

# MVO Jaarverslag 2022

*De toekomst voor de allerkleinsten*



# Inhoud

Woord vooraf	3
2022 in een oogopslag	4
Onze productielanden	5
MVO missie en visie	6
Duurzaamheid binnen Prénatal	7
• Prénatal en de SDGs	7
• Ons MVO-beleid	8
• Risicoanalyse	10
• Onze stakeholders	12
• Klachtenmechanisme	15
MVO strategie	16
• Sociaal verantwoorde productie	17
• Milieuvriendelijke productie	24
• Betrokken organisatie	30
Vooruitblik 2023	38
Vragen of opmerkingen?	39



**ROB VAN DEN NOORT:**

'In 2022 hebben we de handen ineengeslagen om ons gezamenlijke percentage *duurzaam katoen* te verhogen'

# Woord vooraf

2022 was in alle opzichten een van de meest turbulente jaren in lange tijd. We begonnen het jaar in een gedeeltelijke lockdown waarin onze winkels de deuren gesloten moesten houden. Toen de wereldwijde economie weer opstartte kregen we te maken met torenhoge container- en grondstofprijzen. Veel tijd om te acclimatiseren was er niet omdat de volgende zeer treurige en ontwrichtende gebeurtenis zich alweer aandroeg: de oorlog in Oekraïne. Het indirecte effect hiervan hebben we allemaal gemerkt: hoge inflatie, dure energie en economische onzekerheid. Om jonge ouders met een kleine portemonnee te ondersteunen hebben we via Stichting babypullen 600 pyjama's en bijna 1000 slaapzakken gedoneerd.

2022 was ook het jaar waarin we het nieuwe normaal na Covid-19 in de praktijk brachten. De collega's op het Servicekantoor werken nu over het algemeen hybride met als motto: werken waar het werkt. Op kantoor is het weer gezellig druk.

We hebben in 2022 wederom mooie stappen kunnen zetten op MVO-gebied. Het aandeel duurzaam textiel is – ondanks de hoge grondstofprijzen – gegroeid.

We merken dat de klant vraagt om meer duurzame producten en daarin faciliteren we hen graag. We hebben doelen gesteld op de hoeveelheid gerecycled materiaal en hebben de eerste stappen gezet richting circulariteit. We blijven streng monitoren op werkomstandigheden en het voorkomen van kinderarbeid, gedwongen arbeid en een ongezonde werkomgeving. Zeer trots zijn we dat we in 2022 zijn gestart met een leefbaar loon project bij een van onze leveranciers in India. Het betalen van een leefbaar loon doorbreekt de vicieuze cirkel van armoede en heeft meerdere (in)directe positieve gevolgen zoals het tegengaan van gedwongen arbeid, het voorkomen van excessief overwerk, en het stimuleren van schoolgaande kinderen.

Ook voor onze moederorganisatie Prénatal Retail Group wordt MVO steeds belangrijker. In 2022 hebben we de handen ineengeslagen om ons gezamenlijke percentage duurzaam katoen te verhogen. Dit is een kleine eerste stap naar meer samenwerking op MVO-gebied. Over dit alles – en veel meer – lees je in ons vijfde MVO Jaarverslag. Veel leesplezier.

**Rob van den Noort**  
**CEO**

· Rob van den Noort is per 13 april 2023 gestopt als CEO van Prénatal

# 2022 in een oogopslag



**41**  
winkels

(19 Megastores, 16 Citystores, 6 Boutiques)



**3**  
private brands

(Sweet Petit, Play all Day en Kids Gallery)



**Great**  
place to work



**55%**  
biologisch katoen



**8%**  
gerecycled polyester



**70**  
private label leveranciers



**94**  
A-brand leveranciers



**618**  
werknemers



**7% | 93%**  
man | vrouw



**Samenwerking**  
met USG restart



**Eerste leefbaar**  
loon pilot gestart



**€27.518 donatie**  
St. Vergeten Kind



**Alle**  
textielfabrieken gepubliceerd  
op Open Supply Hub



**Afval**  
-22% t.o.v. 2018



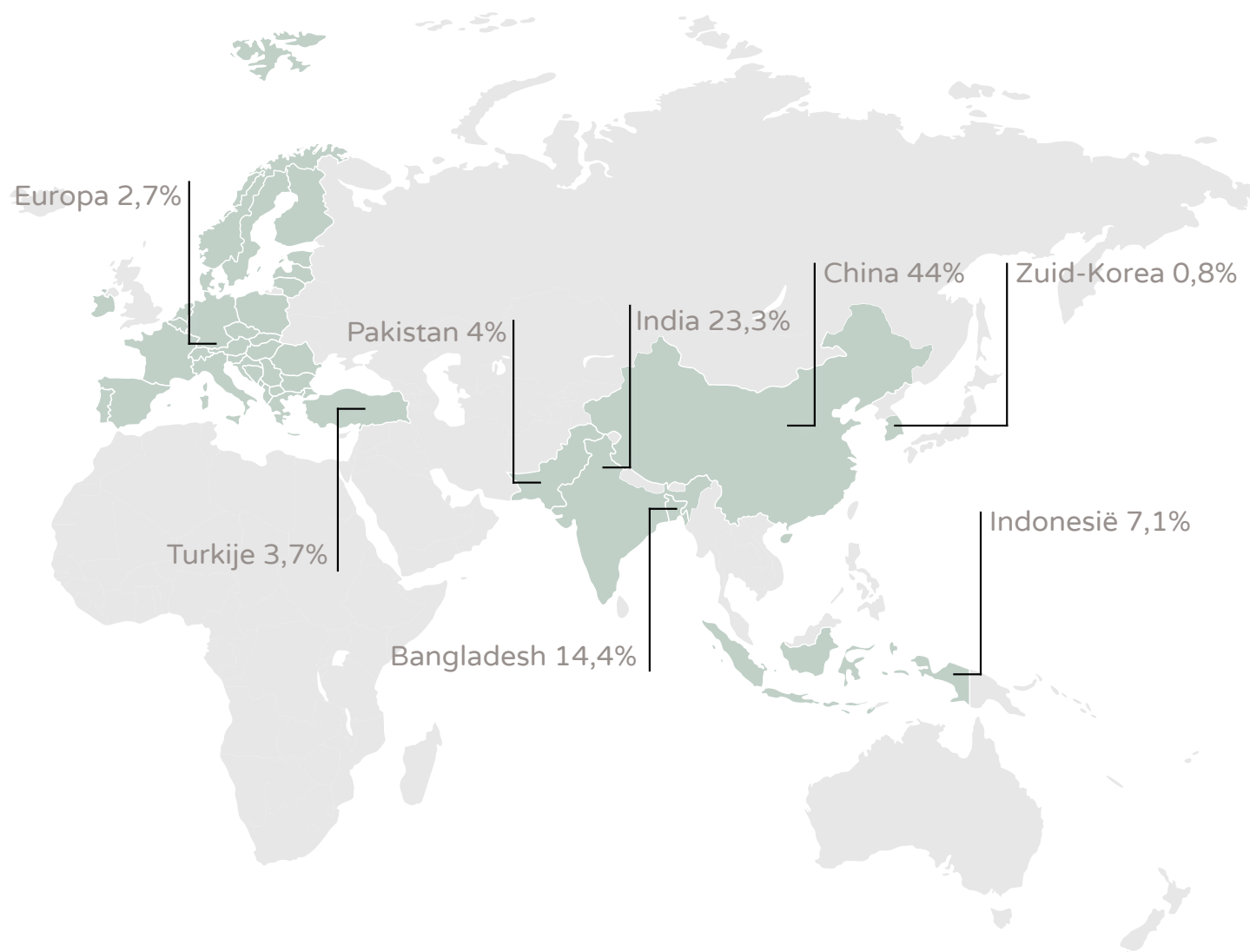
**Elektriciteitsgebruik**  
-27% t.o.v. 2018



## Onze productielanden

Prénatal heeft geen eigen productie-locaties, maar we kopen direct en indirect in bij verschillende fabrieken. Onze producten komen voornamelijk van leveranciers waar we een stabiele en lange relatie mee hebben.

Vrijwel al het textiel dat we inkopen is afkomstig uit Azië. China is – net als in 2021 – het land waar we het meeste textiel inkopen.





# MVO missie en visie

**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’



# Duurzaamheid binnen Prénatal

In 2025 willen we zijn uitgegroeid tot een maatschappelijk betrokken organisatie die zich onderscheidt op het gebied van sociaal verantwoord en milieuvriendelijk ondernemen. We zijn druk bezig om deze visie werkelijkheid te laten worden. Onze focus ligt immers op de toekomstige generaties en we willen aan hen dan ook een gezonde planeet en een rechtvaardige maatschappij doorgeven.

## PRÉNATAL EN DE SDGS

Het MVO-beleid van Prénatal heeft een hoop raakvlakken met de [Sustainable Development Goals](#) (SDGs) van de Verenigde Naties. Dit zijn 17 doelen die eraan moeten bijdragen dat de wereld eerlijker, rechtvaardiger en gezonder wordt. Alle 191 leden van de Verenigde Naties – inclusief Nederland – hebben zich gecommitteerd aan het behalen van deze doelen in 2030. Wij dragen hier graag ons steentje aan bij.

Concreet dragen we met ons MVO-beleid bij aan 10 van de 17 SDGs. Ons leefbaar loon project (zie “[Eerlijke arbeidsvoorwaarden](#)”) draagt bijvoorbeeld bij aan doel #1 om armoede de wereld uit te helpen. Onze verbintenis aan het International Accord in Bangladesh draagt bij aan het behalen van doel #3 een goede gezondheid en welzijn voor iedereen. Het



toegenomen gebruik van gerecycled textiel helpt bij het behalen van de doelen omtrent klimaatactie #13 en verantwoorde productie en consumptie #12. De doelen zijn nauw met elkaar verbonden en effect op het ene doel heeft vaak ook een (positief) effect op een ander doel. Door gebruik te maken van biologisch katoen draag je automatisch bij aan doel #6 schoon water en doel #15 leven op het land. Maar je draagt op deze manier indirect ook bij aan doel #3 een goede gezondheid voor iedereen doordat de katoenboer niet wordt blootgesteld aan schadelijke pesticiden die een negatief effect hebben op de gezondheid.



## PRÉNATAL BELEID

Verantwoord omgaan met leveranciers is een centraal onderdeel in ons inkoopbeleid. Vooral in tijden van covid-lockdowns, verstoorde toeleveringsketens en inflatie is het belangrijk dat we denken aan onze leveranciers en fabrieken waar we mee samenwerken. Zij hebben immers te maken met dezelfde tegenslagen en in veel gevallen is de impact op hen nog groter. In 2022 hebben we daarom ook onze Terms & Conditions herzien waarin verantwoord inkopen een grotere rol heeft gekregen. In de loop van 2023 rollen we deze uit naar al onze leveranciers.

Al onze private label leveranciers hebben inmiddels onze [Code of Conduct](#) ondertekend die we in 2020 hebben aangepast naar de huidige tijdgeest. In deze Code beschrijven we minimale eisen op milieu en sociaal gebied waar we voor staan. We verwachten van onze leveranciers dat ze de Code tekenen en produceren conform deze Code. De inhoud is gebaseerd op en refereert aan de [BSCI Code of Conduct](#), de [UN Guiding Principles for Business and Human Rights \(UNGPs\)](#), de [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#) en de conventies en aanbevelingen van de [International Labour Organization \(ILO\)](#).

## De Code bestaat uit 12 principes:

- Vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen
- Geen discriminatie
- Eerlijk loon
- Geen buitensporig overwerk
- Veilige en gezonde werkomgeving
- Geen kinderarbeid (zie ook: Annex I: [Prénatal Child Labour & Young Worker Policy](#))
- Speciale bescherming voor jonge werknemers
- Geen onzeker dienstverband
- Geen gedwongen arbeid
- Bescherming van het milieu (zie ook: [Prénatal Environmental Policy](#))
- Dierenwelzijn
- Ethische bedrijfsvoering

Naast het ondertekenen en naleven van de Code verwachten we ook van onze leveranciers dat ze transparant zijn over de toeleveringsketen. De eisen en monitoring verschilt per type leverancier. Sommige leveranciers leveren uitsluitend private label artikelen of A-brand artikelen, en anderen een combinatie hiervan. Ook het productieland speelt hierin een belangrijke rol. We hebben de [monitoringseisen](#) overzichtelijk gecommuniceerd en gepubliceerd zodat onze leveranciers weten wat hen te doen staat.





