

DUURZAAMHEIDSRAPPORT

— 2024 - 2025 —



Proloog	3
SDG	4
Over Pami	5
• Profiel	6
• Organisatie en bestuur	9
• Kerncijfers	14
• Lidmaatschappen en samenwerkingen	15
Onze betrokkenheid	16
• Belang van het onderwerp	17
• Duurzaamheidsverslag Pami – 13 ^e editie	18
• Samen met onze stakeholders	20
Economische prestaties en strategische keuzes	24
• Groeien met visie	25
• Economische prestaties	26
• Investerings	27
• Strategische keuzes	28
• Interne processen	30
Circulair cases	31
• Brucity refurbishing	32
• Boardroom refurbishing	38
• Locker refurbishing	40
• Raadzaal refurbishing	42
Milieu	44
• Milieu	45
• Milieu en producten	47
• Materialen en grondstoffen	50
• Energie	52
• Afval	54
• Emissies	61
• Waterbeheer	65
Sociaal	67
• Ons imago als werkgever	68
• Werknemers	69
Veiligheid en gezondheid	78
• Infrastructuur en werkomgeving bij Pami	79
• Dagelijkse aandachtspunten van het beleid	80
• Minimalisering van de risico's	83
• Hulpverlening	85
• Ziekte en ongevallen	86
• Sociaal-economische ethiek	88
• Veiligheid van onze producten en diensten	90
Index - GRI-standaard	92



PROLOOG

Met trots presenteren wij u het duurzaamheidsverslag 2024-2025 van Pami. Dit rapport weerspiegelt onze voortdurende inspanningen en vooruitgang op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Het is tot stand gekomen dankzij de nauwe samenwerking tussen alle betrokken partijen en vormt een belangrijk instrument om onze impact op mens, milieu en maatschappij in kaart te brengen.

De fusie van Pami en Robberechts in december 2023 onder de koepel van Workspace Factories markeert een belangrijke mijlpaal in onze geschiedenis. Beide bedrijven behouden hun eigen marktbenadering en blijven onafhankelijk opereren binnen hun respectievelijke segmenten. Deze samenwerking versterkt onze positie als Europese speler in een veranderende kantoormeubelmarkt. Tegelijkertijd blijven we onze duurzaamheidsdoelstellingen en MVO-principes onverminderd voortzetten en versterken.

Bij Pami staat duurzaamheid al jarenlang centraal in onze strategie. We blijven bewust omgaan met grondstoffen en energie, hechten veel belang aan sociale verantwoordelijkheid en streven naar een circulaire economie. Onze ambitie blijft onveranderd: we willen tegen 2030 CO₂-neutraal zijn voor Scope 1 & 2. Bovendien werken we actief aan het optimaliseren van onze circulaire processen, waarbij we inzetten op hergebruik, refurbishing en recycling van producten. Geen loze beloften, maar tastbare resultaten die bijdragen aan de duurzaamheidsdoelstellingen van onze klanten en partners.

Ons personeelsbeleid speelt hierin een cruciale rol. We blijven investeren in opleiding, diversiteit en inclusie om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich betrokken en gemotiveerd voelen. Daarnaast bouwen we duurzame relaties op met klanten en leveranciers via maatoplossingen, flexibiliteit en een sterke focus op klantgerichtheid.

Om onze inspanningen op het vlak van duurzaamheid nog verder te ondersteunen, zetten we in op certificeringen zoals de MVO-Prestatieladder, EcoVadis en UN Global Compact. Ons recente Silver-certificaat van EcoVadis willen we op korte termijn opwaarderen, waarmee we onze ambities op het vlak van duurzaamheidsmanagement verder bevestigen.

In dit rapport geven we u een transparant overzicht van onze vooruitgang, prestaties en toekomstvisie op het gebied van duurzaamheid. Pami blijft zich onverminderd inzetten om maatschappelijk verantwoord ondernemen een centrale plaats te geven in ons beleid en zo bij te dragen aan een duurzame toekomst voor onze organisatie, onze medewerkers en de samenleving.

Wij wensen u veel leesplezier met dit duurzaamheidsverslag.

SDG

DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN

De wereld staat voor aanzienlijke uitdagingen op het gebied van duurzaamheid. Onze huidige consumptie- en productiepatronen zijn niet langer houdbaar en vragen om een dringende transitie naar duurzamere praktijken. In 2015 hebben de Verenigde Naties de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling gelanceerd, bestaande uit 17 Sustainable Development Goals (SDG's) en 169 subdoelstellingen. Deze doelen vormen een wereldwijd actieplan dat economische en sociale ontwikkeling, milieubescherming en vrede integreert, met als doel tegen 2030 een duurzamere wereld te realiseren.

De SDG's zijn onderling verbonden en benadrukken het belang van samenwerking tussen ontwikkelingslanden en ontwikkelde landen, evenals tussen overheden, de private sector, vakbonden, ngo's, academische instellingen en burgers. Alleen door gezamenlijke inspanningen kunnen we de uitdagingen van onze tijd effectief aanpakken.

Als toonaangevende Belgische kantoormeubelfabrikant erkent Pami het belang van deze wereldwijde doelstellingen en heeft zich verbonden aan de SDG's als leidraad voor onze duurzaamheidsstrategie. Onze inspanningen richten zich op de volgende pijlers:

- **People:** We streven naar gelijke kansen en welzijn voor alle stakeholders.
- **Planet:** We zetten ons in voor milieuvriendelijke productieprocessen en het verminderen van onze ecologische voetafdruk.
- **Peace:** We bevorderen een cultuur van respect en integriteit binnen en buiten onze organisatie.
- **Partnership:** We werken samen met diverse stakeholders om gezamenlijke duurzaamheidsdoelen te bereiken.
- **Prosperity:** We streven naar economische groei die hand in hand gaat met duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid.

Enkele voorbeelden van initiatieven die aansluiten bij de SDG's zijn:

- **SDG 12 - Verantwoorde consumptie en productie:** Pami streeft naar een circulaire economie door het gebruik van duurzame materialen en het bevorderen van recycling en hergebruik van kantoormeubilair.
- **SDG 13 - Klimaatactie:** Pami implementeert energie-efficiënte processen en investeert in hernieuwbare energiebronnen om de CO₂-uitstoot te verminderen.
- **SDG 8 - Waardig werk en economische groei:** Pami creëert een veilige en gezonde werkomgeving voor haar medewerkers en stimuleert continue ontwikkeling en opleiding.
- **SDG 17 - Partnerschap om doelstellingen te bereiken:** Pami werkt samen met diverse stakeholders, waaronder leveranciers, klanten en kennisinstellingen, om duurzame innovaties te bevorderen en de impact op het milieu te minimaliseren.

In dit duurzaamheidsverslag voor 2024-2025 lichten we toe hoe Pami bijdraagt aan de realisatie van de SDG's en welke stappen we ondernemen om een positieve impact te maken op zowel de samenleving als het milieu.



OVER PAMI



GRI 2-1 /
2-2 / 2-6 /
2-9

Profiel

Pami, opgericht in 1958, heeft zich ontwikkeld tot een toonaangevende ontwerper en producent van kantoormeubilair in België. Met meer dan 65 jaar ervaring creëert Pami functionele en innovatieve werkomgevingen die bijdragen aan het succes van haar klanten. Het hoofdkantoor en de productievestiging bevinden zich op het industrieterrein Nolimpark in Pelt (BE), waar ook het Experience Centre is gevestigd. Daarnaast beschikt Pami over Experience Centres in Tour & Taxis in Brussel (BE) en sinds 2023 in Rotterdam (NL), evenals verkoopkantoren in Luxemburg (LU), Parijs (FR) en Hamburg (DE).

Historiek

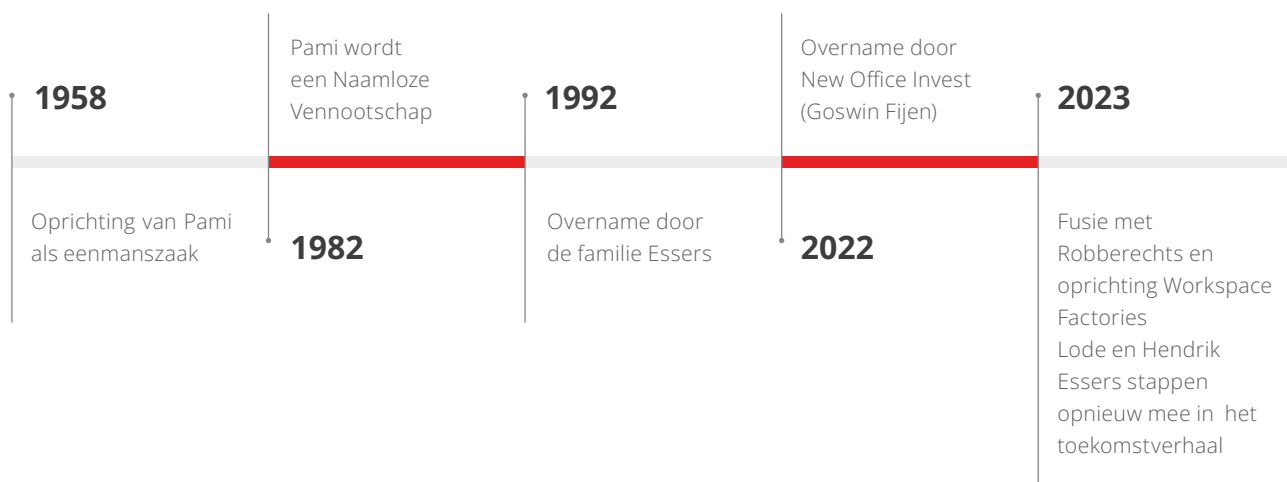
In 1992 werd Pami overgenomen door de familie Essers, die het bedrijf uitbouwde tot een van de grootste onafhankelijke fabrikanten van kantoorinrichtingen in België.

In maart 2022 nam New Office Invest bv, onder leiding van Goswin Fijen, het bedrijf over met de ambitie om de marktpositie verder te versterken en internationaal te groeien.

Een belangrijke mijlpaal in deze groeistrategie was de fusie met Robberechts in december 2023. Deze samensmelting van twee van de grootste Belgische aanbieders van kantoormeubilair resulteerde in een gecombineerde groep met een omzet van circa 75 miljoen euro en 300 medewerkers, actief in België, Nederland, Frankrijk, Luxemburg en Duitsland. Het doel van deze fusie is om op termijn een plaats te veroveren in de top 25 van de Europese kantoormeubelmarkt.



Om de onafhankelijkheid en transparantie van beide merken te waarborgen, wordt een Chinese Wall geïmplementeerd tussen de salesafdelingen van Pami en Robberechts. Dit betekent dat commerciële informatie en klantgegevens strikt gescheiden blijven, en elk merk zijn eigen salesstrategie behoudt. Zo blijft de identiteit van beide merken intact en wordt eerlijke concurrentie gewaarborgd.



Structuur en activiteiten

Pami International NV (Industrielaan 20, 3900 Pelt, BE 0423.087.373), maakt deel uit van de holding Workspace Factories en omvat verschillende entiteiten:

- Pami nv: Verantwoordelijk voor productie en verkoop.
Industrielaan 20, 3900 Pelt
BE 0434.820.019
- Interpam nv: Gespecialiseerd in logistiek en elektronische gegevensverwerking.
Industrielaan 20, 3900 Pelt
BE 0434.819.425
- Pami OG bv: Beheert het vastgoed.
Industrielaan 20, 3900 Pelt
BE 0432.496.868
- Pami Lux SA: Verkoopfiliaal in Luxemburg.
Boulevard Prince Henri, 9b, 1724 Luxemburg (LU)
LU 22103851

Dit verslag gaat enkel over de holding Pami International NV en haar verschillende dochterondernemingen, verder in dit verslag Pami genoemd.

Pami profileert zich als 'Workspace Designer' die inrichtingsprojecten van A tot Z begeleidt, met 'Customer Intimacy' als centraal thema: een continu streven naar klantgerichtheid en best gepersonaliseerde oplossingen. Daarnaast richt Pami zich op digitale toepassingen en circulaire economie, wat aansluit bij de duurzame strategie van het bedrijf.

Producten en partnerschappen

Pami's productassortiment omvat duurzame en hoogwaardige kantoormeubelen zoals bureautafels, vergadertafels, ladeblokken, kasten, lockers, rekken en scheidingswanden. Deze producten voldoen aan de strengste normen op het gebied van milieu en ergonomie. Door samen te werken met partners zoals Vitra, Pedrali, Artifort, Viasit, Wilkhahn, BuzziSpace en HAY, slaagt Pami erin innovatieve kantoorconcepten te realiseren die inspelen op de behoeften van diverse marktsegmenten.

Toekomstvisie

De fusie met Robberechts stelt Pami in staat om haar operationele efficiëntie te verhogen, de capaciteitsbenutting te optimaliseren en haar geografische marktpositie te versterken. Door de krachten te bundelen, kan de groep sterker inzetten op kwaliteit, innovatie en circulariteit, met een focus op productontwikkeling, onderzoek naar nieuwe technieken en het hergebruik van materialen.

Met een solide basis en een duidelijke toekomstvisie blijft Pami zich inzetten voor het creëren van inspirerende en duurzame werkomgevingen die bijdragen aan het welzijn van medewerkers en het succes van organisaties.

GRI 2-9 /
2-10 / 2-11 /
2-12 / 2-14 /
2-15 / 2-16 /
2-17 / 2-18 /
2-19 / 2-20 /
2-21 / 2-26 /
2-28

Organisatie en bestuur

De groep Workspace Factories wordt aangestuurd door een ervaren Raad van Bestuur, bestaande uit Goswin Fijen, Olivier Robberechts, Lode Essers, Taco Luiken en Ingmar Symoens. Elk van deze bestuurders brengt een schat aan kennis mee uit de kantoormeubelsector en beschikt over ruime ervaring in strategische beleidsvoering. Samen met de aandeelhouders bepalen zij de strategische koers van de groep, met een duidelijke focus op duurzame groei, innovatie en klantgerichtheid.

De Raad van Bestuur bewaakt niet alleen de financiële gezondheid van de groep, maar ook de integratie van duurzaamheid, kwaliteit en ethiek in alle bedrijfsprocessen. Dit betekent dat beslissingen niet enkel worden genomen op basis van economische parameters, maar ook met oog voor maatschappelijke verantwoordelijkheid en lange termijn waardecreatie.

Pami is een familiale onderneming. De voordracht en verkiezing van bestuursleden gebeurt op initiatief van één of meerdere leden van de Raad van Bestuur, maar vereist goedkeuring door minstens een twee derde meerderheid. Bij de samenstelling wordt bewust gezocht naar complementaire kennis en competenties die een toegevoegde waarde bieden in verschillende domeinen.

Binnen deze structuur neemt Pami een prominente plaats in. Als toonaangevende Belgische ontwerper en producent van hoogwaardige kantoormeubelen combineren we meer dan 65 jaar vakmanschap met innovatieve oplossingen. Als grootste onafhankelijke fabrikant in België zijn we trots op onze familiale verankering én onze toekomstgerichte visie. We geloven dat kwaliteit, duurzaamheid en design hand in hand gaan, en dat onze rol verder reikt dan het leveren van producten: we bouwen mee aan werkomgevingen die mensen verbinden en organisaties versterken.

Onze governance-structuur is gebaseerd op transparantie, verantwoordelijkheid en continue verbetering. De voorzitter van de Raad van Bestuur en de uitvoerend bestuurder zijn bewust twee verschillende personen, om belangenvermenging te vermijden. Ook de toekenning van functies en verantwoordelijkheden binnen het managementteam en de Raad van Bestuur is zo opgezet dat onafhankelijkheid en transparantie gewaarborgd blijven. Mocht zich toch een situatie voordoen waarin belangenvermenging mogelijk is, dan wordt dit besproken binnen beide bestuursorganen. In dat geval kan bijvoorbeeld stemrecht worden ontzegd. Over dergelijke beslissingen wordt transparant gecommuniceerd met de relevante stakeholders.

De Raad van Bestuur werkt nauw samen met het directie- en managementteam van Pami om strategische doelstellingen te vertalen naar concrete actieplannen. Zowel de Raad van Bestuur als het directie- en managementteam zijn actief betrokken bij de opmaak van het duurzaamheidsverslag. Deze bestuursorganen beschikken over kennis van de verschillende duurzaamheidsthema's en worden hierin ondersteund door een externe duurzaamheidsconsultant.

Het directieteam anno 2025 bestaat uit:

- Goswin Fijen – CEO
- Héléne Ramos – COO
- Bart Driessen – COO
- Taco Luiken – CFO
- Gunther Ceulemans – Business Controller

Het managementteam anno 2025 bestaat uit:

- Nico Boonen – R&D Manager
- Karen Theuwis – Customer Service & Logistics Manager
- Lore Alders – QSHE Manager
- Eric Gielissen – IT Manager
- Wim Heuvelmans – Purchase Manager
- Anna Polishchuk – HR Manager
- Christophe van Hees – Marketing Manager
- Ilse Scheelen – Office Manager

Hoewel de Raad van Bestuur uitsluitend uit mannelijke leden bestaat, is de directie en het managementteam gemengd samengesteld, met meerdere vrouwelijke managers in sleutelposities. Dit weerspiegelt onze inzet voor inclusie, diversiteit en evenwichtige vertegenwoordiging op alle niveaus van de organisatie.

Onze processen worden regelmatig geëvalueerd via interne audits en externe audits waarvan onze behaalde certificeringen een bewijs zijn. Dit garandeert dat onze organisatie niet alleen voldoet aan wettelijke vereisten, maar ook proactief inspeelt op maatschappelijke verwachtingen.

Daarnaast is er een klokkenluidersprocedure geïmplementeerd voor het melden van kritieke bezorgdheden. Net zoals voor bezorgdheden rond milieu of ethische onderwerpen, kunnen ook signalen over verantwoord ondernemen via het meldkanaal worden doorgegeven. De hiërarchische structuur zoals weergegeven in het organigram wordt aangevuld met automatische meldroutes naar het managementteam en/of de Raad van Bestuur, zodat een correcte en tijdige opvolging verzekerd is.

Alle informatie over de verloning van het bestuur – inclusief beleid, procedures en compensatieratio's – is uitgewerkt in een afzonderlijk document. Omwille van de vertrouwelijkheid is deze informatie niet opgenomen in het duurzaamheidsverslag.

