortiment aan niet-handelsgoederen. Denk daarbij aan: kantoorbenodigdheden, apparatuur, meubels, schoonmaakmiddelen en andere instore materialen. Het afgelopen jaar hebben we reeds stappen genomen om duurzamer met deze artikelen om te gaan. Zo worden lege Ricoh toners ingezameld middels het Resource Smart Return programma en is afgelopen jaar veel oude

apparatuur zoals laptops en printers op een verantwoorde wijze gerecycled door partner Copiatek. POS-materiaal en prijskaartjes worden daarnaast per type filiaal verdeeld wat materiaal én kosten bespaard. Sinds eind oktober 2020 zijn alle prijskaartjes FSC-gecertificeerd.

In november 2020 hebben we ook een inventarisatie gedaan van onze niet-handelsgoederen. Deze werden door diverse leveranciers aan ons geleverd en direct besteld door de betreffende afdelingen, waardoor een goed overzicht van ons verbruik ontbrak. Het doel van de inventarisatie was om te bepalen hoe efficiënt we omgaan met de niet-handelsgoederen en of er kostenverlaging in combinatie met duurzaamheidsverbetering kan worden gerealiseerd. Op dit moment overwegen we verschillende opties, waaronder efficiënter transport en het verduurzamen van producten zoals kassarollen en printpapier.

Winkel inventaris

In 2020 hebben we een aantal winkels gesloten, geopend en gerenoveerd. Hierbij proberen we zo duurzaam mogelijk om te gaan met onze inventaris. Bij de renovaties in Uden, Veenendaal en Leeuwarden hebben we meubels hergebruikt uit andere gesloten winkels. In onze nieuwe winkel in Haarlem is ook een klein gedeelte van de inventaris hergebruikt.





BETROKKEN ORGANISATIE

Prénatal is betrokken met haar werknemers en de maatschappij waar wij deel vanuit maken. In deze derde pilaar van onze MVO strategie is het voor ons belangrijk om transparant te zijn, goed werkgeverschap te bieden en goede doelen te steunen.



3 MVO pilaren



Als maatschappelijk betrokken organisatie proberen we bij te dragen aan een mooie wereld, al is het maar een beetje. We zijn trots op ons Prénatal en geven de voorkeur aan persoonlijk contact richting onze klanten, maar ook richting onze collega's. Hier staan we voor!

Maryse Verzuu
Head of HR

Transparantie

Wij zijn transparant over de fabrieken waar wij onze producten maken richting het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel. Deze geaggregeerde lijst is inzichtelijk in de Open Apparel Registry (OAR), een internationale database van kleding fabrikanten. In 2021 zetten wij daarnaast nieuwe stappen op het gebied van transparantie. Zo zullen wij 3 Indiase leveranciers benoemen in communicatie-uitingen daar waar van toepassing, waaronder dit jaarverslag. Met deze leveranciers hebben wij een langdurige samenwerking en nemen wij stappen om nog meer impact te maken in onze keten.

Goed werkgeverschap

Vanuit onze HR-visie *Feeling Good & Engaged* geloven we erin dat we maximaal moeten bijdragen aan een hoge betrokkenheid van onze collega's. En een hoge betrokkenheid draagt op allerlei vlakken bij aan onze organisatie-doelen. Denk aan: hoge creativiteit, dat stapje 'extra' willen zetten, verantwoordelijkheid voelen voor je werk en de mensen om je heen, laag verzuim,

laag verloop, grotere focus (en hierdoor minder ongelukken op het werk) en meer plezier in het werk! Uit diverse onderzoeken blijkt ook dat met name de jongere generaties graag voor een organisatie werken die maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt.

Een duidelijk MVO beleid draagt dan ook zeker bij aan een goede *employer branding* (en dus onze aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt) en engagement van onze collega's. Vanuit dit perspectief voelen we ons vanuit HR actief betrokken bij het MVO beleid. Vanaf 2021 hebben we het onderdeel MVO dan ook toegevoegd aan onze HR-visie. In 2020 hebben we op verschillende vlakken bijgedragen aan het MVO beleid, waaronder de volgende punten.

