



MVO Jaarverslag 2023

*De toekomst voor
de allerkleinsten*

Prénatal 

Inhoud

1. Woord vooraf
2. 2023 in het kort
3. Onze productielanden
4. MVO missie & visie
5. Duurzaamheid binnen Prénatal
 - Prénatal beleid
 - Productielanden
 - Sustainable Development Goals
6. Onze stakeholders
7. Projecten
8. MVO strategie
 - Sociaal verantwoorde productie
 - Milieuvriendelijke productie
 - Betrokken organisatie
9. Vooruitblik 2024
10. Vragen of opmerkingen?





“Je kunt niet actief zijn in de wereld van baby’s en peuters als je niet gelooft en investeert in een duurzame toekomst.”

Woord vooraf

Terugkijkend op 2023 kunnen we stellen dat het jaar in vele opzichten anders is gelopen dan het Prénatal team had verwacht en gepland. Dit begon met de omstandigheden in de wereld met een direct effect op de commerciële activiteiten van het bedrijf. Waar iedereen had gehoopt dat in 2023 de wereld zou ‘normaliseren’ bleef het effect van de oorlog in Oekraïne nog sterk doorwerken op vele manieren. De onzekerheid en stijgende (productie) kosten in de hele wereld werkten als een steen die in de vijver werd gegooid waarvan de uitdijende golven de economie in het algemeen, maar ook het werkveld van Prénatal sterk beïnvloeden. Oplopende prijzen in de markt, ongekende indexering van de huren van de winkelpanden door inflatie gedreven en de grootste aanpassingen van de lonen sinds decennia zetten het retail landschap op zijn kop en ook sterk onder druk. In combinatie met de nasleep van de COVID periode en de daaruit meegenomen belasting-schulden werden de uitdagingen voor de meeste retailers groter dan ooit.

Tegen de achtergrond van deze ontwikkelingen in de economie in het algemeen en de retail in het bijzonder kreeg

Prénatal te maken met een aantal andere ontwikkelingen met structurele impact. Na het vertrek van de zittende CEO in april werd onder leiding van de nieuwe CEO door het management een aantal maatregelen genomen om het bedrijf weer een gezonde basis te geven om de strategische doelen en toekomstige groei te kunnen realiseren. Dit leidde tot aanpassingen in processen, kostenstructuur en het personele bestand. Dit in zichzelf vereist van iedere onderneming al extra aandacht en inspanning, maar het team van Prénatal werd extra gestretcht door de afsplitsing van de Nederlandse organisatie uit de Prénatal Retail Group en de overname door de nieuwe eigenaar, de Private Equity partij Mutares.

In het licht van deze ontwikkelingen bestaat het risico dat doelstellingen verwateren of met minder ambitie worden nagestreefd, maar voor wat betreft de doelstellingen op MVO gebied is niets minder waar. In 2023 is onverminderd doorgedaan op het pad van verdere verduurzaming van de collecties en is het aandeel duurzame textiel verder doorgestegen en door het team bekrachtigd dat dit een essentieel onderdeel is de strategie en positionering van Prénatal. Prénatal neemt haar verantwoording

voor een duurzame wereld voor de huidige maar met name voor de toekomstige generaties. Onze echte klant, de kleine baby’s die iedere dag geboren worden, willen we een fijne toekomst bieden in een mooie wereld. Mede daarom zijn ook andere initiatieven zoals leefbaar loon projecten en het sponsoren van maatschappelijke initiatieven doorgezet.

Daarnaast zien we dat de strategische koers vanuit de nieuwe eigenaar volledig wordt onderschreven en ondersteund vanuit de centrale CSRD afdeling. Daarmee krijgt MVO extra kracht en zelfs een versnelling binnen alle activiteiten van Prénatal. Dit geeft extra vertrouwen dat de geformuleerde doelen zeker behaald gaan worden en wellicht nog eerder dan voorzien.

We zijn er dan ook trots op om in dit rapport met jou te delen, welke stappen we in het afgelopen jaar hebben gezet en welke initiatieven we vanuit Prénatal ondernemen om te investeren in een duurzame wereld!

Richard Turk
CEO

2023 in een oogopslag



20
Stadswinkels



18
Megastores



560
Werknemers



31 | 529
man | vrouw



4
Reshare
inleverpunten



58%
biologisch katoen



10%
gerecycled polyester



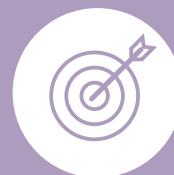
Ondertekening
International Accord,
Pakistan Accord en
Bangladesh Agreement



€39.345,30
Stichting Het Vergeten Kind



Overname
Mutares



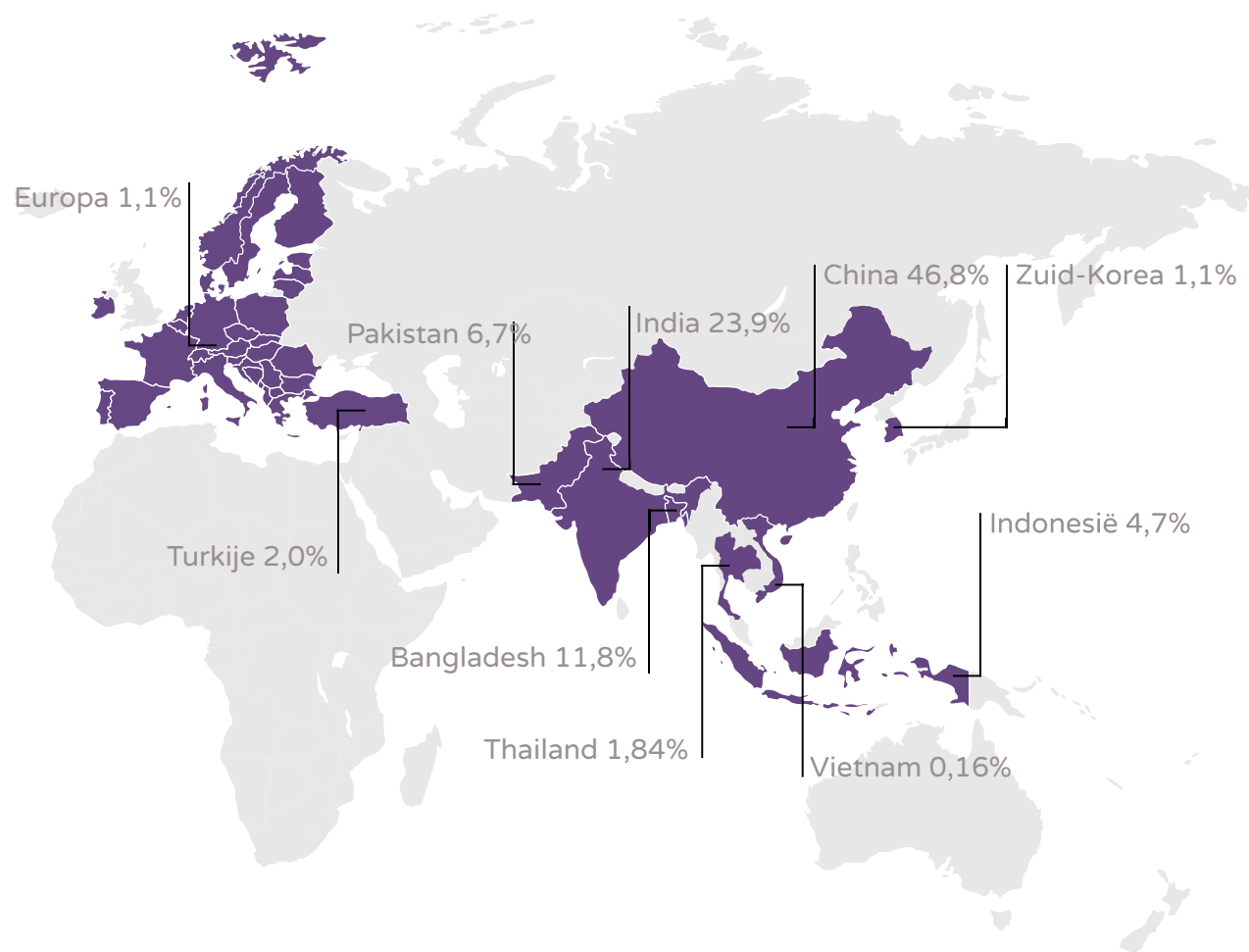
Vervolg leefbaar
loon pilot



Samenwerking
Tex Tracer gestart

Onze productielanden

Prénatal koopt haar private label producten direct en indirect bij verschillende leveranciers en fabrieken. Daarbij streven we ernaar om samen te werken met leveranciers en fabrieken waar wij een lange en stabiele relatie mee hebben opgebouwd. Net als voorgaande jaren zijn de meeste van onze textiel producten afkomstig uit fabrieken in Azië, met China als land waar we het meeste private label 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 uitgegroeid tot een maatschappelijk betrokken organisatie die zich onderscheidt op het gebied van sociaal verantwoord en milieuvriendelijk ondernemen”

Duurzaamheid binnen Prénatal

Al meerdere jaren zet Prénatal zich in voor het thema duurzaamheid met als doel om in 2025 te zijn uitgegroeid tot een maatschappelijk betrokken organisatie die zich onderscheidt op het gebied van sociaal verantwoord en milieuvriendelijk ondernemen.