Onze directieleden zijn ook actief in het bredere werkgeverslandschap. Zo is Hendrik Essers oud-voorzitter van Rotary Pelt – Noord-Limburg en vicevoorzitter van Voka – KvK Limburg. Lode Essers is erevoorzitter, lid van het bestuurscomité en de Raad van Bestuur van VKW Limburg, en tevens lid van de Raad van Bestuur van Agoria en het directiecomité van het VBO. Deze engagementen onderstrepen onze maatschappelijke betrokkenheid en actieve rol in het versterken van het ondernemerschap in de regio.





Missie

We love to create inspiring and exciting workplaces that improve job satisfaction and work efficiency.

Visie

Als vooraanstaand ontwerper en fabrikant leveren wij kantoormeubelen van topkwaliteit tegen concurrerende prijzen. We blijven investeren in productontwikkeling en ergonomisch, eigentijds design dat voldoet aan de strengste normen. Onze klanten profiteren van flexibiliteit en een hoog serviceniveau. Bij alles wat we doen, staat maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal, met aandacht voor People, Planet, Prosperity, Peace en Partnerships.

Waarden

Bij Pami hanteren we kernwaarden die de basis vormen van onze bedrijfscultuur:

- Teamwork en collegialiteit: Samenwerking en onderlinge steun zijn essentieel voor ons succes.
- Integriteit: We handelen eerlijk en transparant in al onze relaties.
- Flexibiliteit: We passen ons aan veranderende omstandigheden en klantbehoeften aan.
- Kwaliteit: We streven naar uitmuntendheid in onze producten en diensten.
- Klantgerichtheid: De behoeften en tevredenheid van onze klanten staan voorop.
- Innovatie: We omarmen vernieuwing om voortdurend te verbeteren.
- Passie: We zijn gepassioneerd over ons werk en dragen dit uit in alles wat we doen.

GRI 2-22 /
2-23 / 3-1 /
3-2 / 3-3

Duurzaamheidsverklaring

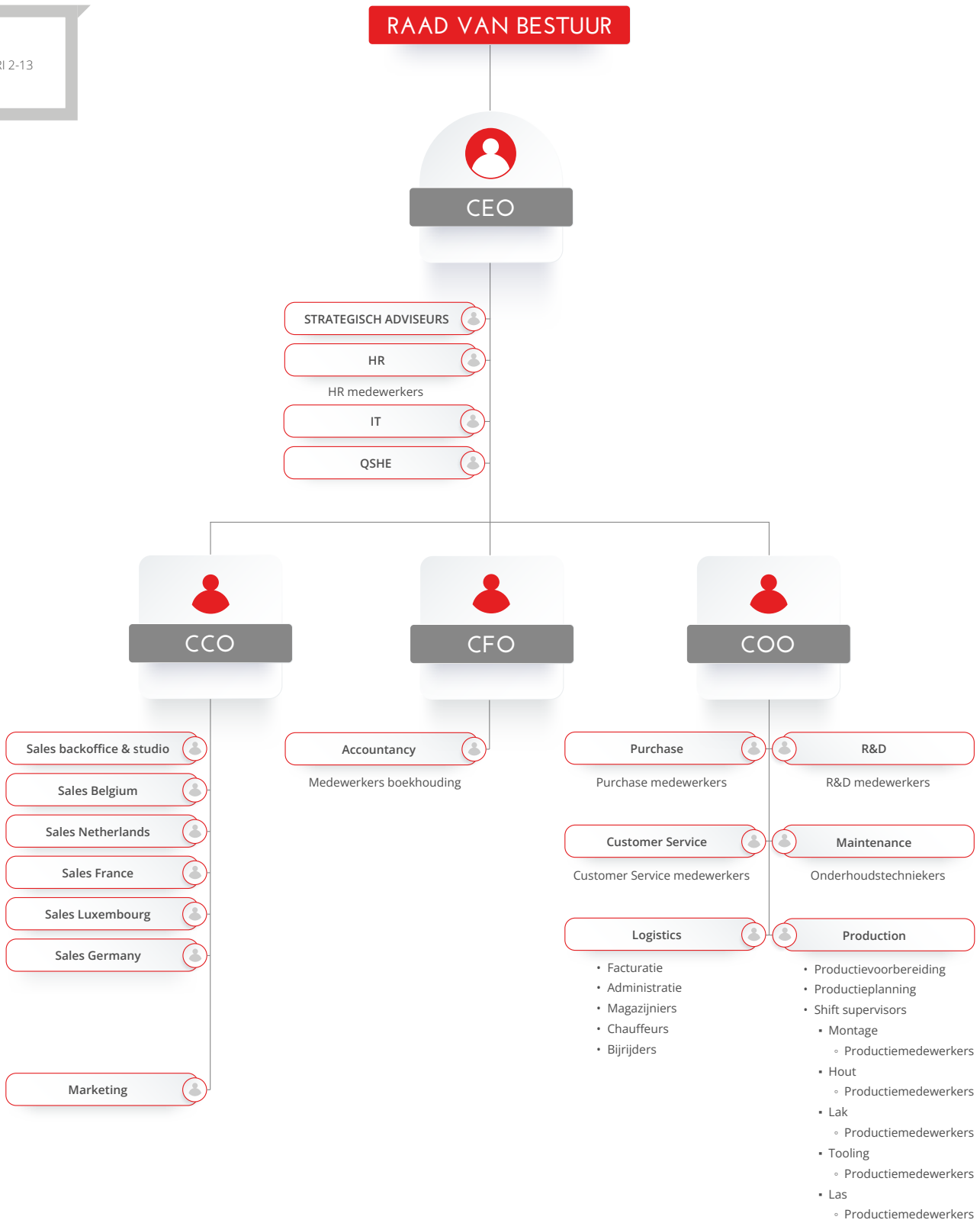
Duurzaamheid is diep verankerd in de bedrijfsvoering van Pami. Sinds 2013 zijn we het enige Belgische bedrijf in onze sector met een MVO-Prestatieladdercertificaat, wat onze toewijding aan maatschappelijk verantwoord ondernemen onderstreept. Concreet realiseren we dit door:

- **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen:** In elke beslissing en actie houden we rekening met de drie P's: People, Planet en Prosperity. We ontwikkelen milieuvriendelijke en duurzame producten met oog voor kwaliteit en creëren gezonde, veilige werkplekken. Onze activiteiten zijn gericht op het minimaliseren van de impact op het milieu, met naleving van alle relevante wet- en regelgeving.
- **Ethisch ondernemen:** We zetten ons in voor eerlijk zakendoen en ethisch gedrag. Transparante communicatie met alle stakeholders en het bieden van een prettige, veilige werkomgeving voor onze medewerkers zijn voor ons essentieel. We verwerpen onethisch gedrag zoals kinderarbeid en dwangarbeid en verwachten ditzelfde van onze gehele keten.
- **Duurzaam bosbeheer:** bij Pami maken we een bewuste keuze en werken we uitsluitend met gecertificeerd, duurzaam hout. Al sinds 2011 is ons beheersysteem PEFC-gecertificeerd. Dankzij onze PEFC Chain of Custody-gecertificeerde houtstromen garanderen we dat al ons hout afkomstig is uit verantwoord beheerde, duurzame bronnen. PEFC werkt volgens wereldwijd erkende, internationale normen voor certificering en duurzame bosbouw. Onafhankelijke organisaties controleren de naleving van deze procedures, waardoor je zeker bent van een transparant en betrouwbaar proces.
- **Geïntegreerde aanpak:** Ons beleid verbindt kwaliteit, milieu, veiligheid en duurzaam bosbeheer in een geïntegreerd zorgsysteem. We voldoen aan de normen ISO 9001:2015 en ISO 14001:2015, gecertificeerd door onafhankelijke instanties. Voor duurzame bedrijfsvoering volgens de ISO 26000-richtlijn zijn we gecertificeerd volgens de MVO-Prestatieladder, wat bijdraagt aan een ideale balans tussen People, Planet, Prosperity, Peace en Partnerships.
- **Circulariteit:** We integreren circulariteit vanaf het ontwerp in onze producten en diensten. Bewust van de eindigheid van grondstoffen en energie, bieden we klanten circulaire producten en oplossingen voor gebruikt meubilair. We stimuleren ook onze leveranciers om hun circulariteitsniveau voortdurend te verhogen.

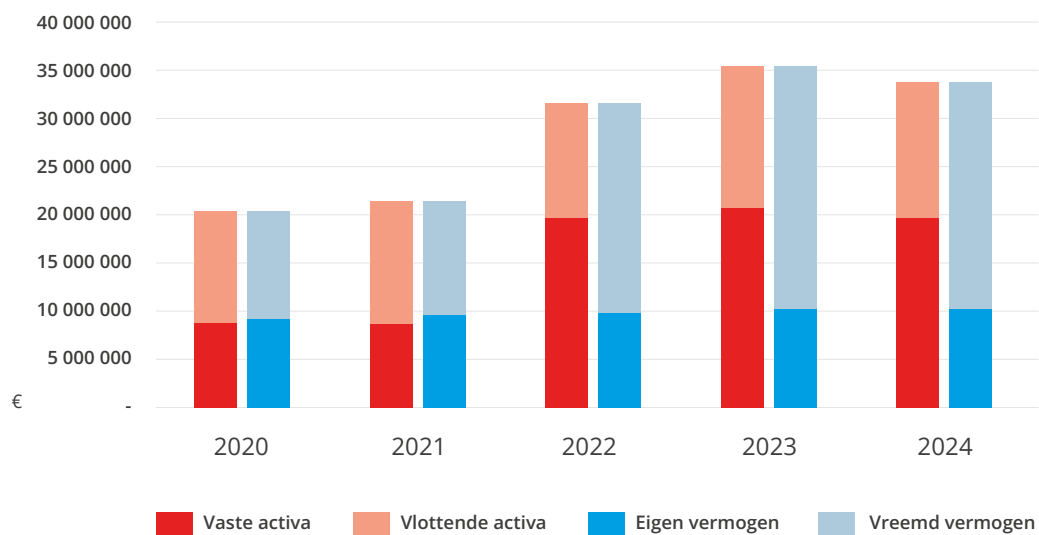
Door deze principes na te leven, draagt Pami bij aan een duurzame toekomst voor onze onderneming, medewerkers en de bredere samenleving.

Voor onze klanten betekent dit niet alleen kiezen voor de kwaliteiten het vakmanschap van Pami, maar ook actief bijdragen aan het behoud van bossen, biodiversiteit en ecosystemen. Wij streven ernaar om design niet alleen mooi en functioneel te maken, maar ook verantwoord en milieubewust. Samen kiezen we voor een toekomst waarin duurzaamheid en verantwoordelijkheid de standaard zijn.

GRI 2-13



Kerncijfers



Lidmaatschappen en samenwerkingen

Bij Pami streven we ernaar een actieve en positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Onze inzet voor maatschappelijk verantwoord ondernemen is diep verankerd in onze bedrijfsstrategie en manifesteert zich op diverse terreinen.

Ondersteuning van lokale gemeenschappen

We geloven in het versterken van de lokale gemeenschap door samenwerking met diverse organisaties. Zo werken we samen met maatwerkbedrijven om sociale en duurzame werkgelegenheid te creëren voor mensen uit kansengroepen. Momenteel stellen we mensen met een migratieachtergrond, kortgeschoolden en personen met een handicap tewerk. Daarnaast werken we samen met maatwerkbedrijf Bewel en het Noord-Limburgse Open Atelier om werkgelegenheid te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze samenwerking onderstreept onze toewijding aan sociale verantwoordelijkheid en het bouwen van een diverse en inclusieve werkomgeving. Door deze mensen kansen te bieden om te werken en te groeien in een ondersteunende omgeving, dragen we bij aan zowel lokale werkgelegenheid als aan hun welzijn en zelfontplooiing. We hopen hiermee ook andere bedrijven te inspireren om actief bij te dragen aan inclusieve werkgelegenheidsinitiatieven.

Onze groei heeft niet alleen werkzekerheid voor ons personeel gebracht, maar ook nieuwe arbeidsplaatsen in de regio.

Ethisch ondernemen en internationale verbintenissen

In lijn met onze toewijding aan ethisch ondernemen hebben we ons aangesloten bij het UN Global Compact, 's werelds grootste initiatief voor duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hiermee verbinden we ons aan tien universele principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en anticorruptie. Deze stap benadrukt onze inzet om positieve verandering teweeg te brengen en een verschil te maken in de gemeenschappen waarin we actief zijn.

Samenwerking met werkgeversorganisaties

Bij Pami geloven we dat ondernemen verder gaat dan de eigen bedrijfsgrenzen. We maken deel uit van een breder economisch en maatschappelijk netwerk, waarin samenwerking en kennisdeling essentieel zijn om vooruitgang te boeken. Onze directieleden zijn daarom actief betrokken bij verschillende werkgeversorganisaties, waaronder Voka, VKW, VBO, Agoria en VIP (Verenigde Industrie Pelt).

Deze betrokkenheid is geen formaliteit, maar een bewuste keuze om mee te bouwen aan een sterke en toekomstgerichte economie. Door actief deel te nemen aan overlegplatformen en werkgroepen, dragen we bij aan het ontwikkelen van beleid dat ondernemerschap stimuleert en tegelijk rekening houdt met maatschappelijke uitdagingen. Het stelt ons in staat om onze inzichten en ervaringen te delen, maar ook om te leren van andere bedrijven en sectoren.

Dankzij deze samenwerking blijven we niet alleen op de hoogte van de laatste trends en regelgeving, maar kunnen we ook proactief inspelen op veranderingen in de markt. Het versterkt onze positie als innovatieve speler en geeft ons de mogelijkheid om bij te dragen aan de groei en welvaart van de regio waarin we actief zijn. Voor Pami is dit partnerschap een manier om verantwoordelijkheid op te nemen, niet alleen voor ons eigen bedrijf, maar ook voor de bredere gemeenschap.

Transparantie en verantwoording

We hechten groot belang aan transparantie en leggen jaarlijks verantwoording af over ons handelen als onderneming in ons duurzaamheidsverslag. Hierin bespreken we in detail thema's zoals milieu, energieprestaties, gebruik van grondstoffen en veiligheid, evenals onze bijzondere aandacht voor handelsethiek en sociale verantwoordelijkheid. Het welzijn van onze medewerkers staat hierbij centraal, gevolgd door onze integere manier van handelen en onze maatschappelijke betrokkenheid als onderneming.

A photograph of a modern office interior. In the foreground, there is a large potted plant with green leaves in a dark grey pot. To the right, a portion of a red cylindrical pillar is visible. The background features large glass windows that offer a view of a multi-story office building with white facades and glass railings. The ceiling is white with a recessed light fixture. A red banner with white text is overlaid across the middle of the image.

ONZE BETROKKENHEID

Belang van het onderwerp

GRI 2-22
/ 3-1

Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) zijn voor ons geen optionele begrippen, maar essentiële pijlers van een toekomstbestendige economie en samenleving. In een wereld waar klimaatverandering, uitputting van grondstoffen en sociale ongelijkheid steeds urgenter worden, dragen wij als onderneming een grote verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een duurzamere toekomst. Dit is niet alleen een morele plicht, maar ook een strategische noodzaak.

GRI 201-2

De urgentie van duurzaam ondernemen

Klimaatverandering is een van de grootste uitdagingen van onze tijd. De stijgende wereldwijde temperaturen, extreme weersomstandigheden en het verlies aan biodiversiteit tonen aan dat onmiddellijke actie vereist is. Economen stellen dat de kosten van nietsdoen op het gebied van klimaatverandering aanzienlijk hoger zijn dan de investeringen die nodig zijn om het probleem aan te pakken. Dit benadrukt de noodzaak voor bedrijven om hun CO₂-uitstoot te verminderen, energie-efficiënter te werken en circulaire bedrijfsmodellen te implementeren.

Daarnaast wordt de druk vanuit verschillende stakeholders steeds groter. Overheden voeren strengere wetgeving in, investeerders eisen meer transparantie en consumenten kiezen steeds vaker voor duurzame producten en diensten. Organisaties die duurzaamheid serieus nemen, versterken niet alleen hun reputatie, maar creëren ook economische kansen door innovatie en efficiëntieverbeteringen.

De rol van bedrijven in de samenleving

Bedrijven hebben een enorme impact op mens en milieu. Door te investeren in duurzame productieprocessen, ethische toeleveringsketens en sociale rechtvaardigheid, kunnen zij bijdragen aan een meer inclusieve en rechtvaardige samenleving. Dit sluit aan bij de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties, die als wereldwijd kompas dienen voor duurzame vooruitgang.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid betekent ook aandacht voor menselijk kapitaal. Werknemers vormen het hart van elke organisatie, en investeren in hun welzijn, veiligheid en ontwikkeling draagt niet alleen bij aan hun persoonlijke groei, maar verhoogt ook de productiviteit en innovatiekracht van het bedrijf. Een duurzame organisatiecultuur zorgt voor betrokken medewerkers en een sterke concurrentiepositie.

Van verantwoordelijkheid naar kansen

Hoewel duurzaamheid en MVO vaak worden gezien als een verplichting, bieden ze ook tal van kansen. Circulaire economie, hernieuwbare energie en duurzame innovaties creëren nieuwe markten en bedrijfsmodellen. Bedrijven die deze transitie vroegtijdig omarmen, bouwen aan een veerkrachtige en toekomstbestendige organisatie.

De verantwoordelijkheid voor duurzaamheid ligt niet alleen bij overheden of individuen, maar bij alle schakels in de maatschappij. Bedrijven spelen hierin een sleutelrol door samen te werken met klanten, leveranciers, overheden en andere stakeholders. Alleen door gezamenlijke inspanningen kunnen we de transitie maken naar een duurzame en rechtvaardige wereld.

In een tijdperk waarin maatschappelijke verantwoordelijkheid en duurzaamheid steeds belangrijker worden, is het voor organisaties van cruciaal belang om niet alleen mee te bewegen, maar een leidende rol te nemen. Dit is niet alleen goed voor de planeet en de samenleving, maar ook voor de continuïteit en het succes van het bedrijf zelf.

GRI 2-3 /
2-4 / 2-5 /
2-22 / 3-1 /
3-2 / 3-3

Duurzaamheidsverslag Pami - 13^e editie

Duurzaamheid is al jarenlang een integraal onderdeel van onze strategie. Wat begon als een interne analyse voor kwaliteits- en milieucertificeringen, groeide uit tot een volwaardig duurzaamheidsverslag. Dit 13e duurzaamheidsverslag, gepubliceerd in december 2025, biedt transparantie over onze inspanningen en geeft een bredere kijk op onze duurzaamheidsdoelstellingen en prestaties.