Eind 2022 waren er 32 First Case Suppliers (FCS) voor ons actief. Dit zijn leveranciers in het buitenland waar we direct bij inkopen en ook wekelijks contact mee hebben. Op dit type leverancier monitoren we het strengst. Behalve het ondertekenen van de Code verwachten we van hen dat ze de **toeleveringsketen** tot aan de spinnerij (Tier 3) naar ons communiceren; we willen dat de Tier 1 fabriek een geldige social audit heeft als deze gevestigd is in een door amfori geclassificeerd **risicoland**; als de fabriek in Bangladesh gevestigd is willen we dat er een geldige **safety audit** beschikbaar is; en er moet een adequate klachtenopvolging zijn voor werknemers ter plaatse.

Naast First Case Suppliers waren er in 2022 ook 38 Second Case Suppliers (SCS) voor ons actief. Dit zijn indirecte leveranciers (vaak) in het buitenland waar we via Nederlandse of Europese importeurs private label artikelen inkopen. We hebben geen direct contact met de fabriek achter deze leverancier, maar we vereisen wel dat deze aan dezelfde standaarden voldoen als onze First Case Suppliers. Het verschil met het bovenstaande voorbeeld is dat we bij Second Case Suppliers een kortere vragenlijst met betrekking tot ketentransparantie vragen.

Onze 94 A-brand leveranciers waar we hebben ingekocht in 2022 mogen aan minder (strengere) eisen voldoen. Naast het ondertekenen van de Code hebben we een aparte vragenlijst ontwikkeld om het MVO-beleid van deze merken te toetsen. We hebben momenteel nog geen beleid gekoppeld aan de uitkomsten van deze vragenlijst.

Van leveranciers die artikelen leveren geproduceerd in laag-**risicolanden** zoals Nederland, Duitsland, Polen en Zuid-Korea vragen we slechts om ondertekening van de Code en een verkorte vragenlijst over de ketentransparantie. De risico's op gebied van o.a. milieuvervuiling, kinderarbeid en gedwongen arbeid zijn aanzienlijk lager in deze landen.



## RISICOANALYSE

Onze productieketen strekt zich uit over meerdere landen en bevat tal van verschillende materiaalsoorten. Veel van ons katoen komt uit India, ons speelgoed komt voornamelijk uit China en veel polyester artikelen worden geproduceerd in Bangladesh. Door deze omvangrijke productieketen hebben we ook te maken met een hoop sociale en milieurisico's. Door het uitvoeren van een risicoanalyse kunnen we zien waar zich de grootste risico's op misstanden bevinden. Vervolgens kunnen we keuzes maken met betrekking tot de onderwerpen waar we ons op focussen.

### Productielanden

We gebruiken de risicoclassificering van amfori om te bepalen of een land wordt gecategoriseerd als hoog- of laagrisico. Dit is een lijst met landen die wordt getoetst aan tal van verschillende criteria zoals corruptie, vrijheid van meningsuiting en politieke stabiliteit. Momenteel vindt onze productie plaats in 17 landen, waarvan 9 hoog risicolanden en 8 laag risicolanden. Daarnaast gebruiken we open-source informatie om onze analyse aan te vullen. We raadplegen onderzoeksrapporten van de VN, OECD, SER en NGOs om de laatste ontwikkelingen per land bij te houden.

### Materiaal

De materiaalsoort is ook een belangrijke risico indicator. In ons private label assortiment is ca. 85% gemaakt van textiel, de overige 15% is gemaakt van ander materiaal zoals hout, metaal, plastic en siliconen. Ons duurzame materialenbeleid is tot op heden voornamelijk gefocust op textiel. Mede doordat we tot recentelijk waren aangesloten bij het Convenant Duurzame Kleding & Textiel, dat in 2021 afliep. In 2022 was 75% van het private label textiel katoen. Polyester en polyamide volgen met respectievelijk 17 en 2%. Het overige materiaal (6%) bestaat uit linnen, viscose, jute en elastaan. De meeste impact is dus te maken bij de productie en verwerking van katoen en polyester. Bij katoenproductie zitten de

risico's voornamelijk bij een overmatig gebruik van (schadelijke) pesticiden, het waterverbruik en het gebruik van kunstmest. Bij synthetische materialen zoals polyester zitten de risico's voornamelijk bij het gebruik van fossiele brandstoffen, microplastics en CO<sub>2</sub>-uitstoot.

### Type leverancier

Zoals eerder beschreven werken we met verschillende type leveranciers: First Case Suppliers, Second Case Suppliers en A-brands. De risico's proberen we ook op dit gebied te minimaliseren door strenge eisen te stellen aan private label leveranciers, zoals social- en safety audits en ketentransparantie. Bij A-brands is dit lastiger doordat we geen inzage hebben in de productielocaties van andere merken. We proberen de risico's gedeeltelijk af te dekken door de merken een vragenlijst in te laten vullen over het MVO-beleid dat ze hanteren. Deze gegevens hebben we geanalyseerd maar nog niet verwerkt in onze risicoanalyse. We hebben de intentie om dit in de toekomst centraal te borgen in ons MVO-beleid.

### Risico op gedwongen arbeid

Een van de risico's die in 2022 meerdere keren naar voren is gekomen is het risico op gedwongen arbeid in de textielindustrie. Deze arbeidsoort kan vele vormen aannemen; zo is er Institutioneel- en regio-afhankelijke dwangarbeid; dwangarbeid van kwetsbare groepen



zoals migranten; en excessief overwerk, al dan niet gedwongen, doordat de lonen zo laag zijn waardoor een gezin niet valt te onderhouden met het loon dat een werknemer verdient in een fulltime werkweek.

Het risico op gedwongen arbeid in onze keten willen we zo veel mogelijk minimaliseren. Onze leveranciers committeren zich bij ondertekening van onze Code aan het bestrijden van gedwongen arbeid. Tijdens onze risicoanalyse is gebleken dat er bij de katoenteeelt een verhoogde kans is op gedwongen arbeid. Door volop in te zetten op traceerbaar GOTS-katoen, aangevuld met BCI-katoen, verminderen we de kans dat het katoen dat we gebruiken wordt geteeld met behulp van dwangarbeid. In 2023 willen we dit breder integreren met als doel om helemaal geen niet-traceerbaar katoen meer te gebruiken in ons private label assortiment.

## Projecten

Ons MVO-beleid draagt bij aan verantwoorde productie tot een bepaald niveau. Om meer positieve impact te maken hebben we ons gecommitteerd aan enkele multi-stakeholder pilotprojecten.

Op deze manier kunnen we focusgebieden inventariseren, best practices identificeren en – bij succes – integreren in ons MVO-beleid. Momenteel nemen we deel aan drie pilotprojecten.



### Scaling Due Diligence in Textiles

In 2022 zijn we druk bezig geweest met het multi-stakeholder project “Scaling Due Diligence in Textiles”. Samen met JustBrands, Microfashion, Modint en ImpactBuying hebben we gewerkt aan het ontwikkelen van een transparantie-tool voor de toeleveringsketen. We proberen de gehele keten tot aan de katoenboer in kaart te brengen om vervolgens te kijken waar zich de grootste risico's bevinden. Het doel van het project is om bij een van onze Bengaalse leveranciers de milieu impact te verlagen door te besparen op water- en energieverbruik en de CO<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. Meer over dit project is [hier](#) te lezen.

### Factory Support Programme

We zijn deelnemer aan het Factory Support Programme. Dit project is minder ver gevorderd dan oorspronkelijk beoogd, maar loopt nog tot eind 2023. Samen met meer dan 5 andere retailers en de NGO [Arisa](#) hebben we als doel gesteld om de werkomstandigheden in een van onze productielocaties in Tamil Nadu, India te verbeteren. Dit wordt onder andere gedaan door de werknemers te trainen in het opzetten van een werknemersvertegenwoordiging en een solide klachtenmechanisme. Na afloop van het project willen we ook deze leerpunten projecteren op andere leveranciers en fabrieken.

### Leefbaar loon

Samen met Zeeman hebben we gewerkt aan een pilot om een leefbaar loon te faciliteren bij een gezamenlijke fabriek in India. We hebben al een lange relatie met deze fabriek en samen met de Zeeman hebben we 90% van het productieaandeel in handen. Voor dit aandeel hebben we als doel gesteld om leefbaar loon te betalen. De benchmark van de [Global Living Wage Coalition](#) wordt gebruikt om het leefbare loon te bepalen. Door dit bedrag te vergelijken met het werkelijke loon dat werknemers krijgen heb je de loonkloof inzichtelijk die moet worden gedicht. Meer over dit project is [hier](#) te lezen



## ONZE STAKEHOLDERS

We zijn ervan overtuigd dat je samen veel meer kunt bereiken dan op individueel niveau. Een goede en solide samenwerking met onze stakeholders is daarom van groot belang. Niet iedereen heeft hetzelfde doel, maar alleen samen kunnen we de industrie verduurzamen. We geven advies maar vragen ook om input van onze stakeholders. We kijken hoe anderen omgaan met duurzaamheid in de keten en hebben veelvuldig contact om elkaar verder te helpen.

### Leveranciers

We hebben een afhankelijkheidsrelatie met onze leveranciers. Zij willen graag artikelen voor ons produceren. Het is echter niet zo dat we tijdens de onderhandelingen alleen aan ons eigen belang denken. We streven naar lange-termijn relaties met onze leveranciers. Je bouwt zo een vertrouwensband op en weet wat je aan elkaar hebt. Samen kunnen we de risico's in de keten verminderen. We proberen het fabrieksbestand zo klein mogelijk te houden en orders die verplaatst worden het liefst onder te brengen bij bestaande leveranciers en fabrieken. Op deze manier behouden we een goede relatie met leveranciers en blijven we relevant voor elkaar.

### Retailers

We hebben veel contact met MVO-managers van andere retailers. Ieder bedrijf dat wil verduurzamen loopt tegen dezelfde vraagstukken aan. We kunnen

van elkaar leren en elkaar verder helpen. Soms produceren we in dezelfde fabrieken wat het makkelijk maakt om ter plaatse te verduurzamen. We werken samen aan projecten zoals het Factory Support Programme, Scaling Due Diligence in Textiles en het leefbaar loon project.

### Overheid

De rol van de overheid als stakeholder wordt steeds groter door het toenemend aantal wet- en regelgeving om de industrie te reguleren. Momenteel zijn we verplicht om milieuheffingen te betalen over ons verpakkingsmateriaal, papier, E-waste en matrassen. In 2023 zal hier een uitgebreide producenten verantwoordelijkheid (UPV) voor textiel aan toegevoegd worden. Daarnaast komen er op zowel Nederlands als EU-niveau wetten en richtlijnen aan die betrekking hebben op de zorgplicht van retailers dieper in de productieketen. In 2022 heeft de Europese Commissie het voorstel voor de Corporate Sustainability Due Diligence Directive gepubliceerd. Naar alle waarschijnlijkheid wordt deze in 2023 of 2024 vertaald naar Nederlandse wetgeving. Daarnaast zijn we ook begonnen met de voorbereidingen voor de Corporate Sustainability Reporting Directive en hernieuwde wetgeving op het gebied van gedwongen arbeid.

### International Accord

In 2013 hebben we ons aangesloten bij het **International Accord** in Bangladesh. In 2018 en 2021 hebben we de vervolgakkoorden getekend om een veiligere werkomgeving te creëren voor fabrieksarbeiders in Bangladesh. Samen met de RMG Sustainability Council, leveranciers, andere merken, (internationale) vakbonden en fabrieksinspecteurs zorgen we ervoor dat de fabrieken veilig worden bevonden op het gebied van constructie, elektriciteit- en brandveiligheid. We eisen van fabrieken in Bangladesh die voor ons produceren dat ze aangesloten zijn bij het Accord. In 2023 wordt het Accord uitgebreid naar Pakistan. Ook daar hebben we inmiddels onze handtekening onder gezet.



### amfori

Sinds een aantal jaar zijn we lid van **amfori**, een organisatie die zich inzet om duurzaamheid en eerlijke handel in toeleveringsketens te stimuleren. We gebruiken het Business Social Compliance Initiative (BSCI) als benchmark om te zien of de fabrieken die voor ons produceren voldoen aan de minimale vereisten op het gebied van – o.a. – eerlijke arbeidsvoorwaarden, fatsoenlijke werkuren, voorkomen van kinderarbeid en een veilige werkomgeving. 85% van onze productielocaties in risicolanden hebben een geldige BSCI audit. De overige fabrieken worden getoetst door andere – internationaal erkende – benchmarks. In 2023 willen we het Business Environmental Performance Initiative (BEPI) en het Quality Management Initiative (QMI) toevoegen aan onze MVO-strategie.

