



MVO Jaarverslag 2021

De toekomst voor de allerkleinsten

Inhoud

CEO statement	3
Feiten & cijfers Prénatal 2021	4
Duurzaamheid binnen Prénatal	8
• Prénatal beleid	8
• Risicoanalyse	9
• Monitoring & evaluatie	10
• Ons duurzaamheidsteam	11
• Onze stakeholders	12
• Klachtenmechanisme	14
Prénatal MVO strategie	15
• Sociaal verantwoorde productie	16
• Milieuvriendelijke productie	27
• Betrokken organisatie	34
Vragen of opmerkingen?	41





ROB VAN DEN NOORT:

‘We hebben – ondanks het tumultueuze jaar – mooie stappen gezet op MVO-gebied’

CEO statement

Een jaar nadat de wereld verrast werd door de gevolgen van de COVID-pandemie, hield het virus ons ook in 2021 in haar greep. Door de ontwikkelingen waren wij genoodzaakt onze winkels zowel begin 2021 als aan het eind van het jaar te sluiten. Net als in 2020 wisten onze klanten ons gelukkig ook in tijden van lockdowns goed te vinden via onze webshop en click and collect. Samen met al onze collega’s, leveranciers, logistieke partners en andere betrokkenen hebben wij ons flexibel door de COVID-crisis heen weten te slaan. Momenteel bouwen we dan ook aan een nieuw normaal van hybride thuiswerken en nemen we voorzorgsmaatregelen op crises als deze. Helaas is de pandemie nog niet ten einde of een andere, verwoestende crisis komt ervoor in de plaats: de oorlog in Oekraïne. Naast financiële donaties blijven we scherp op hoe we de mensen daar zo goed mogelijk kunnen helpen, bijvoorbeeld in de vorm van productdonaties.

We hebben – ondanks het tumultueuze jaar – mooie stappen gezet op MVO-gebied. 2021 was het laatste jaar van het Convenant Duurzame Kleding en Textiel, dat wij in 2016 hebben ondertekend. Het heeft ons geholpen bij het opzetten van ons MVO management systeem, en heeft ervoor gezorgd dat MVO zo goed in onze organisatie ingebed is, dat we de doelen en ambities niet alleen behouden maar zelfs uitbouwen de komende jaren. Zo blijft ons aandeel duurzaam materiaalgebruik groeien, ondanks de stijgende kosten als gevolg van lockdowns, verstoorde toeleveringsketens en grondstof schaarste. We proberen onze verantwoordelijkheid dieper in de keten te nemen. We vertrouwen daarom niet alleen op onze fabrieksinspecties, maar werken ook aan nog meer impact door actief de samenwerking op te zoeken met lokale NGO’s, plaatselijke vakbonden en met ons moederbedrijf in Italië: de Prénatal Retail Group. Over dit alles – en meer – lees je in ons vierde MVO Jaarverslag. Veel leesplezier!

Rob van den Noort
CEO



Feiten & cijfers Prénatal 2021

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’



dochteronderneming van
Prénatal Retail Group
(PRG)

man/vrouw
verhouding



680
medewerkers



PURPOSE

Prénatal bestaat om alle (toekomstige) ouders te inspireren & ondersteunen hun rol vol vertrouwen op hun eigen manier in te vullen.

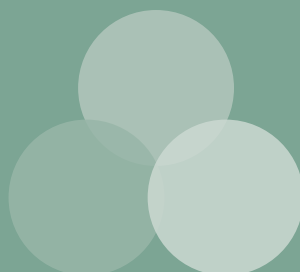
kernwaarden

- Betrouwbaar
- Deskundig
- Inspirerend
- Persoonlijk



3 MVO pilaren

- Sociaal verantwoorde productie
- Milieuvriendelijke productie
- Betrokken organisatie



19
warenhuizen



19
winkels



5
boutiques



1
webshop

2 PRIVATE BRANDS



108
A-merk
leveranciers

64
Prénatal leveranciers
67% directe + 33% indirecte inkoop



127
fabrieken



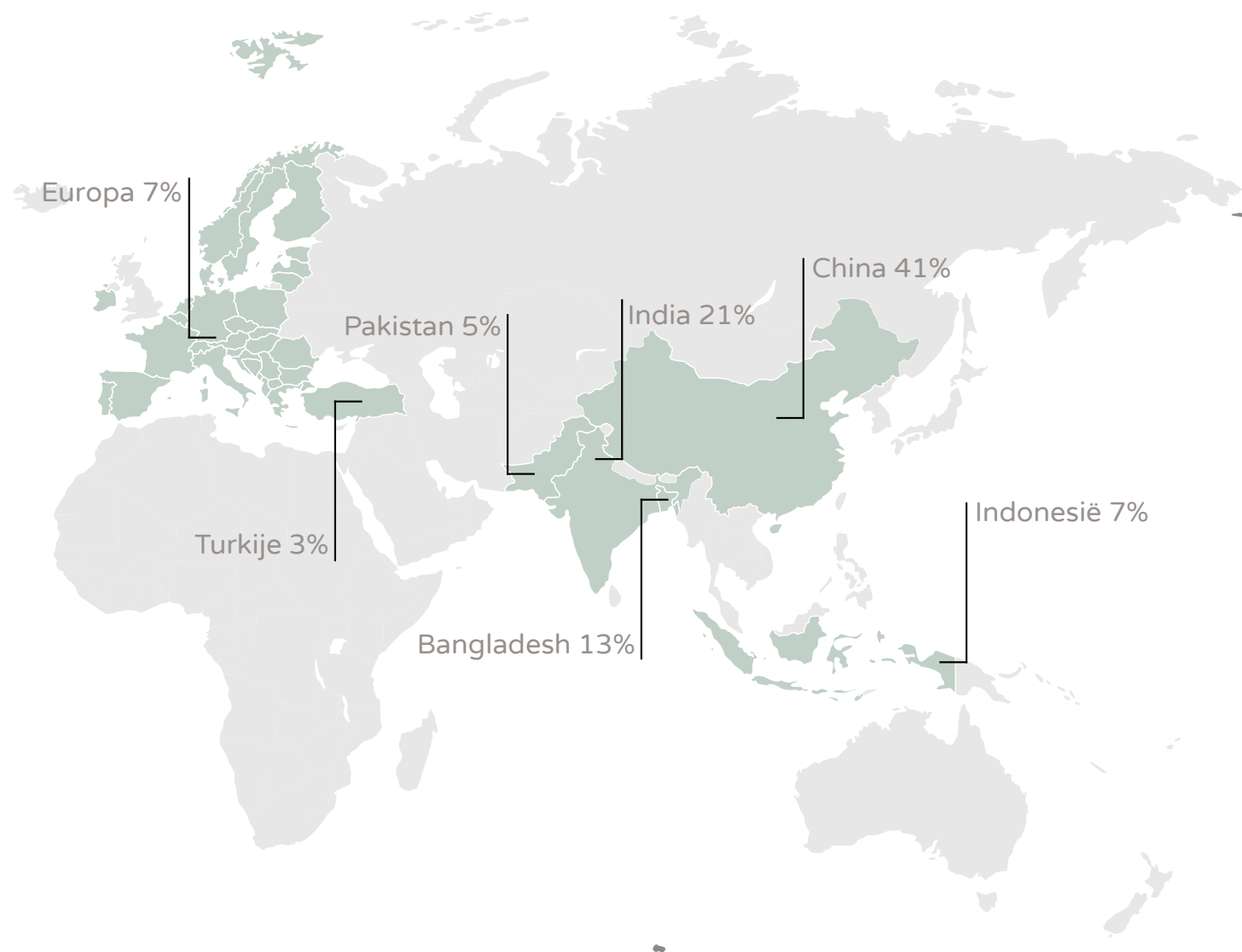
20
productie-
landen

Prénatal

Belangrijkste productielanden Private label 2021

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

We werken met directe leveranciers en fabrieken, importeurs en agenten. In 2021 kochten we – net als in 2020 – het grootste gedeelte van ons assortiment in Azië.



Hoogtepunten 2021

81%

eindscore deelname
Convenant Duurzame
Kleding & Textiel

90%

van leveranciers nieuwe
Code of Conduct
(Sept 2020) ondertekend

98%

van fabrieken in risico-
landen heeft een geldige
social audit

1

fabriek volledig getraind
binnen het Factory
Support Program

89%

initiële veiligheidsissues
opgelost in het
Bangladesh Accord



In september 2021
het International
Accord ondertekend

46%

biologisch katoen in
ons Private label
assortiment

0%

dierlijke materialen in
ons Private label
assortiment

3

producten onderworpen
aan een gedetailleerde
ecologische analyse



Nieuwe samenwerking
gestart om meer kleding
te hergebruiken en
te recyclen



Sinds september 2021
is ons thuiswerkbeleid
“Werken waar het werkt”
van kracht inclusief
thuiswerkvergoeding



€ 32.075.- opgehaald
voor Stichting Het
Vergeten Kind

Duurzaamheid binnen Prénatal

PRÉNATAL BELEID

In het inkoopbeleid dat wij als Prénatal hanteren zijn verantwoord inkopen en produceren een integraal onderdeel. In 2022 herzien we onze algemene inkoop- en leveringsvoorwaarden waarin we wederom het MVO-perspectief meenemen.

In 2020 hebben wij onze [Prénatal Code of Conduct](#) herzien en aangepast naar de huidige tijdgeest. Deze gedragscode specificeert onze uitgangspunten op verantwoord ondernemen en is gebaseerd op meerdere internationale verdragen. Inmiddels heeft 90% van onze leveranciers de nieuwe Code ondertekend, waaronder alle leveranciers die ons eigen Prénatal merk produceren.

De Code bevat onze principes op:

- Vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen
- Geen discriminatie
- Eerlijk loon
- Geen buitensporig overwerk
- Veilige en gezonde werkomgeving
- Geen kinderarbeid en speciale bescherming voor jonge werknemers (15-18 jaar)
[verder uitgewerkt in [Annex I. Kinderarbeidsbeleid](#)]
- Geen onzeker dienstverband



- Geen gedwongen arbeid
- Bescherming van het milieu
[verder uitgewerkt in [Annex II. Milieubeleid](#)]
- Dierenwelzijn
[verder uitgewerkt in [Annex III. Materialen- en dierenwelzijnsbeleid](#)]
- Ethische bedrijfsvoering

Daarnaast verwachten we dat onze leveranciers een gedegen managementsysteem hebben op het gebied van verantwoord produceren, en dat ze transparant zijn richting ons. Vanzelfsprekend staat er in de Code ook beschreven wat leveranciers van ons kunnen verwachten.

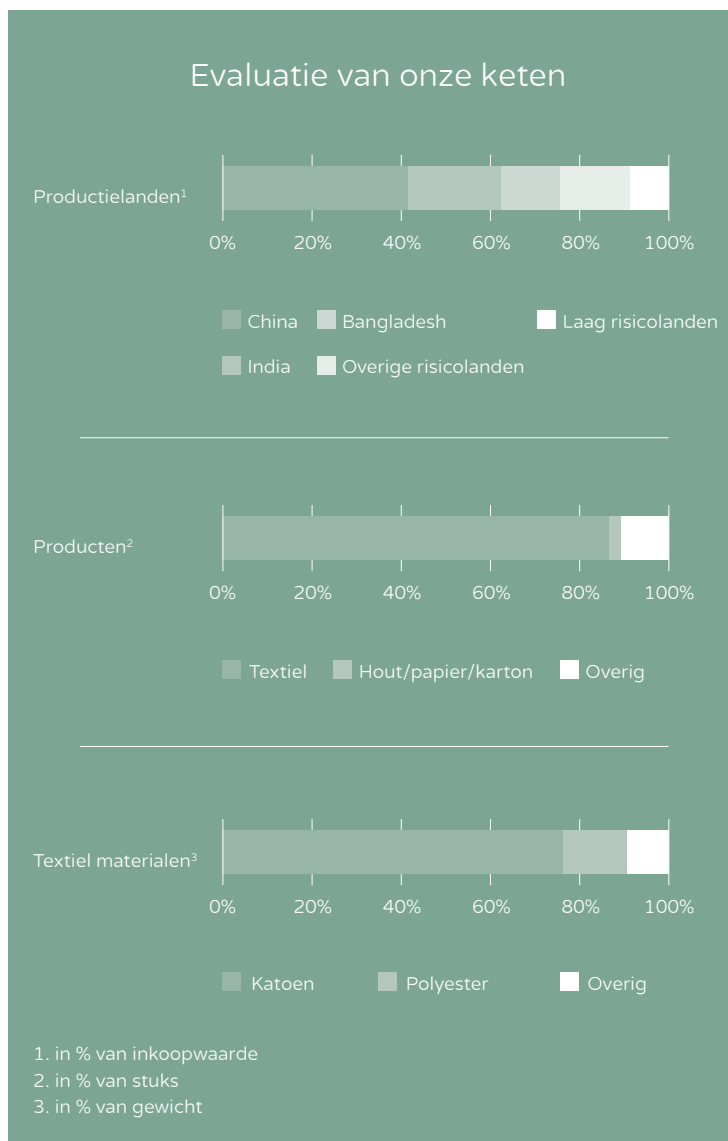
RISICOANALYSE

De productie van onze artikelen gaat gepaard met sociale en milieurisico's. De mate en impact van de risico's verschilt echter per productieland, materiaalsoort en wijze van inkopen. Verantwoord ondernemen betekent dat je voortdurend je keten monitort op die risico's, omdat deze doorlopend kunnen veranderen waardoor je je focus en prioriteiten moet bijstellen. Dit proces wordt ook wel *Due Diligence* genoemd. Hieronder lichten we kort de risicoanalyse toe die we hanteren.