We baseren ons op de vijf kernprincipes van duurzame ontwikkeling: People, Planet, Prosperity, Peace en Partnerships.

People – Mensen centraal

Onze medewerkers vormen het fundament van onze organisatie. We zetten sterk in op een veilige, aangename en inclusieve werkomgeving. Opleiding en ontwikkeling krijgen prioriteit, zodat talenten optimaal benut worden en medewerkers de kans krijgen om te groeien. Daarnaast hechten we veel belang aan welzijn, zowel op fysiek als mentaal vlak.

Een duurzame organisatie bouwt ook mee aan de maatschappij. Daarom werken we samen met externe partners om sociale tewerkstelling te ondersteunen en inclusie op de werkvloer te bevorderen.

Planet – Verantwoord omgaan met onze omgeving

Als producent dragen we verantwoordelijkheid voor de impact die onze activiteiten hebben op het milieu. Daarom zoeken we continu naar manieren om efficiënter en duurzamer te werken. Energiebeheer, circulaire productontwikkeling en verantwoord materiaalgebruik vormen daarbij de kern.

We omarmen het principe van circulariteit door producten een tweede leven te geven, materialen te hergebruiken en ons productieproces steeds verder te optimaliseren. Ons engagement stopt niet bij onze eigen activiteiten: we werken actief samen met partners en leveranciers om ook in de keten een duurzame impact te realiseren.

Prosperity – Duurzame groei

Echte duurzaamheid betekent niet alleen milieubewust handelen, maar ook economisch verantwoord ondernemen. We investeren in innovatie en langdurige samenwerkingen met klanten en leveranciers. We bouwen aan een toekomst waarin kwaliteit en duurzaamheid hand in hand gaan en waarin we bijdragen aan een sterke, lokale economie.

Peace – Stabiliteit en vertrouwen

Duurzame ontwikkeling kan niet bestaan zonder een fundament van stabiliteit, integriteit en vertrouwen. We hechten veel belang aan een transparante en ethische bedrijfsvoering, waarin respect voor wetgeving, eerlijke concurrentie en gelijke kansen centraal staan. Daarbij streven we naar een werkomgeving waarin veiligheid, respect en dialoog de norm zijn, zodat conflicten worden voorkomen en samenwerking wordt bevorderd.

Onze interne gedragscode en beleidslijnen rond ethiek en compliance zorgen ervoor dat beslissingen niet alleen economisch verantwoord zijn, maar ook maatschappelijk correct. Door open communicatie en een cultuur van aanspreekbaarheid creëren we een omgeving waarin medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen. Dit versterkt niet alleen het interne vertrouwen, maar ook onze reputatie als betrouwbare partner in de markt.

Partnerships – Samen sterker

Geen enkele organisatie kan alleen het verschil maken. Daarom bouwen we aan duurzame samenwerkingen met klanten, leveranciers, kennisinstellingen en sectororganisaties. Deze partnerships stellen ons in staat om kennis te delen, innovatie te versnellen en gezamenlijke duurzaamheidsdoelen te realiseren.

We werken nauw samen met lokale en internationale partners om circulaire oplossingen te ontwikkelen, milieu-impact te reduceren en sociale inclusie te bevorderen. Ook onze actieve betrokkenheid bij werkgeversorganisaties en sectorfederaties versterkt deze ambitie. Door krachten te bundelen, creëren we niet alleen waarde voor onze eigen organisatie, maar dragen we bij aan een sterkere economie en een duurzamere samenleving.

Dit verslag is opgesteld volgens de GRI-richtlijnen en weerspiegelt onze inspanningen en ambities. We blijven inzetten op continue verbetering en werken samen met externe experts om onze duurzaamheidsprestaties te versterken. Het verslag wordt niet extern geaccrediteerd.

In dit verslag gaat het over 2023 en 2024 en waar relevant wordt er bij een aantal cijfers verwezen naar de eerste metingen om voortgang en verbetering aan te tonen.

Voor vragen of opmerkingen over dit verslag:

Lore Alders
QSHE Manager
lore.alders@pami.be
+32 11 800 700

Dit verslag wordt na publicatie publiek ter beschikking gesteld en binnen de organisatie en aan rechtstreekse stakeholders actief verspreid.

GRI 2-22 /
2-24 / 2-29

Samen met onze stakeholders

Duurzaam ondernemen betekent voor ons meer dan alleen ecologische en economische verantwoordelijkheid nemen. Het draait om een structurele en transparante samenwerking met alle stakeholders: medewerkers, vakbonden, klanten en professionele relaties, leveranciers, aandeelhouders, banken, overheid en de bredere samenleving. Deze aanpak sluit aan bij de principes van de MVO-prestatieladder en voldoet aan de richtlijnen van ISO 26000.

Jaarlijks actualiseren we onze stakeholderlijst en evalueren we de belangen en invloed van elke groep. Dit stelt ons in staat om onze communicatie en samenwerkingen optimaal af te stemmen op hun verwachtingen. Hieronder lichten we toe hoe wij de dialoog en samenwerking met onze belangrijkste stakeholders vormgeven.

Interne stakeholders

MEDEWERKERS

Onze medewerkers vormen het hart van Pami. Hun talent, inzet en betrokkenheid maken het verschil. Daarom investeren we in een sterke bedrijfscultuur, waarin open communicatie, welzijn en ontwikkeling centraal staan.

We creëren een werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en waarin ruimte is om te groeien. Dit doen we door transparante communicatiekanalen zoals personeelsvergaderingen, interne nieuwsbrieven (Pamirazzi) en afdelingsmeetings. Daarnaast luisteren we actief naar feedback via tevredenheidsonderzoeken, die we vertalen naar concrete verbeteracties.

Opleiding en ontwikkeling krijgen een prominente plaats. Via individuele coaching, gerichte opleidingen en doorgroeimogelijkheden helpen we medewerkers hun talenten maximaal te benutten. Nieuwe collega's verwelkomen we met een uitgebreid onboardingprogramma, inclusief bedrijfsbezoeken en informatiesessies, zodat ze zich vanaf dag één thuis voelen.

Gezondheid en welzijn lopen als een rode draad door ons beleid. We zorgen voor ergonomisch ingerichte werkplekken die comfort en gezondheid ondersteunen, en bieden initiatieven aan zoals jaarlijkse griepvaccinaties en op maat gemaakte gehoorbescherming.

Ook duurzame mobiliteit krijgt een prominente plaats. Ons fietsleaseplan is een groot succes en wordt ondersteund door aangepaste infrastructuur, zoals veilige fietsenstallingen en doucheruimtes. Zo combineren we gezondheid en milieubewustzijn, en dragen we bij aan een lagere ecologische voetafdruk.

We moedigen medewerkers actief aan om mee te denken over ons MVO-beleid en zelf duurzame initiatieven aan te dragen. Door deze betrokkenheid te stimuleren, creëren we een cultuur waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor onze gezamenlijke doelen.

Bij Pami is werken meer dan een job: het is deel uitmaken van een organisatie die zorgdraagt voor mensen, planeet en toekomst.

VAKBONDEN

Vakbonden spelen een essentiële rol in de vertegenwoordiging van onze medewerkers en zijn een cruciale partner in ons sociaal beleid. Daarom werken we nauw samen met vakbondsafgevaardigden, die als brug fungeren tussen werknemers en het management. Deze samenwerking verloopt via:

- Maandelijks overlegmomenten in de ondernemingsraad (OR).
- Regelmatige besprekingen binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.
- Open dialoog over arbeidsomstandigheden, loonbeleid en sociale initiatieven.

Door deze gestructureerde samenwerking kunnen we tijdig inspelen op vragen en bezorgdheden van medewerkers en streven we naar een stabiele en aangename werkomgeving voor iedereen.

Externe stakeholders

KLANTEN EN PROFESSIONELE RELATIES

Onze klanten verwachten niet alleen kwaliteit, maar ook transparantie en duurzame oplossingen. Daarom zetten we sterk in op co-creatie en partnerschappen. We werken nauw samen met bedrijven en organisaties die onze visie op duurzaamheid delen.

Onze klanten bevinden zich hoofdzakelijk in het (hogere) middensegment, waaronder:

- Eindgebruikers die ergonomische en duurzame kantooroplossingen zoeken.
- Overheidsinstellingen (aanbestedingen).
- Internationale markten.

Daarnaast zijn architecten, voorschrijvers en facilitaire bureaus ook belangrijke professionele relaties aangezien zij mee de trends bepalen in de kantoorwereld.

De communicatie verloopt via accountmanagers, maar ook via digitale kanalen, zoals nieuwsbrieven, social media, brochures en beurzen. Daarnaast voeren we regelmatig klanttevredenheidsonderzoeken uit om onze dienstverlening te blijven verbeteren.

LEVERANCIERS

Leveranciers zijn voor ons strategische partners en onder te verdelen in 2 grote groepen, nl. leveranciers van grondstoffen en halffabricaten voor de fabriek en leveranciers van handelsgoederen. We werken uitsluitend samen met leveranciers die onze waarden delen en bijdragen aan duurzame innovatie.

Onze selectiecriteria voor leveranciers omvatten:

- Duurzaamheidsbeleid: zij moeten voldoen aan sociale en milieunormen.
- Kwaliteit en betrouwbaarheid: consistente productkwaliteit en leveringszekerheid.
- Ethische handel: eerlijke arbeidsomstandigheden en duurzame productiemethoden.

Dit wordt periodiek onderzocht via onze Supplier Self Assessment.

We onderhouden regelmatige contacten met onze leveranciers en integreren hen in onze supply chain-processen via een geavanceerd ERP-systeem. Dit zorgt voor een efficiënte voorraad- en orderbeheer en garandeert tijdige betalingen.

AANDEELHOUDERS EN MANAGEMENT

Een gezonde financiële structuur is essentieel voor de continuïteit van ons bedrijf. Onze aandeelhouders verwachten een marktconform rendement, wat we realiseren door:

- Continue optimalisatie van onze operationele efficiëntie.
- Investerings in innovatieve en (circulaire) bedrijfsprocessen.
- Financiële stabiliteit en een gezonde winstmarge.

We hanteren een langetermijnvisie, waarbij een deel van de winst wordt aangelegd om minder gunstige economische periodes te overbruggen. Onze cijfers worden regelmatig vergeleken met die van Belgische concurrenten om onze marktpositie te evalueren.

BANKEN

Banken zijn cruciale financiële partners. We streven naar een gezonde en transparante relatie met financiële instellingen. Dit is vooral belangrijk bij investeringen in nieuwe productie-installaties en circulaire innovaties.

Duurzaamheid speelt een steeds grotere rol in de financiële sector. Door onze inspanningen op het vlak van milieu en maatschappelijk verantwoord ondernemen transparant te rapporteren, versterken we het vertrouwen van onze financiële partners en voldoen we aan de groeiende eisen rond ESG-wetgeving.

GRI 308-1 /
308-2 /
414-1 /
414-2

OVERHEID

We nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus en handelen in overeenstemming met wet- en regelgeving. We zetten ons actief in om de impact op het milieu te minimaliseren, door:

- Strikte naleving van milieunormen en vergunningen.
- Investerings in circulaire productontwikkeling en hergebruik van materialen.
- Efficiënt energie- en afvalbeheer binnen onze productieprocessen.

De Europese Green Deal en nationale duurzaamheidsdoelstellingen vragen van bedrijven om circulaire principes te integreren. Dit betekent onder andere:

- Vermindering van plastic verpakkingen en gebruik van gerecycleerde materialen.
- Stimulering van refurbished en circulaire producten in overheidsaanbestedingen.

BUREN EN LOKALE GEMEENSCHAP

Pami is gevestigd in een industriezone in Pelt. We onderhouden een goede relatie met de omliggende bedrijven en de lokale gemeenschap. We zetten in op duurzame mobiliteit en milieuvriendelijke bedrijfsvoering. Daarnaast ondersteunen we lokale initiatieven en dragen we bij aan maatschappelijke projecten die aansluiten bij onze duurzaamheidsvisie.







ECONOMISCHE PRESTATIES EN STRATEGISCHE KEUZES



GRI 2-6 /
2-22 / 3-1 /
203-2

Groeien met visie

Bij Pami kijken we verder dan vandaag. Samen met onze partners binnen Workspace Factories hebben we een duidelijke ambitie: onze omzet binnen vijf jaar verdubbelen en een plaats veroveren in de top 25 van Europese kantoormeubelproducenten.

Onze wortels liggen stevig in Limburg, maar onze blik is Europees. Met de strategische samenwerking binnen Workspace Factories, waarin Pami en Robberechts hun complementaire sterktes bundelen, bouwen we aan een toekomst waarin we niet alleen groeien in schaal, maar ook in impact en innovatie.

Dit betekent meer dan cijfers. Het gaat om het verder uitbouwen van onze identiteit als meest klantgerichte speler, met de best gepersonaliseerde oplossingen die perfect inspelen op de noden van moderne werkomgevingen. We willen deze aanpak niet alleen in België, maar ook in onze buurlanden implementeren, zodat onze klanten overal kunnen rekenen op dezelfde kwaliteit, flexibiliteit en service.

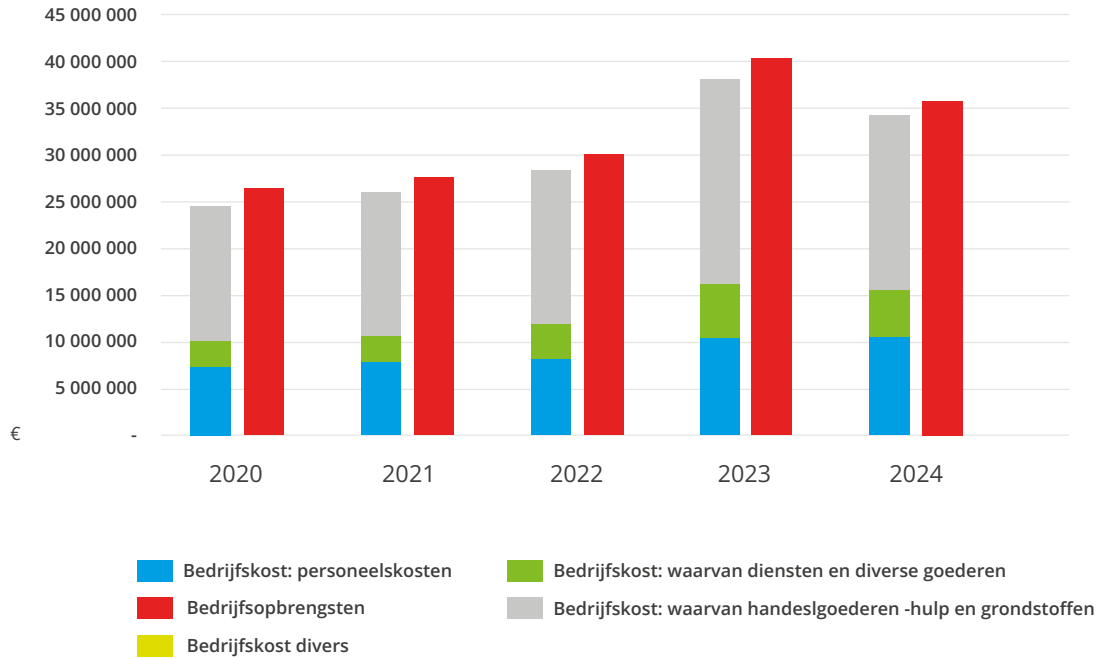
Onze ambitie om een toonaangevende Europese speler te worden, gaat hand in hand met onze waarden: duurzaamheid, vakmanschap en mensgerichtheid. We blijven trouw aan onze lokale verankering en familiale cultuur, terwijl we onze horizon verbreden en nieuwe markten verkennen.

Dit is geen sprong in het onbekende, maar een doordachte groeistrategie, gedragen door innovatie, sterke partnerships en een duidelijke visie: Pami als referentie voor inspirerende, duurzame en functionele werkomgevingen in heel Europa.

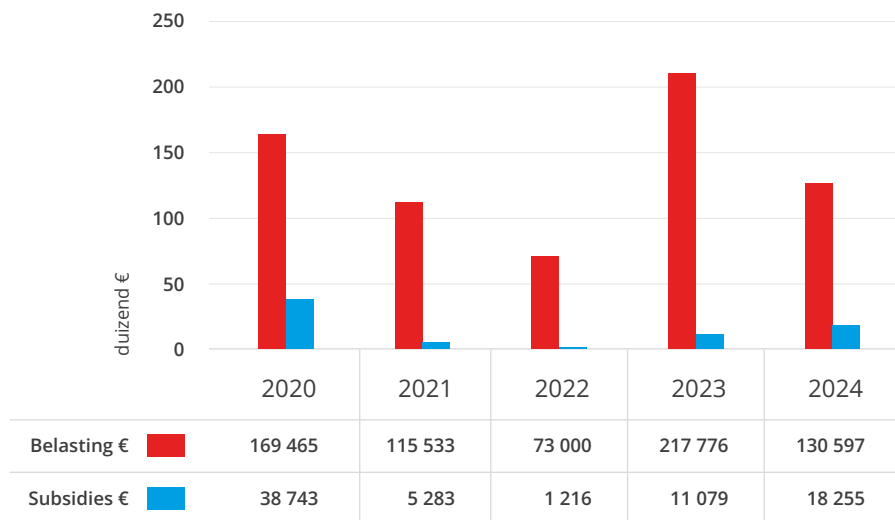


Economische prestaties

Economisch resultaat



Belasting versus subsidie



GRI 203-1

Investeringsen

We zetten ons voortdurend in voor een duurzame en toekomstgerichte bedrijfsvoering. Onze recente investeringen weerspiegelen deze toewijding en versterken onze positie als innovatieve en milieubewuste speler in de markt.

Modernisering van ons machinepark

In de periode 2019-2023 hebben we aanzienlijke middelen geïnvesteerd in de vernieuwing van ons machinepark. Begin 2021 werd al meer dan 3 miljoen euro besteed aan de aanschaf van geavanceerde houtbewerkingsmachines en een buizenlaser. Deze investeringen verhogen niet alleen onze productiviteit, maar dragen ook bij aan een efficiënter en duurzamer productieproces.

Duurzaam transport

Onze inzet voor milieuvriendelijkheid komt ook tot uiting in de vernieuwing van ons wagenpark. We hebben recent vrachtwagens aangeschaft die voldoen aan de EURONORM-6-standaard, wat resulteert in een aanzienlijke vermindering van onze uitstoot.