### INretail

We zijn ook lid van **INretail**, de brancheorganisatie die ons vertegenwoordigd en onze belangen behartigd in gesprek met de overheid. Zij informeren en adviseren ons over aankomende wet- en regelgeving. **INretail** heeft ook een MVO-werkgroep waaraan we deelnemen om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in de markt en te leren van andere retailers op gebied van duurzaamheid.





## Reshare

Eind 2022 zijn we een samenwerking gestart met Reshare, een initiatief van het Leger des Heils. In het eerste kwartaal van 2023 plaatst Reshare een kleding inzamelcontainer bij onze megastore in Amersfoort. Klanten kunnen hun oude en gebruikte kleding in de container deponeren. De inhoud wordt vervolgens gesorteerd in het centrale sorteercentrum. Alle kleding die nog herdraagbaar is wordt voor een laag bedrag in Reshare winkels verkocht.

Alle kleding die niet meer herdraagbaar is, wordt open- of closedloop gerecycled naar nieuwe producten. Medio 2023 willen we beslissen of we deze samenwerking gaan uitbreiden naar meerdere Prénatal winkels.



## Prénatal Retail Group

Prénatal Nederland is een opzichzelfstaand bedrijf maar wel onderdeel van de Prénatal Retail Group. In totaal bestaat de groep uit 7 bedrijven in 9 landen met 912 winkels. Op MVO-gebied willen we steeds meer samenwerken op groepsniveau. Op groepsniveau kun je veel meer impact maken dan op individueel niveau. Het scheelt ook werk als je samen op kan trekken. In 2022 is de hechtere samenwerking op MVO-gebied begonnen met een gezamenlijk BCI-lidmaatschap. De komende jaren willen we dit intensiveren door ook samen te werken om te voldoen aan de richtlijnen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

## Collega's

Maatschappelijk verantwoord ondernemen leeft onder onze collega's. Dit is een van de redenen waarom duurzame initiatieven snel van de grond kunnen komen. Tips en ideeën komen uit verschillende hoeken: het initiatief om verpakkingen te verduurzamen komt vanuit logistiek, het idee om zelf kleding in te zamelen komt vanuit merchandise en category management, en we hebben vuilprikkers aangeschaft naar aanleiding van een opmerking vanuit HR (P&C, zie "Goed werkgeverschap"). Ook de collega's in de winkels komen zo nu en dan met welkome tips hoe we nog duurzamer kunnen ondernemen.



“Even though 2022 was an impetuous year, we made good progress on our CSR targets. We realize that CSR is a prerequisite for a thriving business in the future and it has therefore taken a central role within our Strategic Business Plan. Many of our colleagues’ value sustainable business operations which is partly the reason why we are where we are today.”

Gianfranco Minelli, CFO

## KLACHTENMECHANISME

Als we klachten - die betrekking hebben op onze manier van ondernemen - binnenkrijgen, dan vinden we het belangrijk om daar effectief en efficiënt op te acteren. Afhankelijk van de ernst van de klacht beslissen we hoe we er het beste mee om kunnen gaan. Klachten kunnen ons op verschillende manieren bereiken:

- Door derden die via de Open Supply Hub kunnen zien in welke fabrieken onze producten worden gemaakt;
- Door de RSC van het International Accord. Werknemers kunnen anoniem klachten indienen over gezondheids- en veiligheidsrisico's. Deze worden gedeeld met de retailers die in de betreffende fabriek produceren;
- Door een klachtenmechanisme in de fabrieken dat wordt vereist door amfori BSCI. Deze klachten komen via amfori bij de retailers die produceren in een bepaalde fabriek;
- Door onderzoeksrapporten van NGO's, denktanks of (internationale) overheidsorganisaties.

In 2022 hebben we in totaal 4 klachten ontvangen. Gelukkig waren deze klachten niet ernstig en gingen over bijvoorbeeld sanitaire voorzieningen en de lunch. De fabriek heeft aangegeven dat deze klachten inmiddels zijn opgelost. Als dit niet het geval blijkt te zijn dan zien we de klacht van de werknemer(s) weer verschijnen.







# MVO strategie

Om zo impactvol te kunnen ondernemen hebben we onze MVO strategie uiteengezet in drie verschillende pilaren: (1) sociaal verantwoorde productie, (2) milieuvriendelijke productie en (3) betrokken organisatie. Aan deze drie pilaren hebben we onze meetbare ambities gekoppeld zodat we per jaar goed kunnen bijhouden waar we staan ten opzichte van onze MVO-missie voor 2025.



*Onze 3 MVO pilaren*



## SOCIAAL VERANTWOORDE PRODUCTIE

In internationale productieketens zijn er altijd risico's waarmee je rekening moet houden. Zoals beschreven in onze risicoanalyse blijkt dat er vooral in onze productielanden in Azië veel risico is op bijvoorbeeld gedwongen arbeid, excessieve overuren en een loon dat niet voorziet in een degelijke levensstandaard. De eerste pilaar van onze MVO-strategie richt zich daarom volledig op sociaal verantwoorde productie. De pilaar hebben we opgesplitst naar vier categorieën: (1) verantwoorde inkooppraktijken, (2) gelijke kansen, (3) eerlijke arbeidsvoorwaarden en (4) veilige werkomgeving.



“MVO is niet meer weg te denken uit de maatschappij, de wereld om ons heen en is belangrijker dan ooit. De veranderende wereld met hoge inflatie, corona, lockdowns in China en hoge containerkosten roept en verdient onze aandacht! Wij dragen ons steentje hier graag aan bij, door MVO steeds meer te integreren in ons dagelijkse werk en onze producten.”

**Marleen Vonk-Distelblom,**  
Head of Category Management

## Verantwoorde inkooppraktijken

We vinden het belangrijk dat we ethisch zakendoen en goed omgaan met onze leveranciers. We hebben een afhankelijkheidsrelatie met onze leveranciers en betrouwbaarheid van beide kanten is cruciaal om een gezonde lange-termijn relatie op te bouwen. We vragen aan onze leveranciers om te voldoen aan onze MVO-eisen en we gaan het gesprek aan als er problemen worden ondervonden. Enerzijds nemen we onze verantwoordelijkheid en kopen we op een zo verantwoord mogelijke manier in en anderzijds kopen we alleen in bij leveranciers die op een verantwoorde manier produceren. Zo wordt er een dubbele betekenis gegeven aan het begrip verantwoorde inkooppraktijken.



## Verantwoordelijkheid Prénatal

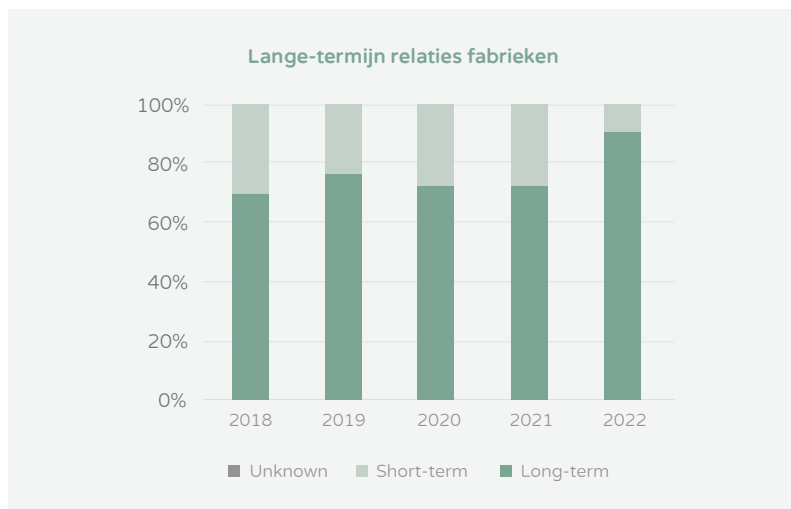
We annuleren in principe geen orders die al geproduceerd zijn, en hier hebben we ook tijdens de COVID-19 pandemie aan vastgehouden. Enkel bij veiligheidsrisico's, extreme productievertraging, of als het product te veel afwijkt van de overeengekomen specificaties kunnen we besluiten om te

annuleren. Hier geldt – net als bij alles – dat we eerst in gesprek gaan met de leverancier en de oorzaak proberen te achterhalen.

In 2022 is 0,2% van onze private label orders geannuleerd. Dit is een vergelijkbaar percentage als voorgaande jaren.

Leveranciers en fabrieken hebben tijd nodig om orders te produceren. Te weinig tijd tussen het plaatsen van een order en de verscheping kan leiden tot excessieve overuren van fabrieksarbeiders, of uitbesteding bij andere (bij ons onbekende) fabrieken. In 2022 is 99% van onze private label orders in Azië minimaal 3 maanden van tevoren ingepland. In 47% van de gevallen is dit zelfs minimaal 6 maanden.

Het liefst zien we dat we met onze fabrieken lange termijn relaties aangaan. Je weet op deze manier wat je aan elkaar hebt en kunt ook structurelere afspraken met elkaar maken. Fabrieken waar we meer dan 5 jaar zaken mee doen kwalificeren we als lange-termijn relaties. In 2022 hebben we 84% van onze private label producten ingekocht bij fabrieken waar we een lange-termijn relatie mee hebben. Een forse stijging t.o.v. de 55% in 2021. Voor leveranciers geldt dat we inmiddels 90% inkopen bij lange-termijn relaties, een stijging van 17%.



Het aantal productielocaties dat we gebruiken is vrij stabiel gebleven. In 2022 zijn we met 19 fabrieken gestopt terwijl er 20 nieuwe zijn bijgekomen. We pogen om het fabrieksbestand zo klein mogelijk te houden. Als er een nieuw artikel aan ons assortiment wordt toegevoegd kijken we eerst of we deze kunnen laten produceren bij een bestaande leverancier. Met 5 fabrieken zijn we gestopt doordat er producten uit ons assortiment verdwijnen. Het kan ook voorkomen dat een fabriek niet meer kan voldoen aan onze MVO-eisen, bijvoorbeeld omdat ze hun social audit niet willen vernieuwen. Dit is in 2022 de reden geweest om onze relatie te beëindigen met 2 fabrieken.

We horen graag van onze leveranciers hoe ze ons inkoopbedrag beoordelen. Begin 2022

hebben we daarom een vragenlijst uitgestuurd naar al onze leveranciers die ze (anoniem) kunnen invullen. We hebben nuttige feedback teruggekregen over onze manier van inkopen, de tijdspanne van een order, de betalingstermijn en de flexibiliteit. In 2023 willen we concreet aan de slag gaan met deze uitkomsten.

### Verantwoordelijkheid leveranciers

We voegen niet zomaar een nieuwe leverancier of fabriek toe aan ons bestand. We stellen een aantal eisen voordat er een order geplaatst kan worden. Alle leveranciers moeten bijvoorbeeld onze Code of Conduct ondertekenen. Daarnaast vragen we aan productielocaties die zich in risicolanden bevinden om een social audit report op te sturen. Voor textielabrieken in Bangladesh komt hier een safety audit van het International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry bij. Tot slot verwachten we dat onze leveranciers laten weten wie de sub-leveranciers zijn en waar ze zich bevinden. Hierdoor kunnen we goed in de gaten houden of onze (half)producten afkomstig zijn uit gebieden met extra duurzaamheidsrisico's. We verwachten van onze leveranciers dat ze alle informatie up-to-date houden en te allen tijde een geldige social audit tot hun beschikking hebben.

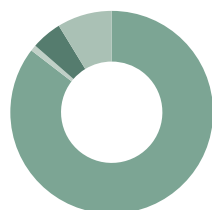
De meest gebruikte social audit is amfori Business Social Compliance Index (BSCI): een controle op 13 verschillende indicatoren die vrijwel helemaal overeenkomen met onze Code. Bijvoorbeeld het voorkomen van kinderarbeid, discriminatie en een onveilige werkomgeving. Ruim 85% van alle social audits was in 2022 BSCI.