In het hoofdstuk "[Prénatal MVO strategie](#)" lees je meer over de acties die we ondernemen op de geprioriteerde onderwerpen.

Productielanden

Je kunt in de wereld grofweg onderscheid maken tussen hoog- en laagrisicolanden. Aan de hand van uiteenlopende bronnen hebben wij een risicoprofiel per productieland geschetst. Voorbeelden van bronnen zijn NGO-rapporten, nieuwsberichten en risicoclassificaties door expertorganisaties, maar ook onze eigen bevindingen op fabrieksniveau. In 2021 vond 9% van onze productie plaats in laagrisicolanden zoals Nederland en Duitsland. 75% is geproduceerd in de hoogrisicolanden China, India en Bangladesh.





“Onze duurzame materialenstrategie wordt steeds concreter. Naast biologisch katoen hebben we recentelijk doelen gezet op de inkoop van gerecycled polyester. We willen dit de komende tijd uitbreiden naar andere materialen en houden ontwikkelingen en (technische) innovaties nauwlettend in de gaten.”

Mees Klinkenberg

Junior MVO Adviseur

In deze landen is – volgens onze analyse – het risico op schending van de uitgangspunten in onze Code aanzienlijk. Vandaar dat we onze focus op thema’s prioriteren naar mate van ernst – oftewel: schaal, scope en onomkeerbaarheid van een risico – en in hoeverre wij invloed uit kunnen oefenen op het risico. Op basis van deze uitgangspunten hebben we de volgende thema’s geprioriteerd:

- Interne dialoog en vrijheid van vakvereniging
- Geen kinderarbeid en geen gedwongen arbeid
- Eerlijk loon
- Veilige en gezonde werkomgeving
- Bescherming van het milieu

Materiaal

Net als elk land gaat iedere materiaalsoort in meer of mindere mate gepaard met risico’s voor mens en/of milieu. 87% van onze producten bestaat uit textiel, de rest uit hout/papier/karton, plastic, metaal en overige “harde” materialen. Katoen is met 76% verreweg de meest gebruikte materiaalsoort binnen ons textiel Private label assortiment, gevolgd door polyester en polyamide met respectievelijk 14% en 3%. De meeste impact kunnen we maken door de risico’s die gepaard gaan bij de productie van deze materiaalsoorten te minimaliseren. De grootste risico’s in de katoensector zijn bijvoorbeeld het overmatig gebruik van giftige pesticiden, het waterverbruik en het gebruik van

kunstmest. Bij synthetische materialen zoals polyester en polyamide zitten de risico’s vooral in het gebruik van fossiele brandstoffen, microplastics en de CO₂-uitstoot.

Wijze van inkopen

De manier van inkopen heeft invloed op de mate waarin leveranciers kunnen voldoen aan de principes uit onze Code. We kijken daarom kritisch naar onze eigen inkooppraktijken om ons bewust te worden van ons inkoopgedrag. Door dit jaarlijks te herhalen zien we waar we het goed doen en waar mogelijkheden zitten tot verbetering. Vanaf 2022 delen we de inzichten met iedere inkoopgroep om hen bewust te maken van hun inkoopgedrag. Daarnaast gaan we in 2022 onze leveranciers vragen onze wijze van inkopen te beoordelen, waaruit we verdere lering kunnen trekken en onze inkooppraktijken weer verder kunnen optimaliseren.

MONITORING & EVALUATIE

Binnen ons Prénatal beleid verwachten we dat iedere leverancier onze Code ondertekent. Verder volgens monitoren we actief iedere leverancier op naleving van deze Code. Ondertekening en naleving zijn vereisten om leverancier en fabrikant voor Prénatal te zijn. Het monitoren van MVO verschilt per type leverancier. De één levert bijvoorbeeld enkel ons eigen Prénatal merk, de andere levert

uitsluitend A-merken en weer een andere een combinatie van allebei. Daarnaast kopen we zowel direct in bij leveranciers als indirect, bijvoorbeeld via importeurs. Per type leverancier stellen we de volgende **monitoringeisen**:

- 32 directe (First Case Suppliers = FCS) en 32 indirecte (Second Case Suppliers = SCS) Prénatal merk leveranciers
 - **Ketentransparantie** (voor directe leveranciers ten minste tot aan de spinnerij)
 - Social audit van de fabriek in geval van hoogrisicolanden
 - Safety audit van de fabriek in geval van Bangladesh
 - Adequate klachtenopvolging
- 108 A-merk leveranciers
 - MVO-vragenlijst

Op basis van de monitoring krijgen alle leveranciers een bepaalde status toegewezen. Dit kan positief (pass) of negatief (insufficient/fail) zijn. Als deze status niet pass is, moet de leverancier verbeteringen doorvoeren om aan ons te mogen blijven leveren. We delen daarom deze status maandelijks met onze inkoopafdeling en gezamenlijk stemmen we vervolgstappen af.

Wat niet direct tot de eisen behoort, maar waar wij wel veel waarde aan hechten, is deelname aan projecten die verder gaan dan reguliere auditing. Dit soort projecten zijn in samenwerking met (lokale) NGO's en andere experts, en zetten net even de extra stap om nog meer positieve impact te maken in de productieketen.

ONS DUURZAAMHEIDSTEAM

Binnen Prénatal wordt iedereen uitgenodigd vanuit zijn of haar expertise bij te dragen aan de MVO-doelstellingen. Zo integreert elke afdeling MVO in hun afdelingsplan. Om sturing en advies te geven aan de organisatie zijn twee MVO-adviseurs werkzaam binnen het MVO & Quality team. Zij rapporteren indirect aan onze CFO. Ook bij ons moederbedrijf Prénatal Retail Group (PRG) is sinds 2021 een MVO-adviseur aangesteld, waarmee we ons beleid en onze ambities op MVO internationaal kunnen afstemmen en stroomlijnen.

Naast ons MVO-team werken we binnen de MVO-werkgroep samen aan duurzaamheidsinitiatieven. MVO-ambassadeurs van de afdelingen Branding, Category Management, Design, Facility, HR, Logistiek en Sales zijn vertegenwoordigd in deze werkgroep. In 2021 hebben we de afvalscheiding op het hoofdkantoor sterk verbeterd en zijn we een pilot gestart met het inzamelen van oude kleding en textiel. We houden de organisatie op de hoogte door ieder kwartaal een MVO Nieuwsbrief naar onze collega's te sturen, zowel binnen ons hoofdkantoor als richting het winkelpersoneel.



“Corporate Social Responsibility (CSR) and the CSR team are well integrated in the company processes. CSR is an important topic of the company's strategic business plan and is held in great consideration with the main internal sparring partner: Category Management. CSR is in control of what is going on within the company and is in the position to proactively support in the most effective way. Crucial risks and elements of CSR that need top management attention are discussed within the Strategic Management Team (SMT) from time to time.”

Gianfranco Minelli - CFO Prénatal



“Prénatal Retail Group is increasingly committed to reducing its impacts on the environment and positively influencing all the stakeholders from the employees to the customers, from the suppliers to the communities. Year after year PRG wants to responsibly grow with the children and their families in order to guarantee a future to the new generations. Our goal is to move from the brand purpose to the brand activism in order to provide real and tangible improvements.”

Chiara Ferrero

Sustainability Specialist Prénatal Retail Group

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. Om onze stakeholders te informeren over hoe wij met duurzaamheid aan de slag gaan publiceren wij inmiddels vier jaar ons MVO Jaarverslag.



“Met de deelname aan het Convenant hebben we versneld stappen kunnen zetten, die aansluiten bij onze strategie en een antwoord geven op de wens van de consument. Een mooie ontwikkeling in de huidige tijd.”

Marleen Vonk-Distelblom
Head of Category Management

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 milieurisico's die we verminderen door meer en meer gebruik te maken van duurzaam gecertificeerd materiaal. Onze leveranciers kunnen ook op ons rekenen door de focus die we hebben op verantwoord inkopen.

Convenant Duurzame Kleding & Textiel

De afgelopen vijf jaar hebben wij als ondertekenaar van het [Convenant Duurzame Kleding & Textiel](#) ons proces op verantwoord inkopen verder vormgegeven. We hebben in samenwerking met de SER en de betrokken expertorganisaties (NGO's, vakbonden, brancheorganisaties) veel kennis opgedaan en verwerkt in ons beleid en proces. Zo zijn wij nu in staat een gedegen risicoanalyse uit te voeren, keteninzichten te vergaren, onderwerpen te prioriteren, acties te formuleren en daarover te communiceren (onder andere in ons MVO Jaarverslag). Via deze weg danken wij het SER Secretariaat hartelijk voor hun inzet, adviezen en jaarlijkse beoordeling, welke wij ieder jaar hebben behaald. Met de resterende adviezen gaan we ook dit jaar nog aan de slag. Onderhandelingen voor de Next



Generation Agreement – opvolging van het Convenant – zijn gaande, waarbij wij onderdeel zijn van de klankbordgroep voor merken en retailers.

Overheid

Daar waar deelname aan het Convenant vrijwillig was om als bedrijf werk te maken van verantwoord inkopen, is wetgeving op dit vlak aanstaande. Zowel op Nederlands als Europees niveau zijn er voorstellen gedaan voor zorgplicht op verantwoord inkopen en verantwoorde productie. Daarnaast komt er een regeling voor Uitgebreide Producenten Verantwoordelijkheid die bedrijven verplicht om zorg te dragen voor de gehele levenscyclus van een product. Vanaf 2022 geldt dit al voor matrassen.



“In september 2021 hebben wij onze handtekening gezet onder het International Accord. Hiermee blijven we ons inzetten voor een veilige werkomgeving in Bangladesh en op termijn ook in andere landen waar mogelijk.”

Rob van den Noort
CEO Prénatal

International Accord

In september 2021 hebben wij het vervolg van het [Bangladesh Accord](#) getekend. Sinds 2013 zetten wij ons binnen dit Accord in voor een veiligere werkomgeving in Bangladesh, samen met onze leveranciers, andere merken, internationale vakbonden en uiteraard de onafhankelijke fabrieksinspecteurs. In 2020 zijn de werkzaamheden onder het Accord overgedragen aan de Bengaalse instantie [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#). Dit multi-stakeholder platform is erg succesvol gebleken in het veiliger maken van de textielindustrie in Bangladesh. Vandaar dat we ons sinds vorig jaar hebben verenigd in het [International Accord](#) met als doel deze aanpak uit te breiden naar andere hoogrisicolanden.



amfori

Ons social audit programma wordt met name gefaciliteerd door ons lidmaatschap van [amfori](#). Deze organisatie coördineert het Business Social Compliance Initiative (BSCI) dat een standaard zet – vergelijkbaar met onze Code – waarop het merendeel van onze fabrieken geïnspecteerd wordt. Eind 2021 heeft BSCI de standaard herzien die gedurende 2022 wordt geoperationaliseerd binnen het auditing systeem. In 2021 hebben wij al onze fabrieken op het nieuwe online BSCI platform geborgd, waarop we nog beter audit resultaten en herstelplannen kunnen inzien. Dit helpt ons ook in het maken van rapportages. Naast auditing houdt amfori ons op de hoogte van ontwikkelingen in productielanden en gebruiken we hun classificatie van risicolanden voor ons eigen beleid (zie ook “[Risicoanalyse](#)”).

INretail

Prénatal is lid van de brancheorganisatie [INretail](#). Zij adviseren ons over ontwikkelingen in het overheidsbeleid en behartigen hierbij onze belangen. Zij spelen ook een belangrijke rol in de totstandkoming van het vervolg van het Convenant. 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

Binnen onze Code verwijzen wij naar het belang van een goed werkend klachtenmechanisme op de werkvloer. Hierdoor is de kans groter dat misstanden binnen de fabrieksmuren worden aangekaart en opgelost wat een positief effect heeft op de werkomstandigheden.