Daarnaast zetten we sinds 2022 volop in op elektrische mobiliteit. Vandaag zijn ongeveer 20 van onze personenwagens volledig elektrisch, en ook de eerste elektrische bestelwagens zijn inmiddels in gebruik genomen. Deze omschakeling helpt ons niet alleen om onze CO₂-uitstoot drastisch te reduceren, maar draagt ook bij aan een gezondere leefomgeving.



Energie-efficiënte infrastructuur

Onze bedrijfsgebouwen en productiehallen voldoen aan de EPB-wetgeving zoals die op dat moment van kracht was. Voor alle niet-residentiële kantoorgebouwen is een EPC-certificaat opgemaakt zoals door de wetgeving voorgeschreven. Alle gebouwen halen ruimschoots de norm van 5% hernieuwbare energie. We laten onze milieuenergieprestaties regelmatig beoordelen door externe organisaties, wat geleid heeft tot gerichte investeringen in duurzame technologieën. Zo hebben we onze verwarmingsinstallaties vervangen door energiezuinige systemen en werd de volledige verlichting van onze fabriekshallen gerenoveerd om het energieverbruik te verlagen. Ook de installatie van zonneboilers en een innovatieve, frequentiegestuurde stofafzuiging in de schrijnwerkerij dragen bij aan een efficiënter gebruik van energie. Daarnaast werd een energiezuinige compressor geïmplementeerd om het verbruik verder te optimaliseren.

Onze kantoren kregen eveneens een grondige vernieuwing, waarbij ecologie en comfort centraal stonden. We kozen voor duurzame materialen, energiezuinige verlichting en een optimale isolatie, zodat onze werkplekken niet alleen inspirerend, maar ook milieuvriendelijk zijn.

Met deze investeringen zetten we een duidelijke stap richting een klimaatbewuste toekomst, waarin mobiliteit, infrastructuur en ecologie elkaar aanvullen en we onze unieke positie en lokale identiteit versterken. We blijven investeren in de toekomst van ons bedrijf, met een duidelijke focus op duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zo dragen we bij aan de economie en werkgelegenheid in ons land en bevestigen we onze ambitie om verder te groeien als een Belgische, duurzame onderneming.

GRI 2-6 /
2-12

Strategische keuzes

Marktontwikkelingen in kantoorinrichting

De markt voor kantoormeubilair en kantoorinrichting bevindt zich in een fase van ingrijpende transformatie. Veranderende werkgewoonten, technologische innovaties en een groeiende focus op duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid zetten de toon. Bedrijven zoeken niet langer alleen naar functionele en esthetisch aantrekkelijke werkplekken, maar naar omgevingen die welzijn, flexibiliteit en productiviteit bevorderen.

Deze evolutie gaat verder dan design: het gaat om het creëren van werkplekken die bijdragen aan mentale en fysieke gezondheid, die hybride samenwerking ondersteunen en die duurzaam omgaan met grondstoffen. De vraag naar circulaire oplossingen, slimme technologieën en inclusieve werkconcepten groeit snel. Dit maakt van kantoorinrichting een strategische hefboom voor organisaties die willen inspelen op de uitdagingen van vandaag én morgen.

Trends

Slimme technologieën voor een efficiënte werkplek: De werkplek van de toekomst is intelligent en responsief. Dankzij de integratie van Internet of Things (IoT) en kunstmatige intelligentie (AI) worden kantoren slimmer en gebruiksvriendelijker. Vergaderruimtes en flexibele werkplekken worden uitgerust met technologieën die hybride samenwerking naadloos ondersteunen. Smart lockers en apps voor werkplekreservering spelen in op de groeiende behoefte aan mobiliteit en flexibiliteit, waardoor medewerkers hun werkdag efficiënter kunnen plannen en bedrijven hun ruimte optimaal benutten.

Duurzaamheid en circulariteit: De invoering van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) benadrukt het belang van duurzaamheid in alle sectoren, ook in kantoorinrichting. Bedrijven kiezen steeds vaker voor circulaire materialen en modulaire ontwerpen die eenvoudig kunnen worden aangepast aan veranderende behoeften. Dit leidt niet alleen tot minder verspilling, maar ook tot een langere levensduur van meubilair. Circulariteit wordt zo een strategische keuze die zowel ecologische als economische voordelen biedt.

Focus op welzijn en inclusiviteit: De werkplek van vandaag is meer dan een bureau en een stoel. Het is een omgeving die welzijn, concentratie en samenwerking stimuleert. Bij Pami zien we een duidelijke trend: bedrijven investeren steeds meer in gezonde, inclusieve en inspirerende werkplekken die het fysieke én mentale welzijn van medewerkers ondersteunen.

Biophilic design, waarbij natuurlijke elementen zoals planten, licht en organische materialen worden geïntegreerd, wint aan populariteit. Het brengt rust en verhoogt de productiviteit. Daarnaast zien we een groeiende vraag naar ruimtes die sociale interactie en ontspanning stimuleren, omdat een positieve bedrijfscultuur begint bij verbinding.

Ook ergonomie staat hoog op de agenda. Zit-sta werkplekken zijn niet langer een luxe, maar een standaardoplossing om beweging te stimuleren en fysieke klachten te voorkomen. Ze dragen bij aan een gezondere werkstijl en verhogen het comfort van medewerkers.

Naast ergonomie speelt akoestiek een cruciale rol in moderne kantooromgevingen. Belcellen en meeting cubes bieden medewerkers de mogelijkheid om zich terug te trekken voor vertrouwelijke gesprekken of geconcentreerd werk. Dit verhoogt niet alleen de efficiëntie, maar ook het algemene werkcomfort.

Deze trends tonen aan dat de werkplek evolueert naar een mensgerichte omgeving, waarin welzijn, flexibiliteit en inclusiviteit centraal staan. We vertalen deze inzichten naar oplossingen die niet alleen functioneel zijn, maar ook bijdragen aan een gezonde en inspirerende werkomgeving.

Strategische keuzes

Als Belgische producent en kantoorinrichter hebben we ons duidelijk gepositioneerd in deze veranderende markt. Hierbij spelen we actief in op de stijgende vraag naar duurzame en circulaire oplossingen. Door circulariteit al bij het ontwerpproces te integreren en strategisch in te zetten op hergebruik en remanufacturing, dragen we bij aan een duurzamere toekomst. Zo worden producten na hun levensduur niet zomaar afgedankt, maar krijgen ze een tweede leven via herbestemming, refurbishment of recycling. Dit sluit naadloos aan bij de Europese wetgeving en helpt klanten om hun duurzaamheidsdoelen te behalen. *(Zie circulaire cases in dit verslag).*

Daarnaast blijven we investeren in slimme kantooroplossingen. Technologieën zoals AI en IoT worden ingezet om werkruimtes efficiënter te benutten en te optimaliseren. Sensoren en datagestuurde tools helpen bijvoorbeeld bij het energiebeheer en bij de dynamische inrichting van werkplekken, waardoor bedrijven zowel ecologische als economische voordelen behalen.

Binnen deze context onderscheiden we ons verder door een sterke focus op modulaire en flexibele ontwerpen. Dit betekent dat werkplekken eenvoudig kunnen worden aangepast aan veranderende behoeften, zonder dat volledige herinrichtingen nodig zijn. Hierdoor wordt materiaalverspilling geminimaliseerd en blijven investeringen op lange termijn renderen.

Duurzame groei en internationale mogelijkheden

Hoewel we stevig verankerd zijn in de Belgische markt, liggen er ook groeikansen in het buitenland, met name in Nederland, Frankrijk en Duitsland. Net zoals andere spelers in de sector, zien we kansen in het versterken van zijn positie op de overheidstendermarkt en in de export.

Met onze doorgedreven focus op innovatie, duurzaamheid en digitalisering, blijven we een toonaangevende speler binnen de kantoormeubel- en kantoorinrichtingsmarkt. Door niet alleen te voldoen aan markttrends, maar deze actief vorm te geven, versterken we onze positie als vooruitstrevende en duurzame partner voor bedrijven en organisaties.

GRI 3-1

Interne processen

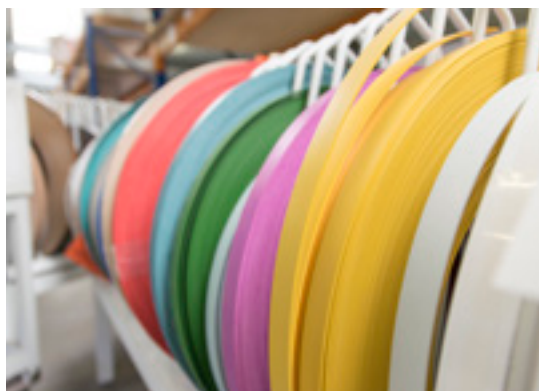
Kwaliteit, efficiëntie en duurzaamheid

Kwaliteit en innovatie staan centraal in alles wat we doen. Dankzij onze verticale integratie, van productontwikkeling tot installatie, hebben we volledige controle over onze processen. Dit stelt ons in staat om efficiënt en flexibel te werken, terwijl we continu inzetten op duurzaamheid en verbetering.

Onze interne kwaliteitscontroles zorgen ervoor dat elk product tot in de kleinste details voldoet aan onze hoge standaarden. De selectie en aankoop van grondstoffen en halffabricaten gebeuren op basis van strikte criteria, waarbij zowel leveranciers als geleverde goederen zorgvuldig worden geëvalueerd. Via ons centrale systeem registreren en analyseren we aankoopbeoordelingen, onder meer op leverbetrouwbaarheid, correcte hoeveelheden en productconditie. Deze data vormen de basis voor rapporten die ons helpen om processen voortdurend te optimaliseren.

Maar kwaliteit gaat verder dan producten alleen. We investeren ook in onze medewerkers, omdat we geloven dat de groei van onze organisatie hand in hand gaat met de ontwikkeling van ons team. Opleidingen, coaching en begeleiding zorgen ervoor dat medewerkers kunnen meegroeien met de evoluties in onze sector. Duidelijke verantwoordelijkheden en regelmatige evaluaties versterken betrokkenheid en benutten talenten optimaal.

Onze processen worden ondersteund door een sterk managementsysteem dat borg staat voor consistentie en transparantie. Het ISO 9001:2015-certificaat bevestigt dat wij onze (kwaliteits)processen structureel bewaken en verbeteren, ondersteund door interne en externe audits. Zo blijven we niet alleen voldoen aan de verwachtingen van vandaag, maar bouwen we aan een duurzame, toekomstgerichte organisatie die klaar is voor de uitdagingen van morgen.





CIRCULAIR CASES



BRUCITY REFURBISHING



Achtergrond

De afgelopen jaren transformeerde de voormalige Parking 58-site in het centrum van de hoofdstad tot het nieuwe administratieve centrum van Stad Brussel: Brucity. De 1.700 stadsambtenaren kregen een nagelnieuwe thuisbasis. Het is een passief gebouw van 12 verdiepingen (37.000 m²) en heeft de BREEAM kwalificatie Very Good.

Het stadsbestuur mikte op een zo duurzaam mogelijke verhuis naar hun nieuwe locatie en wenste met betrekking tot het meubilair de circulaire principes toe te passen. Perfect bruikbaar materiaal in de vuilbak gooien en alles nieuw kopen is immers niet meer van deze tijd. Ze ambieerden een deel van het bestaande meubilair om te bouwen of op te waarderen en zo een nieuwe bestemming te geven.

Duurzaamheidsbeleid

Stad Brussel wilde het goede voorbeeld geven en de strijd tegen verspilling aangaan door slim om te springen met materiaal dat er al is. Hergebruik van meubilair en een nieuw leven geven aan bestaand meubilair was een natuurlijke keuze binnen het duurzaamheidsbeleid.

Het bestaande meubilair werd geïnventariseerd en geanalyseerd. Zo werd duidelijk welke meubels opgefrist of aangepast moesten worden om als 'nieuw' meubilair te worden geïntegreerd in het interieurconcept. De scope omvatte werkplekken, bureaustoelen, vergader- en multifunctionele stoelen.

Pami als partner met kennis van zaken

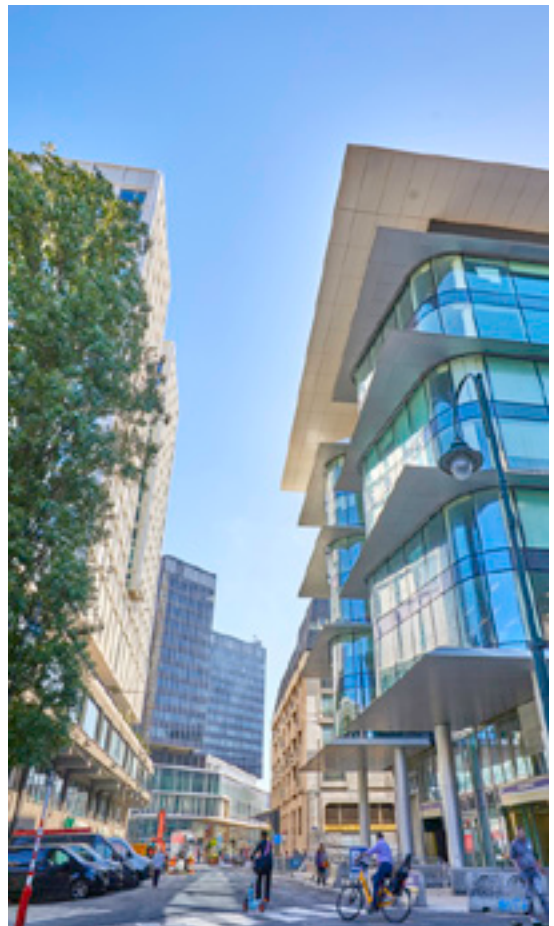
Pami speelt al jaren in op de toenemende vraag naar duurzame oplossingen en won deze overheidsopdracht na een grondige screening door Stad Brussel.

Resultaat

Esthetische en circulaire, duurzame doelen werden tijdens het proces continu op elkaar hebben afgestemd. Nieuw en gerevitaliseerd meubilair vullen elkaar perfect aan op vlak van kleurgebruik t.e.m. materialen. Binnen het interieurconcept vormen ze een echte eenheid. Bovendien wordt het positieve imago van de Stad Brussel voor haar milieuaanpak versterkt.

Refurbishing?

Refurbished is een ander woord voor gereviseerd of gerevitaliseerd. Het betekent dat we meubilair herstellen, upgraden of waar nodig onderdelen vervangen. Hierdoor ontstaan 'nieuwe', hoogwaardige kantoormeubelen die opnieuw vele jaren mee kunnen en waar veel minder grondstoffen voor nodig zijn. Zo dragen we bij aan het verminderen van de afvalberg, de CO₂-uitstoot en de uitputting van grondstoffen.



Stap 1

Ophaling van het meubilair dat verspreid stond over verschillende gebouwen en transport door onze eigen **EURONORM-6 vrachtwagens** naar onze productiesite in Pelt.

Stap 2

Ontmanteling werkplekken, bureaustoelen en stoelen.

Stap 3

Werkplekken

- Grondig reinigen en ontvetten onderstel
- Herlakken onderstel

Bureaustoelen

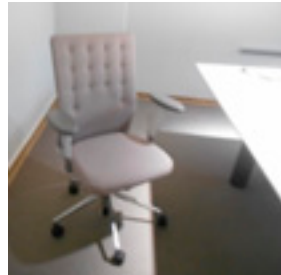
- Dieptereiniging zitting en rugleuning
- Reiniging aluminium en kunststof onderdelen
- Volledig nazicht

Multifunctionele stoelen

- Grondig reinigen en ontvetten onderstel
- Verwijderen oude vernis-, was- of beitslaag van het zit- en rugvlak

Vergaderstoelen

- Dieptereiniging zitting en rugleuning
- Reiniging aluminium
- Volledig nazicht



Stap 4

Werkplekken

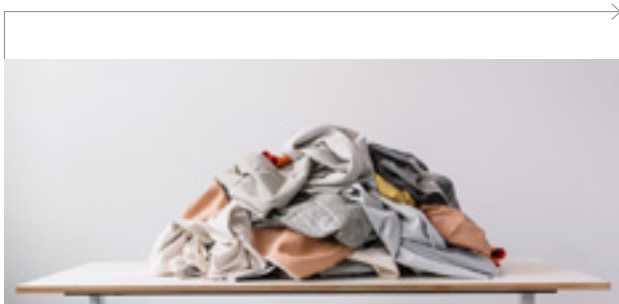
- Productie en montage van nieuwe werkbladen bestaande uit gerecupereerde wol en katoen
- **Materiaal werkblad: Kvadrat Really Solid textile board melamine in kleur Solid Textile Board Cotton Blue. Geproduceerd zonder gebruik van verf, water of giftige chemicaliën, 100% recycleerbaar.**
- Montage op onderstel
- Centraal tussen de werkbladen wordt steeds een ruimte van 5 cm voorzien. Deze ruimte laat toe om in een latere fase elektrificatie aan te brengen.

Multifunctionele stoelen

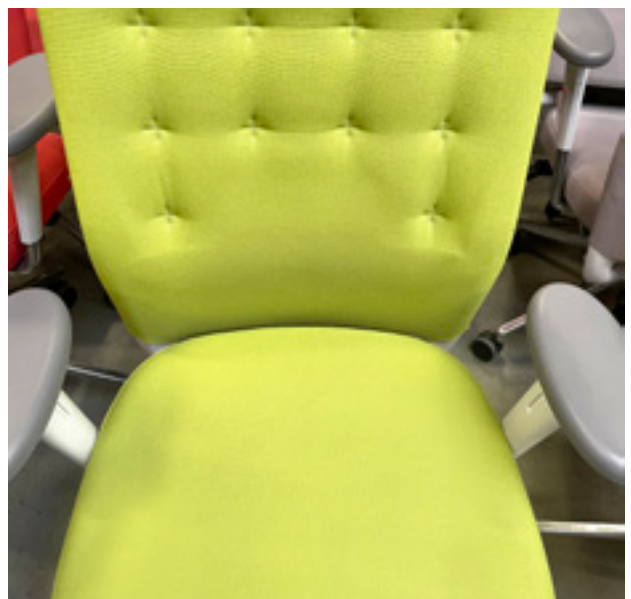
- Herlakken onderstel, zit- en rugvlak
- Montage

Stap 5

Levering en montage door onze eigen **EURONORM-6 vrachtwagens en installateurs.**







Het eindresultaat

Een verrassende, duurzame inrichting op basis van nieuw en gerefurbished meubilair, optimaal werkend, duurzaam én toekomstbestendig.



Gerefurbished meubilair (foto hierboven) en nieuw meubilair (2 foto's hieronder) vullen elkaar perfect aan binnen het inrichtingsconcept.