Prénatal beleid

Als Prénatal vinden we het belangrijk om verantwoord om te gaan met onze leveranciers en fabrieken. Dit staat dan ook centraal in ons inkoopbeleid. De basis hiervan is onze Code of Conduct met de aanvullende Annexen, deze zijn terug te vinden op de [website](#). Al onze private label leveranciers hebben onze Code of Conduct uit 2020 ondertekend. Onze huidige Code of Conduct is gebaseerd op de BSCI Code of Conduct, de [UN Guiding Principles for Business and Human Rights \(UNGPs\)](#), de [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#) en de [International Labour Organization \(ILO\)](#). De Code of Conduct beschrijft onze eisen op het gebied van social compliance en milieu.

In het begin van 2024 gaan we de Code of Conduct aanpassen evenals de Terms and Conditions om aan te sluiten bij alle ontwikkelingen van de laatste jaren. Beide documenten worden gestuurd naar alle betrokkenen voor ondertekening. De Code of Conduct bestaat op dit moment uit de volgende principes:

- Vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen
- Geen discriminatie
- Eerlijk loon
- Geen buitensporig overwerk
- Veilige en gezonde werkomgeving
- Geen kinderarbeid
- Speciale bescherming voor jonge werknemers
- Geen onzeker dienstverband
- Geen gedwongen arbeid
- Bescherming van het milieu
- Dierenwelzijn
- Ethische bedrijfsvoering



Een van de vereisten is dat we verwachten dat onze leveranciers transparant zijn over de toeleveringsketen. Dit is dan ook onderdeel van de Code of Conduct. Het beleid en de bijbehorende eisen kan verschillen per type leverancier en productieland. Dit alles is samengevat in onze [monitoringseisen](#), zodat het voor iedereen duidelijk is wat van hen wordt verwacht.

Monitoring & evaluatie

De basis van ons MVO-beleid is dat de leveranciers onze Code of Conduct ondertekenen. Vervolgens monitoren we de leverancier op het naleven van de Code of Conduct. De monitoring verschilt per leverancier, afhankelijk van hun rol en het betreffende land. Leveranciers waar we direct bij inkopen zijn geënclassificeerd als First Case Suppliers (FCS). In 2023 hadden we 38 FCS leveranciers. Naast het ondertekenen van de Code of Conduct moeten deze leveranciers hun toeleveringsketen met ons communiceren en moet de Tier 1 fabriek in bezit zijn van een geldige audit op social compliance indien de fabriek in een door amfori geënclassificeerd risicoland is gevestigd. Indirecte leveranciers zijn Second Case Suppliers (SCS). In 2023 werkten we met 37 SCS.

Dit betreft over het algemeen Europese importeurs van onze private label artikelen die samenwerken met een (buitenlandse) fabriek. Ondanks dat we meestal geen direct contact hebben met de fabriek achter deze leverancier, moet de fabriek doorgegeven worden aan ons en moeten zij aan dezelfde eisen voldoen als FCS leveranciers.

De leveranciers worden gemonitord met een pass of fail status. Als de leverancier geen pass status heeft, betekent het dat er verbeteringen moeten worden uitgevoerd. De resultaten van deze monitoring worden maandelijks gedeeld met onze inkoopafdeling en geza-

menlijk stemmen we de vervolgstappen af indien nodig. We vinden het belangrijk om de leverancier altijd de kans te geven te verbeteren en te ondersteunen waar nodig.

A-brand leveranciers zijn ook verplicht om onze Code of Conduct te ondertekenen. Verder zijn de eisen minder streng, in vergelijking met de leveranciers van onze private label artikelen. De A-brands krijgen een vragenlijst over hun duurzaamheidsambities en -initiatieven. Deze gegevens worden geanalyseerd, maar zijn nog geen onderdeel van onze risicoanalyse. Verder hebben de uitkomsten nog geen invloed op het presteren van de A-brands. In 2024 willen we dit beleid gaan herzien, om een beter beeld te krijgen van de duurzaamheidsstatus van de A-brands en hier vervolgens op te monitoren en evalueren.

Productielanden

Onze producten komen uit 17 aantal landen, zowel voor de A-brand- als private label artikelen. Van deze landen zijn 9 hoog risico en 8 laag risico geënclassificeerd, gebaseerd op de risicoanalyse van amfori. Als er veranderingen optreden in de landen die nog niet zijn opgenomen in de risicoanalyse van amfori, kan het zijn dat we de risicoclassificatie aanpassen in onze eigen risicoanalyse. Daarnaast vullen we deze risicoanalyse aan met informatie die wij ontvangen vanuit onze (interne) afdelingen, maar ook vanuit externe bronnen. Regelmatig zoeken wij ook actief op (nieuwe) risico's en zoeken wij hier betrouwbare bronnen bij.

Sustainable Development Goals

Ons MVO-beleid zoals eerder beschreven heeft overeenkomsten met de [Sustainable Development Goals \(SDG's\)](#) van de Verenigde Naties. De SDG's zijn 17 doelen die zijn ontwikkeld om tegen 2030 een groenere, eerlijkere en betere wereld te bouwen. Ieder land van de Verenig-

de Naties heeft zich geëncommiteerd aan het behalen van deze doelen. Wij vinden het dan ook belangrijk om hieraan bij te dragen en proberen ons aandeel te leveren door middel van verschillende projecten. Allereerst streven we ernaar om bij te dragen aan SDG 1, het tegen gaan van armoede, met ons leefbaar loon pilot project.

Meer informatie over het project vind je in het hoofdstuk projecten. Aan SDG 3, een goede gezondheid en welzijn voor iedereen, dragen we bij aan het (her)ondertekenen van het International Accord. We hebben de ambitie om meer biologisch katoen te gebruiken in onze private label artikelen, hiermee willen we bijdragen aan SDG 6 en 15. We werken aan diverse projecten die bijdragen aan de uitvoering van ons MVO-beleid. Een van de projecten is een samenwerking met ReShare, waarmee we bij willen dragen aan SDG 12, een verantwoorde productie en consumptie door textiel een langere levensduur te geven. Naast de samenwerking met ReShare werken we met verschillende partijen, zoals beschreven in het hoofdstuk [projecten](#). Deze samenwerkingen dragen bij aan SDG 17.





Onze stakeholders

Als Prénatal werken we samen met diverse stakeholders, zowel intern als extern. Onze stakeholders zijn een essentieel onderdeel van de weg naar een duurzamere bedrijfsvoering. Hierbij vinden we het belangrijk om samen te werken en streven we naar transparantie binnen onze organisatie, maar ook richting onze omgeving.

Mutares SE & Co. KGaA

Sinds december 2023 zijn we onderdeel van Mutares SE&Co.KGaA (hierna: Mutares). Mutares is een internationale private-equity investeerder die de focus legt op het verwerven van grote ondernemingen en bedrijven in overgangssituaties om ze te herstructureren en te optimaliseren. Hierbij leggen ze de focus op bedrijven in de volgende sectoren: Automotive & Mobility, Technology & Engineering, Goods & Services, Retail & Food.

Duurzaamheid speelt een belangrijke rol bij Mutares. Om die reden hebben ze in 2021 de UN Global Compact principes ondertekend en zetten ze zich in om deze principes te implementeren. Daarnaast is Mutares beursgenoteerd, dit maakt een goede samenwerking op duurzaamheidsgebied essentieel. De komende jaren gaan we nauw samenwerken om onder andere te voldoen aan de richtlijnen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en andere aankomende wetgevingen. Meer informatie over de duurzaamheidsinitiatieven van Mutares is te vinden in het [Mutares Nonfinancial Group Report 2023](#).

MUTARES

Leveranciers

Het opbouwen van een vertrouwensband met onze leveranciers staat centraal bij Prénatal. Om deze reden streven we actief naar een langdurige relatie met onze leveranciers. We proberen ons fabrieksbestand zo compact mogelijk te houden. Waar mogelijk kiezen we ervoor om orders te plaatsen bij bekende leveranciers en fabrieken. Door te kiezen voor een betrouwbare partner waarmee wij een langdurige samenwerking hebben, kunnen we in onze ogen de risico's verminderen in de onze ketens. Daarnaast helpt deze benadering ons om de kwaliteit van onze producten te waarborgen en een goede relatie met onze leverancier te behouden.