COVID-19

Door COVID-19 zijn we in eerste instantie genoodzaakt geweest om verplicht thuis te werken. Niet altijd fijn voor de mensen die normaliter op SK werken. In 2020 hebben we veel aandacht besteed aan het opzetten van een productieve en fijne thuiswerkplek. Onze

collega's konden behoeften zoals bureaustoelen en beeldschermen van kantoor lenen. We hebben wandelingen tijdens de lunch gestimuleerd, presentjes gestuurd en enquêtes gehouden over de (mentale) gesteldheid. Op basis van de uitkomsten van de enquête hebben we actief gesprekken gevoerd met collega's. Dankzij de 'sturen op afstand' webinars konden onze leidinggevenden ook van een afstand iedereen goed aansturen.

Gaandeweg zijn we gaan inzien dat er ook grote voordelen aan deze manier van werken zitten. Denk aan: minder reizen (minder milieubelasting en lagere kosten) en een betere werk/privé balans. Dit heeft ons aan het denken gezet over een verdeling tussen werken op SK en thuis, gedacht wordt nu aan 50-50%. Met de nieuwe app Deskplanner zorgen we ervoor dat er een maximaal aantal collega's op SK aanwezig is. In de winkels zijn diverse maatregelen genomen om te zorgen voor een veilige werkomgeving van onze collega's, zoals het plaatsen van schermen voor de kassa's, looproutes, mondkapjes en beveiligers aan de deur indien nodig.

Sabbatical leave

Vanaf 2020 is het mogelijk om langdurig verlof (een sabbatical) voor 3 maanden op te nemen, om aan je leven tijdelijk een andere invulling dan werk te geven. De eerste 2 aanvragen zijn hiervoor inmiddels gedaan én goedgekeurd!

Zorgverlof vaders

Vanaf 2020 hebben vaders recht op langduriger verlof bij de geboorte van hun kindje. Dit is wettelijk geregeld, maar hebben we als werkgever actief onder de aandacht gebracht bij onze (mannelijke) collega's.

GoodHabitz

Tijdens het begin van COVID-19 hebben we ervoor gekozen om juist dát moment te pakken om het online trainingsplatform GoodHabitz uit te rollen, zodat collega's thuis zich konden blijven ontwikkelen. Momenteel heeft 86% van alle collega's een geactiveerd account. Het contract met Goodhabitiz is in ieder geval ook in 2021 verlengd. Mooi gebaar: al onze collega's mogen 1 uur per maand onder werktijd aan hun persoonlijke ontwikkeling werken met GoodHabitz.

Digitaliseren HR processen

Ook in 2020 hebben we verdere stappen gezet met het digitaliseren van HR processen. Door

verder te digitaliseren kunnen we onze processen efficiënt maken en snel handelen, denk daarbij aan het snel uitkeren van bijvoorbeeld declaraties aan medewerkers. Hierdoor is vanuit HR het papiergebruik tot een minimum teruggebracht en wordt er nog maar minimaal gebruik gemaakt van reguliere postverzending. Dit bespaart ook weer kosten en milieubelasting van transport.

Good for YOU

In 2019 en 2020 zijn we bezig geweest met het *Good for YOU!* plan waarbij we op zoek zijn gegaan naar een nieuwe manier van beoordelen. Dit heeft ertoe geleid dat we geen beoordelingen meer over het voorgaande jaar gaan doen, maar dat we een Good for YOU-gesprek over het jaar vóór ons hebben, waarbij de toekomst en ontwikkeling van de collega centraal staat. Begin 2021 is dit Good For you Plan uitgerold richting alle collega's. Ook dit Good for YOU! plan is volledig digitaal!

Nieuwe Arbodienst

Om de begeleiding van zieke collega's verder te verbeteren hebben we in 2020 besloten om op zoek te gaan naar een nieuwe Arbodienst die nog beter aansluit bij onze visie op verzuimbegeleiding. In overleg met onze ondernemingsraad (OR) zijn we een uitgebreide tender gestart en per 1

maart 2021 zullen wij gaan samenwerken met ArboConcern. Het verzuimpercentage over heel 2020 bedroeg 5,06%. Een geweldige prestatie gezien de COVID-19 crisis. De doelstelling voor 2021 is 4,8%.