Pami

Als één van de grootste fabrikanten van kantoormeubelen, zetten we volop in op het circulaire denken. We nemen als bedrijf onze verantwoordelijkheid voor de generaties na ons. Want we willen er zeker van zijn dat we de meest geschikte grondstoffen telkens op een optimale wijze benutten. Uiteraard mét maximale functionaliteit voor de eindgebruiker.

Lees meer op

www.pami.eu/duurzaamheid/circulaire-economie

Vooruitstrevend imago

Kantoorinrichting die geproduceerd is in lijn met de circulaire economie versterkt bovendien uw positieve en vooruitstrevende imago. U toont uw verantwoordelijkheid voor het milieu, de ecologie en de volgende generaties.



BOARDROOM REFURBISHING



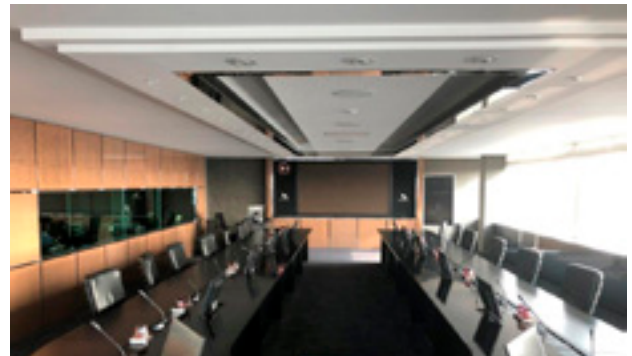
Proximus heeft zich enkele ambitieuze doelstellingen opgelegd. Ze engageerden zich om tegen 2040 een net zero CO₂-uitstoot te behalen en tegen 2030 een daadwerkelijk circulaire onderneming te zijn en om het hun klanten nu al mogelijk te maken hun eigen impact op het milieu te verkleinen. Het circulaire model van Proximus is ingebed in hun volledige ecosysteem: leveranciers, medewerkers & klanten worden bij de ambitie om echt circulair te worden betrokken.

Situatie vòòr:

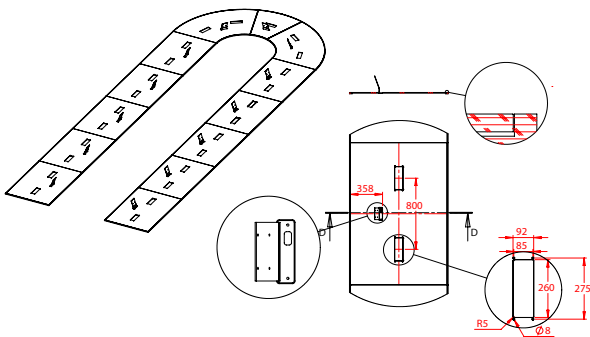
Boardroom

Proximus contacteerde ons om de boardroom in de iconische tweelingtorens aan het brusselse Noordstation op te frissen. Na een grondige analyse werd voor beide partijen duidelijk dat enkel het bestaande topblad écht aan vervanging toe was. Vergaderstoelen, kasten, onderstel waarin de av-technieken verwerkt zaten waren nog in goede staat.

Vanuit hun ambitieuze doelstellingen beslisten we om niet alles te vernieuwen, maar om enkel de boardroomtafel te refurbishen. Het nieuwe topblad werd uitgetekend door onze interne R&D dienst en perfect op maat gemaakt met de nodige uitsparingen voor de schermen, bedieningen en micro's. Het Fenix topblad heeft een strakke uitstraling en voelt dankzij de onderscheidende nanotechniek zijdezacht aan.



Situatie na:



LOCKER REFURBISHING



Voor de inrichting van hun nieuwe hoofdzetel zocht een grote speler in de Belgische banksector een partner voor de productie en installatie van de lockerkasten voor hun medewerkers. Aangezien circulariteit en duurzaamheid integraal deel uitmaken van hun bedrijfsstrategie en -dna kozen ze om bestaande lockerkasten te refurbishen en aan te vullen met nieuwe exemplaren.

ISO 14001 certificering van het productieproces, de mogelijkheid tot gebruik van PEFC-gecertificeerd hout en lokale, duurzame productie op Belgische bodem waren enkele van de vereisten in het lastenboek. We wonnen uiteindelijk de opdracht en namen de technische studies, de productie, het transport, de leveringen en de installatie voor onze rekening. Binnen de afgesproken leveringstermijn refurbishen en produceerden we +-800 lockerkasten.

Situatie vòòr:



Situatie na:



RAADZAAL REFURBISHING



Tweede leven, eerste klasse comfort

78 stoelen een nieuw leven geven én het zitcomfort verbeteren? Bij Gemeente Schiedam (NL) voerden we een volledige refurbishment uit van de Raadzaal, waarbij elk detail telt.

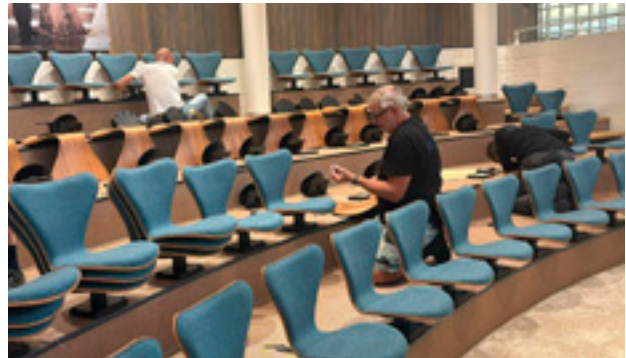
De stoelen werden volledig gedemonteerd, technisch nagekeken en waar nodig hersteld. Vervolgens kregen de zittingen een upgrade voor extra comfort, zodat elke gebruiker het verschil voelt. Ook visueel kreeg de ruimte een frisse impuls: de rode bekleding maakte plaats voor een stijlvolle blauwe tint die het interieur nieuw leven inblaast.

Het resultaat is meer dan een esthetische metamorfose. Het is een circulaire oplossing die kwaliteit, comfort en uitstraling combineert. Door bestaande elementen slim te hergebruiken, bespaarden we kostbare grondstoffen en verlengden we de levensduur van het meubilair.

Situatie vòòr:

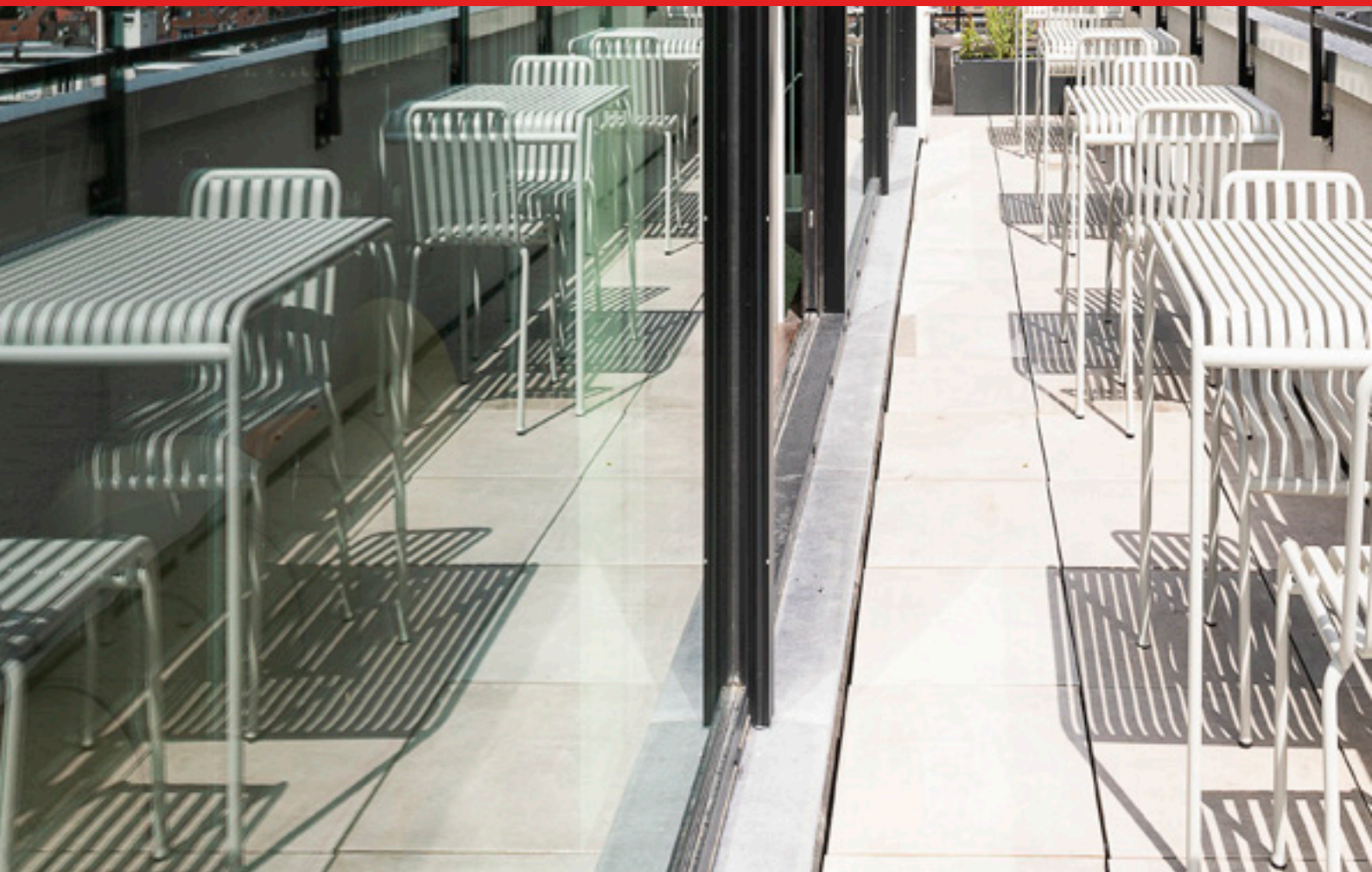


Situatie na:





MILIEU



GRI 2-22
/ 3-1 / 3-2
/ 3-3

Milieu

Milieu is voor ons geen randvoorwaarde, maar een strategische pijler. Duurzaamheid maakt al jaren deel uit van elke beslissing die we nemen. Toch gaat onze aandacht voor milieubeheer veel verder terug. Al sinds 2003 zijn we gecertificeerd volgens de NEN EN ISO 14001:2015-norm, een bewijs van onze langdurige toewijding aan verantwoord ondernemen.

Deze norm draait om het inventariseren, analyseren en optimaliseren van belangrijke milieu-indicatoren, zoals:

- Lucht en geur
- Geluid en trillingen
- Afvalstoffen
- Grond- en hulpstoffen
- Energie
- Afvalwater
- Bodem
- Verpakkingen

Op periodieke basis voeren we een uitgebreide risicoanalyse uit via de milieu-aspectenmatrix. Samen met de betrokken partijen brengen we onderstaande in kaart:

- De mogelijke milieurisico's van elke indicator binnen onze afdelingen en activiteiten.
- Hun impact op het milieu.
- De correctieve en preventieve maatregelen om risico's te beperken, te vermijden of binnen wettelijke normen te houden.

Duurzaam en efficiënt bedrijfsbeheer

Ons bedrijfsterrein van 6 hectare en onze productieplant van 35.000 m² zijn ingericht met één doel: efficiëntie combineren met milieuzorg. Onze gebouwen zijn recent gerenoveerd of nieuw gebouwd, waardoor ze optimaal geïsoleerd en energiezuinig zijn. Ook buiten houden we rekening met het milieu: we passen de nieuwste regels voor onkruidbestrijding correct toe.

De inzichten uit onze milieu-aspectenmatrix motiveren ons om elk detail van ons terrein zo in te richten dat de impact op het milieu minimaal blijft.

Innovatieve productie

Onze productie is uitgerust met moderne machines die een brede variatie aan materialen kunnen verwerken. De werkruimtes zijn ingericht voor optimale processtromen en maximale efficiëntie. Veiligheid, energieverbruik en grondstofbeheer staan daarbij centraal.

Onze fabriek is erkend als Klasse 1-inrichting en beschikt over een omgevingsvergunning van onbepaalde duur. Een strikt onderhoudsschema wordt nauwkeurig uitgevoerd door onze eigen technici. Bovendien schakelden we bijna volledig over naar LED-verlichting.

Onze productie bestaat uit gespecialiseerde afdelingen:

- Tooling
- Lasafdeling
- Lakafdeling
- Schrijnwerkerij
- Montage & inpak

Elke afdeling draagt bij aan een continue levering van hoogwaardige producten, met een focus op minimale milieubelasting. Regelmatige controles, metingen en audits zorgen voor verbetering en continuïteit.

Onze gebouwen voldoen aan de EPB-normen en zijn volledig conform de energieprestatiereggeving. Daarnaast voeren we periodiek onderzoeken uit, zoals:

- Een 10-jaarlijks oriënterend bodemonderzoek (Vlarebo)
- 5-jaarlijkse emissiemetingen op alle stookinstallaties

GRI 302-4

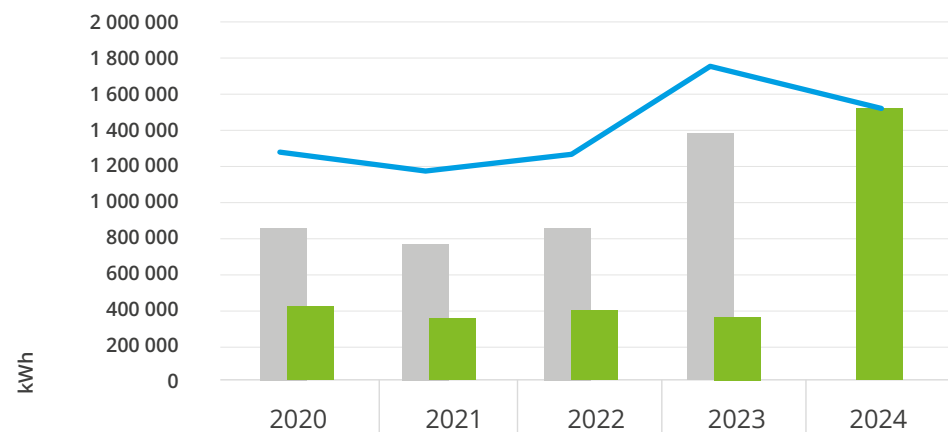
Contracten en CO₂-reductie

Een van onze meest concrete stappen richting duurzaamheid is de overschakeling naar een groen elektriciteitscontract. We gebruiken uitsluitend elektriciteit uit hernieuwbare bronnen zoals wind, zon en waterkracht.

Het resultaat? Een meetbare vermindering van onze CO₂-uitstoot. Ons energieverbruik draagt niet langer bij aan de uitstoot van broeikasgassen die gepaard gaan met fossiele energieproductie. Zo realiseren we een positieve impact op het klimaat, zonder in te boeten op efficiëntie of betrouwbaarheid.

GRI 302-1

Elektriciteitsverbruik - soort (grijs vs groen)



Soort	2020	2021	2022	2023	2024
Verbruik grijze elektriciteit	859 641	775 742	849 696	1 384 811	0
Verbruik groene elektriciteit	408 211	384 738	405 679	363 738	1 512 582
Verbruik elektriciteit	1 267 852	1 160 480	1 255 375	1 748 574	1 512 582

Milieu en producten

Wetgeving en certificeringen

Om te garanderen dat alle milieuprocedures correct worden opgevolgd, hebben we een interne milieucoördinator aangesteld. Deze persoon beheert ons milieumanagementsysteem volgens ISO 14001:2015, ziet toe op naleving van wetgeving en implementeert risicobepalende maatregelen.

Externe experts, zoals specialisten van Agoria en milieuadviesbureaus, geven ondersteuning bij de uitvoering van periodieke controles. De milieucoördinator rapporteert rechtstreeks aan de algemene directie, zodat milieuzorg een strategische prioriteit blijft.

Rapportering en monitoring

Elke maand registreren en analyseren we ons gas-, water-, elektriciteits- en afvalverbruik. Deze gegevens worden op kwartaalbasis besproken met het management en de directie. Een van onze belangrijkste actiepunten blijft de voortdurende reductie van CO₂-uitstoot.

Onze inspanningen worden ondersteund door erkende certificeringen:

- Ecovadis Zilver (behaald in juni 2024)
- MVO-Prestatieladder niveau 3
- PEFC-certificaat voor hout

Deze certificeringen zijn niet alleen een erkenning, maar ook een tool om onze duurzaamheidsstrategie te sturen.

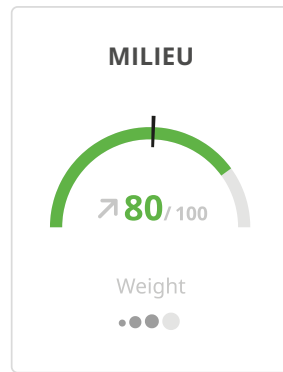
ECOVADIS ZILVER, EEN WERELDWIJDE ERKENNING

In juni 2024 behaalden we de Silver Rating van EcoVadis, een van de meest gerenommeerde duurzaamheidsbeoordelingsplatformen ter wereld. Met een score van 71 op 100 behoren we tot de beste 15% van bedrijven wereldwijd die in de afgelopen 12 maanden werden geëvalueerd.

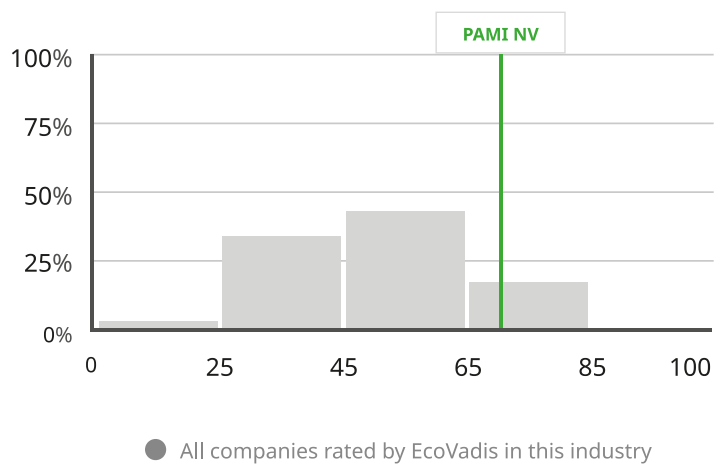
Wat deze erkenning bijzonder maakt, is niet alleen de score, maar ook de diepgang van de beoordeling. EcoVadis analyseert bedrijven op vier domeinen: milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop. Voor milieu scoorden we zelfs 80/100, ruim boven het sectorgemiddelde. Dat betekent dat onze inspanningen, van energie-efficiëntie tot afvalbeheer en circulaire processen, objectief worden erkend als toonaangevend.