Retailers

De transitie naar een duurzamere sector lukt ons niet alleen, om die reden hebben we veel contact met andere retailers over het thema duurzaamheid. De vraagstukken zijn vaak complex en we kunnen hierdoor veel van elkaar leren. De vraagstukken zijn vaak complex en we kunnen hierdoor veel van elkaar leren. We vinden het belangrijk om hierover transparant te zijn

en samen te werken met andere retailers waar mogelijk, zie hoofdstuk projecten voor verdere toelichting. We zijn ervan overtuigd dat we samen meer impact kunnen creëren. Om deze reden zijn we aangesloten bij de IMVO werkgroep van INretail. Daarnaast werken we in verschillende projecten samen met andere retailers in onze ketens.

Daarnaast werken we in verschillende projecten samen met andere retailers in onze ketens, zie hoofdstuk projecten voor verdere toelichting. We zijn ervan overtuigd dat we samen meer impact kunnen creëren. Daarom hebben we regelmatig gesprekken met andere retailers om te onderzoeken of we samen kunnen werken.

Overheid

Afgelopen jaren zijn verschillende wet- en regelgevingen ingesteld en daarmee neemt ook de rol van de overheid toe. Een van de verplichtingen is het betalen van milieueffingen voor het op de markt brengen van matrassen, elektronica en verpakkingsmateriaal. Sinds 2023 is dit uitgebreid met de uitgebreide productenverantwoordelijkheid (UPV), hiervoor zijn we aangesloten bij het sector initiatief van INretail. Daarnaast hebben we ook enkele houten artikelen die onder de EU anti-ontbossingsverordening (EUDR) vallen die eind 2024 in werking treedt.

In december 2023 zijn we overgenomen door Mutares, waardoor Prénatal onderdeel is van een beursgenoteerde organisatie. Hierdoor zijn we eerder aan de beurt om te voldoen aan wetgevingen als de CSRD en de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Het jaar 2024 staat dan ook in het teken om ons voor te bereiden op deze wetgevingen.

amfori

Al meerdere jaren zijn we lid van amfori. Amfori is een organisatie die zich inzet voor duurzamere en eerlijkere

handel. De fabrieken van onze leveranciers kunnen door middel van een Business Social Compliance Initiative (BSCI) audit geanalyseerd worden. Deze audit kijkt of de fabrieken voldoen aan de minimale vereisten op het gebied van eerlijke arbeidsvoorwaarden, werkuren, het voorkomen van kinderarbeid en een veilige werkomgeving.

Op dit moment heeft +/- 85% van de fabrieken waar wij produceren een BSCI audit. De overige fabrieken hebben een vergelijkbare audit op het gebied van social compliance. Naast BSCI audits biedt amfori ook Business Environmental Performance Initiative (BEPI) audits en Quality Management Initiative (QMI) audits aan. We moedigen onze fabrieken aan om zich ook te laten auditeren op deze thema's. In 2024 streven we ernaar dat het aandeel van deze audits verder toeneemt, naast de BSCI audits.



INretail

Als Prénatal hebben we ook veel contact met INretail. INretail is een brancheorganisatie die namens onze sector communiceert met de overheid. Via deze organisatie worden we op de hoogte gehouden van aankomende wet- en regelgeving. Daarnaast nemen we deel aan de IMVO-werkgroep van INretail waar we samen met andere retailers samenkomen om inzichten te delen en te leren over marktontwikkelingen.

Verder zijn we via INretail aangesloten bij Stichting UPV Textiel. Sinds 1 juli 2023 geldt het Besluit UPV Textiel. Dit maakt ons verantwoordelijk voor het inzamelen, verwerken, recyclen en het hergebruik van producten die wij in Nederland op de markt brengen. Individueel is dit lastiger te organiseren, daarom is besloten de UPV wetgeving sector breed aan te pakken. Op dit moment zijn 650 bedrijven aangesloten bij Stichting UPV Textiel.



Collega's

Maatschappelijk verantwoord ondernemen zit in de basis van Prénatal en het leeft bij iedere afdeling. Het is belangrijk dat iedere afdeling het belang ervan inzielt en haar bijdrage kan leveren. Om deze reden is er regelmatig contact tussen verschillende afdelingen, waar het vaak op de agenda staat. Zo wordt bijvoorbeeld de status van de vastgestelde ambities ieder half jaar doorgenomen met Category Management en krijgen zij maandelijks een MVO-update. Daarnaast wordt iedere afdeling betrokken om te voldoen aan de richtlijnen van de CSRD. In 2024 willen we trainingen gaan organiseren om ook de collega's in de winkels meer te betrekken en suggesties te verzamelen om Prénatal verder te verduurzamen.



International Accord

Sinds 2013 zijn we aangesloten bij het International Accord in Bangladesh. In de jaren 2018 en 2021 hebben we de vervolgakkoorden ondertekend, met als doel een veiligere werkomgeving voor de fabrieksarbeiders in Bangladesh.

In samenwerking met de RMG Sustainability Council, leveranciers en andere merken, (internationale) vakbonden en fabrieksinspecteurs streven we ernaar om te zorgen dat de fabrieken voldoen aan de vereisten op het gebied van constructie, elektriciteit en brandveiligheid. In 2023 is het [International Accord](#) vernieuwd en hebben we het opnieuw ondertekend tegelijk met het [Bangladesh Safety Program](#). Evenals in voorgaande akkoorden zijn vereisten vastgelegd over brand- en bouwveiligheid in Bangladesh. Voor onze leveranciers in Bangladesh is het verplicht om deel te nemen aan het Accord.

Inmiddels is het International Accord uitgebreid naar Pakistan, waar we begin 2023 onze handtekening onder hebben gezet. Het [Pakistan Accord](#) bouwt verder op het International Accord en zet zich onder andere in voor fabrieksveiligheid, transparantie, vrijheid van vereniging voor fabrieksarbeiders en klachtenmechanismen.





“The collaboration with Prénatal in this multi-stakeholder project has been incredibly important to improve working and living conditions for factory workers Tamil Nadu. Working with- and motivating suppliers to participate in trainings to improve worker-management dialogue and increase insights into social risks (e.g., forced labour) has been crucial for achieving improvements for workers and informing Prénatal’s CSR and due diligence processes. Prénatal has taken important steps to become more transparent in their supply chain. We hope Prénatal will continue to take further steps in this regard, as well as continue to support and work with their suppliers, including those beyond tier 1, on long-term to address social risks in their supply chain and improve working conditions for all workers.”

Arisa
Advocating Rights in South Asia

Projecten

Aanvullend op ons MVO-beleid zijn wij betrokken bij verschillende multi-stakeholder projecten. Met deze projecten willen we bijdragen aan verantwoordelijke productie en ons meer verdiepen in bepaalde thema’s. Op dit moment lopen er vijf projecten in samenwerking met verschillende stakeholders.



Factory Support Programme

In 2023 is onze deelname aan het Factory Support Programme doorgegaan. In samenwerking met andere retailers, Arisa en Paradigm Shift hebben we het doel gesteld om de werkomstandigheden in ketens van de deelnemende bedrijven te verbeteren. Dit wordt gedaan door het gesprek tussen werknemers en het management te bevorderen en het klachtenmechanisme te versterken. Een effectief klachtenmechanisme kan namelijk bijdragen aan een gezondere werkomgeving, een verbetering van de werknemerstevredenheid en algemeen organisatorisch succes.

In 2023 heeft Paradigm Shift trainingen uitgevoerd bij onze leverancier en begin 2024 staan de laatste trainingen op de planning. In februari 2024 loopt het project ten einde. Om te zorgen voor voldoende tijd tussen de projectactiviteiten en resultaten wordt het project, samen met alle betrokkenen, geëvalueerd in Q3 van 2024. De geleerde lessen worden gedeeld binnen de sector en hopen wij ook toe te kunnen passen bij onze andere leveranciers. Meer informatie over het project is te vinden op de [website van Arisa](#).

Leefbaar loon

In 2022 zijn wij samen met Zeeman een project pilot gestart om een leefbaar loon te faciliteren bij een gezamenlijke fabriek. Samen hebben wij ongeveer 90% van het productieaandeel en hebben wij als doel om een leefbaar loon te betalen voor ons aandeel in de productie. Het leefbaar loon is vastgesteld aan de hand van de benchmark van de Global Living Wage Coalition. Deze bijdrage is bedoeld om de loonkloof van de werknemers te dichten.



In 2023 is het project geëvalueerd door FairWear en daaruit bleek dat de premium ervoor zorgt dat werknemers in staat zijn om aan hun basisbehoefte te voldoen, op gebied van huisvesting, onderwijs, medische kosten en sparen. Daarnaast ziet het management van de fabriek een afname in ziekteverzuim en een verhoging van de productiviteit. Na de evaluatie is besloten deze pilot te verlengen met minimaal een jaar. In 2024 gaan we verder kijken hoe de pilot verbeterd kan worden en onderzoeken of we een tweede leefbaar loon pilot kunnen starten.