Daarnaast werkt Prénatal met verschillende klachtenmechanismes waarbij wij geïnformeerd worden over eventuele misstanden in onze keten. Dit wordt vergemakkelijkt doordat wij vanaf medio 2022 onze fabriekslijst publiceren (zie ook onder “[Transparantie](#)”). Klachten kunnen tot ons komen door NGO’s maar ook via de initiatieven waar wij lid van zijn:

- **International Accord (RSC)** – werknemers van Accord fabrieken kunnen in vertrouwelijkheid klachten indienen over gezondheids- en veiligheidsrisico’s welke door de RSC worden opgepakt en anoniem gedeeld met de betrokken merken. Klachten van andere aard worden niet actief opgepakt maar wel gedocumenteerd en gecommuniceerd naar betrokken merken.
- **amfori BSCI** – in lijn met onze Code stelt de BSCI-standaard dat fabrieken verplicht zijn om een eigen klachtenmechanisme te onderhouden waarbij werknemers (anoniem) klachten kunnen uiten richting het management. Daarnaast is het ook mogelijk om direct klachten in te dienen bij amfori, en kunnen auditors vertrouwelijke opmerkingen plaatsen in hun audit
- rapporten.

Welke klachten wij hebben ontvangen, hoe we daarmee om zijn gegaan en welke vervolgstappen er worden gezet om te komen tot functionele klachtenmechanismes lees je in “[Klachtenopvolging](#)” verderop in dit jaarverslag.

PILAAR	AMBITIE	KPI	2020	2021	AMBITIE
Sociaal verantwoorde productie	Verantwoorde inkooppraktijken	% fabrieken die voldoen aan onze MVO eisen	63%	93%	100% in 2022
		Aantal fabrieken getraind in <i>Factory Support Program</i>	0	1	2 in 2022
	Eerlijke arbeidsvoorwaarden	Aantal fabrieken waarbij wij leefbaar loon faciliteren in pilot project	0	0	1 in 2022
	Veilige werkomgeving	% initiële veiligheidsissues opgelost in het <i>Bangladesh Accord</i>	93%	89%	100% in 2023
Milieu-vriendelijke productie	Duurzame producten	% katoen van biologische origine	20%	45,6%	67% in 2024
		% textiel van dierlijke materialen	0,04%	0%	0% in 2022
		% textiel producten gecertificeerd op veilige chemicaliën	10%	18,6%	50% in 2025
		% synthetisch materiaal van gerecyclede origine	0,12%	1,9%	25% in 2025
	Duurzame productie processen	Aantal producten waar we het precieze water- en energieverbruik en CO2-uitstoot hebben achterhaald	-	3	3 in 2021
	Duurzame bedrijfsvoering	% verpakkingen van gerecycled/duurzaam materiaal	-	-	100% in 2024
		% vermindering van gemiddeld kWh verbruik per locatie t.o.v. 2018	+1%	-15,2%	-25% in 2025
		% afval gescheiden ingezameld	56%	57%	
Aantal winkels met kledinginzameling punt		0	1	5 in 2023	
Betrokken organisatie	Transparantie	Aantal fabrieken waar wij transparant over zijn	0	3	Textiel fabrieken in 2022 (OAR)
	Goed werkgeverschap	% maximaal verzuim	5,06%	5,37%	5%
	Goede doelen	Geld opgehaald voor goede doelenorganisatie met donatieactie's in onze winkels	€24.090	€32.075	€30.000



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



Samen met het Fashion team doe ik er alles aan om een goede relatie met onze leveranciers op te bouwen. Samen met de leveranciers ontwikkelen wij de mooiste fashion collecties voor onze klanten. Successen vieren we samen, maar ook in minder makkelijke tijden zoeken we samen naar de oplossing.

Christel Schrijvers
Senior Category Manager
Fashion

Verantwoorde inkooppraktijken

Wij beschouwen verantwoord inkopen tweeledig:

1. Wij nemen onze verantwoordelijkheid en kopen op een verantwoorde manier bij onze leveranciers in
2. Wij kopen alleen in bij leveranciers die op een verantwoorde manier produceren

Monitoring inkooppraktijken

Jaarlijks monitoren en analyseren wij onze inkooppraktijken. In de interne monitoring hebben we de focus gelegd op annuleringen, inkoop bij lange-termijn relaties en order planning van ons Private label assortiment.

Vanaf 2022 gaan we ook structureel bijhouden of wij op tijd en volgens de afgesproken betalingscondities hebben betaald.

Het annuleren van orders die al in productie zijn of al zijn geproduceerd zien wij als onverantwoord. In principe annuleren wij niet, waar wij ook tijdens de COVID-19 crisis aan vast hebben gehouden. Alleen bij veiligheidsissues, extreme productievertraging of als het product niet gemaakt is volgens de overeengekomen specificaties kunnen wij besluiten tot het annuleren van de order. In 2021 hebben we slechts 1 Prénatal merk order geannuleerd, doordat de voorraad nog groot genoeg was.

Het opbouwen van lange termijnrelaties met leveranciers en fabrikanten is voor iedereen voordelig. Wij leren de leveranciers steeds beter kennen in wat ze voor ons kunnen produceren. Leveranciers weten op hun beurt wat onze wensen zijn en kunnen daarop anticiperen. Het zorgt voor wederzijds vertrouwen zodat we als partners kunnen werken aan verantwoorde en duurzame inkoop. Als je het op fabrieksniveau bekijkt scoren we alleen op dit punt minder goed dan vorig jaar. Vandaar dat we het ook expli-

ciet meenemen in onze gesprekken met de betreffende inkoopgroepen dit jaar.

Ons leveranciers- en fabrieksbestand is niet statisch en wijzigt met enige regelmaat. Bijvoorbeeld doordat we nieuwe artikelen aan ons assortiment toevoegen, omdat de leverancier niet meer aan onze inkoop- of MVO-voorwaarden voldoet of omdat de leverancier om bepaalde redenen niet meer aan ons kan leveren. De meest voorkomende reden is omdat onze leverancier op zijn beurt is gewisseld van toeleverancier. Dit komt omdat wij voor een deel gebruikmaken van importeurs waarbij wij geen directe relatie met de fabrikant hebben. Uit de analyse over 2021 blijkt dat we met beduidend meer fabrieken zijn gestopt dan dat we nieuwe hebben toegevoegd, wat ons fabrieksbestand verkleint. Hierdoor kunnen we sterkere relaties opbouwen en zijn MVO-risico's beter beheersbaar.

Orders plannen we zo lang mogelijk van tevoren. Dit geeft de leverancier de tijd om verantwoord de productie en levering in te plannen en voorkomt daarmee het risico op overwerk en het uitbesteden van onze orders aan andere fabrikanten. In 2021 was

2020	2021	Indicator
0,3%	≈ 0%	Geannuleerde Private label orders
65%	55%	Inkoop bij fabrieken met lange-termijn relatie ¹
73%	73%	Inkoop bij leveranciers met lange-termijn relatie ²
94%	96%	Orders ≥3 maanden van te voren ingepland ³

1 FCS fabrieken waar we ≥5 jaar mee samenwerken
2 Private label leveranciers waar we ≥5 jaar mee samenwerken
3 FCS textiel fabrieken buiten Europa

ten minste 96% van onze orders met productie buiten Europa 3 maanden of langer van tevoren ingepland, waarvan 23% zelfs langer dan 6 maanden van tevoren.

MVO status

Wij monitoren van elke fabriek die voor ons merk produceert of deze voldoet aan onze MVO-eisen. Ons streven is dat in 2022 100% van onze Private label productie plaatsvindt bij fabrieken die voldoen aan deze eisen.

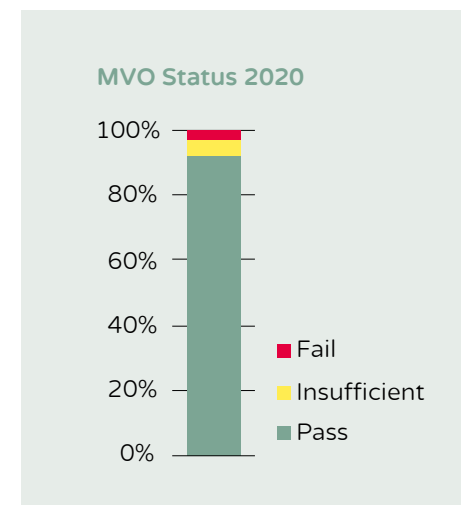
- **Ketentransparantie:** inzicht in de locatie- en contactgegevens van iedere fabriek die betrokken is bij de productie van onze artikelen
- **Social audit:** een geldig social audit voor fabrieken in hoogrisicolanden, inclusief eventueel herstelplan voor FCS-fabrieken
- **Safety audit:** Bangladesh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

	% fabrieken		
	Fail	Insufficient	Pass
Ketentransparantie	1%	0%	99%
Social audit	3%	4%	93%
Safety audit	0%	0%	100%
Klachtenopvolging	0%	0%	100%

Eind 2021 voldeed 93% van onze fabrieken aan onze MVO-eisen. Dit is een stijging van 30% ten opzichte van eind 2020. Wij gaan in gesprek met leveranciers die nog niet of niet langer voldoen aan onze eisen. Met 14 fabrieken hebben we in 2021 de handelsrelatie beëindigd omdat ze niet (langer) aan onze eisen voldeden en hier ook geen opvolging aan wilden geven.

Ketentransparantie

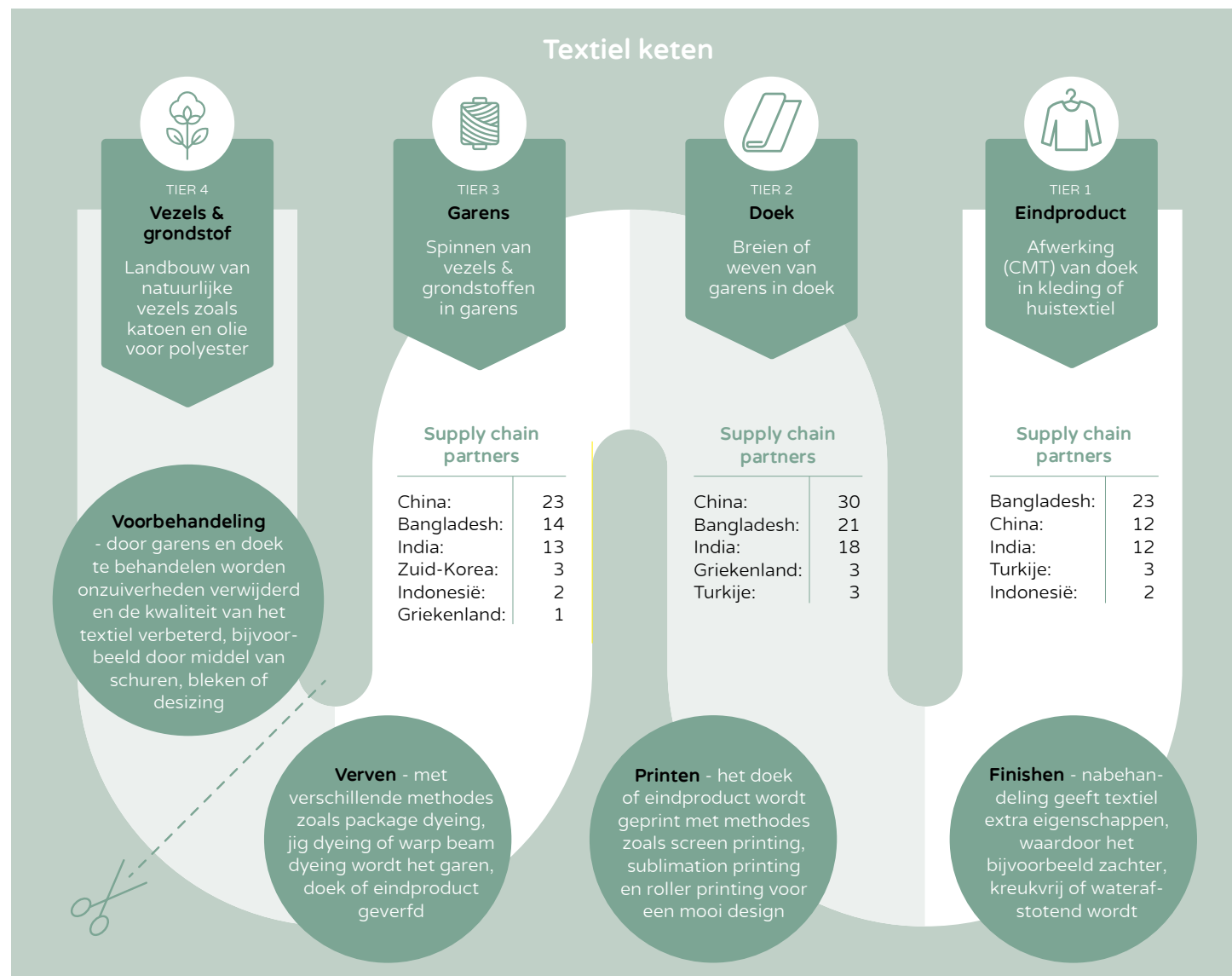
Van alle fabrieken die voor ons produceren houden we bij welke productieprocessen er worden gebruikt, hoeveel werknemers de fabriek heeft (man, vrouw, eventuele migrantenarbeiders), wat de contact- en adresgegevens zijn, welke audits en certificaten de fabriek heeft en wat de jaarlijkse productiev-



olome en omzet van de fabriek is. Deze informatie gebruiken we om risico's in de keten nog beter in te schatten.