Maar we zien deze zilveren medaille niet als eindpunt. Integendeel: het is een springplank naar goud. We blijven investeren in innovatie, transparantie en samenwerking om onze score verder te verbeteren. Want duurzaamheid is geen checklist, maar een continu proces van verbeteren en vernieuwen.

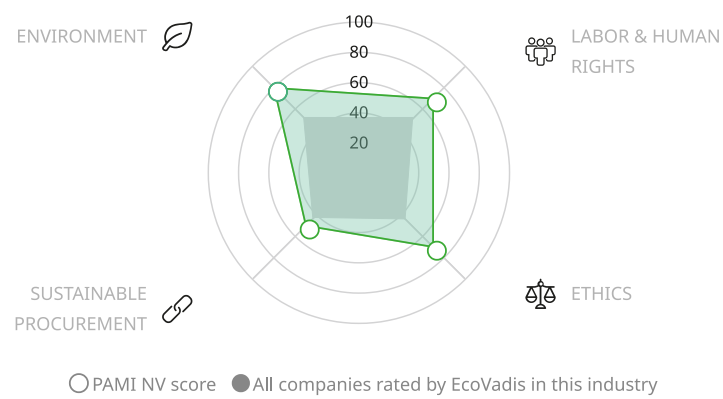




VERDELING VAN DE ALGEMENE SCORE



VERGELIJKING THEMA-SCORE



MVO-PRESTATIELADDER – PIONIER IN VERANTWOORD Ondernemen

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is voor ons geen modewoord. Al in 2013, lang voordat wetgeving of maatschappelijke druk dit vereiste, behaalden we als enige Belgische bedrijf in onze sector het MVO-Prestatieladder-certificaat niveau 3.

Deze certificering, uitgevoerd door Kiwa, is meer dan een label. Het is een objectieve toetsing van hoe wij omgaan met People, Planet, Prosperity, Peace & Partnerships. Het betekent dat we niet alleen praten over duurzaamheid, maar het meetbaar en aantoonbaar maken.

De MVO-Prestatieladder verplicht ons om stakeholders actief te betrekken, transparant te rapporteren en continu te verbeteren. Het is een dynamisch systeem: elk jaar evalueren we onze prestaties en scherpen we onze doelstellingen aan. Zo blijven we niet stilstaan, maar lopen we voorop in onze sector.

PEFC – BESCHERMING VAN BOSSEN WERELDWIJD

Hout is een van onze belangrijkste grondstoffen. Daarom dragen we een grote verantwoordelijkheid voor de herkomst ervan. Al sinds 2011 is ons beheersysteem PEFC-gecertificeerd. Dankzij onze PEFC Chain of Custody-gecertificeerde houtstromen garanderen we dat al ons hout afkomstig is uit verantwoord beheerde, duurzame bronnen.

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) is een wereldwijd erkend keurmerk dat garandeert dat bossen worden beheerd met respect voor ecologie, biodiversiteit en lokale gemeenschappen. Dit betekent dat we niet alleen voldoen aan de strenge normen, maar ook bijdragen aan het tegengaan van illegale houtkap en ontbossing. Onafhankelijke organisaties controleren de naleving van deze procedures, waardoor je zeker bent van een transparant en betrouwbaar proces.

Bij Pami betekent kiezen voor ons vakmanschap ook bijdragen aan het behoud van bossen, biodiversiteit en ecosystemen. Design moet niet alleen mooi en functioneel zijn, maar ook duurzaam en verantwoord. Zo zetten we samen een standaard voor een toekomst waarin duurzaamheid vanzelfsprekend is.



Materialen en grondstoffen

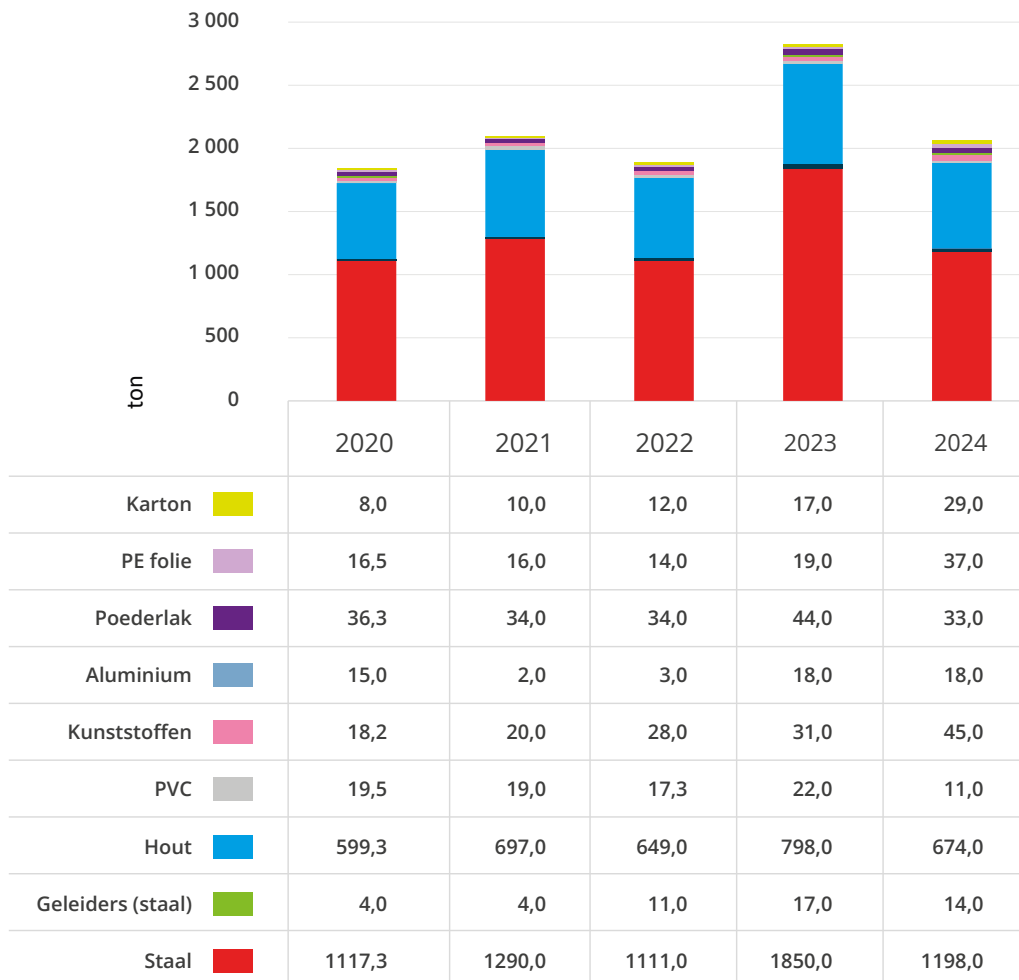
GRI 2-22
/ 3-1 / 3-2
/ 3-3

Gebruik van grondstoffen en materialen

We streven naar een duurzaam en efficiënt gebruik van grondstoffen, met een sterke focus op circulariteit en hergebruik. De kernmaterialen die we verwerken binnen onze productie omvatten staal, hout en kunststoffen. We zetten ons in om onze ecologische voetafdruk te verkleinen door bewuste materiaalkeuzes en geoptimaliseerde productieprocessen. Sinds 2006 hebben we al een mooie reductie kunnen doen van het aantal ton materiaal, waarbij voornamelijk de hoeveelheid staal (afname sinds 2006 met +/- 65%) en de afname van de hoeveelheid karton (afname sinds 2006 met +/- 28%) in het oog springen, en dat terwijl de omzet van onze maak artikelen hetzelfde is gebleven en onze andere grondstofverbruiken niet significant zijn gestegen. Deze reductie is voornamelijk te verklaren door de optimalisatie van de producten waardoor minder staal nodig is voor dezelfde sterkte van de producten te verkrijgen. De laatste jaren is de reductie van de hoeveelheid grondstoffen gestagneerd, maar zetten we wel in op het gebruik van gerecycleerd staal.

GRI 301-1

Grondstoffen



Efficiënt en duurzaam materialenbeheer

Staal, onze belangrijkste grondstof, is oneindig recyclebaar zonder kwaliteitsverlies. Door staal te recycleren besparen we tot 85% energie vergeleken met de productie van nieuw staal. Dit sluit aan bij onze ambitie om energie-efficiënte en milieubewuste productieprocessen te hanteren.

Hout vormt een andere essentiële component in onze productie. Sinds 2011 bieden we PEFC-gecertificeerd hout aan, wat garandeert dat het afkomstig is uit duurzaam beheerde bossen. Vanaf 2024 wordt zonder uitzondering 100% van ons hout uit deze duurzame bron betrokken. Dit certificaat waarborgt niet alleen de ecologische herkomst, maar garandeert ook de naleving van sociale en economische verantwoordelijke bosbouwpraktijken.

Naast staal en hout maken we gebruik van **kunststoffen en afwerkingsmaterialen**. Voor bepaalde toepassingen, zoals de productie van roldeurlamellen, gebruiken we PVC om te voldoen aan de M1-brandveiligheidsnorm. Hoewel dit materiaal ecologische uitdagingen met zich meebrengt, werken we nauw samen met onze leveranciers om duurzamere alternatieven te vinden en toe te passen zodra deze beschikbaar zijn.

Optimalisatie van afwerkingsprocessen

Binnen onze lakafdeling zetten we sterk in op efficiëntie. We maken gebruik van poederlak als afwerkingslaag voor metalen onderdelen en bundelen productieopdrachten per kleur. Dit minimaliseert kleurwissels, waardoor zowel poederverlies als energieverbruik sterk gereduceerd worden. Daarnaast wordt het spoelwater in onze reinigingsprocessen systematisch vernieuwd en hergebruikt om verspilling tegen te gaan.

In onze houtbewerkingsafdeling gebruiken we sinds 2021 een innovatieve laserafboordingstechnologie. Dit proces biedt aanzienlijke milieuvoordelen ten opzichte van traditionele lijmtechnieken, zoals een lager energieverbruik, de eliminatie van chemische lijmen en een vermindering van afvalstromen. Dit resulteert niet alleen in een duurzamere productie, maar ook in een hogere kwaliteit en levensduur van onze producten.

Lokale en circulaire aankoopstrategie

We kiezen er bewust voor om grondstoffen zo veel mogelijk binnen de eigen regio aan te kopen. Dit draagt bij aan een lagere CO₂-uitstoot door transport en verhoogt de transparantie binnen onze supply chain. Bovendien worden al onze leveranciers streng gecontroleerd, niet alleen op kwaliteit, maar ook op hun bijdrage aan een circulaire economie.

Duurzaam verpakken en transporteren

Verpakkingsmateriaal is een ander aandachtspunt binnen onze duurzaamheidsstrategie. We gebruiken voornamelijk karton en polyethyleenfolie om onze producten stofvrij en onbeschadigd bij de klant af te leveren. Deze materialen zijn grotendeels recyclebaar en worden waar mogelijk hergebruikt. Bovendien evalueren we voortdurend hoe we het gebruik van verpakkingsmaterialen verder kunnen beperken zonder concessies te doen aan de bescherming van onze producten.

Ons montageteam neemt verpakkingsmaterialen na levering terug om deze opnieuw in te zetten of correct te recyclen. Daarnaast werken we samen met VAL-I-PAC voor het verantwoord verwerken van overige verpakkingsmaterialen.

Door deze geïntegreerde aanpak zorgen we ervoor dat onze productieprocessen niet alleen voldoen aan de hoogste kwaliteitsnormen, maar ook bijdragen aan een duurzamere en circulaire economie. We blijven ons inzetten om innovatieve en milieuvriendelijke oplossingen te implementeren, met als doel een toekomstbestendige en verantwoorde bedrijfsvoering.



25,6% van onze grondstoffen komt uit gerecycleerd materiaal.
Onze producten zijn **100%** recycleerbaar.

Energie

Energiegebruik: duurzame optimalisatie

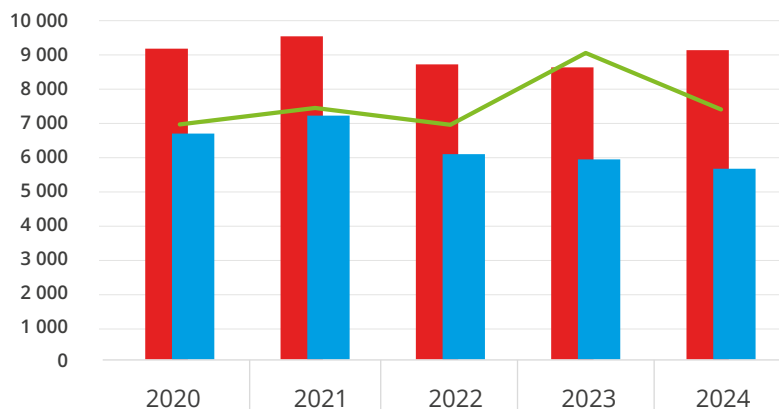
Bij Pami streven we naar een zo efficiënt mogelijk energiebeheer, gebaseerd op de principes van de Trias Energetica: het minimaliseren van de energievraag, het maximaliseren van hernieuwbare energiebronnen en het zo efficiënt mogelijk inzetten van fossiele brandstoffen waar nodig.

GRI 302-1 /
302-4

Gasverbruik: efficiënter en bewuster

Aardgas blijft de belangrijkste energiebron binnen onze processen, voornamelijk voor het verwarmen van gebouwen, sanitair water en proceswater, evenals voor onze poederlakovens. Door een continue optimalisatie van onze verwarmingssystemen en de monitoring van branderemissies, blijven we voldoen aan de strengste milieunormen. Jaar na jaar zien we een daling in het gasverbruik, zowel in totaal als in verhouding tot de omzet. Dankzij een verfijnde sturing van de verwarming in onze kantoren en de zoektocht naar geavanceerde regeltechnieken voor onze ketels in de productie, versterken we deze dalende trend.

Gasverbruik Pami & Interpam



	2020	2021	2022	2023	2024
Verbruik (MJ)/uren Pami + Interpam	36,5	37,9	34,6	34,3	36,3
Verbruik (MJ)/100€ omzet Pami + Interpam	26,5	28,6	24,1	23,5	22,2
Totaal gasverbruik GJ	6 898	7 386	6 892	8 997	7 335

GRI 302-1 /
302-4

Elektriciteitsverbruik: investeren in efficiëntie

Onze strategische investeringen in energiezuinige technologieën dragen bij aan een verminderde afhankelijkheid van aangekochte elektriciteit. Door LED-verlichting, frequentiegestuurde stofafzuiging en hoogrendementsmotoren realiseren we significante energiebesparingen. Daarnaast benutten we ons machinepark steeds efficiënter, waardoor het elektriciteitsverbruik in verhouding tot de omzet verder afneemt.

Onze zonnepaneleninstallatie speelt een cruciale rol in ons energiebeheer. In 2024 wekten we 351.468 kWh aan groene stroom op, waarvan we 251.286 kWh zelf verbruikten. Dit draagt rechtstreeks bij aan onze duurzaamheidsdoelstellingen en helpt ons de ecologische voetafdruk van onze activiteiten te verkleinen.

GRI 302-4

Duurzaam transport: elektrificatie en optimalisatie

We zetten sterk in op het verduurzamen van mobiliteit. Onze bedrijfswagens worden systematisch vervangen door volledig elektrische voertuigen. Voor dienstverplaatsingen stimuleren we carpooling en alternatieve vervoersoplossingen waar mogelijk. Daarnaast investeerden we in laadinfrastructuur (10 laadpalen), zodat onze vloot optimaal kan functioneren met hernieuwbare energie.

Voor het transport van onze producten kiezen we voor de meest energie-efficiënte vrachtwagens op het moment van aankoop. We hebben ook enkele van de meest energiezuinige bestelwagens in gebruik genomen voor de 'last mile' delivery in lage emissie zones.

Aangezien onze productie in België gebeurt en we beschikken over een logistieke afdeling met wagenpark, zijn de te overbruggen afstanden relatief kort. Dit heeft minder vervuiling tot gevolg. Bij leveringen en installaties bij klanten hanteren we een totaalleveringsprincipe om onnodige ritten en emissies te vermijden. Bovendien hebben onze vrachtwagenchauffeurs een eco-driving opleiding gevolgd, die regelmatig wordt opgefrist om zuinig rijgedrag te bevorderen.

Slimme mobiliteit

Naast de verduurzaming van ons wagenpark stimuleren we fietsmobiliteit onder onze medewerkers. We bieden fietsleasing aan via ons cafetariaplan en voorzien moderne fietsenstallingen en douches op onze bedrijfssite. Daarnaast moedigen we thuiswerk aan als middel om woon-werkverkeer te verminderen en zo onze ecologische impact verder te beperken.

Door deze gecombineerde inspanningen werken we aan een energiezuinige en milieubewuste toekomst, waarbij we voortdurend streven naar verdere optimalisatie en innovatie.

Afval

GRI 2-22

Afvalbeheer bij Pami

Duurzaamheid stopt niet bij het product, maar begint bij elk detail van het proces. Afvalbeheer is daarbij een cruciale schakel. We streven naar een efficiënt en duurzaam systeem, waarin grondstoffen maximaal worden benut en reststromen een tweede leven krijgen.

Onze focus ligt op kantoormeubilair, wat betekent dat staal en hout de belangrijkste materialen zijn waarmee we werken. Het grootste deel van ons afval komt dan ook uit deze grondstoffen. Maar in plaats van afval als eindpunt te zien, beschouwen we het als een nieuwe grondstof. Zo zetten we in op een circulaire aanpak die verspilling minimaliseert en waarde behoudt.

GRI 306-2

Optimalisatie en afvalreductie

Afvalreductie is geen losse actie, maar een integraal onderdeel van onze productontwikkeling en productieprocessen. We optimaliseren het gebruik van staal en hout om verspilling te beperken, zonder in te boeten op kwaliteit of functionaliteit. Deze aanpak heeft geleid tot een aanzienlijke daling van materiaalverbruik en restafval.

Daarnaast beheren we onze afvalstromen intern en werken we samen met erkende verwerkers zoals Renewi en Berkmans. Dankzij samenwerkingen wordt staalafval volledig omgezet in nieuwe grondstoffen. Zelfs overschotten van poedercoating krijgen een tweede leven als akoestische componenten voor diverse sectoren.