Scaling Due Diligence in Textiles

Sinds 2021 zijn we deelnemer van het Modint project 'Scaling Due Diligence in Textiles'. In dit project werken we samen met verschillende bedrijven met als doel om de milieu impact te verlagen van onze leverancier in Bangladesh. In begin 2024 wordt een actieplan opgesteld door de betrokken NGO en leverancier voor de aankomende periode op onder andere de thema's: milieumanagement, watergebruik, afval en veiligheid.

ReShare

ReShare is een initiatief van het Leger Des Heils, dat zich inzet om afgedankt textiel een tweede leven te geven. Sinds eind 2022 zijn we een gezamenlijke pilot gestart en in 2023 is de eerste kledingcontainer geplaatst in onze Megastore in Amersfoort. Inmiddels zijn de kledingcontainers uitgebreid naar 3 andere Megastores: Amsterdam, Den Bosch en Zwolle.

In de kledingcontainers kunnen klanten hun gebruikte kleding inleveren. Dit wordt vervolgens opgehaald en gesorteerd door ReShare. Kleding in goede staat wordt verkocht in de winkels van ReShare. Als kleding niet meer bruikbaar is wordt deze via verschillende stromen verwerkt en gerecycled naar nieuwe producten. In 2023 is in totaal 2466 KG textiel ingeleverd in de vier megastores van Prénatal. Begin 2024 gaan we het pilot project evalueren en beslissen hoe we het project aankomend jaar gaan vervolgen.



Tex Tracer

Afgelopen jaar zijn we samen gaan werken met Tex Tracer aan een pilot project. Tex Tracer is een block-chain tool die up-to-date data uit de toeleveringsketen weergeeft en verifieert. De tool helpt om onze keten inzichtelijk te maken. We beginnen bij het kledingstuk en proberen dan steeds een stap verder de keten in te gaan, met als doel om het inzichtelijk te maken tot aan de katoenboer. Tex Tracer zet zich in voor betrouwbare gegevens door te werken met locatiegegevens, foto's en geolocaties. De pilot loopt nu voor enkele artikelen bij verschillende private label leveranciers. In 2024 willen we het aantal artikelen en leveranciers verder uitbreiden in de tool.

tex.tracer



“Transparantie vinden wij binnen Prénatal erg belangrijk. Zo publiceren wij al een tijdje onze private label fabrieken op de Open Supply Hub. Daarnaast, zijn we in 2023 de samenwerking aangegaan met Tex Tracer om onze hele toeleveringsketen inzichtelijker te krijgen. Wij hopen dat we hierdoor in de toekomst nog transparanter kunnen zijn.”

Jewel Scholte

Junior Sustainability Advisor



MVO strategie

Onze MVO strategie is onderverdeeld in drie verschillende pilaren. De eerste is sociaal verantwoorde productie, de tweede milieuvriendelijke productie en de derde is betrokken organisatie. Door het opstellen van de pilaren, kunnen we zo efficiënt mogelijk te werk gaan. Daarnaast hebben wij aan de pilaren ook specifieke ambities gekoppeld. Hierdoor kunnen we goed bijhouden waar we staan en waar we naartoe willen op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Onze 3 MVO pilaren





“Op meerdere vlakken is het goed om met leveranciers een langdurige relatie op te bouwen. Eén van de punten is op gebied van Quality. Met een (nieuwe) leverancier bouw je een relatie op, weet je waar een leverancier goed in is en welke aandachtspunten er zijn om te verbeteren. Openheid, transparantie en begrip voor elkaar zijn daarbij belangrijk.

Door steeds alle issues goed inzichtelijk te maken, met elkaar te bespreken, daarover weer verbetertrajecten af te stemmen en om deze vervolgens weer te monitoren, resulteert dit er uiteindelijk in om het beste uit een leverancier te halen. Hetgeen leidt tot minder klachten, dus meer tevreden klanten en minder verspilling!”

Frank de Bakker

Quality Assurance & CSR Officer

Sociaal verantwoorde productie

De eerste pilaar van onze MVO strategie richt zich op sociaal verantwoorde productie. Hieronder vallen vervolgens vier categorieën.

1. Verantwoorde inkooppraktijken
2. Gelijke kansen
3. Eerlijke arbeidsvoorwaarden
4. Veilige werkomgeving.

Verantwoorde inkooppraktijken

Verantwoord inkopen is een groot deel van onze MVO strategie. De verantwoordelijkheid ligt hierin bij zowel ons als bij de leverancier. Wij vinden het belangrijk om een dubbele betekenis te geven aan dit thema, alleen op die manier kan een gezonde lange termijn relatie opgebouwd worden met de leverancier.

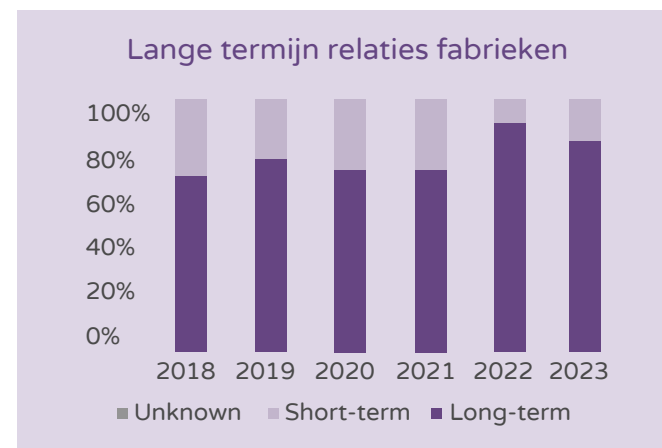


Verantwoordelijkheid Prénatal

We streven ernaar om geen orders te annuleren die al geproduceerd zijn. Hierbij geldt dat het enkel geannuleerd mag worden als er veiligheidsrisico's zijn, er extreme productvertraging is of als het product te veel afwijkt van de overeengekomen specificaties. Een order kan alleen geannuleerd worden nadat we in gesprek zijn gegaan met de leverancier.

In 2023 hebben we 0,83% van onze private label orders geannuleerd. We vinden het belangrijk om een samenwerking voor een langer termijn aan te gaan met onze leveranciers en fabrieken. Voor ons is een fabriek een lange termijn relatie als we daar minimaal 5 jaar zaken mee doen. Alleen op die manier kan een vertrouwensband opgebouwd worden en kunnen structurele afspraken met elkaar gemaakt worden. Afgelopen jaar hebben we 82,6% van onze private label ingekocht bij lange termijn partners. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2022.

De reden hiervoor is dat we samen zijn gaan werken met 6 nieuwe fabrieken en groter zijn geworden bij enkele korte-termijn leveranciers. In 2023 hebben we de samenwerking stopgezet met 7 fabrieken. Hierdoor is het totaal productielocaties redelijk stabiel gebleven. Voor het stopzetten van een relatie proberen we eerst altijd te zoeken naar een oplossing, om te zorgen dat ons leveranciersbestand klein blijft en er een relatie opgebouwd kan worden met de leverancier en de fabriek. De redenen om te stoppen variëren per fabriek. Met 3 fabrieken zijn we gestopt doordat het product uit ons assortiment is. In 1 geval was de leverancier failliet en bij 1 fabriek is de leverancier veranderd van fabriek. Verder heeft 1 fabriek de social audit niet willen vernieuwen.



Verantwoordelijkheid leveranciers

Naast dat we niet zomaar stoppen met een leverancier, beginnen we ook niet zomaar een relatie met een nieuwe leverancier of fabriek. Voor iedere nieuwe leverancier worden eisen gesteld, zoals ook in het hoofdstuk Prénatal Beleid wordt beschreven.

Naast het ondertekenen van de Quality Manual, Code of Conduct en Terms & Conditions moeten de leveranciers informatie aanleveren over hun keten. Leveranciers van onze private label artikelen moeten een audit uitvoeren op social compliance. Iedere maand worden de leveranciers beoordeeld op gebied van MVO. De leveranciers krijgen de status: Pass, Fail of Insufficient.

Op deze manier hebben we een overzicht van de leveranciers waar we mogelijk in gesprek mee moeten gaan. De uitkomsten van de beoordeling wordt maandelijks gedeeld met onze inkoopafdeling. De oorzaak van de Fail status is over het algemeen dat de social audit op dat moment verlopen is. We gaan vervolgens in gesprek met de leverancier om te achterhalen waarom de audit nog niet verlengd is.

We gaan altijd eerst het gesprek aan met de leverancier, voordat we de samenwerking besluiten stop te zetten. Een van onze FCS leveranciers voor private label is insufficiënt, omdat de benodigde documenten niet zijn aangeleverd voor het inzichtelijk krijgen van de keten.