Van de fabrieken die direct voor ons produceren houden we nog een aantal extra gegevens bij, zoals het aantal werknemers dat een permanent of tijdelijk contract heeft. Ook vragen we deze leveranciers twee keer per jaar een update te geven over hun toeleveringsketen, zodat we zicht houden op welke productielocaties dieper in de keten betrokken zijn bij de productie van onze artikelen. Denk hierbij aan ververijen en spinnerijen. Deze schakels dieper in de keten noemen we *supply chain partners*, zie ook de figuur hiernaast. We werken hard om dit inzicht jaarlijks te verbeteren. Zie onze website voor een compleet [overzicht](#) van productielocatiegegevens die we aan onze FCS-fabrieken vragen.

Nagenoeg al onze fabrieken voldeden eind 2021 aan onze eis op ketentransparantie.





“Het doen van social audits is niet het einddoel maar een belangrijk middel voor ons om te beoordelen of productie plaatsvindt onder de juiste omstandigheden. Ook het eindresultaat vinden wij niet het belangrijkste, maar hechten de meeste waarde aan continue verbetering waar nodig. Om nog meer impact te maken – naast de reguliere auditing – starten we ook projecten op met lokale partners.”

Jules Beelen
MVO Adviseur

Social audits

Om te controleren of onze producten in lijn met de Code worden geproduceerd, laten we bij al onze fabrieken in hoogrisicolanden social audits uitvoeren door internationale auditbedrijven als Intertek, BureauVeritas en TÜV. Op basis van het auditresultaat doen we dit jaarlijks of om het jaar. De audit rapporten verschaffen zowel ons als de leverancier een beeld van hoe de fabriek scoort op sociaal verantwoorde productie. Als er iets onduidelijk is in het rapport of er mist informatie, nemen we contact op met de betreffende auditor. Dit doen we ook tijdens het aanvragen van de audit als we specifieke informatie terug willen zien in het rapport. Onze ervaring is dat dit zeer op prijs wordt gesteld en leidt tot nog meer inzicht in de status van de fabriek.

De meeste fabrieken voldoen grotendeels aan onze principes, maar regelmatig worden er bevindingen gedaan die opgelost moeten worden. Daarvoor stelt de fabrikant een herstelplan (corrective action plan) op. Wij helpen onze FCS-fabrieken met het opstellen van deze plannen en volgen de implementatie

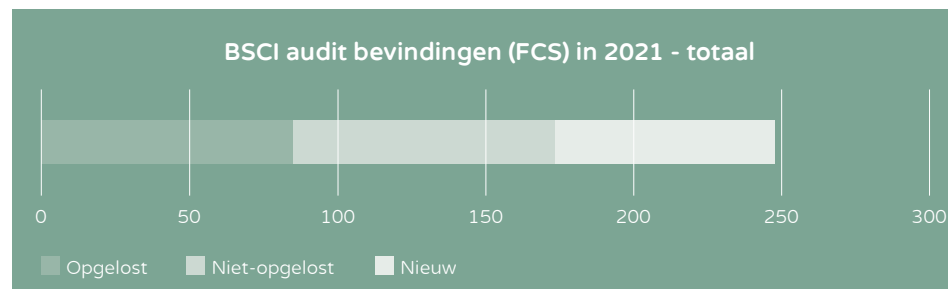
ervan. Social audits en opvolging helpen zowel de fabriek als ons verder op het gebied van verantwoorde productie.

Eind 2021 was 97% van onze fabrieken in hoogrisicolanden in het bezit van een geldig social audit rapport. Van slechts 3 fabrieken was het audit rapport verlopen. Ruim 90% van de in 2021 uitgevoerde audits waren BSCI audits. De BSCI audit rapporten van FCS-fabrieken uit 2021 tonen dat in totaal 85 van de 174 eerdere bevindingen zijn opgelost, wat neerkomt op een verbeterpercentage van bijna 50%. Verderop in dit verslag gaan we binnen de thema's gelijke kansen, eerlijke arbeidsvoorwaarden en veilige werkomstandigheden gedetailleerder in op de bevindingen uit de audit rapporten.

Safety audits

Alle textiel fabrieken in Bangladesh die voor ons produceren worden periodiek geïnspecteerd volgens de richtlijnen onder het Bangladesh Accord en het huidige RMG Sustainability Council (RSC). Meer informatie hierover volgt later in dit verslag, bij [Veilige werkomgeving](#).

In het verslag van 2020 schreven we ook over een fabriek in Noord-India die voor ons huishoudelijk textiel produceert en waar medio 2020 een brand uitbrak. Gelukkig vielen er geen slachtoffers. De fabriek is direct gestart met herstelwerkzaamheden. Volgens verschillende inspecties en keuringen is de fabriek weer als veilig bestempeld en is productie hervat. De productie van onze artikelen is echter verplaatst naar een



andere unit van de leverancier vanwege een efficiëntere productieplanning. Wel wordt de voormalige unit nog gebruikt voor washing doeleinden als dit nodig is voor ons design.

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 of die van hun ketenpartners. In 2021 zijn er in totaal 20 klachten tot ons gekomen. De social audits (BSCI) vermeldden in 2021 10 klachten op het gebied van veilige werkomgeving in Bangladesh en Turkije en 1 klacht op het gebied van eerlijke arbeidsvoorwaarden in Bangladesh, die allemaal intern in de fabriek zijn opgelost.

Een aantal andere klachten kwam tot ons via externe partijen:

1. Veiligheidsissues in een fabriek in Bangladesh

In april 2021 kwam via het klachtenmechanisme van het RSC (Bangla-

desh Accord) tot ons dat het brandalarmsysteem niet structureel aan zou staan, er geen personeel verantwoordelijk is voor brandveiligheid en werknemers niet getraind zouden zijn op brandveiligheid. De RSC heeft de klachten beoordeeld en de fabriek in augustus 2021 onaangekondigd geïnspecteerd op deze klachten. Er waren geen problemen gevonden met het alarmsysteem, een persoon was werkzaam als veiligheidscontroleur en verzorgt de benodigde interne trainingen en brandoefeningen, wat ook werd geverifieerd middels interviews met fabrieksmedewerkers. Het RSC heeft de klachten dan ook bestempeld als opgelost.

2. Niet uitbetalen van overwerk premium en sociale verzekering bijdrage

In december 2021 ontvingen we via het Convenant secretariaat 6 klachten die betrekking hebben op een Indiase supply chain partner. Werknemers van de fabriek deden hun beklag bij de hulprijn van lokale organisatie SAVE. Het betrof het niet uitbetalen van overwerk premiums en

de fabrieksbijdrage voor sociale verzekeringen. We zijn het gesprek aangegaan met onze leverancier en met SAVE voor wat betreft de aard van de klachten en de context. Momenteel zijn de klachten gesloten omdat de betreffende personen elders werk hebben gevonden dan wel opgelost door maatregelen van de fabriek.

Interne dialoog door werknemersvertegenwoordiging

Het kunnen aanklaarten van misstanden op de werkvloer is essentieel voor het zorgdragen van een goede werkomgeving. Deze interne dialoog wordt bevorderd als er vakbonden actief zijn in de fabriek of als werknemers op een goede manier zijn vertegenwoordigd binnen fabriekscommissies. Audit rapporten van fabrieken in hoogrisicolanden laten zien dat alleen in Indonesië en Vietnam fabrieksmedewerkers lid zijn van een vakbond. In de overige landen worden fabrieksmedewerkers vertegenwoordigd door verkozen vertegenwoordigers, behalve in één voor ons nog actieve fabriek in Bangladesh waar de vertegenwoordigers zijn geselecteerd in plaats



“The helpline numbers are introduced to the community in where workers are living to access remedy for grievances. Facilitation will be done by SAVE team to the grieved worker.”

Mary Viyakula

Executive Director SAVE



Training van SAVE aan fabriek Sristi Garments.



“We were very happy as we had in-depth training and we gained good experience. We thank SAVE team for their excellent and educative program which was a high value and utility.”

Ratheesh Balakrishna
CEO Sristi Garments

van verkozen. Daarnaast is het belangrijk dat zorgen en klachten kunnen worden geuit via een intern klachtenmechanisme. Uit een aantal audit rapporten blijkt dat deze niet altijd volledig functioneel zijn, doordat bijvoorbeeld een goede procedure ontbreekt of externe stakeholders zoals omwonenden geen beklag kunnen doen.

Om onze leveranciers te helpen bij het verder opzetten van de interne dialoog zijn we in India gestart met het Factory Support Program. Binnen dit programma traint onze lokale partner **SAVE (Social Awareness and Voluntary Education)** de fabriek op verantwoorde werkomstandigheden. Het doel van het programma is om fabrieksmedewerkers te verenigen in fabriekscommissies, zijnde een soort ‘ondernemingsraad’. Als zich problemen voordoen op de werkvloer kan men zich wenden tot deze commissies waarin werknemers zijn vertegenwoordigd, en zal het management zich inzetten deze op te lossen. De klachten kunnen uiteenlopen over bijvoorbeeld veiligheid in de fabriek, algemene arbeidsvoorwaarden

en de lunch in de kantine. Ook vervullen de commissies een meer preventieve rol door bevindingen aan te kaarten bij management. Met deze interne dialoog zorgen we voor bewustwording onder de fabrieksmedewerkers en een positieve bijdrage aan de werkomgeving in de fabriek.

Het afgelopen jaar zijn we de trainingen gestart bij twee van onze Zuid-Indiase fabrikanten: Sristi Garments en VNS Textile – samen goed voor ongeveer 15% van onze totale FCS-inkoopwaarde in 2021. Bij Sristi Garments is het trainingsprogramma al afgerond en wordt het kennisniveau op peil gehouden door follow-up trainingen. De commissies zijn volgens de richtlijnen opgezet en de eerste verbeterpunten en -plannen zijn in kaart gebracht, opgesteld en reeds deels uitgevoerd. De toegenomen interactie met fabrieksmedewerkers leidt ook tot commerciële voordelen. Zo is het verzuim in 2021 gedaald van ruim 20% naar 10%. Tot slot heeft deze leverancier een thematische sessie bijgewoond over de voor- en nadelen van verschillende contractvormen voor

fabrieksmedewerkers. VNS Textile heeft de trainingen op managementniveau gevolgd, waarna implementatie stakte vanwege voortdurende COVID-lockdowns. In 2022 vervolgen we de uitrol van dit programma naar de reeds deelnemende leveranciers, maar zijn we ook voornemens hun supply chain partners erbij te betrekken.

Meer resultaten van het Factory Support Program zijn op de website van het [Convenant](#) te lezen.