Ook andere materialen krijgen aandacht: karton, harde plastics, PE-folie, gevaarlijke afvalstoffen, TL-lampen, afvaloliën, lege spuitbussen en houtstof worden apart ingezameld en via erkende ophalers gerecycled.

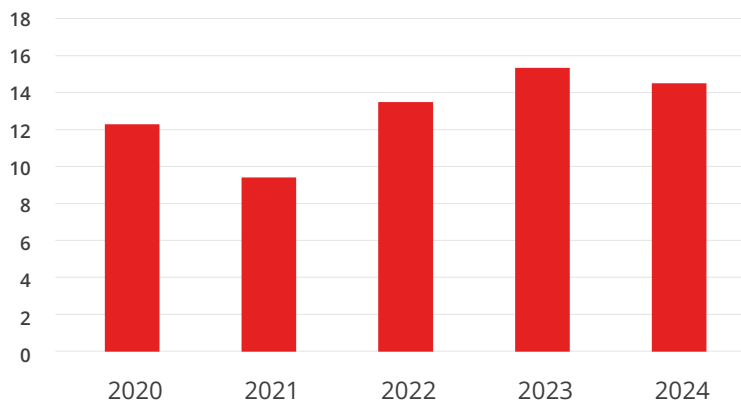
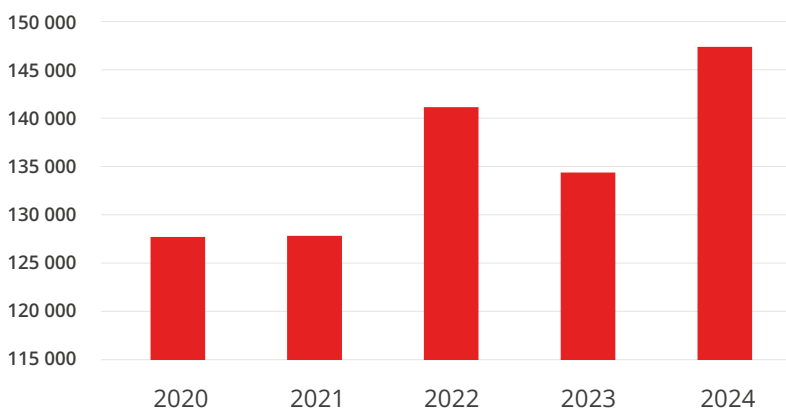
GRI 306-2

Efficiënte verpakkingsmethodes

Afval ontstaat niet alleen tijdens productie, maar ook bij verpakking en transport. Daarom hanteren we een doordachte verpakkingsstrategie met herbruikbare en recycleerbare materialen zoals karton en polyethyleenfolie. Ons montageteam neemt na installatie de verpakkingsmaterialen terug mee, sorteert ze en hergebruikt ze waar mogelijk.

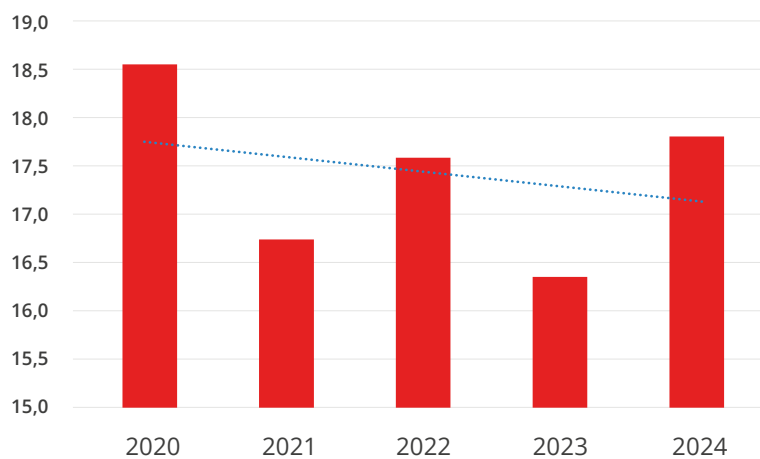


GRI 301-2

Hergebruikte kartonnen verpakking (ton)**Hergeruikte verpakkingen (aantallen)**

Het resultaat? Een indrukwekkende 28% reductie in kartonverbruik in 18 jaar tijd. De 29 ton karton die we jaarlijks nog gebruiken, bestaat bovendien voor 100% uit gerecycled materiaal.

Voor andere verpakkingsmaterialen, zoals folies en beschermmaterialen, blijven we duurzame alternatieven onderzoeken. Door slimme materiaalkeuzes en optimalisatie van logistieke processen beperken we het afvalvolume drastisch. Rechtstreekse levering bij klanten vermindert bijvoorbeeld de nood aan extra verpakking en minimaliseert schade tijdens transport. Zo dragen we bij aan een circulaire economie waarin grondstoffen maximaal worden hergebruikt.

Totaal afval (g) / 1€ omzet

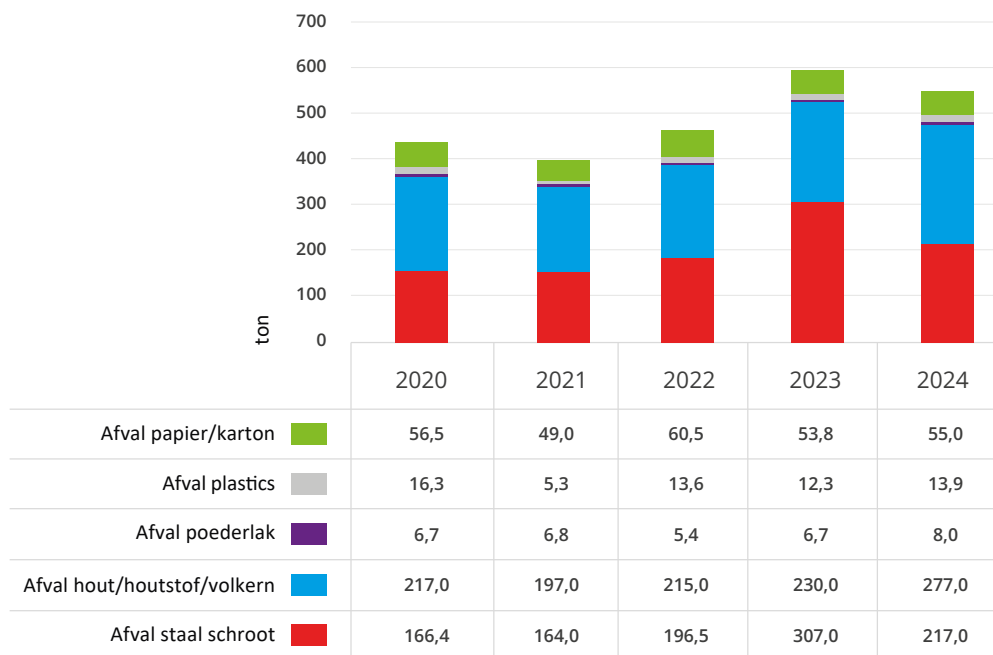
GRI 306-1 /
306-3 /
306-4

Duurzaam afvalbeheer en registratie

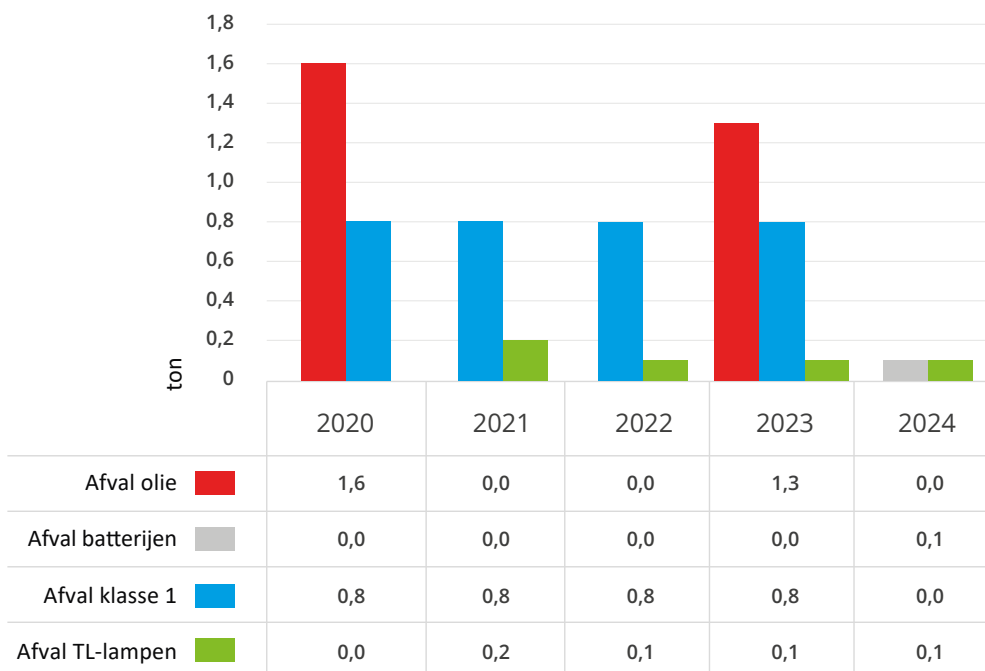
Afvalbeheer is niet alleen een operationele taak, maar een strategische pijler in ons duurzaamheidsbeleid. We brengen alle afvalstromen gedetailleerd in kaart en nemen gerichte maatregelen om ze te beperken.

Transparantie is daarbij essentieel. Elk jaar dienen we een integraal milieujarverslag in bij OVAM, waarin we onze inspanningen rond afvalbeheer en recyclage documenteren. Deze registratie helpt ons niet alleen om wetgeving na te leven, maar ook om processen continu te verbeteren en onze ecologische voetafdruk te verkleinen.

Afval grondstoffen



Afval nevenstromen



Toekomstgerichte initiatieven

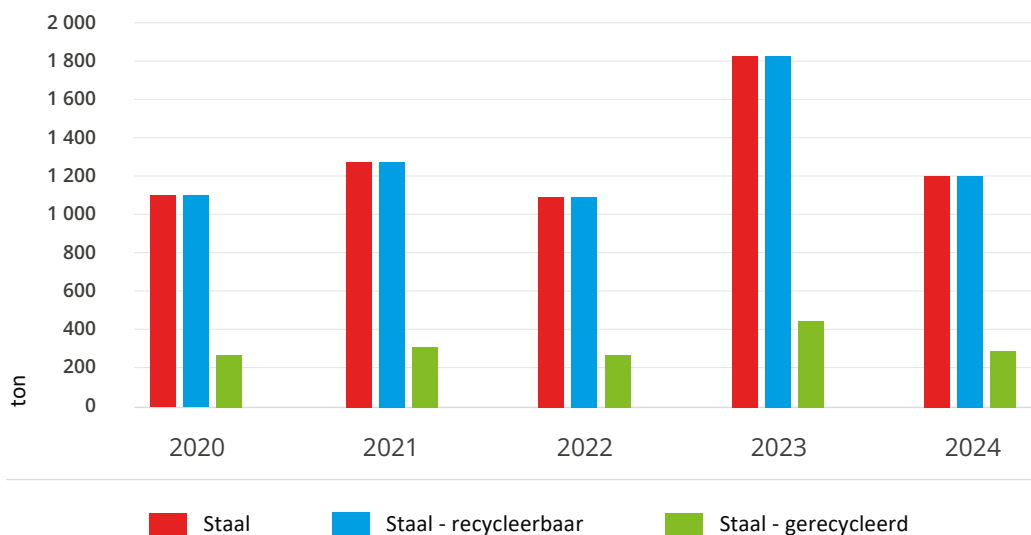
Onze ambitie stopt niet bij wat we vandaag doen. We blijven zoeken naar innovatieve manieren om afval verder te reduceren. Door het gebruik van hoogwaardige, kwalitatieve materialen hebben onze producten een lange levensduur en zijn ze bovendien 100% recyclebaar. Aan het einde van hun levenscyclus engageren we ons om producten terug te nemen voor recyclage.

Daarnaast evalueren we onze processen regelmatig om lekverliezen in perslucht- en watercircuits op te sporen en te verhelpen.

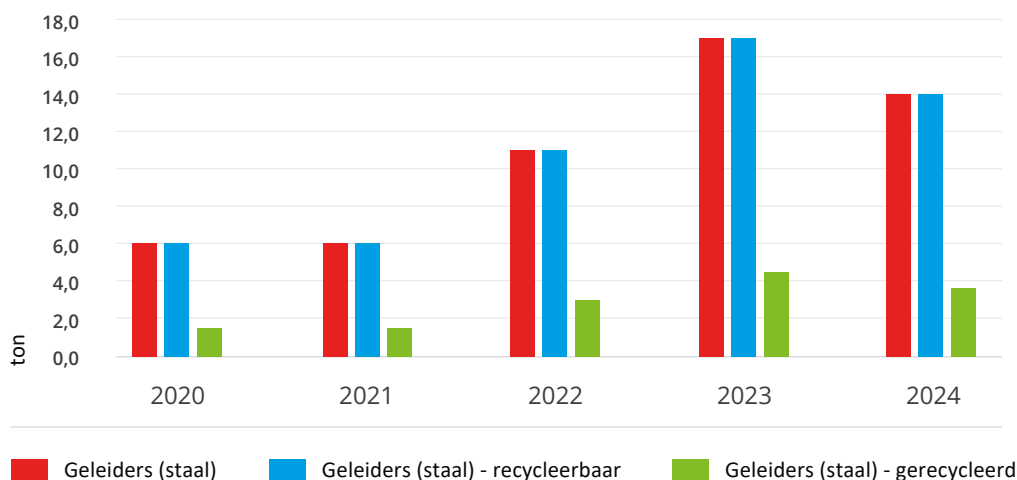
Onze interne en externe focus, ondersteund door duurzaamheidscertificeringen, zorgt ervoor dat we elke kans aangrijpen om onze onderneming nog duurzamer te maken.

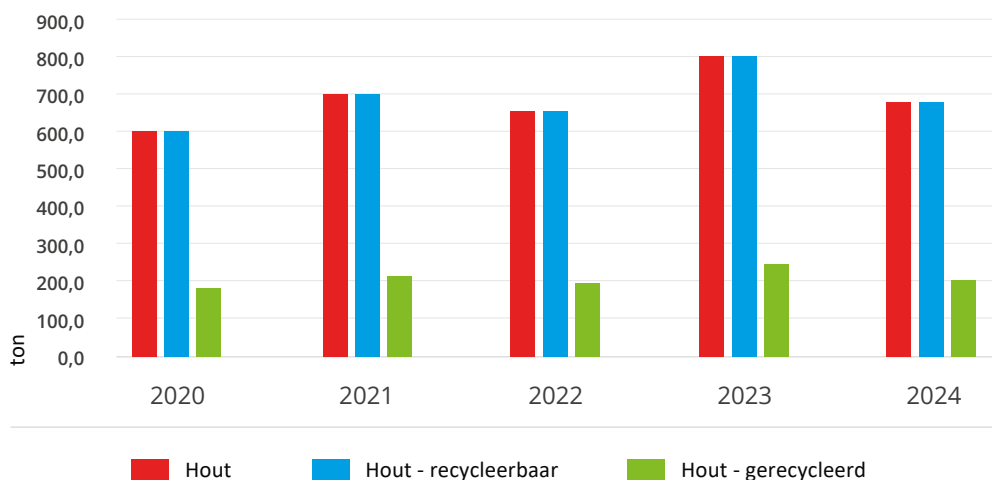
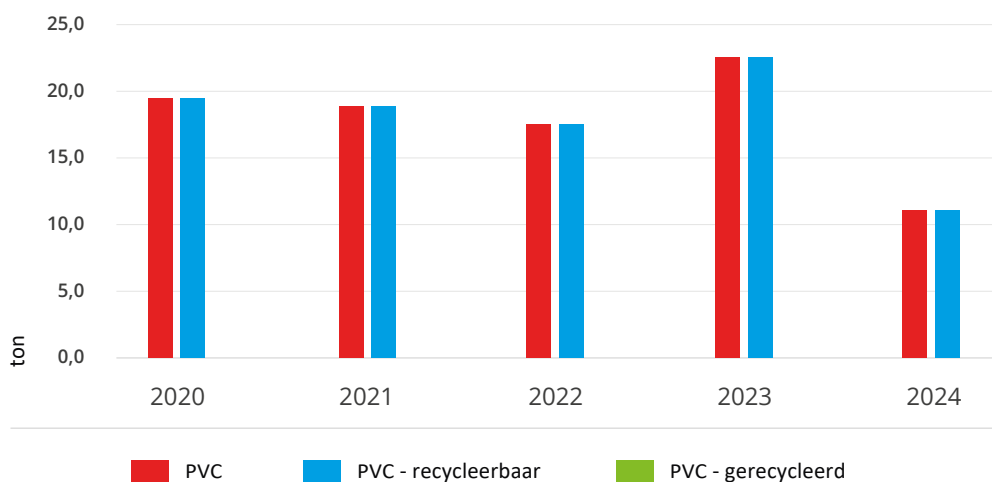
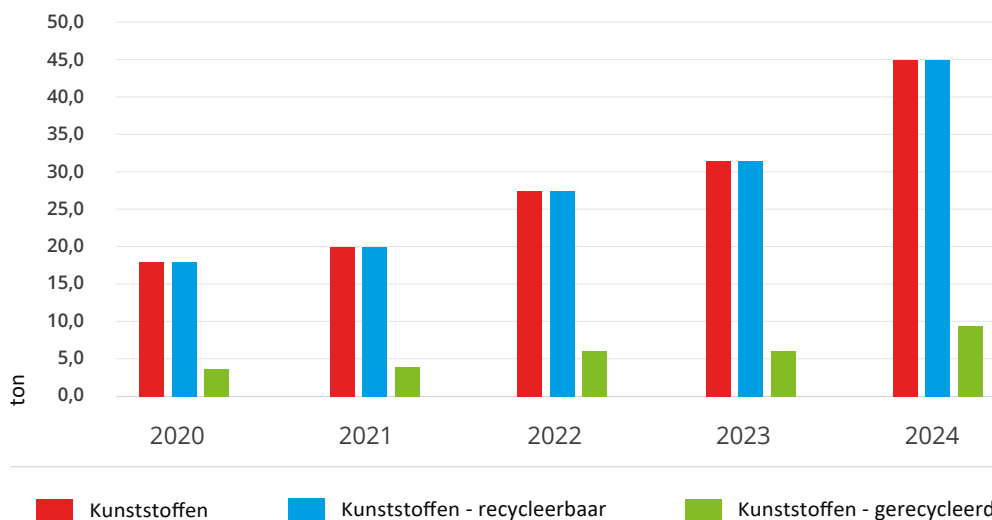
GRI 301-1