“Prénatal streeft er naar om alleen samen te werken met fabrieken die zich aan onze werk-, leef- en veiligheidsomstandigheden houden. Om dit goed te monitoren pakt CM het contact met de nieuwe leverancier op, waarna MVO ondersteunt met de documenten die ondertekend moeten worden. Pas nadat alles is goedgekeurd door MVO kunnen de onderhandelingen tussen CM en leverancier beginnen. Een goede samenwerking tussen CM en MVO is hierbij wenselijk en door elkaars kennis te gebruiken kunnen we het proces versnellen.”

**Naomi Kamphorst,**  
Junior Category Manager Newborn

## Social Audits



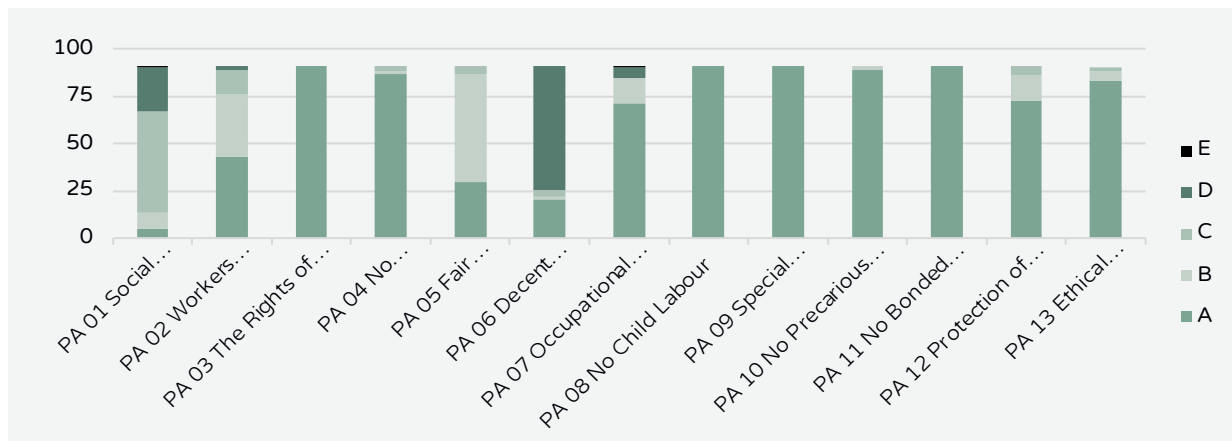
- BSCI
- ICTI
- SA8000
- SEDEX

Tijdens een BSCI audit wordt een fabriek beoordeeld aan de hand van 13 criteria die allemaal een score A t/m E kunnen krijgen. Als er geen A wordt gescoord geeft de auditer vaak aan waarom dit het geval is. Zo kunnen we concreet met onze leverancier kijken hoe we ervoor kunnen zorgen dat bij een volgende audit de score wel omhoog gaat. Voor onze FCS-fabrieken maken we een Corrective Action Plan (CAP) met alle bevindingen. Het is aan de leverancier om aan te geven wat de oorzaak is, hoe en wanneer het wordt opgelost. In 2022 hebben onze directe leveranciers 77 van de 141 bevindingen opgelost, wat neerkomt op een verbeterpercentage van bijna 55%. In totaal heeft 97% van onze FCS-fabrieken een BSCI score van A t/m C. 4 fabrieken hebben een D gescoord en 0 een E.

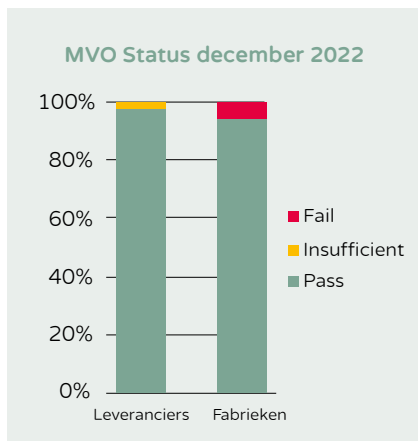
Veel indicatoren scoren vrijwel altijd een A: vrijheid van vakvereniging, geen discriminatie, geen kinderarbeid, bescherming voor jonge werknemers, geen onzeker dienstverband, geen gedwongen arbeid, milieubescherming en ethisch zakendoen. Andere indicatoren zoals eerlijk loon scoort vaker een B doordat dit in landen als India en Bangladesh vaak nog achterloopt. In China scoort buitensporig overwerk helaas vaak een D. Dit komt doordat er vaak meer dan 48 uur per week wordt gewerkt, wat de grens is volgens onze Code. De oorzaken hiervan zijn deels cultureel bepaald en deels te wijten aan de lagere lonen. Gelukkig komt er geen enkele keer een E terug in onze social audits.

Naast een social audit verwachten we van onze textiel fabrieken in Bangladesh dat ze een geldige safety audit hebben en opvolging geven aan eventuele onregelmatigheden. In 2022 hebben we 3 productielocaties in Bangladesh die allemaal voldoen aan onze eisen. In het verleden zijn er bevindingen gedaan die opgelost moesten worden. Het gemiddelde verbeterpercentage van deze fabrieken is ruim 92%.

Op basis van de eisen die we stellen aan leveranciers op het gebied van keten-transparantie, social audit, safety audit en klachtenopvolging geven we iedere leverancier en fabriek een status: pass, fail of insufficient. Op deze manier kunnen we goed in de gaten houden wat we nog nodig hebben van welke leverancier. Iedere maand worden de gegevens gedeeld met de inkoopafdeling zodat zij hierover het gesprek aan kunnen gaan met de leverancier. Eind 2022 voldeed 94% van onze fabrieken en 97% van de leveranciers aan alle eisen. 6% van de fabrieken is gekwalificeerd als fail aan het einde van het jaar. De oorzaak hiervan is dat er een aantal social audits verlopen zijn. In China had dit te maken met lokale lockdowns waardoor fabrieken niet toegankelijk waren. Ook hier gaan we altijd het gesprek aan met de leverancier en







“We vinden het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt, zowel op kantoor en de winkels als op productielocaties waar onze producten worden gemaakt. We checken daarom altijd in social audits of fabrieken zich aan deze voorwaarden houden en niet discrimineren op bijvoorbeeld geslacht, leeftijd of afkomst.”

**Jewel Scholte,**  
Junior Sustainability Advisor

proberen we de reden te achterhalen waarom ze achterlopen. Eén private label leverancier is insufficiënt omdat deze niet alle benodigde ketenzicht documenten heeft aangeleverd. Dit betreft een relatief nieuwe leverancier.

### Gelijke kansen

We vinden het een vanzelfsprekendheid dat onze leveranciers en fabrieken iedereen gelijke kansen biedt en gelijk behandelt. Kinderarbeid is een zero tolerance onderwerp waarop we zeer streng monitoren. Dit ontnemt kinderen de kans om naar school te gaan en zich te ontplooien en ontwikkelen. In onze Code staat o.a. dat leveranciers alles in het werk moeten stellen om kinderarbeid te voorkomen. Gelukkig zijn we dit tot op heden niet tegengekomen. We hebben een procedure ontwikkeld voor het geval dat dit onverhoopt toch ooit voor zou komen. Daarnaast is er geld beschikbaar om ondersteuning te bieden zodat de situatie snel en adequaat in het beste belang van het kind kan worden opgelost.

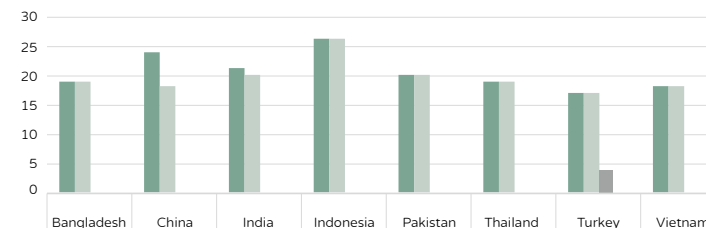
In Turkije is gebleken dat er enkele jonge werknemers aan het werk waren. Dit gaat om jongeren van 17 jaar en het is dus toegestaan om deze aan het werk te hebben. Wel verwachten we van de leveranciers dat ze speciale maatregelen nemen om deze jonge werknemers te beschermen. Bijvoorbeeld dat deze werknemers niet 's nachts of tijdens schooluren aan het werk zijn. De leveranciers moeten kunnen aantonen dat ze een solide leeftijd verificatiesysteem hebben en dat ze zelf een beleid hebben om kinderarbeid te voorkomen.



Tijdens een BSCI-audit moeten fabrieken kunnen aantonen dat ze preventieve maatregelen

hebben genomen om discriminatie tegen te gaan en dat ze een gedegen klachtenprocedure hanteren op dit gebied. Daarnaast wordt het fabrieken verboden werknemers te benadelen of minder te betalen op basis van discriminatoire kenmerken.

Een ander zero tolerance onderwerp is gedwongen arbeid. Sinds 2021 zijn er signalen dat er vooral in Xinjiang, China grootschalig gebruik wordt gemaakt



	Bangladesh	China	India	Indonesia	Pakistan	Thailand	Turkey	Vietnam
Average age youngest worker	19	24	21	26	20	19	17	18
Age youngest worker	19	18	20	26	20	19	17	18
# Young workers	0	0	0	0	0	0	4	0
# Child workers	0	0	0	0	0	0	0	0

van dwangarbeid in de textielsector. De risico's spelen zowel op fabrieksniveau als dieper in de keten, tot aan de katoenvelden. Het merendeel van het Chinese katoen is afkomstig uit Xinjiang en daarom houden we bij de risicoanalyse extra goed in de gaten waar ons katoen vandaan komt. Er vindt geen Prénatal productie plaats in Xinjiang. Bij het toevoegen van een nieuwe (Chinese) fabriek checken we altijd de locatie en een eventuele link met Xinjiang. Een andere vorm van risicovermindering is om in te zetten op traceerbaar katoen. Biologisch GOTS katoen is altijd traceerbaar naar land en provincie. In 2022 zijn we als Prénatal Retail Group lid geworden van het Better Cotton Initiative (BCI). Het katoen afkomstig van boeren die aangesloten zijn bij BCI is eveneens makkelijker traceerbaar dan conventioneel katoen.

In de BSCI-audits wordt streng gemonitord op gedwongen arbeid. Fabrieken moeten aantonen dat ze geen gebruik maken van gedwongen arbeid, extra opletten bij de recruitment van arbeidsmigranten en aantonen dat er op een fatsoenlijke wijze wordt omgegaan met het personeel.

## Eerlijke arbeidsvoorwaarden

Door onze Code te ondertekenen verbinden leveranciers zich aan ons doel om fabrieksarbeiders een eerlijk salaris te bieden. Fabrieksarbeiders moeten ten minste het (lokale) minimumloon of een CAO-loon ontvangen, afhankelijk van welke hoger is. In iedere fabriek waar Prénatal orders geproduceerd worden heeft iedere werknemer in 2022 ten minste het minimumloon ontvangen. In China zijn de lonen het vaakst hoger dan het minimumloon.

De kleding- en textielindustrie is zodanig ingedeeld dat er maar weinig geld overblijft aan het einde van de keten. Gemiddeld krijgt een arbeider in een textiel fabriek slechts 0,6% van de verkoopprijs van een product. De werknemers verdienen altijd ten minste het plaatselijke minimumloon, maar in een normale werkweek (max. 48 uur) is dit vaak niet genoeg om van rond te komen. Hier moet een keer een einde aan komen. Een paar cent bovenop de inkoopprijs gaat het probleem niet oplossen omdat het dan elders aan de strijkstok blijft hangen en uiteindelijk niet komt waar het hoort: de werknemers. Een hoger loon heeft meerdere (in)directe effecten: er is meer te besteden in het huishouden aan eten, het

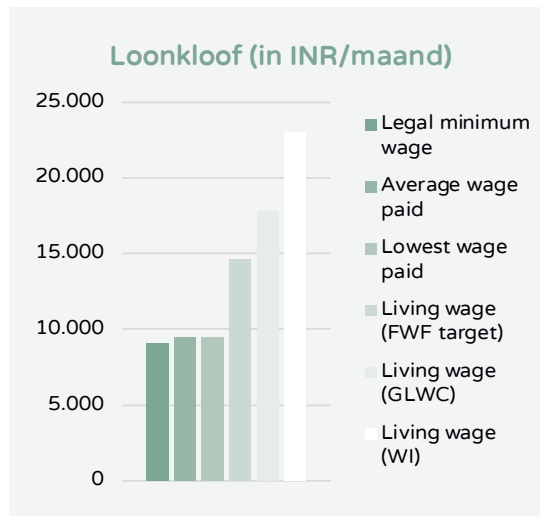
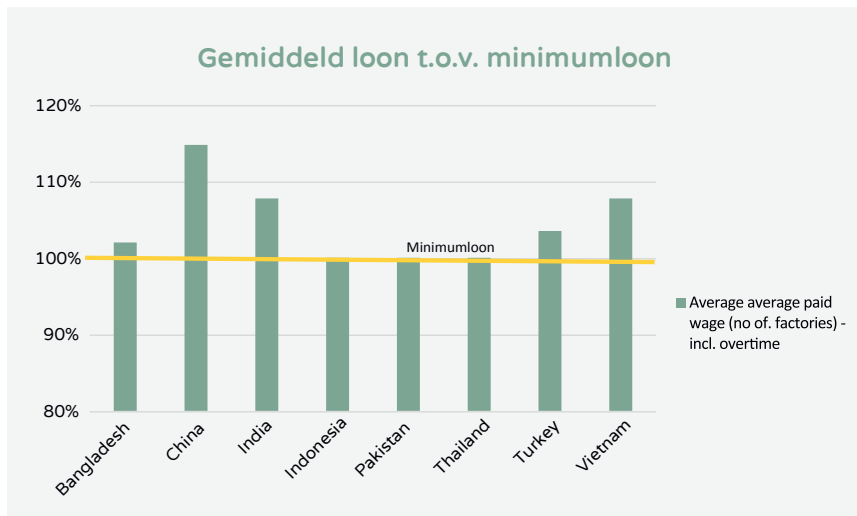
risico op kinderarbeid wordt verkleind en de kostwinnaar hoeft geen excessieve overuren te maken om rond te kunnen komen.