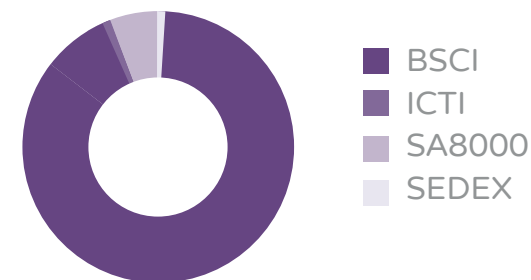
De meest gebruikte audit is de amfori Business Social Compliance Index (BSCI). Deze audit bestaat uit 13 indicatoren die vrijwel overeenkomen met onze Supplier Code of Conduct. Thema's die tijdens zo'n audit nagelopen worden zijn onder andere een onveilige werkomgeving, discriminatie, loon en kinderarbeid.

Ongeveer 90% van onze leveranciers is in het bezit van een BSCI audit. Bij een BSCI audit wordt de fabriek beoordeeld aan de hand van een score van A t/m E.

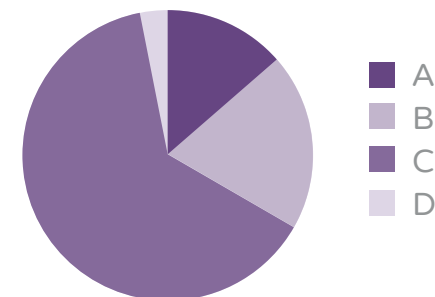
Onze FCS-leveranciers maken een Corrective Action Plan (CAP) om de uitkomsten van de audit te verbeteren in de opvolgende audit. Slechts 1 fabriek heeft een D gescoord en nul fabrieken hebben een E gescoord. China scoort

vaak een C, omdat overuren helaas nog veel voorkomt. Dit heeft deels met de lage lonen te maken en deels met cultuur. Aanvullend op de social audit moeten onze textiel fabrieken in Bangladesh een geldige safety audit hebben. Dit sluit ook aan bij het ondertekenen van het Bangladesh Agreement.

Social Audits



BSCI Audit Score



Gelijke kansen

Het bieden van gelijke kansen is voor ons een belangrijk onderwerp. Wij hebben een zero tolerance beleid op kinderarbeid en monitoren hier strikt op. Tot op heden zijn we dit nog niet tegen gekomen, wel hebben we een procedure ontwikkeld voor het geval we dit tegenkomen. Alleen in Turkije zijn jonge werknemers aanwezig in de fabriek, waarvan de jongste 16 jaar oud. Volgens de definitie van BSCI valt dit onder jonge werknemers en ook volgens de definitie van [International Labour Organisation \(ILO\)](#) is dit geen kinderarbeid. De leverancier moet voor jonge werknemers kunnen aantonen dat ze speciale maatregelen nemen om ze te beschermen. Deze fabriek geeft bijvoorbeeld aan dat jonge werknemers speciale trainingen op het gebied van veiligheid, gezondheid, het klachtenmechanisme en risico's krijgen.

Discriminatie is een onderdeel van de BSCI audit, waarin fabrieken moeten laten zien hoe ze preventieve acties ondernemen om discriminatie tegen te gaan en een klachtenprocedure hebben. Verder mag de fabriek werknemers niet benadelen of minder betalen op basis van discriminatoire kenmerken. Dit thema is ook een onderdeel van onze Code of Conduct. Het Factory Support Programme Project zet zich ook in voor een werkende klachtenprocedure en draagt daardoor bij aan de gelijke kansen in de fabriek. Voor meer informatie: [Resuming the Factory Support Programme \(arisa.nl\)](#)

Naast kinderarbeid hebben we een zero tolerance op gedwongen arbeid. Sinds 2021 is dit vooral een risico in China, omdat er signalen zijn dat in Xinjiang grootschalig gebruik wordt gemaakt van dwangarbeid. Dit is een risico van fabrieksniveau tot aan de katoenboer. Een groot deel van de wereldwijde katoenproductie vindt plaats in Xinjiang, waardoor het risico toeneemt.

Op dit moment werken wij niet samen met fabrieken in Xinjiang. Voor nieuwe fabrieken controleren we altijd de locatie en een mogelijke link met de streek. Verder zetten we in op traceerbaar katoen om het risico te verminderen. Sinds 2022 zijn we aangesloten bij het Better Cotton Initiatief (BCI). Dit initiatief zet zich in om katoen traceerbaarder te maken dan conventioneel katoen bij boeren die aangesloten zijn. Ons GOTS katoen is bijvoorbeeld al traceerbaar naar het land en de provincie. In hoofdstuk [biologisch katoen](#) wordt hier meer over verteld.

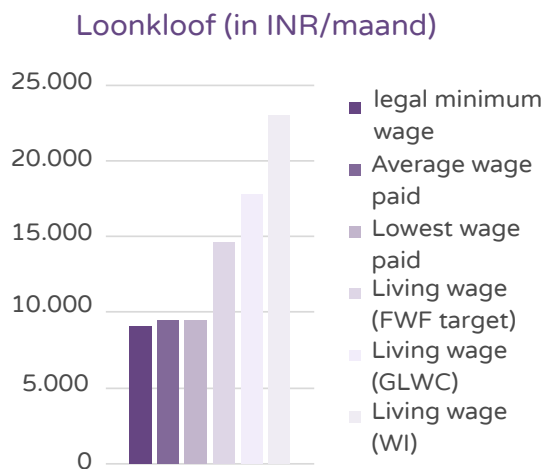


	Bangladesh	China	India	Indonesia	Pakistan	Thailand	Turkey	Vietnam
■ Average age youngest worker	19	24	22	26	20	19	18	18
■ Age youngest worker	19	18	20	26	19	19	16	18
■ # Young workers	0	0	0	0	0	0	4	0
■ # Child workers	0	0	0	0	0	0	0	0

Eerlijke arbeidsvoorwaarden

Een ander onderdeel van ons MVO-beleid en de Code of Conduct zijn eerlijke arbeidsvoorwaarden. Zo moeten de fabrieken met wie wij samenwerken bijvoorbeeld ten minste het lokale minimumloon of een Cao-loon betalen, afhankelijk van wat hoger is. Iedere werknemer heeft in 2023 het minimumloon ontvangen of meer. Ondanks dat de werknemers het minimumloon verdienen, is dit vaak niet genoeg om rond te komen. Dit is echter complexer om aan te pakken dan alleen de inkoopprijs te verhogen. Met het verhogen van de inkoopprijs kan het ergens anders blijven hangen en is het niet te controleren of het bij de werknemers terecht komt.

Een hoger inkomen is de basis voor het verbeteren van de situatie in de keten. Zo neemt het risico op kinderarbeid af en hoeven er geen extreme overuren gemaakt te worden. Daarnaast hebben de gezinnen meer te besteden aan boodschappen en kunnen ze bijvoorbeeld kinderen langer naar school laten gaan.



Om hier een oplossing voor te vinden zijn we samen met Zeeman een pilot project gestart met als doel een leefbaar loon te betalen aan de werknemers. We hebben hierin besloten samen te werken en het bij een gezamenlijke fabriek in Zuid-India te starten om te zorgen dat we voldoende invloed hebben op de lonen. Het project is begonnen door de loonkloof te berekenen, wat destijds uitkwam op ongeveer INR 8000 (ca. €100) per werknemer per maand. De premium van het leefbaar loon dat we betalen is berekend naar afname.



“Kunnen werken in een veilige werkomgeving is voor ons een prioriteit. Om deze reden heeft Prénatal zich dit jaar opnieuw aangesloten bij het International Accord van Bangladesh en Pakistan. Afgelopen jaren hebben we ons met behulp van het Accord ingezet om een veilige werkomgeving te creëren op plekken waar het helaas nog niet vanzelfsprekend is. Ook in 2024 blijven we ons hier actief voor inzetten.”

Guusje Simons

Sustainability & Quality Assurance Advisor

Veilige werkomgeving

Een veilige werkomgeving is een van de prioriteiten in onze MVO-strategie. We proberen dit op verschillende manieren te monitoren en te verbeteren. De BSCI audits monitoren het beleid met betrekking tot veiligheid en gezondheid op de werkvloer, kennis van het personeel, beschikbaarheid en gebruik van beschermingsmiddelen, opslag van chemicaliën en het veilig bedienen van machines.



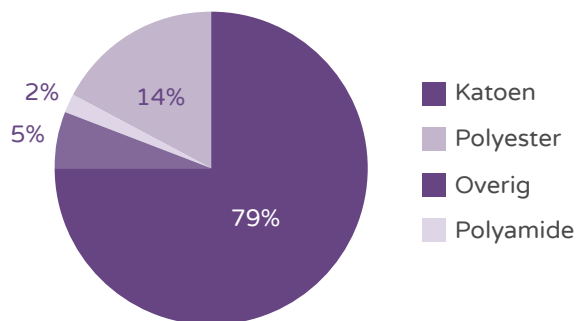
In 2023 zijn er 51 bevindingen gedaan bij onze directe FSC leveranciers. Van de bevindingen is 59% in 2023 opgepakt door de leveranciers, wat aantoont dat onze leveranciers hier actief actie in ondernemen. Zoals eerder ook te lezen was, hebben we begin 2023 het Pakistan Accord ondertekend om ons ook te committeren aan het creëren van een veilige werkomgeving in Pakistan. Aanvullend daarop hebben we onze handtekening vernieuwd onder het International Accord en het Bangladesh Agreement. Met het ondertekenen van deze akkoorden kunnen de fabrieken waar we mee samenwerken geïnspecteerd worden door onafhankelijke partijen op het gebied van veiligheid, trainingen en klachtenmechanismes.