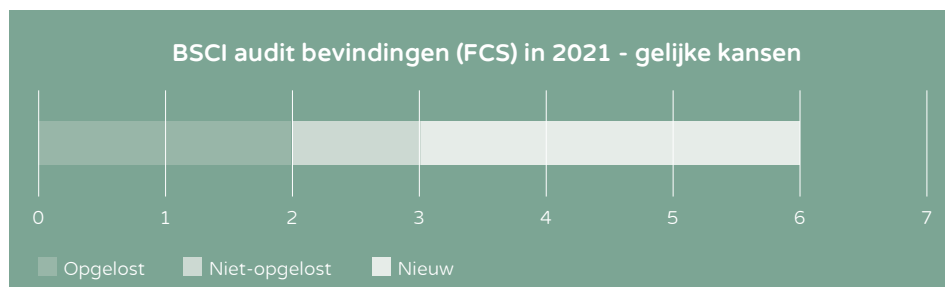
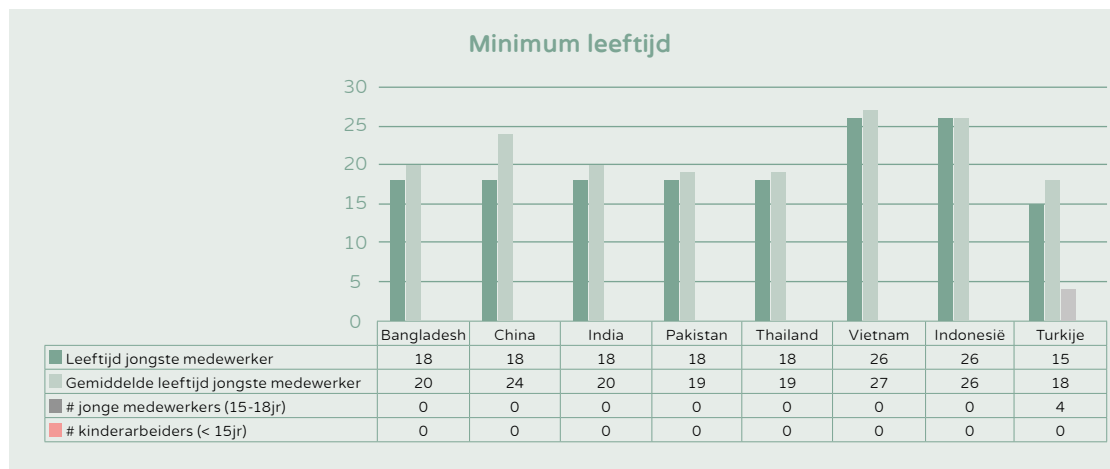
Naast een succesvolle implementatie bij onze deelnemende leveranciers, zijn we ook van plan de leerpunten toe te voegen aan ons MVO-beleid. Dit doen we het liefst in de vorm van een praktische handleiding waarin we leveranciers meenemen in het opzetten van een effectieve werknemersvertegenwoordiging en klachtenmechanisme.

Gelijke kansen

Iedere persoon moet gelijke kansen krijgen om zich volledig te kunnen ontplooiën. Kinderarbeid en gedwongen arbeid ontnemen het recht op deze kans, net als discriminatie op basis van bijvoorbeeld gender, etniciteit en sociale achtergrond. Deze thema's kunnen ernstige gevolgen hebben voor het (verdere) leven van slachtoffers. Uiteraard zijn wij tegen elke vorm van kinderarbeid, gedwongen arbeid en discriminatie. Gelukkig zijn wij nog geen gevallen hiervan tegengekomen in onze productieketens, zie meer details in de grafiek met gegevens per risicoland. Echter weten we dat het risico aanwezig is in de 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. In het geval kinderarbeid wel voorkomt in onze keten hebben wij specifiek beleid hoe wij omgaan met kinderarbeid en wat wij van onder meer de leverancier verwachten om de case op te lossen.

Audit resultaten

Uit de BSCI audits van FCS-fabrieken, uitgevoerd in 2021, blijkt dat 2 van de 3 eerdere bevindingen zijn opgelost, oftewel een verbeterpercentage van 67%. Daarnaast zijn er nog 3 nieuwe bevindingen gedaan. De open bevin-



dingen betreffen het interne fabrieksbeleid en risicoanalyse op het gebied van discriminatie en gedwongen arbeid. Één fabriek in Turkije had 3 jonge werknemers van 15 jaar in dienst die niet zouden zijn getraind op het klachtenmechanisme. De fabriek heeft aangegeven zulke trainingen altijd te gaan geven bij indiensttreding van nieuwe fabrieksmedewerkers.

Overigens zijn er momenteel geen jonge fabrieksmedewerkers meer werkzaam in de fabriek.

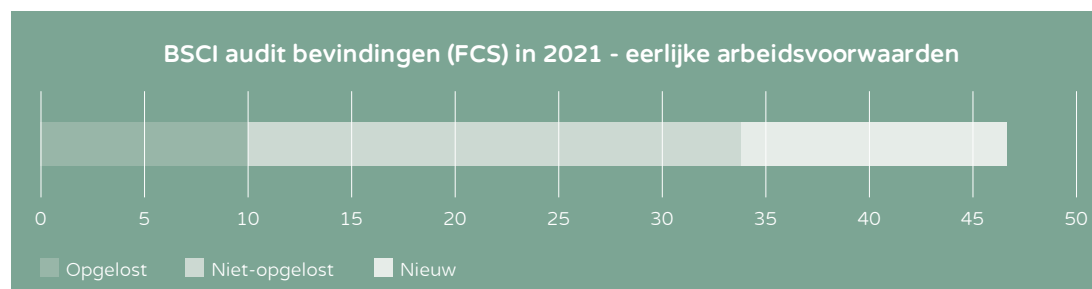
Risico op gedwongen arbeid

Vooraf met betrekking tot China ontvangen we de afgelopen jaren signalen dat zakendoen gepaard gaat met aanzienlijke risico's op ge-

dwongen arbeid. Verschillende onderzoeksrapporten spreken over dwangarbeid van etnische minderheden in de noordwestelijke Chinese regio Xinjiang, met name in de katoenteelt. Elke vorm van dwangarbeid keuren wij ten zeerste af. Gelukkig vindt er geen productie van Prénatal artikelen plaats in deze regio. Echter bestaat de kans dat de katoen die wij gebruiken verbouwd wordt in Xinjiang, aangezien deze regio verantwoordelijk is voor 80% van het Chinese katoen. Om dit risico te verkleinen zetten wij sterk in op verbeterd keteninzicht, onder meer door gebruik te maken van gecertificeerd duurzaam katoen en bijbehorende traceerbaarheid. Dit laat zien dat sociale en milieurisico's verweven zijn. Daar waar de onzekerheid groot blijft gaan wij het gesprek aan met onze leveranciers om te kijken hoe we het risico samen kunnen verkleinen.

Eerlijke arbeidsvoorwaarden

Werken onder eerlijke arbeidsvoorwaarden is voor mensen essentieel om zichzelf en hun familie te kunnen voorzien in hun levensonderhoud. Daarom controleren wij in de fabrieksaudits of arbeidsvoorwaarden zoals contracten, lonen en overwerk bij onze leveranciers in lijn zijn met onze principes en de lokale wetgeving. In herstelplannen beschrijven onze leveranciers



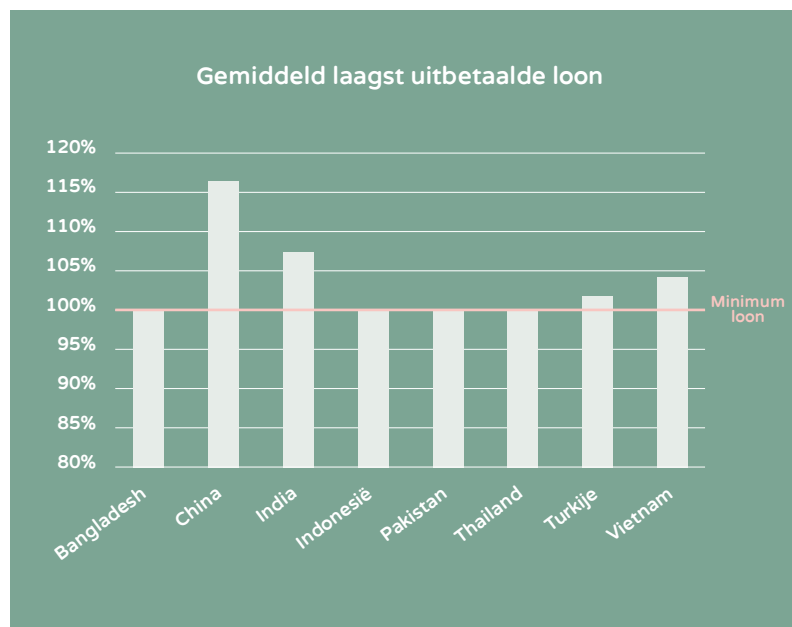
welke acties ze gaan ondernemen mochten er bevindingen in auditrapporten zijn gedaan.

Audit resultaten

Uit de BSCI audits van FCS-fabrieken, uitgevoerd in 2021, blijkt dat 10 van de 34 eerdere bevindingen zijn opgelost, oftewel een verbeterpercentage van 29%. Daarnaast zijn er nog 13 nieuwe bevindingen gedaan. De open bevindingen hebben voor het overgrote deel betrekking op (vrijwillig) buitensporig overwerk en geen volledige deelname van fabrieksmedewerkers aan sociale verzekeringen. Dit zien we vooral in China, wat systemisch en cultureel bepaald is en daardoor lastig om case-by-case op te lossen. Wel proberen we door middel van de auditrapporten, het herstelplan en de gesprekken met leveranciers de fabrikanten bewust te maken van het feit dat deze thema's belangrijk zijn om verbeterstappen op te zetten. Naast

deze bevindingen zijn er ook aanmerkingen op het contractmanagement van 4 FCS-fabrieken welke de fabrieken zullen oplossen volgens hun herstelplan.





Eerlijk loon

Onze productielanden kennen een wettelijk minimum loon op nationaal of regionaal niveau. Onze basiseis is dat iedere fabrieksmedewerker tenminste dit minimum loon verdient. Gelukkig betaalt 100% van onze fabrieken het minimum loon en in veel gevallen ligt het laagst uitbetaalde loon – voor een reguliere werkweek – hoger. Loondetails uit de meest recente social audits tot en met 2021 laten zien dat fabrieken in China, India, Turkije en Vietnam respectievelijk 16%, 7%, 2% en 4% meer uitbetaalden. In de

grafiek staan de gemiddelden per risicoland. Uit de audits blijkt ook dat in tenminste 32 fabrieken gemiddeld 65% van de werknemers meer verdient dan het laagst uitbetaalde loon.

Soms wordt het wettelijk minimum loon in een land of regio herzien. Dit speelde afgelopen jaar bijvoorbeeld in de textielsector van Tamil Nadu, India. Wij hebben een brief vanuit het Convenant richting de beleidsmakers in de Indiase regio medeondertekend. In de brief vroegen we onder andere rekening te houden met de werkelijke kosten van levensonderhoud en inflatie bij het bepalen van het minimumloon.

Wat betreft het wettelijk minimum loon zijn wij ons ervan bewust dat dit in veel hoogrisicolanden niet voldoende is om in het levensonderhoud te voorzien. Verschillende organisaties doen onderzoek naar wat men wel zou moeten verdienen in de productielanden, het zogenoemde leefbaar loon. Om de loonkloof tussen uitbetaald en leefbaar loon te bepalen gebruiken wij de benchmarks van [Global Living Wage Coalition](#) en [WageIndicator](#). Onze conclusie is dat het laagst uitbetaalde loon bij FCS-fabrieken maximaal 60% lager ligt dan de geldende leefbaar loon benchmark.

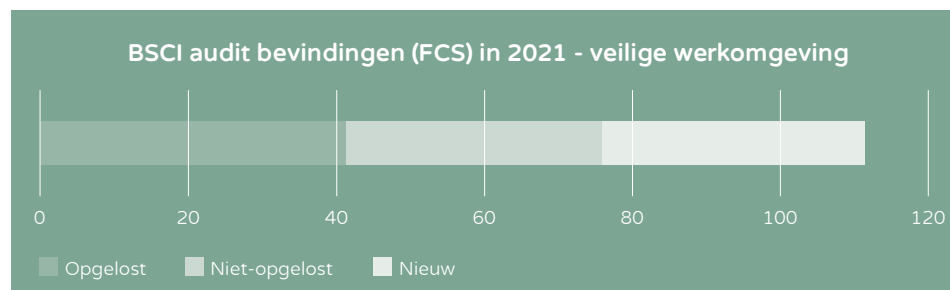
Er komt veel kijken bij het dichtens van die loonkloof; een hogere inkoopprijs betalen zorgt nog niet direct voor hogere lonen van fabrieksmedewerkers. Daarvoor is betrokkenheid van de leverancier en bereidheid om aanpassingen te doen in hun loonmanagement essentieel. Desalniettemin is het een belangrijk thema om aan te werken, niet in de laatste plaats omdat het ook risico's op buitensporig overwerk en kinderarbeid vermindert. Daarom voeren we een pilot uit op dit onderwerp bij een Zuid-Indiase leverancier, waar we samen met een andere Convenant retailer inkopen. In afstemming met experts op dit vlak werken we aan een versimpelde methode om een leefbaar loon te faciliteren, uiteraard in nauw contact met de leverancier. Het moet immers voor iedereen werkbaar zijn. Deze acties hebben in 2021 nog niet geresulteerd in hogere lonen bij de leverancier, maar we hebben wel een concrete aanzet gemaakt om dit verder door te zetten in 2022. Wij vinden het belangrijk de werkwijze in de praktijk te toetsen om deze vervolgens uit te rollen bij andere leveranciers, waar mogelijk.