Samen met de **Zeeman** hebben we gekeken naar mogelijke oplossingen. Na veel onderzoek en consultatie van stakeholders zijn we tot een leefbaar loon berekening gekomen voor een gezamenlijke fabriek in Zuid-India. We hebben het gat berekend tussen het laagstbetaalde loon en het leefbare loon in deze regio.



“Een eerlijk en leefbaar loon zou de normaalste zaak van de wereld moeten zijn. Helaas is het minimumloon in India en Bangladesh vaak niet genoeg om een gezin van te kunnen onderhouden. Het is daarom een mooie ontwikkeling, dat we in 2022 gestart met een eerste leefbaar loon pilot in India. We hopen op een positieve uitkomst, zodat we kunnen onderzoeken of we dit op den duur breder kunnen implementeren.”

**Christel Schrijvers,**  
Senior Category Manager Fashion



De loonkloof was in dit geval bijna INR 8000 (ca. €100) per werknemer per maand. Door dit bedrag met het aantal werknemers (161) en het aantal maanden (12) te vermenigvuldigen kwamen we op een bedrag wat de arbeiders nodig hebben om goed rond te kunnen komen. Door de grote afname van de Zeeman bij deze fabriek nemen zij het grootste percentage voor hun rekening, de rest heeft Prénatal betaald.

zijn we de pilot aan het evalueren: komt het geld inderdaad terecht waar het voor bestemd is? Wordt de bonus gebruikt om het gezin van te onderhouden? Hoe gaan we om met fulltime- en parttime medewerkers? Door de pilot te evalueren kunnen we leren hoe we het bij andere fabrieken in de toekomst efficiënter en effectiever kunnen implementeren. Want uiteindelijk is leefbaar loon iets dat je iedereen gunt.



De pilot loopt tot november 2023, maar we hebben uiteraard de intentie om deze te verlengen. Momenteel





In 2022 zijn de benchmarks extra lastig omdat er vrijwel overal in de wereld sprake was van een (hoge) inflatie. Dit verschilde sterk per land. In India was de inflatie aan het einde van 2022 ca. 6%, in Pakistan 24% en in Turkije 85%. Doordat de dagelijkse boodschappen, energie en rekeningen hoger worden stijgt ook het leefbare loon. Hier zit enige vertraging in doordat het eerst nog doorberekend moet worden.

Naast het loon omvat eerlijke arbeidsvoorwaarden nog meer zoals het hebben van (sociale) verzekeringen, vrije dagen en een extra toelage voor het werken in het weekend. Tijdens een BSCI-audit wordt er ook gecheckt of de werknemers de lonen tijdig ontvangen en of dat er niet zomaar een deel van het loon wordt ingehouden.

## Veilige werkomgeving

Een veilige werkomgeving die de gezondheid niet schaadt is een van onze topprioriteiten. De BSCI-audits monitoren bijvoorbeeld op het beleid omtrent veiligheid en gezondheid op de werkvloer; de kennis en kunde van het personeel; beschermingsmiddelen zoals mondkmaskers, handschoenen en veiligheidsbrillen; het veilig opslaan van chemicaliën; eerste hulp en het veilig bedienen van machines. In 2022 zijn er 61 bevindingen gedaan op dit gebied bij onze directe (FCS) leveranciers. Het verbeterpercentage is 49% wat laat zien dat onze

leveranciers en fabrieken actief bezig zijn met het faciliteren van een veiligere werkomgeving voor het personeel.



### International Accord

In 2021 hebben we onze handtekening gezet onder het meest recente International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment

Industry. We committeren ons aan de missie om een veilige werkomgeving te creëren voor Bengaalse textielarbeiders. Door het Accord te ondertekenen committeren we ons aan onafhankelijke fabrieksinspecties op veiligheidsgebied, training programma's voor werknemers en een gedegen klachtenmechanisme. In 2022 hebben we gebruik gemaakt van drie productielocaties in Bangladesh. Het Accord stelt dat een retailer verantwoordelijk is voor de toestand in een fabriek tot 18 maanden na het plaatsen van de laatste order. Dit om te voorkomen dat retailers snel wegtrekken bij een fabriek als ze vermoeden dat er iets niet in de haak is.

In twee van de drie actieve Bengaalse fabrieken is het trainingsprogramma inmiddels afgerond. De verbeterpercentages liggen rond de 90%. Dit betekent dat de fabriek actief aan de slag is gegaan met de bevindingen uit eerdere audits. Mocht het voorkomen

dat er problemen structureel niet worden opgelost dan kan er een escalatieprocedure worden gestart. In 2022 is dit gelukkig niet voorgekomen. We volgen altijd de adviezen van de RMG Sustainability Council, de organisatie die belast is met het uitvoeren van de inspecties en het opstellen van de verbeterplannen.

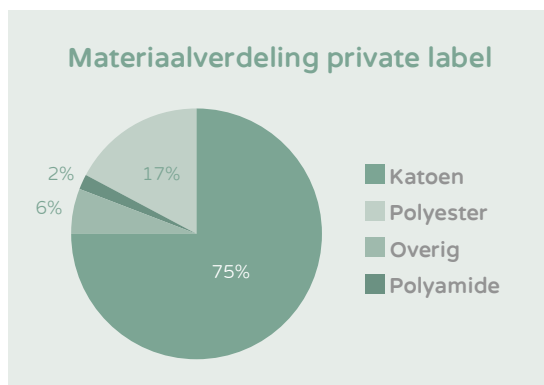


“Een veilige en gezonde werkplek zou geen punt van discussie moeten zijn. Helaas blijkt uit de praktijk dat dit geen vanzelfsprekendheid is in veel (textiel) fabrieken in Azië. Gelukkig heeft Prénatal zich aangesloten bij het International Accord in zowel Bangladesh als Pakistan. Daarnaast zijn we bezig met het herzien van onze Code of Conduct waarin een veilige werkomgeving een meer prominente rol inneemt.”

**Mees Klinkenberg,**  
Sustainability Advisor

## MILIEUVRIENDELIJKE PRODUCTIE

De tweede pilaar in onze MVO-strategie richt zich volledig op milieuvriendelijke productie. Hiertoe behoren duurzame producten, duurzame productieprocessen en in hoeverre duurzaamheid geïntegreerd is in onze dagelijkse bedrijfsvoering. In 2022 hebben we mooie stappen gezet en de doelen en ambities binnen deze pilaar naar een hoger niveau getild.



## Duurzame producten

De focus op duurzame producten heeft in 2022 vooral op textiel gelegen. Sinds we het – inmiddels afgeronde – Convenant Duurzame Kleding en Textiel in 2016 hebben ondertekend zijn er grote stappen gezet op het verduurzamen van ons textiel assortiment. De verdeling van ons private label textiel is ongeveer hetzelfde gebleven met voorgaande jaren. Katoen is met 75% verreweg de meest gebruikte textielsoort, gevolgd door polyester met 17%. Polyamide (Nylon) is goed voor 2% van ons textiel en de overige 6% zijn materialen als elastaan, viscose, jute en linnen.

### Biologisch katoen

De impact van de katoenteelt is groot op mens, natuur en milieu. Doordat katoen zo'n groot deel inneemt in onze private label materiaalverdeling is hier ook de meeste winst te behalen. We hebben als doel gesteld om in 2024 67% van al ons private label katoen van biologische origine te hebben. Momenteel zitten we goed op schema met ruim 55% in 2022. Dit is een toename van bijna 10% t.o.v. 2021.

Bij de teelt van biologisch katoen wordt geen gebruik gemaakt van chemische

bestrijdingsmiddelen of kunstmest. Dit heeft – naast positieve gevolgen voor de bodem en de natuurlijke omgeving – ook effect op de gezondheid van de katoenboer. Er is ook minder water nodig om biologisch katoen te laten groeien doordat er efficiënter gebruik wordt gemaakt van het beschikbare water door irrigatiesystemen. Voornamelijk in gebieden die kampen met waterschaarste is dit belangrijk.



Je kunt onze producten van biologisch katoen herkennen aan het Global Organic Textile Standard (GOTS) logo. Naast biologisch

katoen hanteert GOTS ook strenge eisen voor wat betreft chemicaliëngebruik, checken ze of producenten gebruik maken van een afvalwaterzuiveringsinstallatie en garanderen ze verantwoorde werkomstandigheden voor fabrieksarbeiders. Dit logo gebruiken we op producten die gemaakt zijn van (>95%) of met (70 – 95%) biologisch katoen. Behalve GOTS maken we ook gebruik van ons eigen Prénatal biologisch katoen logo. Dit logo gebruiken we bij artikelen die gemaakt zijn met >50% biologisch katoen.





100% biologisch katoen is op dit moment helaas nog niet mogelijk, onder andere door de kosten en de beschikbaarheid. Daarom hebben we in 2022 gekozen om ook in te gaan zetten op duurzamer katoen van het **Better Cotton Initiative** (BCI). Katoen van boeren die zijn aangesloten bij BCI is niet biologisch, maar ze stellen wel eisen op het gebied van pesticiden, waterverbruik, natuurbescherming en verantwoorde werkomstandigheden op de katoenplantages. Momenteel is ca. 20% van de wereldwijde katoenproductie BCI gecertificeerd, terwijl biologisch katoen ongeveer 1% van het totaal inneemt. BCI-katoen is vaak goedkoper en makkelijker verkrijgbaar. Daarom hebben we ertoe besloten om eerst het percentage conventioneel katoen naar 0 te krijgen en vervolgens het percentage biologisch katoen nog verder te laten stijgen. De verwachting is dat het aandeel BCI-katoen in 2023 groeit naar ca. 10%.

We kopen ook artikelen in van andere merken (A-Brands). We hebben geen invloed op de mate van duurzaamheid bij deze bedrijven, maar we monitoren wel hoeveel duurzaam materiaal er zich binnen deze producten bevindt. In 2022 is bijna 20% van het katoen van deze merken biologisch of duurzaam gecertificeerd.