In 2023 werkten we samen met 4 fabrieken in Bangladesh en 3 fabrieken in Pakistan. Indien we stoppen met een samenwerking blijven we tot 18 maanden na het plaatsten van de laatste order verantwoordelijk voor de toestand in de fabrieken.

Milieuvriendelijke productie

In deze pilaar staat het milieu centraal. Duurzame productie en productieprocessen vallen hieronder, maar ook de duurzaamheid in ons bedrijf. In 2023 hebben we ons weer ingezet om te groeien richting onze doelen en opgestelde ambities.

Materiaalverdeling private label



Materiaalverdeling textiel

Elk jaar werken we aan onze focus op duurzame producten en materialen, ook in 2023 hebben we hier stappen in gezet. In 2024 blijven we ons inzetten voor het verduurzamen van ons (textiel) assortiment. De verdeling van het materiaal van ons private label textiel, is erg vergelijkbaar met voorgaande jaren. Katoen blijft met 79% het grootste aandeel hebben in het textiel bij Prénatal. Polyester en polyamide (nylon) volgen daarop met 19%. De overige 2% is overig materiaalgebruik, denk hierbij bijvoorbeeld aan elastaan en viscose.

Biologisch katoen

Katoen neemt een ontzettend groot deel in van onze totale private label materiaalverdeling. Om deze reden zijn we druk bezig om dit te verduurzamen. Ons doel voor (duurzaam) katoen is om in 2024 67% van het totaal aantal katoen in private label, duurzaam te hebben. In 2023 was het aandeel duurzaam katoen 58%. Hieronder valt biologisch katoen en BCI. We zijn dus hard op weg om ons doel van 67% te verwezenlijken. Ook komend jaar werken we er keihard aan om dit percentage weer te laten stijgen. Iedere inkoopgroep heeft een jaarlijks doel hierop. Twee keer per jaar bespreken we de voortgang gezamenlijk om te kijken hoe het doel behaald kan worden. Met als einddoel om in 2025 voor 95% duurzaam katoen te gebruiken in onze private label artikelen.



Juist omdat we veel katoen in onze collectie hebben, vinden wij het nóg belangrijker om zoveel mogelijk duurzaam in te kopen. Duurzaam katoen is namelijk beter voor mens, natuur en milieu. Zo heeft biologisch geteeld katoen het voordeel dat bij het proces geen bestrijdingsmiddelen of kunstmest wordt gebruikt en is er minder water nodig voor de teelt. Dit is dus niet alleen beter voor het eindproduct, maar ook voor de katoenboer. Met onze ambitie om over te schakelen naar biologisch ka-

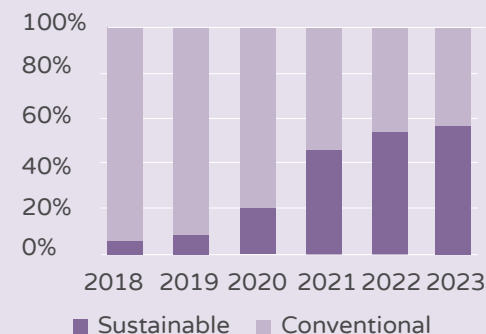
toen dragen we een steentje bij aan SDG 15 life on land. We hechten veel waarde aan dat klanten de mogelijkheid hebben om voor een verantwoorde of duurzamere keuze te maken. Daarom gebruiken wij logo's die het duidelijk maken wanneer iets van biologisch katoen is gemaakt. Een veel gebruikt logo hiervoor is het Global Organic Textile Standard (GOTS) logo. GOTS kan, naast biologisch katoen, ook verzekeren dat het product is gecertificeerd op veilige chemicaliën, dat de producenten een afvalwater zuiveringssysteem hebben en dat verantwoorde werkomstandigheden in de fabrieken zijn gewaarborgd.



Dit wordt gebruikt op private label artikelen die gemaakt zijn met >95% of met 70 – 95% biologisch katoen. Het percentage wordt ook altijd aangegeven op het product zelf. Naast het GOTS product logo hebben we ook een eigen biologisch katoen logo. Dit logo gebruiken we voor artikelen die voor > 50% GOTS Yarn of OCS gecertificeerd zijn.



Duurzaam katoen - private label



Gerecycled textiel

Het aandeel gerecycled polyester en polyamide (nylon) is in 2023 opnieuw gestegen tot bijna 10%. We vinden het belangrijk om materiaal een tweede leven te geven. Om die reden proberen wij ook steeds meer in te zetten op gerecyclede materialen. We zijn nu sinds een aantal jaar begonnen met het inkopen van gerecycled polyester en polyamide.

Deze materialen zijn beter te recyclen en er is meer aanbod van. Dit in tegenstelling tot katoen. Momenteel hebben we nog geen gerecycled katoen in ons private label assortiment. De technieken om volledig gerecycled



katoen te gebruiken zijn vaak nog niet voldoende ontwikkeld. Zo moet er altijd een gedeelte nieuw katoen toegevoegd worden, anders is het nog niet mogelijk om een volledige stof eruit te krijgen.

Doordat deze technieken nog in ontwikkeling zijn, is het nog niet mogelijk voor ons om in te kopen, omdat het ook nog niet aangeboden wordt. Daarom hebben we besloten om voor nu voornamelijk in te zetten op biologisch

katoen. Wanneer wij wel gerecycled materiaal gebruiken, dan laten wij dit zien door ons gerecycled materiaal logo.

Veilige chemicaliën

Tijdens de productie van kleding en textiel worden er over het algemeen veel chemicaliën gebruikt. Dit gebeurt bijvoorbeeld tijdens het verven van het textiel. Uiteraard voldoet dit al aan de eisen van de Europese richtlijn Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH), maar wij vinden het ook belangrijk dat de chemicaliën geen verdere schade toebrengen aan de mens en aarde. Om dit te kunnen waarborgen zetten wij in op GOTS en OEKO-TEX standard, beide kunnen ons garanderen op veilige chemicaliën.



Wij communiceren dit ook op onze producten door middel van de logo's, zodat het duidelijk is voor onze klanten wanneer het van toepassing is.

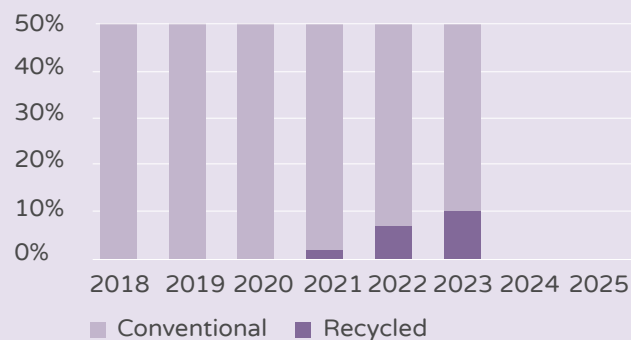


“We zetten ons ieder jaar weer in om ons aandeel biologisch katoen te vergroten en met succes!

Het katoen in onze New Born collectie is inmiddels volledig biologisch en daar zijn we ontzettend trots op. Ook onder de andere inkoopgroepen groeit het aandeel biologisch katoen jaarlijks. Door gebruik te maken van biologisch katoen bieden we onze klanten de mogelijkheid om een bewuste keuze te maken.”

Christel Schrijvers
Senior Category Manager Fashion

Gerecycled polyester + polyamide (nylon)



Hout

Vanaf eind 2024 is de European Union Deforestation-free Regulation (EUDR) van kracht. Deze wetgeving stelt eisen voor het op de markt brengen van houten producten binnen de EU om ontbossing tegen te gaan. Dit betekent dat het hout in producten die onder de wetgevingen vallen traceerbaar moeten zijn, om er zeker van te kunnen zijn dat het niet heeft bijgedragen aan ontbossing. 2024 staat in het teken om samen met leveranciers te zorgen dat we de benodigde informatie en data hebben als voorbereiding op de wetgeving. Een ander onderdeel hiervan is onze ambitie op duurzaam hout. Hiervoor proberen we hout in te kopen met het certificaat Forest Stewardship Council (FSC) en Programme for Endorsement of Forest Certification (PEFC).

Dierlijk materiaal

Sinds 2021 hebben we als doel om geen dierlijke materialen te gebruiken voor onze private label artikelen. Dit doel hebben we ook in 2023 behaald. Het gebruik van dierlijke materialen kan veel risico's met zich mee brengen en om deze reden hebben we besloten hiermee te stoppen. Onze A-Brands gebruiken in een enkele uitzondering nog dierlijke materialen. Hiervoor dienen ze akkoord te zijn met onze [Material & Animal Welfare policy](#).