Goede doelen

Onderdeel van onze maatschappelijke betrokkenheid zijn de samenwerkingen die we opgezet hebben met verschillende goede doelen. In 2020 hebben we samengewerkt met Moeders voor Moeders, Stichting Babyspullen en SOS Kinderdorpen.

Stichting Babyspullen

Samen met Stichting Babyspullen verstrekken wij gratis babypakketten voor kinderen die in armoede leven. Deze pakketten worden samengesteld uit gebruikte en nieuwe producten die worden ingezameld door Stichting Babyspullen. Elke donatie wordt hierbij optimaal gebruikt, zo worden kapotte of vieze kledingstukken verkocht aan de vodenboer en deze opbrengst gaat dan weer naar de aanschaf van andere artikelen, zoals een flesje.

Door het hele land zijn inzamelpunten te vinden van Stichting Babyspullen. Ook bij Prénatal zijn twee inzamelpunten te vinden sinds 2015. Deze bakken worden massaal gevuld door klanten die

onze winkel komen bezoeken. Ook onze producten die niet meer worden gebruikt, worden gedoneerd. Samen met Stichting Babyspullen willen wij elk kind een goede start bieden.

SOS Kinderdorpen

SOS Kinderdorpen is een kinderontwikkelingsorganisatie die in 136 landen en gebieden actief is. SOS Kinderdorpen zet zich wereldwijd in voor kinderen die het risico lopen hun ouders te verliezen of die hun ouders al verloren zijn. SOS Kinderdorpen stopt haar hart en ziel in het halen van kinderen uit onveilige situaties en de kinderen een liefdevol thuis te bieden, waarin zij in een veilige familiesituatie opgroeien. Het belang van kinderen staat hierbij altijd centraal.

Net als SOS Kinderdorpen geloven wij ook dat familieliefde een primaire levensbehoefte is van elk kind. Om deze reden zijn wij al in 2014 een samenwerking aangegaan. Sinds 2014 is er twee keer per jaar een inzamelingsactie om geld op te halen voor de SOS Kinderen. In deze vier weken worden de klanten gevraagd een extra euro af te rekenen

bij hun aankoop als donatie. In 2020 is er 24.090 euro opgehaald. De doelstelling is om jaarlijks 30.000 euro in te zamelen om zo ons steentje bij te dragen.

Moeders voor Moeders

In de wereld van Prénatal worden de mijlpalen tijdens de zwangerschap gevierd. Zwanger worden is hierbij een van deze mijlpalen, hier begint het. Voor sommige stellen is het niet vanzelfsprekend en zijn er soms vruchtbaarheidsproblemen. Moeders voor Moeders is een organisatie die deel uit maakt van het farmaceutische bedrijf Aspen Oss B.V. Vrouwen die zwanger zijn, kunnen bij Moeders voor Moeders terecht tot de 11e week van de zwangerschap om urine in te leveren. De urine wordt gebruikt voor het vervaardigen van de geneesmiddelen die worden gebruikt bij vruchtbaarheidsbehandelingen. Door in onze communicatie-uitingen het initiatief te benoemen van Moeders voor Moeders, hopen wij dat er zwangere vrouwen zijn die hier graag een bijdrage aan willen leveren.





Vragen of opmerkingen?

Binnen Prénatal zijn we toegewijd aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. We proberen duurzaamheid elk jaar weer meer te integreren in ons bedrijf en onze ambities op mens en milieu thema's waar te maken. Maar we zijn ons er ook van bewust dat het een complex onderwerp is. Daarom staan we er altijd voor open om te luisteren naar belanghebbenden en te leren van hun feedback en klachten, want samen maken we het verschil.

Ben jij een klant of een andere stakeholder en heb je naar aanleiding van dit duurzaamheidsverslag nog vragen of opmerkingen over onze MVO aanpak? Stuur dan een mailtje naar ons Prénatal duurzaamheidsteam via MVO@prenatal.nl.

Laat het ons weten!