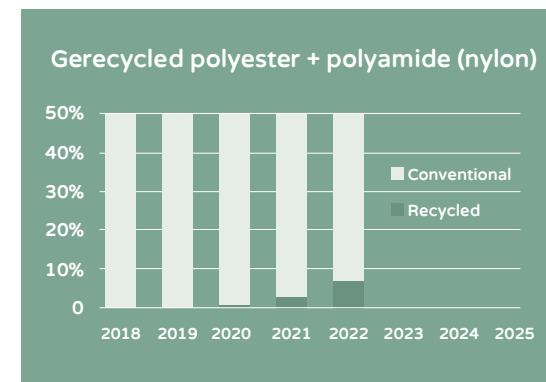
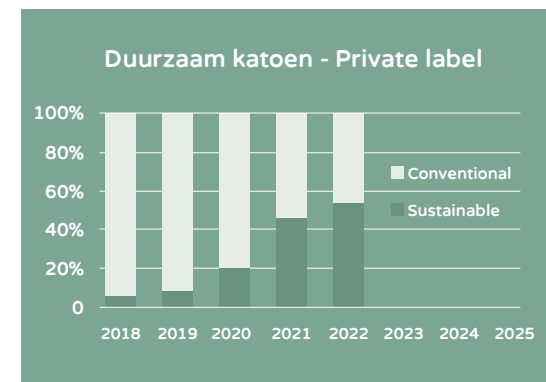
### Gerecycled textiel

Het aandeel gerecycled textiel is in 2022 gestegen tot ruim 7% van ons totale polyester en nylon gebruik. Door in te zetten op gerecycled textiel verklein je je afhankelijkheid van nieuwe grondstoffen en geef je materiaal een tweede leven. In 2025 moet ten minste 25% van onze synthetische materialen gerecycled zijn. De focus ligt in eerste instantie op synthetische materialen doordat deze relatief goed te recycleren zijn en volop beschikbaar zijn. Dit is vaak materiaal afkomstig van pre-consumentenafval zoals snijafval en overgebleven lappen stof in fabrieken, en van post-consumentenafval zoals gebruikte PET-flessen. Je kan producten met gerecycled textiel herkennen in onze winkels aan ons Prénatal gerecycled textiel logo.



We maken momenteel nog geen gebruik van gerecycled katoen binnen ons private label. De technieken zijn nog niet dusdanig ver ontwikkeld dat je producten kan maken van 100% gerecycled katoen. Dit komt mede doordat de katoenvezels in het recycleproces steeds korter worden en er dus moeilijk nieuwe garen van gesponnen kan worden. Je moet daarom gerecycled katoen aanvullen met een

groot deel virgin (= nieuw) katoen om tot een goed product te komen. Gerecycled katoen is daarnaast erg duur en het aanbod is beperkt. We houden de ontwikkelingen uiteraard nauwlettend in de gaten en hopen op relatief korte termijn wel gebruik te kunnen maken van gerecycled katoen.





Bij onze A-Brands zijn er wel al een aantal artikelen gemaakt met een deel gerecycled katoen. Het totale aandeel gerecycled textiel bij de Brands in 2022 is bijna 5%.

### Dierlijke materialen

Ons doel om in 2022 geen gebruik meer te maken van dierlijke materialen in ons private label assortiment hebben we gehaald. Ook in 2021 was het percentage al 0%. Het gebruik van dierlijke materialen brengt een hoop dierenwelzijnsrisico's met zich mee. Het aandeel dierlijke materialen was altijd al erg laag en daarom hebben we besloten om er helemaal mee te stoppen. Er wordt nog een zeer beperkte hoeveelheid dierlijke materialen gebruikt bij de A-Brands die we inkopen. Momenteel is dat nog 0,03% en zit het als wol in enkele zwangerschapstruien en draagzakken. De Brands dienen wel akkoord te gaan met onze [Material & Animal Welfare Policy](#) voordat ze aan ons leveren.

### Veilige chemicaliën

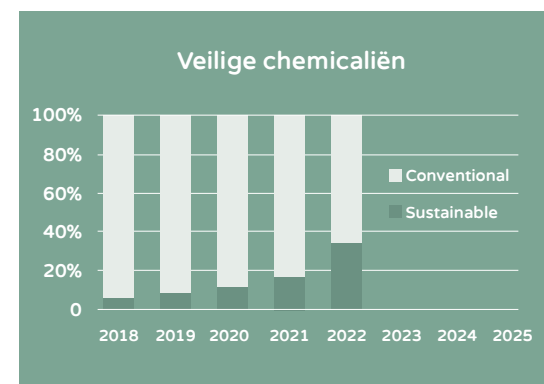
Tijdens de productie van kleding en textiel worden er over het algemeen veel chemicaliën gebruikt. Dit gebeurt vooral tijdens de zogenaamde wet-processing stadia. Hierin wordt het textiel geverfd, gebleekt, geprint,

gefinisht, etc. Vanzelfsprekend voldoen alle artikelen die we verkopen op chemicaliën gebied aan de eisen die de Europese richtlijn Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH) voorschrijft. We willen graag verder gaan en – naast schadelijke chemicaliën – ook af van chemicaliën die een negatieve invloed hebben op de natuur en het milieu.

We hanteren geen eigen Restricted Substances List (RSL), maar gebruiken zowel GOTS en [OEKO-TEX Standard 100](#) als leidraad. Beide standaarden geven de hoogste garantie op het gebied van veilige chemicaliën. Het OEKO-TEX® logo is ook terug te vinden op veel van onze artikelen.



Momenteel is ruim 32% van ons private label gecertificeerd op veilige chemicaliën. We hebben als doel gesteld om dit aandeel te laten groeien naar 50% in 2025.



### Duurzaam hout

Helaas is het in 2022 niet gelukt om het percentage duurzaam gecertificeerd hout te verhogen. We zien hout met het [Forest Stewardship Council \(FSC\)](#) en het [Programme for Endorsement of Forest Certification Schemes](#) keurmerk als een duurzamer alternatief voor conventioneel hout. De prijzen voor hout lagen in 2022 relatief hoog en met de boycot op Russisch en Belarussisch hout stegen de prijzen alleen maar verder. Momenteel blijft ons percentage duurzaam hout steken op 4%. Dit willen we in 2023 laten groeien naar 10%.



## Duurzame productieprocessen

De productie van textiel gaat nog altijd gepaard met een hoop schadelijke en milieuvervuilende stoffen. Er wordt veel water, energie en chemicaliën gebruikt. Daarnaast wordt het afvalwater ook nog niet overal op een juiste manier gezuiverd. In 2022 hebben we een aantal stappen gezet op dit gebied, bijvoorbeeld door meer GOTS gecertificeerd textiel in te kopen. Naast biologisch katoen en verantwoorde werkomstandigheden vereist GOTS ook van de productielocaties dat ze het water- en energiegebruik monitoren en beleid ontwikkelen om dit te verminderen; dat er geen chemicaliën worden gebruikt die schade aan mens en/of milieu toebrengen; en dat de productielocaties zijn aangesloten op een afvalwaterzuiveringsinstallatie.

Productieprocessen kunnen in de gehele keten worden aangepast. Het begint bij de grondstof: biologisch katoen heeft minder water nodig dan conventioneel katoen en voor de productie van polyester zijn fossiele brandstoffen nodig. De meeste energie wordt gebruikt bij het produceren van de vezels (katoen/polyester), de voorbehandeling, het kleuren en bij finishing technieken die ervoor zorgen dat de kleding bijvoorbeeld zachter,

kreukvrij of waterafstotend wordt. De impact van ieder materiaal en proces is weer anders en daarom moeilijk met elkaar te vergelijken. De katoenteelt (ook biologisch) vergt een hoop landbouwgrond dat ook gebruikt kan worden voor voedsel. Polyester is relatief makkelijk en vaak te recycleren, maar deze stof geeft microplastics af tijdens het wassen die er niet uit kunnen worden gefilterd en dus terecht komen in het oppervlaktewater. Om bamboe geschikt te maken om te verwerken tot textiel zijn bijvoorbeeld een hoop (schadelijke) chemicaliën nodig.

### Samenwerking met leveranciers

Samen met Modint, ImpactBuying en 2 andere retailers werken we sinds 2020 samen aan een project om enerzijds inzicht in de keten te krijgen, en anderzijds de milieupact in de keten te verkleinen. Dit laatste willen we doen door productieprocessen in kaart te brengen van de grondstof tot de RMG-unit (onze directe leverancier, RMG = Ready Made Garment) en door te onderzoeken of er kleine aanpassingen ter plekke kunnen worden gedaan om de ecologische voetafdruk van de productielocatie te verkleinen.



We hebben een T-shirt van 95% katoen en 5% elastaan als voorbeeld genomen in het project. Door middel van een Life Cycle Assessment hebben we voor iedere stap in het productieproces de CO<sub>2</sub>-uitsoot, het water- en energiegebruik en het landgebruik in kaart gebracht. Zo kwamen we er bijvoorbeeld achter dat de meeste energie nodig is voor de wet-processing van een product, en het meeste water wordt gebruikt bij de teelt van (conventioneel) katoen. Met deze bevindingen is een van de projectleden afgereisd naar de betreffende textielproducent in Bangladesh. Samen met het management van de productielocatie is er gedetailleerd gekeken naar het water- en energieverbruik. Daarnaast zijn er opties gegeven voor verbeteringen ter plaatse. Besparing van grondstoffen is niet alleen beter voor het milieu, maar het is ook in het belang van de producent die de rekeningen moet betalen.

De bevindingen uit het project zijn niet alleen zinvol voor deze productielocaties, maar ook zeker voor andere textiel fabrieken waar we de uitkomsten op kunnen projecteren. Met kleine aanpassingen die weinig investering vergen is bijvoorbeeld al een hoop milieuwinst te behalen.

## Duurzame bedrijfsvoering

Onder duurzame bedrijfsvoering valt alles waar we direct invloed op hebben en niet tot ons assortiment hoort. Het gaat bijvoorbeeld over scope 1 en 2 emissies zoals uitstoot door winkels, transport, afval, woon- werkverkeer, etc. Scope 3 emissies vallen hierbuiten omdat dit het gevolg is van artikelen die we inkopen bij onze leveranciers. Het heeft ook raakvlakken met werken op het Servicekantoor, van afvalscheiding tot herbruikbare koffiebekers, en van het opruimen van zwerfafval tot het verminderen van voedselverspilling in de kantine.



### Energie

In 2020 en 2021 is ons energieverbruik drastisch verminderd, onder meer door de winkelsluitingen. De verwachting was dat

in 2022 – met een aflopende lockdown aan het begin van het jaar – het energieverbruik weer omhoog zou gaan. Dit is echter uitgebleven. Het doel is om in 2025 25% minder energie te verbruiken dan in referentiejaar 2018. Dit doel hebben we vroegtijdig gehaald, in 2022 hebben we namelijk ruim 27% minder energie verbruikt dan in 2018. Ook het gemiddelde

energieverbruik per Prénatal vestiging is gedaald met 12,7% t.o.v. 2018. Hierin zijn alle winkels meegenomen die in 2022 alle maanden open waren (ongeacht lockdown). Winkels die gedurende het jaar zijn geopend of dicht waren vanwege renovatie zijn hierin niet meegenomen.

Het gebruik van gas is ook flink afgenomen. Momenteel gebruiken we 51% minder gas dan in 2018. Dit heeft meerdere oorzaken: door de gasprijs wordt er zuiniger omgegaan met de verwarming, de buitentemperatuur, betere isolatie in winkels, en nieuwe winkels waar helemaal geen gas meer wordt gebruikt om te verwarmen.

### Afval

Hoe minder afval hoe beter. We proberen om zoveel mogelijk afval te scheiden en de hoeveelheid restafval terug te dringen. Net als de drie voorgaande jaren is de totale hoeveelheid afval weer afgenomen. In 2022 hebben we 22% minder afval geproduceerd dan in peiljaar 2018. We scheiden het afval waar we kunnen in de categorieën: PMD, papier/karton, GFT, glas en archiefmateriaal. 57% van het afval wordt momenteel gescheiden. Dit is vergelijkbaar met de

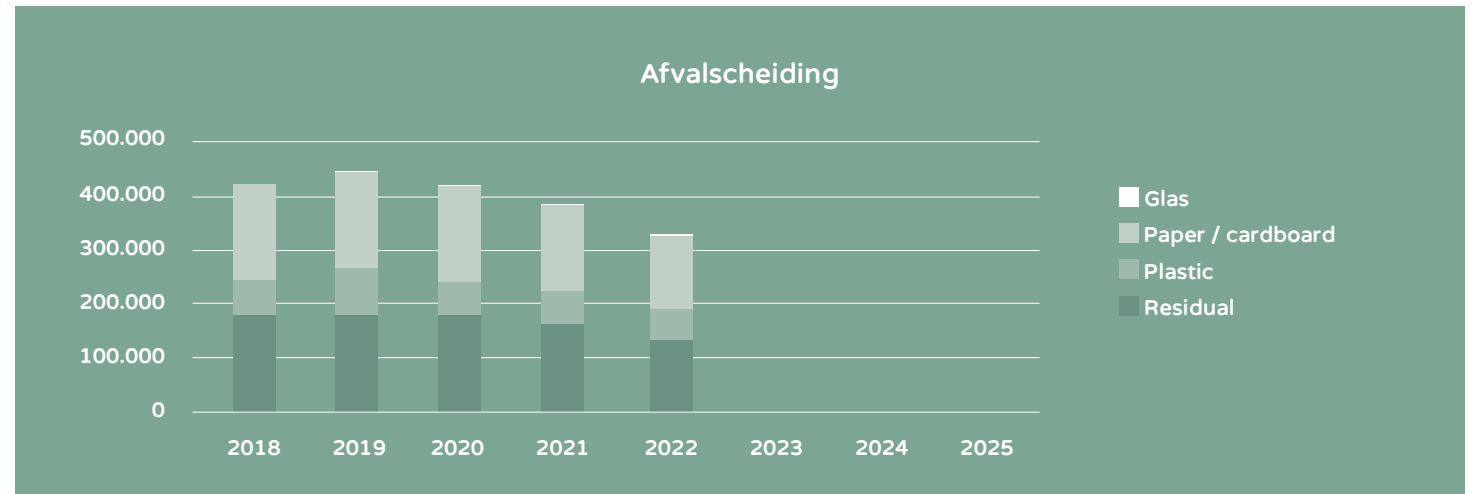




“Artikelen die retour komen van klanten en welke niet meer geschikt zijn voor verkoop vinden steeds vaker hun weg naar de in steeds meer winkels geplaatste “recyclebakken”. Zo worden ze middels een uitgebreid sorteer proces uiteindelijk weer geschikt gemaakt als grondstoffen voor nieuwe producten.”