Duurzame bedrijfsvoering

Binnen ons bedrijf streven we ernaar om ook stappen te maken op het gebied van duurzaamheid.

Energie

Het doel om in 2025 25% minder energie te verbruiken ten opzichte van 2018 is wederom gehaald. Daarnaast is in 2023 het gemiddelde energieverbruik gedaald met 1,3%.

Dit is een lichtere daling als gekeken wordt naar de voorgaande jaren. Een van de redenen hiervoor is dat een filiaal is overgestapt naar elektrisch verwarmen aan het einde van 2023.

Afval

Ieder jaar proberen we het afval te verminderen en te goed te scheiden.

Het afval wordt gescheiden in papier, glas, batterijen, PMD, GFT. Het restafval is afgenomen met 20,5% sinds het basisjaar 2018, terwijl dit vorig jaar 22% was afgenomen. Helaas is er een kleine toename te zien bij zowel het rest-, papier- en plasticafval.

Hiervoor kunnen verschillende redenen zijn, zoals een verandering in het assortiment en verkoopaantallen. In 2024 willen we gaan kijken hoe we het verpakkingsmateriaal van de producten die we binnen krijgen kunnen verminderen en waar mogelijk verduurzamen.

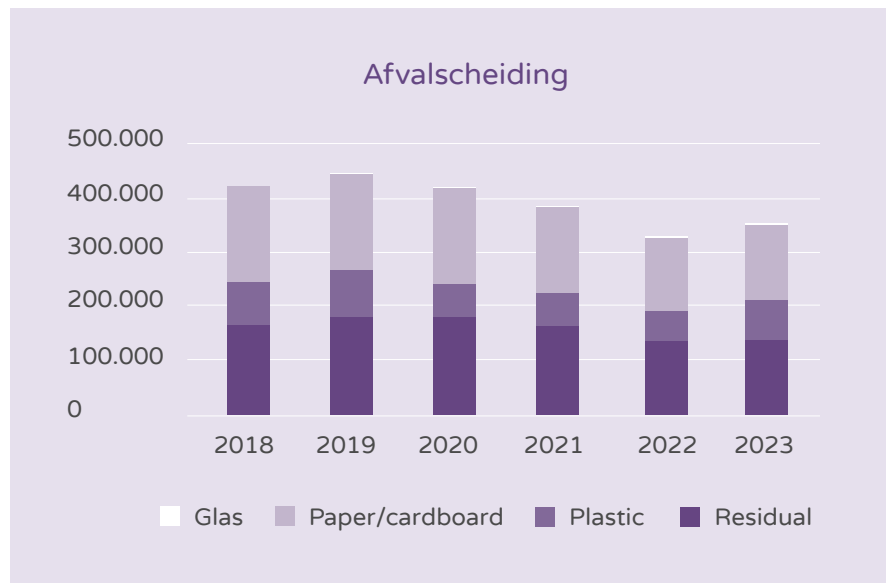
Herbruikbare koffiebekers

Sinds 1 januari 2024 zijn er nieuwe regels voor het gebruik van wegwerpplastic. Op het hoofdkantoor van Prénatal zijn we inmiddels volledig overgestapt op herbruikbare bekers. Hiermee verwachten we dat ons afval op het hoofdkantoor verder gaat afnemen in 2024.

Woon-werk verkeer

Prénatal stimuleert medewerkers om te kiezen voor een duurzaam woon-werkverkeer. Dit gebeurt op verschillende manieren. Een van deze manieren is om de kosten voor het openbaar vervoer volledig te vergoeden. Voor de medewerkers die met de auto komen is een maximale vergoeding vastgesteld, om gebruik van het openbaar vervoer te stimuleren.

Daarnaast hebben sommige medewerkers recht op een leaseauto. In 2023 bezat Prénatal 32 lease auto's, waarvan 8 elektrisch, 1 diesel en 23 benzine. Het doel van 25% elektrische lease auto's is sinds 2022 hiermee bereikt. Daarnaast ondersteunt Prénatal de keuze voor elektrische auto's, door te zorgen voor voldoende laadpalen in de parkeergarage op ons hoofdkantoor in Amersfoort.



Betrokken organisatie

De derde pilaar van ons MVO-beleid gaat over de betrokken organisatie. In deze pilaar van onze MVO-strategie is het voor ons belangrijk om transparant te zijn en goed-werkgeverschap te bieden.

Transparantie

Transparantie wordt steeds belangrijker. Niet alleen vanuit onze eigen normen en waarden, maar ook vanuit wetgeving. Ieder jaar werken we eraan om transparantie te krijgen en te geven over ons beleid en productie. Om eerlijk te communiceren publiceren wij sinds 2019 onze voortgang en ambities in een MVO jaarverslag. Daarnaast is transparantie in onze keten ook essentieel en een van de vereisten voor onze tier 1 leveranciers. Hoe meer over de keten bekend is, hoe eerder we mogelijke problemen kunnen identificeren. Alleen op deze manier kunnen we ons inzetten om de mogelijke problemen aan te pakken. Om deze reden publiceren we sinds 2022 onze fabrieken op de Open Supply hub en zijn we in 2023 begonnen met Tex Tracer om de keten tot aan de katoenboer in kaart te brengen per order. Aankomend jaar gaan we verder met het identificeren van partners en stappen dieper in de keten. Meer over deze pilot met Tex Tracer staat beschreven in het hoofdstuk [projecten](#).

Transparency Pledge

In 2022 hebben we ons gecommitteerd aan de Transparency Pledge. Deze Pledge helpt kleding- en schoenenbedrijven te laten zien dat ze zich inzetten voor meer transparantie in de productieketen. Ieder bedrijf dat deelneemt aan dit commitment houdt zich eraan dat de productielocaties regelmatig worden gepubliceerd.

Open Supply Hub

Sinds 2022 publiceren we ieder half jaar de productielocaties van onze private label artikelen op de Open Supply Hub (OSH), voorheen de Open Apparel Registry (OAR). Hierdoor kan iedereen altijd een actueel overzicht vinden van onze productielocaties. Dit is niet alleen vanuit ons commitment aan de Transparency Pledge, maar zorgt er ook voor dat we door andere partijen op de hoogte gesteld kunnen worden mocht er iets plaatsvinden bij een van onze leveranciers. Zo kan bijvoorbeeld een Ngo of een andere betrokken partij ons inlichten indien dit van toepassing is voor ons. Verder helpt de OSH om partijen te vinden die bij dezelfde fabrieken produceren. Op deze manier weten we wie we kunnen benaderen voor mogelijke samenwerkingen en initiatieven om samen meer impact te maken. De lijst met al onze productielocaties voor private label is hier te vinden: [Open Supply Hub](#)

Goed werkgeverschap 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.



‘Halverwege 2023 ben ik gestart als Head of People & Culture bij Prénatal. Al snel had ik het gevoel echt onderdeel te zijn van deze mooie organisatie. Bevlogen collega's die dagelijks met veel passie hun werk uitvoeren en daarbij ook nog oog voor elkaar hebben. Mooi om te zien dat de organisatie al een groot hart heeft voor verantwoord ondernemen binnen alle afdelingen. Vanuit de afdeling People & Culture nemen wij dit mee in onze missie & visie. Niet omdat het moet maar omdat het hoort.’

Kim Martens
Head of People & Culture

Goed werkgeverschap

De 3 People & Culture pijlers

Voor het delen van informatie, uitvoeren van projecten en organiseren van workshops is ons uitgangspunt altijd één van de drie P&C pijlers. Dit is de pijler 'Connected' voor alle benodigde procedures, reglementen, CAO etc., "Smart" geeft inzicht in opleidingsmogelijkheden en 'FIT' geeft de collega tips om zo vitaal mogelijk te werken en wat te doen tijdens ziekte/zwangerschap. Door gebruik te maken van deze pijlers en het daarbij behorende icoon is het voor collega's snel zichtbaar over welk onderwerp er gecommuniceerd wordt.

Verzuim

Het jaar 2023 hebben we ten opzichte van 2022 afgesloten met een lager verzuimpercentage (6,42 % t.o.v. 7,77 %). Ondanks dat het cijfer lager is dan het jaar daarvoor, blijven we streven om een gezonde en inzetbare organisatie te zijn en te blijven. Het gezamenlijke doel is dan ook door het goede gesprek met elkaar te voeren preventief te kunnen handelen.

Verloop

We zien om ons heen dat de arbeidsmarkt sterk aan het veranderen is. Er staan landelijk veel vacatures open en werkgevers moeten harder 'knokken' om kandidaten binnen te halen en te behouden. Het verlooppercentage binnen onze sales organisatie is ten opzichte van 2022 gelijk gebleven met 67%. Het servicekantoor had in 2023 een verloop percentage van 38% ten opzichte van de 28% van 2022.