Veilige werkomgeving

Werken in een veilige en gezonde omgeving vinden wij 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 getroffen om werknemers en bezoekers te beschermen tegen COVID-19. Voorbeelden zijn handen wassen, het dragen van een mondkapje, regelmatig de temperatuur opmeten, maatregelen ten behoeve van social distancing en het trainen van het personeel.

Audit resultaten

Uit de BSCI audits van FCS-fabrieken, uitgevoerd in 2021, blijkt dat 41 van de 76 eerdere bevindingen zijn opgelost, oftewel een verbeterpercentage van 54%. Daarnaast zijn er nog 35 nieuwe bevindingen gedaan. De open bevindingen hebben met name betrekking op de manier waarop procedures worden opgesteld, het opslaan en labelen van chemicaliën, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, het opslaan van grondstoffen en materialen, de benodigde vingerbescherming op naaimachines, het tonen van bepaalde veiligheidscertificaten en hygiënemaatregelen op het toilet. In mindere mate tonen de resultaten ook dat specifieke procedures soms onvoldoende onder de aandacht worden gebracht of op getraind wordt. En



daarnaast een mismatch tussen de beoogde functie van een ruimte en het daadwerkelijke gebruik en issues in de elektrische bekabeling of isolatie ervan. In de herstelplannen gaan leveranciers in op de maatregelen die ze treffen om de bevindingen op te lossen. Een vervolgaudit toont of de issues zijn opgelost.

International Accord

Als ondertekenaar van het [International Accord](#) worden zowel onze FCS- als SCS-fabrieken in – vooralsnog alleen – Bangladesh op het gebied van fabrieksveiligheid geïnspecteerd door de RMG Sustainability Council (RSC). De fabrieken stellen vervolgens herstelplannen op voor de gevonden issues. Het voortgangpercentage van de Bengaalse fabrieken die in 2021 voor ons produceerden was eind 2021 89%. Dit is een afname van 4% t.o.v. 2020. In 2021 is één fabriek voor ons gaan produceren die pas eind 2020 voor het eerst is geïnspecteerd en dus nog relatief weinig tijd en mogelijkheden heeft gehad om een hoog verbeterpercentage te bereiken; dit lag eind 2021 op 33%. We streven ernaar alle initiële veiligheidsissues op te lossen in 2023.

Ook wordt er binnen het Safety Committee and Training Program training gegeven aan de werknemers en de veiligheidscommissies van de fabriek. Ondanks COVID-19 kon dit gelukkig worden doorgezet via videoverbinding. In 2021 werd het programma in 3 van de 5 op dit moment actieve Bengaalse fabrieken afgerond.

Een van onze fabrieken binnen het Accord hebben wij samen met 3 andere Accord merken geholpen met hun herstelplan middels een aanbesteding. Het brandalarmstelsel was verouderd 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. Wekelijks worden wij door de fabriek op de hoogte gehouden van de herstelwerkzaamheden. Deze zijn inmiddels uitgevoerd, een inspectie vanuit het RSC zal nog moeten verifiëren of de issues volledig zijn opgelost.



MILIEUVRIENDELIJKE PRODUCTIE

De tweede pilaar in onze MVO strategie richt zich volledig op milieuvriendelijke productie. Tot deze pilaar behoren een duurzaam assortiment, verantwoorde productieprocessen en interne bedrijfsvoering gericht op zowel de winkels als ons distributiecentrum en hoofdkantoor. Op alle drie de pijlers zetten we mooie stappen met als doel om de totale milieupact van Prénatal te verlagen.



3 MVO pilaren

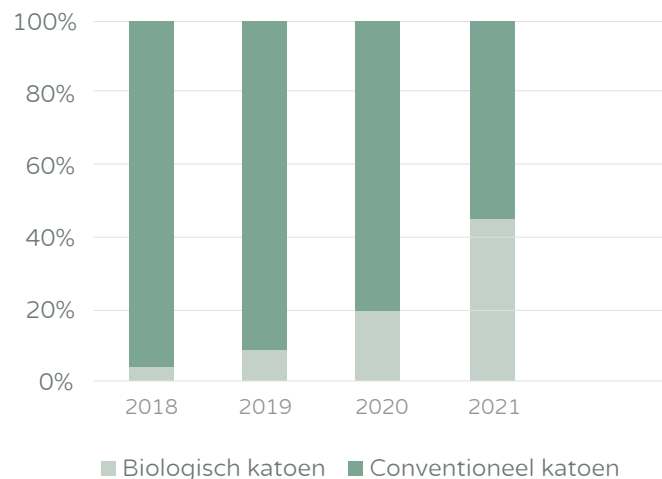
Duurzame producten

Biologisch katoen

In 2021 hebben we wederom grote stappen gezet op het gebruik van duurzaam en verantwoord katoen. Bij de introductie van de duurzame katoenstrategie in 2018 was slechts 5% van ons Private label assortiment gemaakt met biologisch katoen, in 2021 is dat aandeel gestegen tot bijna 46%. We hopen de huidige trend voort te zetten en zo ons doel van 67% biologisch katoen in 2024 ruimschoots te behalen.



Biologisch katoen



We vinden het belangrijk dat onze klanten de mogelijkheid hebben tot het maken van een verantwoorde en duurzamere keuze. De ecologische voetafdruk van een kilo biologisch katoen is vele malen kleiner dan een kilo conventioneel katoen. Bij biologisch katoen worden er geen (giftige) pesticiden en kunstmest gebruikt bij de teelt, en geen chemicaliën bij het spinningproces. Daarnaast wordt er bij de teelt van biologisch katoen een stuk minder water verbruikt dan bij de teelt van conventioneel katoen. Onder aan de streep is het dus beter voor het milieu, de biodiversiteit én de gezondheid van de katoenboer.

Je kunt onze producten gemaakt met biologisch katoen herkennen aan het Global Organic Textile Standard (GOTS) logo en aan ons eigen Prénatal biologisch katoen logo. GOTS garandeert daarnaast dat het gehele product is gecertificeerd op veilige chemicaliën, dat de producenten een afvalwaterzuiveringssysteem hebben en dat verantwoorde werkomstandigheden in de fabrieken zijn gewaarborgd.

Gerecycled polyester

We vinden het belangrijk om materiaalstromen zo veel mogelijk in de keten te houden en zo min mogelijk te verspillen. Daarom zijn we in 2021 begonnen met het actief inkopen van gerecycled textiel. Het gaat voornamelijk om polyester dat gemaakt is van pre-consumenten afval zoals snijafval en overgebleven lappen stof in fabrieken en van post-consumenten afval zoals gebruikte PET-flessen. Momenteel liggen er al enkele artikelen met gerecycled polyester in de winkels, en dit aandeel zal



“Een kledingstuk dat na gebruik wordt vernietigd zal nooit meer terugkomen. Door gerecyclede materialen te gebruiken, reduceren we afval en halen we minder nieuwe grondstoffen uit de natuur. Zo blijft de natuur voor jouw kindje ook bestaan. En kleding gemaakt van gerecycled materiaal zoals PET-flessen draagt net zo comfortabel en zacht als conventionele materialen.”

Roos Bayer

Category Manager Maternity

de komende jaren verder stijgen. We hebben als doel gesteld om 25% van de synthetische materialen in ons assortiment (polyester, polyamide, acryl) van gerecyclede origine te hebben in 2025.

Door gerecycled textiel te gebruiken verklein je je afhankelijkheid van nieuwe grondstoffen en je geeft oude materialen een tweede leven. Op deze manier draag je bij aan een steeds duurzamere en meer circulaire bedrijfsvoering. Het nadeel van gerecycled polyester is dat er – net als bij de nieuw polyester – veel microplastics worden afgegeven. Dit milieurisico hebben we in ons vizier en momenteel oriënteren we ons op mogelijke maatregelen. Om voor de klant duidelijk te maken welke artikelen gemaakt zijn met gerecycled materiaal hebben we ons eigen Prénatal gerecycled textiel logo ontwikkeld.

Dierlijke materialen

Ons doel om in 2022 geen dierlijke materialen te gebruiken in ons Private label assortiment is vroegtijdig behaald. Door dierlijke materialen zoals wol, dons en leer uit te sluiten voorkom je dat je ge-

confronteerd wordt met tal van dierenwelzijnsrisico's in de productieketen. Dit is een van de redenen waarom we gestopt zijn met de inkoop van dierlijk textiel. Onze merkleveranciers leveren nog wel een klein gedeelte (0,03%) wol en leer. Dit mogen ze blijven gebruiken als ze garanderen dat ze zich houden aan onze [Material & Animal Welfare Policy](#).

Veilige chemicaliën

De productie van textiel gaat nog vaak gepaard met het gebruik van veel chemicaliën. Deze worden toegepast bij bijvoorbeeld het verven van kleding of om een kledingstuk een bepaald design of kwaliteit te geven. We vinden het belangrijk dat de chemicaliën die gebruikt worden in het productieproces geen schade aan mens en milieu veroorzaken. Naast het feit dat we uiteraard voldoen aan de geldende wet- en regelgeving (REACH), hebben we als doel gesteld om 50% van ons Private label assortiment in 2025 te certificeren op veilige chemicaliën. Hiervoor gebruiken we zowel GOTS-certificering als OEKO-TEX® Standard 100 certificering. Beide keurmerken geven de hoogste garantie op

het gebied van veilige chemicaliën. In 2021 zijn we met bijna 19% goed op weg om dit doel te behalen.

Duurzaam hout

In veel van onze hardwaren zoals commodities, ledikanten en speelgoed gebruiken we hout. Een klein aandeel (8%) van het hout in ons Private label assortiment is nu afkomstig van duurzaam bosbeheer. Hout met het FSC- of PEFC-certificaat kwalificeren we als duurzaam. Het wordt namelijk geteeld met oog voor de biodiversiteit en geeft de boseigenaar de middelen om het bos duurzaam te beheren. Door de stijgende grondstofprijzen in 2021 is het ons helaas nog niet gelukt om het percentage van 8% te verhogen. We zijn wel van plan hier op korte termijn verder werk van te maken.



“Quality Assurance richt zich met name op Veilige (aan de Wet conformerende) consumentenproducten. Chemie is daarbij uiteraard een belangrijk onderdeel. Met ons CSR beleid proberen we verder te gaan. Dit o.a. door de veiligheid van de chemicaliën in de processen te evalueren en te kijken of er veiligere alternatieven mogelijk zijn, hetgeen natuurlijk beter is voor de mensen in de productieketen en het milieu.”

Frank de Bakker

Quality Assurance Officer



“Het zelf opzetten van leasesysteem of tweedehands verkoop op korte termijn is niet rendabel gebleken. Wel zijn er mogelijkheden om de samenwerking op te zoeken met externe partijen. Uit mijn onderzoek komt het advies om te kijken naar een samenwerking met een duurzaam lease bedrijf.”

Lucy Hanschke

Assistent Category Manager Feeding, Care and Home

Duurzame hardwaren

Onze hardwaren voldoen aan strenge kwaliteitseisen en gaan hierdoor lange tijd mee. Kinderwagens, ledikanten en autostoelen worden relatief kort gebruikt, en zijn over het algemeen nog in goede staat als het kindje hieruit is gegroeid. We zijn ons momenteel aan het oriënteren op mogelijkheden om de gebruiksduur van producten te verlengen en zo grondstoffen te besparen.