**Frank de Bakker**

*Quality Assurance Officer*



voorgaande jaren. De hoeveelheid plastic is ook teruggedrongen en is in 2022 nog 13% van het totaal. Het textielafval (overgebleven samples, beschadigde retouren en artikelen met een productiefout) wordt op een steeds meer verantwoorde manier verwerkt.

#### Wagenpark

Collega's die veel op de weg zijn hebben een leaseauto, in totaal zijn dat er nu 32. Veel uitstoot kan worden bespaard door te kiezen voor een elektrische auto. In 2022 was het aandeel elektrische auto's in het wagenpark bijna 30%. De

auto's moeten natuurlijk opgeladen kunnen worden en daarom hebben we onder ons Servicekantoor in Amersfoort inmiddels 10 laadpalen kunnen plaatsen.

#### Winkelinventaris

In 2022 is er één nieuwe Prénatal boutique geopend in Tilburg en hebben we onze megastore in 's-Hertogenbosch gerenoveerd. We proberen deels oude inventaris te hergebruiken mits het nog in goede staat is. Voor de boutique in Tilburg was dat niet het geval en hebben we enkel gebruik gemaakt van nieuw materiaal voor de

winkelinventaris. Voor de megastore in 's-Hertogenbosch hebben we wel veel gebruik kunnen maken van oude inventaris uit andere winkels. Het percentage nieuw-hergebruik ligt rond de 40/60%. Dit scheelt een hoop nieuw materiaalgebruik.

## BETROKKEN ORGANISATIE

De derde pilaar van ons MVO-beleid focust zich op onze betrokkenheid bij collega's en de maatschappij waar we deel van uitmaken. We vinden het belangrijk om transparant te zijn naar de buitenwereld, ook over onze productieketen. We leggen de nadruk op goed werkgeverschap en onze ondersteuning en donaties aan goede doelen.



## Transparantie

We vinden het belangrijk dat we transparant zijn over ons beleid en onze productie. We zijn trots op wat we doen en laten graag zien welke stappen we zetten om ons bedrijf en de keten te verduurzamen. Dit MVO-Jaarverslag is hier een mooi voorbeeld van. Daarnaast hebben we onze uitgangspunten, strategie en de richtlijnen voor leveranciers gepubliceerd op onze [website](#).

## Open Supply Hub

In 2022 hebben we voor het eerst onze lijst met fabrieken die onze private label producten maken gepubliceerd op de Open Supply Hub (OSH). De lijst hebben we eerder al geaggregeerd gedeeld als onderdeel van het Convenant Duurzame Kleding & Textiel, maar nu is precies te achterhalen waar onze textiel artikelen gemaakt worden. We hebben hier bewust voor gekozen omdat we niet altijd alles in de gaten kunnen houden. Mocht er een klacht zijn of iets gebeuren in een van de fabrieken waar we produceren, dan kunnen we daar door andere partijen zoals NGO's op de hoogte van gesteld worden. Zo verkleinen we de kans dat er klachten of misstanden zijn in de fabrieken zonder dat we er weet van hebben. Momenteel gebruiken we de OSH ook om te

zien of we met andere (Nederlandse) retailers in dezelfde fabrieken produceren. Op deze manier kunnen we de samenwerking opzoeken en gezamenlijk meer impact maken. De gehele lijst is [hier](#) te vinden.

## Transparency Pledge

Publicatie van de fabriekslijst is een onderdeel van de [Transparency Pledge](#), waar we ons in 2022 aan hebben gecommitteerd. Textielbedrijven die zich aansluiten bij de Pledge hebben toegezegd om transparant te zijn over de productielocaties die ze gebruiken. Door deze informatie te delen maak je de drempel lager voor bijvoorbeeld fabrieksmedewerkers om misstanden te melden; heb je meer zekerheid over waar je artikelen en grondstoffen vandaan komen; en creëer je vertrouwen door te laten zien dat je niets te verbergen hebt.

## Goed werkgeverschap

### Van Human Resources naar People & Culture

Eind 2022 hebben we als afdeling HR besloten dat we – met ingang van 2023 – onze naam veranderen naar: ‘People & Culture’. Door de jaren heen is het takenpakket en de verantwoordelijkheid van een afdeling HR sterk veranderd. Was de afdeling personeelszaken vroeger alleen verantwoordelijk voor het maken van de contracten en het betalen van de salarissen, tegenwoordig hebben we een veel bredere verantwoordelijkheid. Onze visie: Feeling Good & Engaged zegt het allemaal; we zijn als afdeling verantwoordelijk om een werkklimaat te creëren waar collega’s zich goed en maximaal betrokken voelen. De naam People & Culture past veel beter bij deze visie: het gaat over mensen (onze collega’s) en onze mooie en unieke Prénatal cultuur! Dit is dan ook de reden dat in dit jaarverslag de term HR niet meer gebruikt zal worden maar plaats heeft gemaakt voor ‘P&C’.

### Onze People & Culture visie

Vanuit onze P&C-visie Feeling Good & Engaged geloven we erin dat we maximaal moeten bijdragen aan een hoge betrokkenheid van onze collega’s. Hoge betrokkenheid draagt op allerlei vlakken bij aan onze organisatiedoelen.

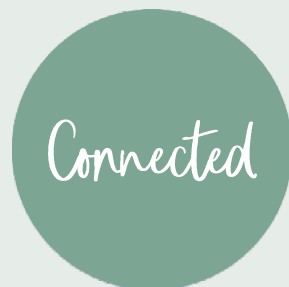
Denk aan; hoge creativiteit, lager verzuim, lager verloop. Kortom, meer plezier in het werk. Ook vinden wij het belangrijk dat collega’s op de hoogte zijn van o.a. onze P&C-procedures, opleidingsmogelijkheden en aanvullende arbeidsvoorwaarden. Om deze informatie zo transparant mogelijk te delen, vindt iedere collega deze informatie terug op AFAS Insite.





## De 3 People & Culture pijlers

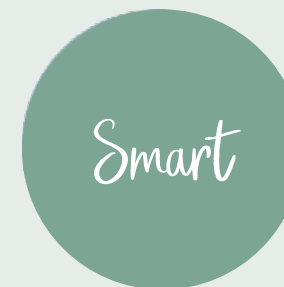
Voor het delen van informatie, uitvoeren van projecten en organiseren van workshop is ons uitgangspunt altijd één van de drie P&C pijlers. Door gebruik te maken van pijlers en het daarbij behorende icoon is het voor collega's snel zichtbaar over welk onderwerp er gecommuniceerd wordt.



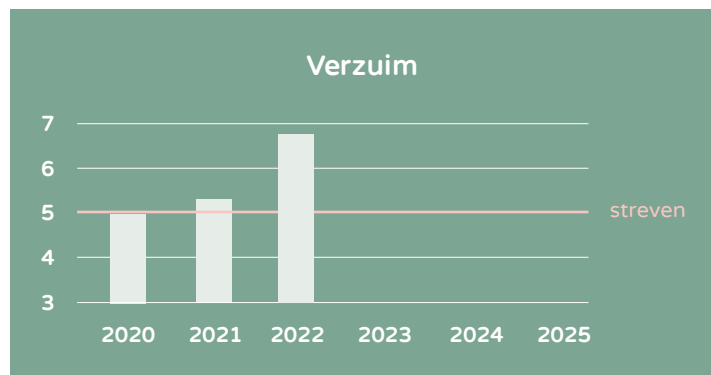
Deze pijler bevat onder andere regelingen, procedures en afspraken die we met en voor collega's hebben gemaakt. Hier is bijvoorbeeld het pensioenreglement, thuiswerkafspraken, functieomschrijvingen en schaalindeling terug te vinden. Wel zo transparant en voor iedereen toegankelijk. Ook zijn hier de jarige collega's en jubilarissen terug te vinden om de betreffende collega van harte te feliciteren.



Deze pijler bevat tips, activiteiten om de vitaliteit van de collega's zo optimaal mogelijk te krijgen en te behouden. Denk hierbij aan thuiswerk tips, instellen werkplek, maar ook wat we met elkaar afspreken tijdens ziekte. Binnen deze pijler organiseren wij ook activiteiten zoals het 'wandel-ommetje' en een pingpong wedstrijd om lekker in beweging te blijven.



Leren, leren en nog eens leren. We zijn er binnen Prénatal gek op! Jaarlijks delen wij het opleidingsplan met alle collega's. Dit aanbod varieert van onze eigen verkooptraining 'YOU!' tot deelname aan een BHV training of het online platform van [Goodhabitz!](#) Een mooi en compleet programma waardoor je ontwikkeling nooit hoeft stil te staan. We geven workshops aan collega's over bijvoorbeeld het voeren van een ontwikkelgesprek, maar ook de workshops 'Fuck die onzekerheid' of 'Goed ademhalen' zijn in 2022 aangeboden om collega's nog beter in hun kracht te zetten.



### Verzuim en verloop

Het jaar 2022 hebben we helaas met een hoger verzuimpercentage moeten afsluiten dan ons target van 5%. Voor zowel ons Servicekantoor als sales organisatie is deze uitgekomen op ruim 6%. Dit percentage is weliswaar in lijn met de ontwikkeling van het stijgende verzuimpercentage dat we landelijk zien, maar voor ons als Prénatal is dit percentage te hoog. We streven ernaar om een gezonde organisatie te zijn, waar mensen gezond naar het werk komen en weer gezond naar huis gaan. In 2023 gaan we onder andere door intensieve, preventieve gesprekken met collega's en leidinggevende verzuim trachten te voorkomen of in ieder geval zo kort mogelijk proberen te maken.

2022 was een jaar van extremen op de arbeidsmarkt. Nooit eerder was de krapte zó groot, nooit eerder waren er zóveel vacatures. Maar ook wisselden nooit eerder zóveel mensen van werkgever: bijna 1 op de 5 werkenden in Nederland. Deze trend hebben we ook binnen Prénatal helaas ervaren. Het verlooppercentage binnen onze sales organisatie is van 58% (2021) gestegen naar 67% in 2022.

Ook het verlooppercentage van ons Servicekantoor is hierdoor gestegen naar 28% gestegen ten opzichte van 2021 (21%).

### Opleiding en ontwikkeling

Prénatal heeft een breed aanbod aan opleiding- en ontwikkelingsmogelijkheden. Deze kunnen zowel door ons zelf zijn ontwikkeld maar ook reeds ontwikkelde trainingen/workshops door derden. Het meest trots zijn wij op onze eigen verkooptraining YOU! Deze training krijgt iedere collega in de store aangeboden. Ook onze eigen leiderschapstrainingen zijn ieder jaar volgeboekt met geïnteresseerde collega's.

Jaarlijks ontvangen wij binnen Prénatal graag stagiaires in zowel de stores als op het Servicekantoor. Op deze momenten kunnen wij een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van nieuw talent en kunnen ook zeker zelf veel leren van onze nieuwkomers. Uiteraard met het gezamenlijke doel om een succesvolle stageperiode af te sluiten. Af en toe hebben we de mogelijkheid om stagiaires een dienstverband aan te bieden. In 2022 zijn er 3 stagiaires bij ons in dienst getreden. We hebben ook 3 collega's in de winkel die hun stage bij ons hebben uitgevoerd.