Veilig en met een goed gevoel werken!

In 2023 zijn we gestart met de Risico Inventarisatie Evaluatie. Voor alle stores en het Servicekantoor zullen de verbeterpunten worden aangepakt in het plan van aanpak 2024 om ervoor te zorgen dat alle collega's plezierig maar vooral veilig hun werk kunnen doen.

Opleiding en ontwikkeling

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 en vooral leuke stageperiode af te sluiten. In 2023 hebben wij in totaal 17 stagiaires mogen ontvangen, waarvan 5 in onze stores. Voor BBL'ers hebben wij altijd plek, hier creëren we onze eigen toekomstmakers mee. In 2023 hebben wij in totaal 6 collega's een mooie leerplek aangeboden. Als werkgever stimuleren wij ook deze vorm van opleiden en persoonlijke ontwikkeling. Per studiejaar kan een BBL'er rekenen op een financiële bijdrage (max €1000,-) voor school- en boekengeld. En als extra stimulans, ontvangt de collega een vrije dag voor deelname aan het examen.



Medior traject

Een aantal collega's op het Servicekantoor zijn in de gelegenheid gesteld het Medior traject te volgen.

Gedurende 8 maanden hebben collega's van verschillende afdelingen verdeeld over 2 groepen een persoonlijk ontwikkeltraject doorlopen waarin is gekeken naar de volgende onderwerpen, Wie ben ik eigenlijk echt? Waarom doe ik de dingen zoals ik ze doe? Ik loop tegen bepaalde "uitdagingen" aan, hoe kan ik dit voortaan anders doen? Waar ben ik nou echt goed in? Ik wil graag doen waar ik echt blij van word, maar wat is dat eigenlijk en hoe ga ik dat doen? Een intensief maar zeer leerzaam traject!

In 2023 hebben collega's wederom het online trainingsplatform 'Goodhabitz' gebruikt om over allerlei onderwerpen te leren. De top 3 trainingen waren: 'Zeggen waar het op staat'; 'Culturele diversiteit' en 'Feedback vragen.' 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.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB)

SBB is een professionele organisatie in het hart van het middelbaar beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Zij voeren taken uit in opdracht van het ministerie van OCW, zoals het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, onder andere voor stages en leerbanen. Prénatal heeft met het SBB een overeenkomst gesloten en al onze stores (managers) zijn een gecertificeerd leerbedrijf voor de BBL en BOL opleidingen.

Om ervoor te zorgen dat we ook daadwerkelijk de juiste kwaliteit leveren, wordt er 1 keer per jaar door het SBB steekproefsgewijs een aantal kwaliteitsaudits afgenomen bij onze stores. Het biedt inzicht waar de benodigde kwaliteit is gerealiseerd en waar verbetering noodzakelijk

of wenselijk is. Bij elke audit worden 1 of meer dimensies gekozen die worden getoetst. Dit keer waren het de dimensies Veiligheid en Samenwerking met school.

Voor het inzichtelijk maken van de gerealiseerde kwaliteit in de beroepspraktijkvorming hanteert SBB de kwaliteitskaart. Deze kwaliteitskaart wordt ingezet door de adviseurs praktijkleren SBB bij de bezoeken bij de leerbedrijven van SBB. De kwaliteitskaart is een operationele tool, gerelateerd aan het reglement erkenning leerbedrijven SBB.

Uitkomst van de audit is dat wij als Prénatal laten zien dat er aan alle criteria wordt voldaan als het gaat om de geauditeerde dimensies. De meerderheid van de onderzochte vestigingen zijn te typeren als een goed leerbedrijf. Praktijkopleiders zijn gemotiveerd, ervaren en betrokken om leerlingen op te leiden.

De dimensie veiligheid en samenwerking met school laten beide een zeer goede score zien. Echter, er is binnen de samenwerking met school altijd nog een verbetering te maken. Als totaalscore hebben wij een goed/excellent niveau weten te behalen. Hier kunnen we met recht trots op zijn!

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

In 2022 is Prénatal 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 dichter bij elkaar kunnen komen.

Mooie initiatieven

Wij zijn ons ervan bewust dat dat iedere collega een bijdrage kan leveren aan een maatschappelijk verantwoorde onderneming. Dit kan uiteenlopen door goed voor onze planten te zorgen op de afdelingen, plastic bekertjes te vervangen voor glaswerk en te zorgen dat we afval scheiden, licht uit doen en verwarming laag als het kan. Verbeter de wereld, begin bij jezelf!



Goede doelen

Prénatal is maatschappelijk betrokken en daarom hebben we samenwerkingen met verschillende goede doelen. In 2023 waren dat Stichting Het Vergeten Kind en Moeders voor Moeders.



“Bij Prénatal geloven we dat elk kind recht heeft op een liefdevolle en veilige omgeving. Daarom steunen we vol trots Stichting Het Vergeten Kind. Samen creëren we een wereld waarin elk kind zich geliefd en gekoesterd voelt.”

Susan du Chatinier
Senior specialist branding
& fotografie



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 Stichting 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 2023 is er twee keer een inzamelingsactie georganiseerd om geld op te halen. In vijf weken tijd wordt aan klanten gevraagd of ze bij aankoop een extra euro willen doneren. We hebben hiermee €37.190 opgehaald. We zamelen ook geld in tijdens de sample sales op het Servicekantoor. De volledige opbrengst van deze sales wordt gedoneerd en was in 2023 goed voor €2.155,30. Daarnaast is er een grote PET-fles geplaatst in Amersfoort megastore. Hier kunnen klanten en collega’s tot op heden hun lege flesjes inleveren. Het statiegeld is voor Het Vergeten Kind. De opbrengst was in 2023 €275,-. De totale donatie aan Stichting Het Vergeten Kind in 2023 komt daarmee op €39.858,30.



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.



Plannen voor 2024



Het afgelopen jaar was een bewogen jaar met de overname door Mutares, maar ook een reorganisatie binnen ons bedrijf en wisselingen binnen de MVO-afdeling. In 2024 hopen we op een stabiel jaar, waarin weer verdere stappen gemaakt kunnen worden op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Te beginnen met het herzien van onze Supplier Code of Conduct en Terms & Conditions. Een ander belangrijk punt voor 2024 is de voorbereiding op de CSRD wetgeving. Vanwege de overname door Mutares is de CSRD eerder van toepassing voor ons. Samen met Mutares en de andere bedrijven in de groep gaan we dit jaar verder met het verzamelen van de benodigde data en het inrichten van een systematische aanpak. Dit jaar staat in het teken van de CSRD, zodat we tijdig de benodigde data kunnen rapporteren in het jaarverslag van Mutares over 2024.

Naast de CSRD speelt ook de voorbereiding op andere wetgevingen een grote rol dit jaar. We gaan samen met onze leveranciers verder met de voorbereidingen voor de EU Deforestation Regulation (EUDR), die eind 2024 afgerond moeten zijn. Verder zijn we ook bezig met de voorbereidingen op de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) wetgeving.

Naast de voorbereidingen op wetgevingen gaan we ook door met de lopende projecten. In 2024 willen we uitbreiden met 6 ReShare containers naar in totaal 10 van onze megas-

tores. Een ander project waar we aankomend jaar verder mee gaan is de Tex Tracer pilot om onze ketens verder in kaart te brengen.

Het leefbaar loon project van 2023 wordt vervolgd in 2024 en ook het project Scaling Due Diligence gaat verder om een fabriek te verduurzamen. Het Factory Support Programma loopt af in het begin van 2024 en zal eind van het jaar geëvalueerd worden samen met een externe partner.

Verder willen we aankomend jaar het percentage duurzaam katoen verder verhogen om de doelstelling van 2025 te behalen. Een ander onderdeel is het inzetten op gerecycled textiel en textiel gecertificeerd op veilige chemicaliën.

De meeste van onze doelen zijn opgesteld tot aan 2025. Aankomend jaar gaan we alles evalueren en aan de slag met het stellen van nieuwe doelstellingen voor 2025-2030. Waar we ons ook gaan inzetten om de huidige doelstellingen te behalen. Het belooft een ambitieus jaar te worden met administratieve taken vanwege de CSRD en diverse MVO initiatieven.



Vragen of opmerkingen?

Binnen Prénatal werken we eraan om bij te dragen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ieder jaar staat het op de agenda en zetten we ons in om onze ambities op mens en milieu waar te maken. We zijn ons er van bewust dat het nog niet perfect is en weten dat we nog een lange weg hebben te gaan. We staan altijd open om te luisteren en leren van anderen. Alleen samen kunnen we een verschil maken.

Ben jij een klant of andere betrokkene en heb je vragen naar aanleiding van dit duurzaamheidsverslag of ideeën om Prénatal te verduurzamen. Stuur dan een mailtje naar ons Prénatal duurzaamheidsteam via MVO@prenatal.nl