Duurzame productieprocessen

Het produceren van kleding en textiel is helaas nog vaak zeer milieubelastend. Er wordt veel water, energie en chemicaliën gebruikt. Het afvalwater wordt ook niet altijd gezuiverd met als gevolg dat er vervuild water in de natuurlijke omgeving terecht komt. Prénatal wil niet bijdragen aan milieuvervuiling elders op de wereld. Daarom zijn we naar manieren aan het kijken om onze productieprocessen mens- en milieuvriendelijker te maken. Deels gebeurt dit door in te zetten op GOTS-gecertificeerde producten. Naast het feit dat deze artikelen gemaakt zijn met biologisch katoen, garandeert het logo dat de fabriek:

- het water- en energieverbruik monitort en beleid heeft om dit te verminderen
- geen chemicaliën gebruikt die schade aan mens en/of milieu toebrengen
- is aangesloten op een afvalwaterzuiveringsinstallatie

Project verduurzamen productieprocessen

Het is belangrijk om inzicht in de keten te hebben om te weten waar je kunt verduurzamen. De productieprocessen verschillen per materiaalsoort, artikel, kwaliteit, look en feel. We willen graag achterhalen welke aanpassingen we samen met onze leveranciers kunnen doen om onze producten nog duurzamer te maken. Daarom zijn we sinds 2020 deelnemer van het project Scaling Due Diligence in Textiles. Onderdeel van dit project is om het water-, energie- en chemicaliënverbruik en de CO₂-uitstoot van drie van onze veel verkochte artikelen in kaart te brengen:

- een romper van 100% biologisch katoen

- een slaapzak met een buitenstof van 100% katoen en een vulling van 100% polyester
- een T-shirt van 95% katoen en 5% elastaan

Uit de ecologische data-analyse blijkt dat het telen van biologisch katoen veel minder water vergt dan de teelt van conventioneel katoen. Ook de CO₂-uitstoot is lager bij biologisch katoen. Daarnaast bleek dat 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 kleding bijvoorbeeld zachter, kreukvrij of waterafstotend wordt.

Door de data te koppelen aan Prénatal artikelen kunnen we precies zien waar we welke milieuwinst kunnen behalen. Door het aandeel conventioneel katoen te verminderen bespaar je een hoop water, door bepaalde verftechnieken of kleuren niet te gebruiken bespaar je het gebruik van chemicaliën en door bepaalde finishing technieken uit te sluiten kun je de CO₂-uitstoot terugdringen. In



2022 willen we deze data gebruiken om bij één van onze leveranciers een praktische aanpassing in het productieproces te doen zodat het gebruik van water en energie omlaag gaat en de CO₂-uitstoot afneemt. De leerpunten uit dit project willen we vervolgens vertalen naar grotere schaal zodat ons duurzaamheidsbeleid een positieve invloed heeft in onze productielanden.



“Om de MVO-impact van de toeleveringsketens en producten te verzamelen, te meten en over te rapporteren, werken we samen met Prénatal en andere bedrijven aan het project “Scaling Due Diligence”. Prénatal zet zich in om, samen met leveranciers, de keten van een aantal producten in kaart te brengen en via twee digitale tools de risico's te analyseren, impact te meten en verbeteringen gericht in te kunnen zetten. Het doel is uiteindelijk om de tools samen zo goed te maken, dat deze breed ingezet kunnen worden.”

Miriam Geelhoed
Senior consultant Modint

Duurzame bedrijfsvoering

Verpakkingen

De ontwikkelingen op het gebied van verpakkingen gaan hard. We geven al enkele jaren geen gratis plastic tasjes meer weg bij een aankoop in onze winkels. Begin 2021 zijn de overige plastic tasjes vervangen door een papieren variant. Om het gebruik van tasjes terug te dringen vragen we een kleine vergoeding voor een papieren tas. Het liefst zien we dat klanten hun eigen (herbruikbare) tassen meenemen, daarom bieden wij onze klanten ook een duurzame shopper aan. Onze cadeaukaarten zijn niet langer van PVC gemaakt, maar sinds medio 2021 van FSC-gecertificeerd karton.

Onze verzenddozen dragen altijd het FSC-keurmerk. Daarnaast zijn ze voorzien van een leuk knutselpatroon. Door er een eenhoorn, vlinder of leeuw van te knutselen krijgen de oude dozen een nieuwe functie en voorkom je dat ze direct in de oud papier bak terecht komen. Bij het verzenden van goederen voegen we geen paklijst meer toe en

enkel een retoursticker, op deze manier dringen we ons papiergebruik ook terug.

Momenteel zijn we alle productverpakkingen in onze winkels aan het herzien. Een van de uitgangspunten is om zo min mogelijk plastic te gebruiken, enkel wanneer het vanwege hygiëne noodzakelijk is om een product veilig te verpakken. We vertalen deze ambitie ook dieper de keten in en zoeken naar mogelijkheden om ook daar het gebruik van plastic te verminderen.

Winkels

Bij het openen van nieuwe winkels is het voordelig om gebruikte of gerenoveerde inventaris te gebruiken. Tafels, kassa's en kledingrekken hergebruiken is niet alleen goedkoper, het scheelt ook nog eens nieuwe materialen en verlaagt daardoor de algehele milieu-impact. In 2021 hebben we vier winkels verbouwd. In de Duiven megastore hebben we displays, kiosken en meubilair voor achter de schermen (zoals lockers) meegenomen vanuit andere winkels. Voor onze winkel in *Westfield Mall of the Netherlands* in Leidschendam hebben



“Als wij een bestaand filiaal ombouwen naar een nieuw concept kijken wij gericht hoe we het oude materiaal kunnen hergebruiken in een ander filiaal. Daarnaast geven we, als dat mogelijk is, display materiaal terug aan leveranciers voor herplaatsing.”

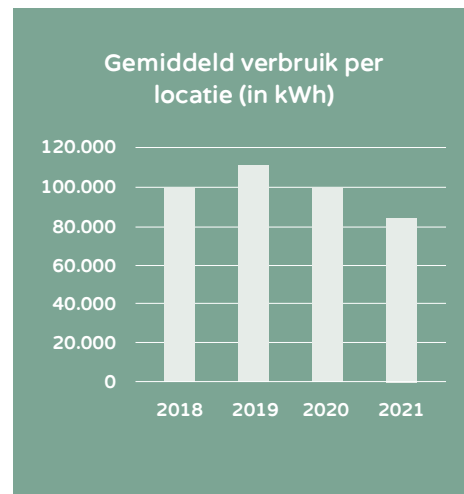
Linda Hazenberg

Senior Visual Merchandiser

we kiosken, kaartenmolens en materiaal voor achter de schermen gebruikt. Het winkelmateriaal in de winkel in Den Haag centrum is na sluiting verdeeld over andere filialen door het land.

Energie

Het energieverbruik is – deels te wijten aan de winkelsluitingen – in 2021 fors afgenomen. Het totale elektriciteitsverbruik is gedaald met 28% en het gasverbruik met 34%. We hebben ook energiebesparende maatregelen, zo gaan 's avonds de lichten uit en hebben we een gasvrije WKO-installatie op ons



hoofdkantoor waarbij warme en koude lucht in de grond wordt opgeslagen tot er behoefte aan is. Onze ambitie is om in 2025 het gemiddelde energieverbruik per winkel met 25% te laten dalen t.o.v. het verbruik in 2018. Momenteel zitten we op een daling van ruim 15%.

Duurzaam woon-werk verkeer

We zien het liefst dat Prénatal medewerkers kiezen voor een duurzame vervoersoptie om naar het hoofdkantoor of de winkels te reizen. We stimuleren daarom de keuze voor een elektrische of hybride leaseauto. We hebben als doel om 25% van ons wagenpark elektrisch of hybride te hebben in 2022. We hebben ook een faciliterende rol door ervoor te zorgen dat we genoeg oplaadpunten beschikbaar hebben. Momenteel staan er 8 laadpalen bij ons hoofdkantoor en er komen er in 2022 nog 3 of 4 bij. Daarnaast stimuleren we reizen met het openbaar vervoer door dit voor 100% te vergoeden als collega's naar kantoor komen, en hebben we drie Prénatal fietsen in de kelder staan die vrij gebruikt kunnen worden.

Afval

Om tot een circulaire bedrijfsvoering te komen is het noodzaak dat je geen afval meer produceert. Alles dat nu als afval wordt beschouwd zou dan via recycling, hergebruik en herwinning een tweede leven krijgen. Er is nog een lange weg te gaan om dat punt te bereiken, maar we hebben de eerste stappen inmiddels gezet. Zo zijn er op alle afdelingen op ons hoofdkantoor afvalscheidingsbakken gezet waardoor je nu naast papier, glas, toners, archiefmateriaal en batterijen de mogelijkheid hebt om PMD en GFT te scheiden. We onderzoeken ook de mogelijkheden om afval nog beter te scheiden in onze winkels. Momenteel wordt meer dan de helft van het afval gescheiden ingezameld, en hebben we in 2021 8,6% minder restafval geproduceerd dan in 2018.



Kledinginzameling

Het vernietigen van kleding dat nog herbruikbaar is, is ons een doorn in het oog. In 2021 hebben we plannen gemaakt om te starten met een pilot waar klanten hun oude kleding- en textielproducten terug naar de winkel kunnen brengen. Zowel textiel in goede als minder goede kwaliteit kan in onze kledingcontainer gedeponerd worden. De container wordt eens per week geleegd door een extern bedrijf, dat de inhoud vervolgens naar hun sorteercentrum transporteert. Al het textiel dat nog herbruikbaar is wordt verscheept buiten de EU waar het een tweede leven zal krijgen. Het textiel dat niet opnieuw kan worden gebruikt, wordt gerecycled naar bijvoorbeeld isolatiemateriaal, vilt en opvulmateriaal voor (auto)stoelen. Voor iedere kilo textiel die we inzamelen ontvangen we €0,16. De totale opbrengst gaat naar Stichting het Vergeten Kind.

Iedereen draagt een steentje bij

MVO is niet meer weg te denken binnen Prénatal. Collega's kunnen terecht bij het MVO-team met vragen of ideeën hoe hun eigen afdeling duurzamer te werk kan gaan. Zo hebben we door een tip van de afdeling Category Management de printerinstellingen gewijzigd waardoor er pakken papier per jaar bespaard worden. Door opmerkingen vanuit – onder andere – het winkelpersoneel zijn we nu bezig met het formuleren van beleid om de hoeveelheid plastic terug te dringen. De afdeling Logistiek kwam met het idee om de CO₂-uitstoot van het transport te compenseren, waar we momenteel de mogelijkheden voor aan het onderzoeken zijn.



BETROKKEN ORGANISATIE

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



Transparantie

Als bedrijf bieden wij gezinnen de producten die ze nodig hebben. We zijn ons bewust dat deze bijdrage aan de maatschappij ook een impact heeft op mens en milieu. Om daarover eerlijk en helder te communiceren publiceren wij sinds 2019 onze verantwoord ondernemen ambities, doelen en voortgang in een MVO Jaarverslag.

Tijdens onze deelname aan het Convenant Duurzame Kleding en Textiel hebben wij jaarlijks onze fabriekslijst geaggregeerd gepubliceerd via de [Open Apparel Registry \(OAR\)](#), een internationale database van kledingfabrikanten. Nu het Convenant is afgelopen hebben wij besloten om vanaf medio 2022 onze textiel fabriekslijst individueel te publiceren op de OAR. Zo kunnen NGO's en andere organisaties ons direct benaderen bij eventuele misstanden in onze productieketen, en kunnen we samen tot een oplossing komen. In 2021 waren we al transparant over 3 Indiase fabriekanten door deze te benoemen in diverse communicatie-uitingen.

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. Hoge betrokkenheid draagt op allerlei vlakken bij aan onze organisatiedoelen. Denk aan: hoge creativiteit, lager verzuim en lager verloop. Kortom, meer plezier in het werk. Ook vinden wij het belangrijk dat collega's op de hoogte zijn van onze HR-procedures, opleidingsmogelijkheden en aanvullende arbeidsvoorwaarden. Daarom is deze informatie voor iedere collega terug te vinden op AFAS Insite.



“Goed werkgeverschap is onze standaard! Het is onze verantwoordelijkheid om als ‘goede werkgever’ met onze collega's om te gaan en bij te dragen aan hun ontwikkeling. We zijn continu in gesprek met onze collega's en hebben oprecht aandacht voor elkaar.”

Maryse Verzuu

Head of HR



De 3 HR pijlers

Voor het delen van informatie, uitvoeren van projecten en organiseren van workshops is ons uitgangspunt altijd één van onderstaande pijlers. Door het gebruik van de pijlers en het daarbij behorende icoon is het voor collega's snel zichtbaar over welk onderwerp er gecommuni- ceerd wordt.



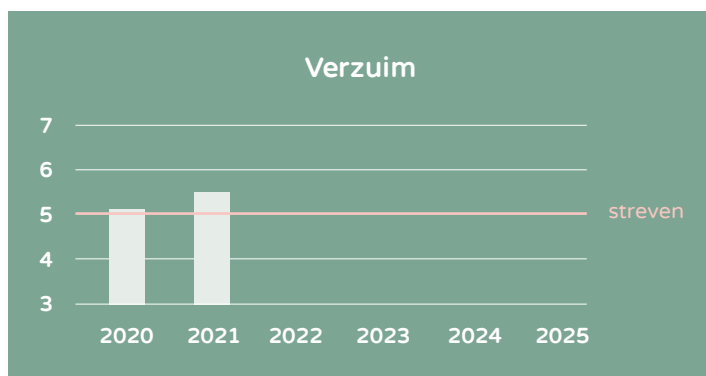
Deze pijler bevat onder andere regelingen, procedures en afspraken die we met en voor de collega's hebben gemaakt. Hier zijn bijvoorbeeld het pensioen- reglement, thuiswerkafspra- ken, functieomschrijvingen en schaalindeling terug te vinden. Wel zo transparant en voor ie- dereen toegankelijk. Ook staan hier de jarige collega's en jubi- larissen zodat je een felicitatie kan sturen.