In 2022 hebben veel collega's wederom het online trainingsplatform 'Goodhabitz' gebruikt om over allerlei onderwerpen te leren. Van culturele diversiteit tot de basics van Excel, collega's hebben een breed aanbod. Dit platform is voor alle collega's bereikbaar en krijgen vanuit Prénatal de mogelijkheid om binnen werktijd 1 uur per maand te besteden aan trainingen via dit platform.

## Gebruik in cijfers

**764**  
Uren  
gestudeerd

**456**  
Trainingen  
gestart

**208**  
Deelname-  
certificaten

**144**  
Toets-  
certificaten

### Populairste trainingen

**#1** Culturele diversiteit

**#2** Microsoft 365  
Samenwerken

**#3** Excel compleet

De Microsoft 365 training is door alle collega's op het Servicekantoor gevolgd om zo de overgang naar onze nieuwe communicatiestructuur zo goed mogelijk te laten verlopen. Het belangrijkste hierin is dat onze collega's vertrouwd zijn met de applicaties waarmee zij samenwerken.

Een veel gebruikt onderdeel in Goodhabitz is de Good Scan. Deze scan wordt door collega's uitgevoerd en is een mooie handleiding om het Good for YOU! plan op te stellen. Het Good for YOU! plan is een persoonlijk plan dat jaarlijks wordt geüpdatet. In dit plan maakt de collega voor zichzelf een planning met de ontwikkelpunten voor het aankomende jaar. De scan geeft richtlijnen over trainingen en competenties die goed ontwikkeld zijn maar ook die nog te verbeteren zijn. Ook worden daar de trainingen bij aangegeven die zinvol zijn om te volgen. Wij voeren binnen Prénatal geen traditioneel beoordelingsgesprek maar maken jaarlijks een ontwikkelplan voor het jaar dat voor ons ligt.

### Diversiteit en inclusiviteit

Binnen Prénatal telt iedereen mee. Niemand uitgezonderd. We streven er als organisatie naar een afspiegeling van bewoners in Nederland te zijn. In 2022 hebben wij Diversiteit en Inclusiviteit richtlijnen opgesteld.

Binnen Prénatal hebben wij met elkaar de volgende beloftes afgesproken:

- Iedereen is gelijk
- Gelijke kansen voor iedereen
- Wij zijn betrokken met elkaar
- Wij gaan respectvol met elkaar om
- Jij mag zijn wie je bent

Gelijk met de lancering van onze richtlijnen is onze D&I slogan 'Jij bent oké, ik ben oké' geïntroduceerd. Deze slogan is terug te vinden binnen onze werkruimtes op posters en ansichtkaarten. Ook zullen er in 2023 aanvullend op deze richtlijnen workshops aan leidinggevendenden worden gegeven.



“Jij bent oke, ik ben oke!  
Deze slogan hoort bij Prénatal. Als Head of People & Culture sta ik ervoor dat wij binnen onze organisatie geen onderscheid maken in wie je bent, wat je doet en hoe je denkt. Op basis van vertrouwen en respect staan wij dagelijks voor elkaar klaar om er de mooiste, plezierigste en succesvolste dag van te maken. Dit alles zorgt ervoor dat ik altijd de beste versie van mezelf kan zijn.”

**Maryse Verzuu**

*Head of HR*

### Stimuleren verantwoord werken en leven

Prénatal is in 2022 de prachtige samenwerking aangegaan met **USG Restart**. Deze samenwerking heeft als doel om mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben te laten samenkomen in onze stores. Wij zijn ervan overtuigd dat er geen afstand is maar dat we alleen maar dichterbij elkaar kunnen komen. Eind 2022 hebben we samen mooie resultaten geboekt en hebben 14 plaatsingen kunnen realiseren.



Op ons Servicekantoor hebben wij het 'A-team' opgericht. Dit team zorgt voor veel extra's. Zij stimuleren activiteiten binnen het Servicekantoor. Denk bijvoorbeeld aan een competitie in samenwerking met het 'wandellommetje'. Dit om beweging en bewustzijn te stimuleren. Maar ook om tijdens de lunch elkaar te motiveren om je in zetten voor een schonere omgeving door afval te verzamelen.

Het jaar 2022 was gezien de hoge inflatie, hoge energiekosten en hoge brandstofprijzen voor veel Nederlands een moeilijk financieel jaar. Wij hebben onze collega's de mogelijkheid gegeven om contact te zoeken wanneer zij zich zorgen maken over hun financiële situatie/toekomst. Vervolgens kijken we samen naar



een eventuele oplossing. Een klein aantal collega's heeft hier gebruik van gemaakt.

Binnen Prénatal kennen we naast ons eigen MVO-team ook MVO-ambassadeurs. Deze groep is samengesteld uit collega's van het Servicekantoor. Deze groep zorgt voor MVO gerelateerde toepassingen zoals het scheiden en minimaliseren van afval, gebruikte kleding inzamelen, laadpalen in de garage voor elektrische auto's, maar ook het plaatsen van planten op verschillende afdelingen.





“Bij Prénatal zijn we er voor de (aanstaande) ouders en hun kinderen, om hun ouderschap zo zorgvrij mogelijk te maken. Daarom staat onze steun aan Stichting Het Vergeten Kind hoog in het vaandel, want volgens ons mogen er geen vergeten kinderen zijn.”

**Janine Brieskorn,**  
*Marketing Manager*

## Goede doelen

Prénatal is maatschappelijk betrokken en daarom hebben we samenwerkingen opgezet met verschillende goede doelen. In 2022 waren dat **Stichting Het Vergeten Kind**, **Moeders voor Moeders** en **Stichting Babypullen**. Daarnaast hebben we verschillende knuffels en speelgoed gedoneerd aan het Prinses Máxima Centrum.

## Stichting Het Vergeten Kind

100.000 kinderen in Nederland voelen zich ‘vergeten’ en ‘onzichtbaar’. Ze zijn verwaarloosd of misbruikt. Stichting Het Vergeten Kind zet zich in om deze kinderen te helpen door hun situatie te verbeteren. Zij strijden voor een veilig en liefdevol thuis voor kwetsbare kinderen in Nederland.

Bij Prénatal voelen we ons betrokken bij het doel van St. het Vergeten Kind en daarom dragen we graag een steentje bij. Dit doen we onder andere door het onder de aandacht te brengen bij klanten en collega’s, en door het stimuleren van financiële donaties. In 2022 is er twee keer een

inzamelingsactie georganiseerd om geld op te halen. In vier weken tijd wordt aan klanten gevraagd of ze bij aankoop een extra euro willen doneren. We hebben hiermee €22.887 opgehaald.

We zamelen ook geld in tijdens de sample sales op het Servicekantoor. De volledige opbrengst van deze sales wordt gedoneerd en was in 2022 goed voor €4.271,40. Daarnaast is er aan het begin van 2022 een kleding inzamelbak geplaatst bij onze megastore in Amersfoort. Alle gedoneerde kleding leverde een klein bedrag op (€0,16 per kilo). Hiermee hebben we in 2022 €359,20 opgehaald. De totale donatie aan Stichting Het Vergeten Kind in 2022 komt daarmee op €27.158,40. Het grootste gedeelte van dit bedrag is uitgereikt bij het Glazen Huis van Serious Request, die dit jaar in actie kwam voor het Vergeten Kind. Het bedrag van de kledinginzameling is begin 2023 overgemaakt.



“Het Vergeten Kind is trots op de samenwerking met Prénatal. Dankzij de inzet van de medewerkers en de betrokkenheid van de klanten van Prénatal mochten wij ook in 2022 weer een fantastische donatie ontvangen. Hiermee kunnen wij kwetsbare kinderen weer even onbezorgd kind laten zijn door ze een weekend, vakantie of dagje uit te geven!”

**Petra Odenthal,**  
*Relatiemanager Het Vergeten Kind*



### Stichting Babyspullen

Alhoewel onze samenwerking op het gebied van textielinzameling met Stichting Babyspullen begin 2022 afliep hebben we toch nog de handen ineengeslagen op het gebied van productdonaties. We hebben een hoop small hardgoods (flesjes, speentjes, knuffels), 600 pyjama's en bijna 1000 slaapzakken gedoneerd. Stichting Babyspullen maakt hiervan pakketten voor baby's en kinderen die het het hardst nodig hebben.



### 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.

### Inzamelactie kringloopwinkel

Niet zozeer een goed doel, maar wel een actie in het kader van duurzaamheid: de Nationale Kringloopdag. We hebben enkel collega's op het Servicekantoor gevraagd spullen te doneren voor Nationale Kringloopdag. Veel collega's hebben hier gehoor aan gegeven en zodoende hebben we ruim 2,5 pallet vol oude – maar nog bruikbare – spullen aan de kringloopwinkel Acht+ in Amersfoort Vathorst kunnen doneren.





‘2023 zal een ambitieus jaar worden met grote plannen op MVO-gebied.’

# Vooruitblik 2023

We hopen dat 2023 een rustiger en stabiel jaar wordt dan 2022. Bij publicatie van het jaarverslag zitten we alweer aan aantal maanden in 2023. Er is op MVO-gebied alweer het nodige gedaan. We hebben bij onze megastore in Amersfoort een inzamelbak van Reshare (Leger des Heils) en hopen dit uit te rollen naar meer winkels voor het einde van het jaar. Reshare zorgt ervoor dat al het textiel een tweede leven krijgt: als nieuwe kleding, als opvulmateriaal of als hergebruik.

In februari 2023 hebben we het Pakistan Accord ondertekend. Hiermee committeren we ons aan veilige en gezonde werkomstandigheden in productielocaties in Pakistan. Na Bangladesh was dit een logische vervolgstap. We hebben geen directe leveranciers in Pakistan dus gaan intensiever samenwerken met onze importeurs die inkopen in Pakistan.

Leefbaar loon is ook in 2023 een belangrijk thema. In 2022 zijn we gestart bij één fabriek en we willen onderzoeken of we dit in 2023 kunnen uitrollen naar nog een andere fabriek. We zoeken hiervoor weer de samenwerking op met andere retailers die bij dezelfde fabriek inkopen.

We verhogen onze percentages duurzaam katoen door naast biologisch katoen nog meer in te zetten op Better Cotton. Samen met onze moederorganisatie Prénatal Retail Group zijn we lid geworden van het Better Cotton Initiative om ons totale katoengebruik te verduurzamen. We zetten nog meer in op gerecycled textiel en textiel gecertificeerd op veilige chemicaliën.

We gaan volop inzetten op circulariteit, zowel voor textiel als hardwaren. Hopelijk lukt het om het eerste circulaire product te ontwikkelen dat het jaar daarna in de winkel kan liggen. We gaan onder meer onderzoeken hoe we de levensduur van bepaalde producten kunnen verlengen. Een circulair businessmodel voor hardwaren staat ook op de planning.

Tussen 2020 en vandaag zijn er veel ontwikkelingen op maatschappelijk en milieugebied geweest. We gaan daarom in 2023 onze Code of Conduct wederom herzien naar de huidige tijdgeest. Gendergelijkheid en gedwongen arbeid gaan hierin een grotere rol spelen.

2023 zal een ambitieus jaar worden met grote plannen op MVO gebied. Houd onze website en LinkedIn-pagina in de gaten voor de meest actuele MVO-updates.





# Vragen of opmerkingen?

We doen ons best om ons steentje bij te dragen aan de maatschappij en hier op een zo duidelijk en laagdrempelige manier over te communiceren. We zijn uiteraard niet perfect en er is nog een lange weg te gaan om écht positieve impact te maken. In de tussentijd doen we ons best om binnen de huidige kaders zo verantwoord mogelijk te opereren. We staan altijd open voor ideeën, tips en suggesties van personen binnen en buiten Prénatal.

Ben je een klant of een andere stakeholder en heb je naar aanleiding van dit duurzaamheidsjaarverslag nog vragen of opmerkingen? Stuur dan een mailtje naar ons duurzaamheidsteam via [MVO@prenatal.nl](mailto:MVO@prenatal.nl). Wil je ook werken bij onze mooie organisatie waar duurzaamheid en verantwoord ondernemen hoog in het vaandel staat? Neem dan eens een kijkje op onze [vacaturesite](#).

Samen maken we immers het verschil.