Deze pijler bevat tips en activi- teiten om je zo vitaal mogelijk te voelen. Denk hierbij aan kortingsafspraken met sport- scholen en thuiswerktips, maar ook wat we met elkaar afspre- ken tijdens ziekte. Binnen deze pijler initiëren we ook activitei- ten. Zo organiseren we jaarlijks onze bedrijfsdeelname aan de Amersfoort Marathon, bieden we een fietsplan aan en delen *GoodHabit* trainingen om zo- wel lichamelijk als mentaal fit te blijven.



Leren, leren en nog eens leren. We zijn er binnen Prénatal gek op! Jaarlijks delen wij het oplei- dingsplan met alle collega's. Dit aanbod varieert van onze eigen verkooptraining *YOU!* tot deel- name aan een BHV-training en het online platform van Good- Habit. Een mooi en compleet programma waardoor ontwik- keling van onze collega's nooit hoeft stil te staan.



Verzuim en verloop

We hebben het jaar 2021 afgesloten met een verzuimpercentage van 5,37%. Ons doel staat op maximaal 5%. Dit percentage hebben wij dus net niet kunnen behalen. Een van de grootste redenen hiervoor is de COVID-periode. Vanwege de opgelegde maatregelen vanuit de overheid bleven collega's met klachten thuis en ook vaak voor 5 dagen in quarantaine.

Het verlooppercentage binnen onze sales organisatie is van 47% (2020) gestegen naar 58% in 2021. Deze verhoging kunnen we ook deels verklaren vanwege de COVID-situatie. We hebben ook dit jaar weer te maken gehad met (tijdelijke) winkelsluitingen waardoor we collega's minder hebben kunnen inzetten dan hun contracturen. Collega's hebben hierdoor vaker gekozen om een andere werkgever te zoeken waarbij er op dit gebied meer zekerheid gegeven kon worden. Het verlooppercentage van ons hoofdkantoor (servicekantoor) is met 21% gelijk gebleven ten opzichte 2020.

In 2022 zullen we aan het verzuimpercentage en verlooppercentage veel aandacht besteden. Zo hebben wij in 2022 een vitaliteitsplan gereed. Dit plan zal alles bevatten over fysieke en mentale vitaliteit. We willen ons niet gaan richten op 'verzuim' maar op vitaliteit: wat kunnen wij als organisatie adviseren en organiseren en hoe kunnen we onze collega's het beste informeren om hen zo vitaal mogelijk te krijgen en te houden.

Ook heeft het verloopcijfer onze volle aandacht. Er worden momenteel al enquêtes naar nieuwe collega's verstuurd met hierin de vraag hoe zij de eerste weken bij Prénatal hebben ervaren.

Op basis van deze uitkomsten zullen we in 2022 gaan starten met het overhandigen van een 'welkom bij Prénatal box' aan nieuwe collega's op de eerste werkdag. De box wordt aangevuld met een vernieuwd inwerkboekje zodat de collega zich snel thuis voelt en genoeg informatie heeft om zijn/haar job goed te doen. Voor alle collega's in de winkels hebben wij vanaf 2022 een bonusregeling beschikbaar gesteld. Deze bonus wordt toegekend op basis van de behaalde winkelresultaten. Uitkering van deze bonus vindt al een maand na de gewerkte maand plaats. Vandaar de toepasselijk naam 'Boter bij de Vis'-bonus. Ook de ontwikkeling en eventuele doorgroeimogelijkheden zijn belangrijke onderwerpen voor 2022.

Toegang status



■ 608 geactiveerde gebruikers
■ 91 openstaande uitnodigingen

Gebruik in cijfers



1.403
Uren
gestudeerd



835
Trainingen
gestart



397
Deelname-
certificaten



300
Toets-
certificaten

Populairste trainingen

#1 Excel 2013 basis

#2 Teamwork

#3 Mindfulness

Opleiding en ontwikkeling

In 2021 hebben we met elkaar weer veel geleerd. Zowel van elkaar als door het volgen van trainingen, begeleiden van stagiaires, eigen opleidingen en door de overstap naar andere functies of afdelingen. Ondanks de COVID-situatie hebben we in 2021 12 stagiaires een stageplek kunnen aanbieden op verschillende afdelingen.

Hiernaast een overzicht (van 1 januari 2021 t/m 31 december 2021) van activiteiten die op ons online trainingsplatform **GoodHabit** hebben plaatsgevonden. Iedere collega mag per maand 1 uur onder werktijd besteden aan het volgen van een training.

Een ander onderdeel van persoonlijk ontwikkeling is ons **Good for YOU!**-plan. In 2021 zijn wij overgegaan van traditionele beoordelingsgesprekken naar een persoonlijk ontwikkelplan. Onze collega's zijn hier zeer positief over. Het resultaat is dat collega's bewust met hun eigen ontwikkeling bezig zijn met hulp van collega's en de leidinggevende. Het plan is op maat gemaakt en sluit aan op de behoefte van de collega. Met

behulp van de Good scan van Good-Habit, krijg je ook direct inzicht in waar je leerbehoeftes liggen en ontvang je tips welke trainingen kunnen bijdragen aan je ontwikkeling. Om tips te krijgen voor een succesvol Good for YOU!-gesprek zijn er workshops gegeven aan de leidinggevenden.

Ook zijn we in 2021 actief bezig geweest om BBL'ers een mooi traject bij Prénatal aan te bieden. Omdat wij het als organisatie belangrijk vinden om collega's op te leiden en te zorgen dat zij zich binnen Prénatal kunnen ontwikkelen, hebben wij ervoor gekozen om een financiële bijdrage te geven voor studiekosten. Op dit moment lopen er 9 BBL-trajecten.

Diversiteit en inclusiviteit

In 2022 gaan we ons diversiteit- en inclusiviteitsbeleid verder vormgeven. De afgelopen tijd zijn we stap voor stap al bezig geweest met dit onderwerp. Zo maken we binnen werving en selectie uiteraard geen onderscheid op basis van geslacht, leeftijd en afkomst. Werving vindt plaats op kwaliteiten. Iedereen is welkom. In 2021 zijn we in contact ge-

treden met **USG Restart**. Deze samenwerking is aangegaan om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een mooie arbeidsplek aan te bieden met als doel om zichzelf te blijven ontwikkelen. Op onze **vacaturesite** besteden wij hier veel aandacht aan. We kijken er dan ook naar uit om deze nieuwe collega's in 2022 te mogen verwelkomen.

Stimuleren MVO verantwoord werken en leven

In 2021 hebben we op HR-gebied een aantal verdere stappen gezet die wij graag benoemen.

- Binnen Prénatal vinden we de balans tussen werk en privé belangrijk. En een speciaal moment is dan zeker de geboorte van een zoon of dochter. De nieuwe wetgeving om gebruik te maken van aanvullend geboorteverlof is een mooie regeling voor jonge ouders. De standaard regeling stelt de vader in de gelegenheid om extra vrij te nemen met behoud van 70% van het salaris. Prénatal ondersteunt deze regeling zeer en neemt de overige 30% voor haar rekening. Zo kan er

ook op financieel gebied zonder zorgen worden genoten van deze periode.

- Binnen Prénatal kennen we naast ons eigen MVO-team ook MVO-ambassadeurs. Deze groep is samengesteld uit collega's van het Servicekantoor. Zij werken op verschillende afdelingen en bekijken vanuit allerlei invalshoeken welke verbeteringen wij nog kunnen maken als het gaat om verantwoord ondernemen. Maar ook wat je in je privé situatie kan bijdragen aan een duurzamere wereld. Om collega's hier bewust van te laten worden en ze tips en weetjes mee te geven, versturen wij per kwartaal een MVO-nieuwsbrief.
- 'Werken waar het werkt': een uniek nieuw beleid dat vanaf september 2021 van kracht is. De afgelopen twee jaar hebben collega's, vanwege COVID, op ons servicekantoor een nieuwe manier van werken ervaren. Ondanks dat de reden hiervoor zeer vervelend was, heeft het ook kansen geboden. Collega's hebben aangegeven dat het thuiswerken in combinatie met het werken op kantoor als zeer plezierig wordt ervaren. Dat is dan ook de reden dat we collega's de ruimte geven om zelf te kiezen waar zij willen werken. Het zogenaamde 'werken waar het werkt'. En doordat we dus niet meer standaard iedere dag naar het werk reizen, stoten we met z'n allen minder emissies uit. De thuiswerk-

vergoeding die we gedurende de COVID-periode hebben ingesteld zal dan ook vooralsnog een blijvende vergoeding blijven.

- In 2021 hebben wij het gehele werving- en selectieproces ondergebracht in AFAS. Hierdoor hebben wij het proces volledig geoptimaliseerd en gedigitaliseerd. Sollicitanten hebben een duidelijk beeld van Prénatal als organisatie. Onze [vacaturesite](#) geeft een goed beeld van het werken in onze stores en het servicekantoor. Door dit proces verder te digitaliseren, is printen in principe niet meer nodig.
- Samen in beweging! In het jaar 2021 heeft een aantal collega's de Amersfoort Marathon gelopen. Omdat wij als organisatie blij worden van actieve collega's, sponsoren wij het inschrijfgeld en het sportshirt. Ook in 2022 zullen wij dit weer organiseren.

Vanuit onze HR-visie Feeling Good & Engaged sluiten bovenstaande initiatieven goed aan op de behoefte van onze collega's. Om dit te toetsen hebben we begin 2022 deelgenomen aan een grootschalig onderzoek: [Great Place to Work](#). Inmiddels weten we dat we ons met een mooie Trustindex score van 76% een 'Great place to Work' mogen noemen in 2022!



Goede doelen

Onderdeel van onze maatschappelijke betrokkenheid zijn de samenwerkingen die we opgezet hebben met verschillende goede doelen. In 2021 hebben we samengewerkt met Moeders voor Moeders, Stichting Babyspullen en Stichting Het Vergeten Kind.

Stichting Babyspullen

Samen met Stichting Babyspullen hebben wij in 2021 gratis babypakketten verstrekt voor kinderen die in armoede leven. Deze pakketten worden samengesteld uit gebruikte en nieuwe producten die worden ingezameld door Stichting Babyspullen. Samen met deze stichting willen wij elk kind zo een goede start bieden. Elke donatie wordt hierbij optimaal gebruikt, zo worden kapotte of vieze kledingstukken verkocht aan de textielhandelaar 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 hadden we twee inzamelpunten sinds 2015. Deze bakken werden gevuld door klanten die onze winkels bezochten. Ook onze producten die niet meer werden gebruikt, werden gedoneerd.

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. Sinds 2021 helpt Prénatal Stichting Het Vergeten Kind hierbij.

We doen dit door hun werk onder de aandacht van onze klanten en collega's te brengen en door financiële donaties van onze klanten te genereren. Zo wordt er twee keer per jaar een inzamelingsactie georganiseerd om geld op te halen voor Stichting Het Vergeten Kind. In deze vier weken worden de klanten gevraagd een extra euro af te rekenen bij hun aankoop als donatie. In 2021 is er op deze manier € 27.784 opgehaald. Een erg mooi resultaat, gezien een deel van de tweede donatieactie in een lockdown viel.

Daarnaast doneren we ook het geld wat tijdens de sample sales voor onze collega's opgehaald wordt. Hiermee hebben we in 2021 € 4.291 opgehaald. Het totaal wat we in 2021 voor deze stichting opgehaald heb-

ben komt hiermee op € 32.075. De hoogste opbrengst die Prénatal ooit voor een goede doelenorganisatie opgehaald heeft. De doelstelling om jaarlijks € 30.000 in te zamelen om zo ons steentje bij te dragen is daarmee dan ook ruim behaald.

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.



“De samenwerking met Prénatal is van grote betekenis voor Het Vergeten Kind. Vanzelfsprekend is de opbrengst van de inzamelingsactie ontzettend welkom, maar net zo belangrijk is dat hiermee het werk van Het Vergeten Kind onder een breed en relevant publiek onder de aandacht komt.”

Jeroen van Woudenberg
Stichting
Het Vergeten Kind



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. 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!