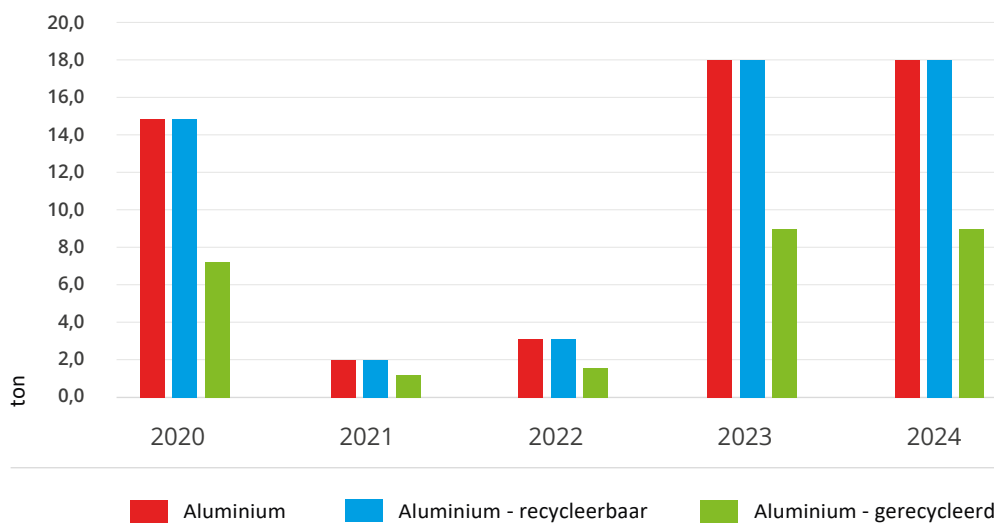
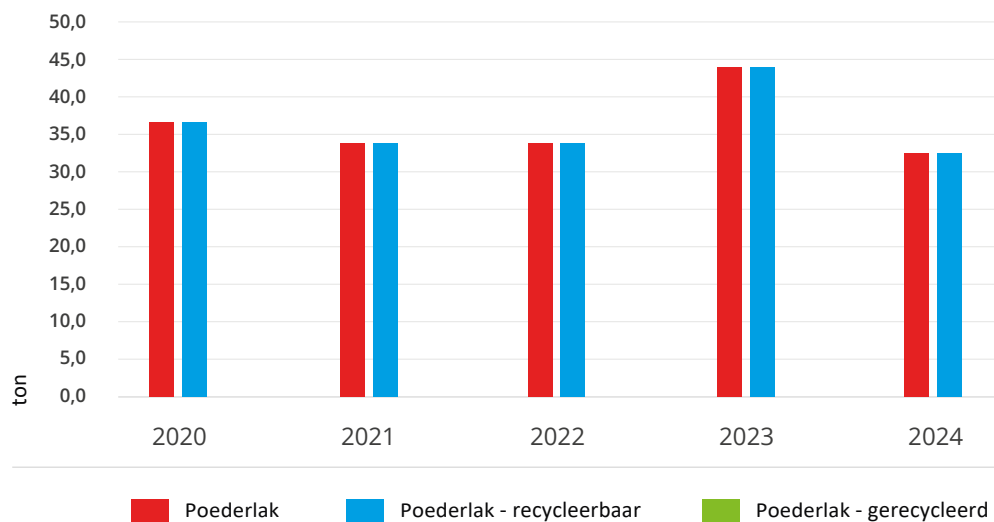
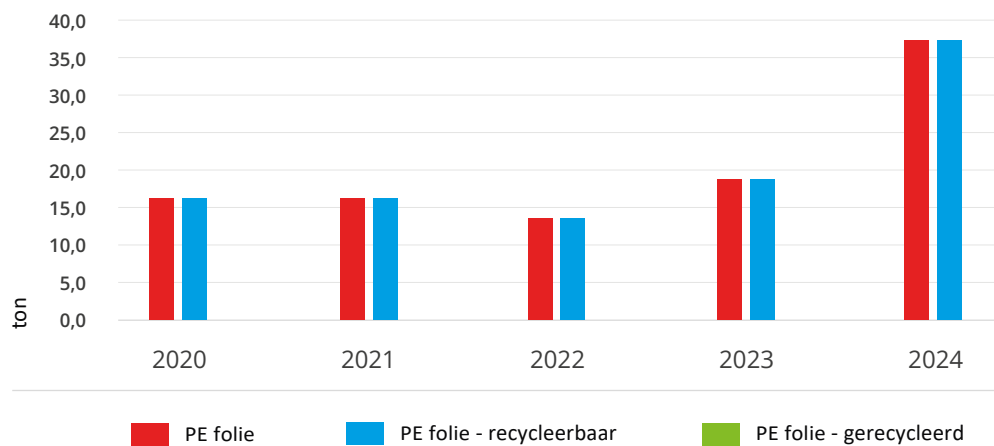
Staal totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar



Geleiders totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar



Hout totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar**PVC totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar****Kunststoffen totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar**

Aluminium totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar**Poederlak totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar****PE folie totaal - gerecycleerd aantal - recycleerbaar**

Emissies

GRI 3-1 /
3-3 / 305-1
/ 305-2 /
305-3

Scopes

Om de CO₂-uitstoot van onze organisatie goed te begrijpen en te verminderen, wordt deze onderverdeeld in drie scopes volgens het Greenhouse Gas Protocol.

- Scope 1: Directe emissies**
 Dit omvat de uitstoot die direct voortkomt uit eigen bedrijfsactiviteiten, zoals het verbruik van aardgas, brandstof voor bedrijfsvoertuigen en industriële processen.
- Scope 2: Indirecte emissies uit energieverbruik**
 Hier gaat het om de CO₂-uitstoot die ontstaat bij de productie van ingekochte elektriciteit, warmte en koeling. Hoewel een bedrijf deze energie niet zelf opwekt, draagt het wel bij aan de vraag en dus de uitstoot.
- Scope 3: Indirecte emissies in de keten**
 Deze categorie omvat alle overige emissies die voortkomen uit activiteiten buiten de directe controle van een bedrijf, zoals de uitstoot van leveranciers, transport, woon-werkverkeer en het gebruik van verkochte producten.

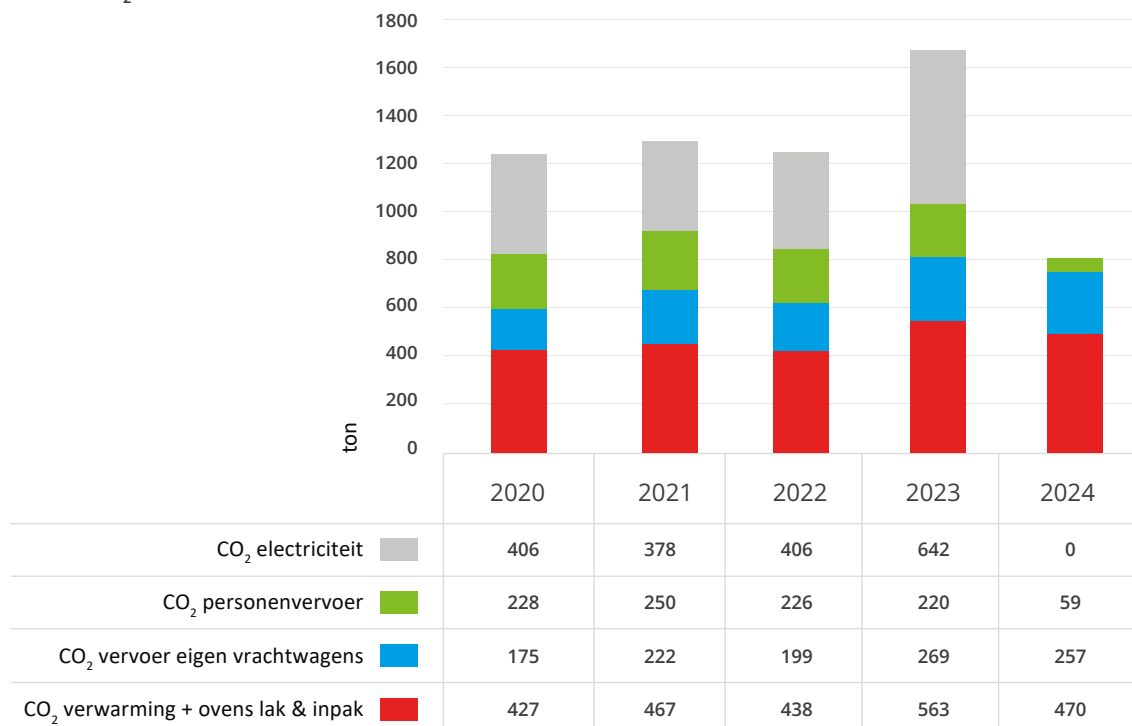
Scope 3 is de grootste en meest complexe categorie, omdat het de volledige levenscyclus van producten en diensten omvat. Door inzicht te krijgen in deze drie scopes kan Pami gerichte maatregelen nemen om hun klimaatimpact te verkleinen en duurzamer te opereren.

Evolutie-overzicht

Pami hanteert het internationaal erkende GHG-protocol als normenkader. De emissieberekeningen zijn uitgevoerd conform de 'Bilan Carbone'-methodologie van ADEME en gebaseerd op geactualiseerde data uit de GABI-databanken. Deze aanpak garandeert een nauwkeurige en betrouwbare bepaling van onze CO₂-voetafdruk, volledig in lijn met internationale standaarden.

Wij zetten momenteel sterk in op het realiseren van CO₂-neutraliteit binnen onze eigen operaties, met focus op Scope 1 en Scope 2-emissies. Denk hierbij aan het verduurzamen van ons energieverbruik, productieprocessen en eigen transport. We streven ernaar om tegen 2030 CO₂-neutraliteit te bereiken voor scope 1- en scope 2-emissies. Tegelijk zijn we gestart met het stapsgewijs in kaart brengen van onze Scope 3-emissies, zodat we op termijn ook in de volledige waardeketen gerichte maatregelen kunnen nemen om onze klimaatimpact verder te reduceren.

Totaal CO₂-uitstoot



Elektriciteit, afval, transport

GRI 3-1 /
3-3 / 302-1 /
302-4

ELEKTRICITEIT

In het kader van onze duurzaamheidsdoelstellingen hebben we in het afgelopen jaar belangrijke stappen gezet om ons elektriciteitsverbruik te reduceren en onze CO₂-uitstoot te beperken.

Om het energieverbruik in onze gebouwen te verlagen, hebben we gekozen voor energie-efficiënte TL-verlichting in alle relevante ruimtes. Deze maatregel draagt bij aan een lager stroomverbruik zonder in te boeten op lichtkwaliteit of veiligheid. Binnen onze productieomgeving, hebben we ook ingezet op frequentiegestuurde stofafzuiging en hoogrendemenstmotoren om ons verbruik te doen dalen.

Daarnaast zijn alle interne voertuigen binnen onze productieomgeving volledig elektrisch. Dit zorgt niet alleen voor een aanzienlijke vermindering van het elektriciteitsverbruik ten opzichte van traditionele verbrandingsmotoren, maar draagt ook bij aan een stillere en schonere werkomgeving.

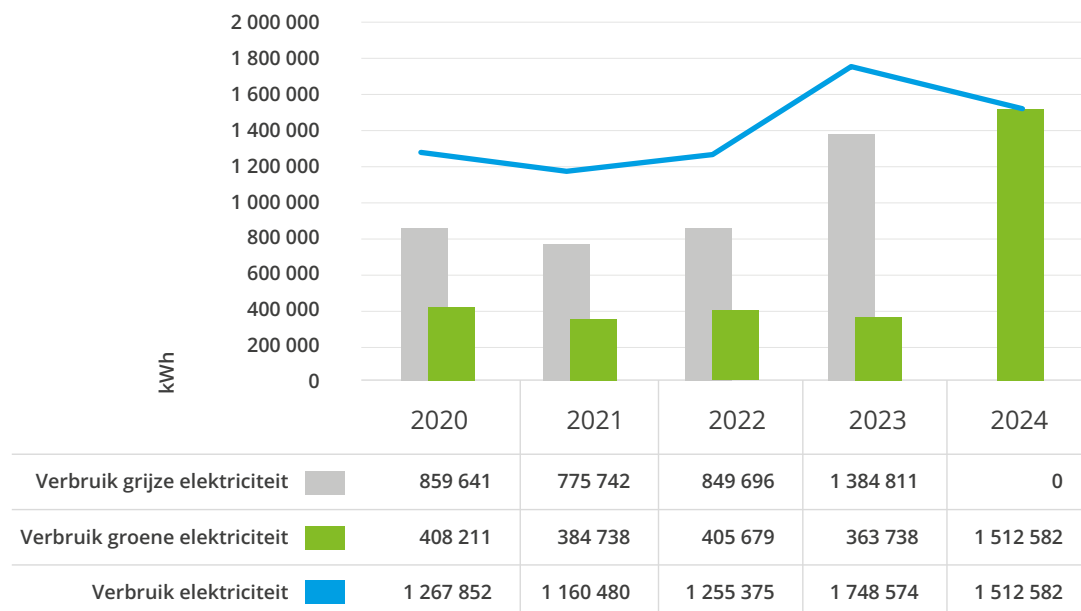
Bij de aankoop van nieuwe voertuigen kiezen we zoveel mogelijk voor elektrische modellen, of minstens hybride alternatieven. Voor het eigen transport naar de werven maken we momenteel nog gebruik van voertuigen op fossiele brandstoffen. We erkennen de impact hiervan en hebben een gefaseerd transitieplan opgesteld om deze voertuigen op termijn te vervangen door elektrische alternatieven, rekening houdend met technische haalbaarheid en infrastructuur.

Sinds de start van onze metingen in 2006, toen het totale elektriciteitsverbruik nog 2.053.317 kWh bedroeg, hebben we een duidelijke neerwaartse tendens gerealiseerd. Dankzij gerichte inspanningen zoals de omschakeling naar energie-efficiënte verlichting, optimalisatie van productieprocessen en het invoeren van slimme regelsystemen, is het verbruik in 2024 gedaald tot 1.512.582 kWh — een reductie van meer dan 25% over een periode van 18 jaar.

Naast deze structurele maatregelen hebben we in 2024 ook de stap gezet naar een groen stroomcontract, waarmee we voortaan uitsluitend elektriciteit afnemen uit hernieuwbare bronnen. Deze keuze heeft een directe impact gehad op onze scope 2 CO₂-uitstoot, die aanzienlijk is verminderd doordat de aangekochte elektriciteit niet langer afkomstig is uit fossiele bronnen.

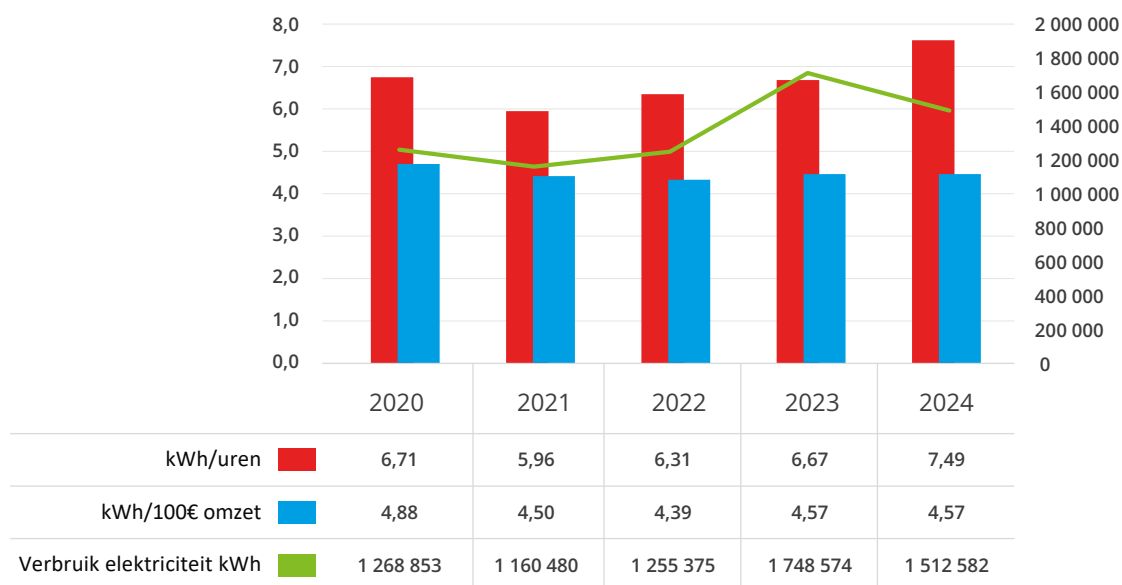
Hoewel het verbruik de afgelopen vijf jaar relatief stabiel is gebleven, beschouwen we dit niet als een eindpunt. Integendeel: we blijven investeren in de toekomst. In de komende jaren willen we stap voor stap inzetten op technologische vernieuwing binnen onze productieomgeving, met bijzondere aandacht voor het energieverbruik van machines en de verdere elektrificatie van ons wagenpark. Zo bouwen we verder aan een energie-efficiënte en klimaatbewuste onderneming.

Elektriciteitsverbruik - soort (grijs - groen)



GRI 302-3

Elektriciteitsverbruik Pami & Interpam: omzet / productie-eenheid



TRANSPORT

Onze productie- en logistieke activiteiten zijn strategisch gesitueerd in België, waarbij het merendeel van onze klanten en leveranciers zich binnen een straal van 500 kilometer bevindt. Deze geografische nabijheid stelt ons in staat om transportafstanden aanzienlijk te beperken, wat rechtstreeks bijdraagt aan de reductie van onze CO₂-uitstoot.

Bij installaties verkiezen we totaallevering boven gefaseerde zendingen, om het aantal ritten te minimaliseren. Daarnaast investeren we in de bijscholing van onze vrachtwagenchauffeurs via eco-driving opleidingen, waarmee we het rijgedrag optimaliseren en het brandstofverbruik verlagen.

Sinds 2022 zijn we gestart met ons volledig wagenpark te vervangen door full electric bedrijfswagens. Voor groepsverplaatsingen stimuleren we actief carpooling, met een bezetting van vier personen per voertuig. Hoewel het openbaar vervoer niet altijd een haalbare optie is door beperkte bereikbaarheid, biedt gecombineerd vervoer vaak een efficiënte oplossing.

Ook op het vlak van werkorganisatie nemen we onze verantwoordelijkheid. Thuiswerk wordt maximaal aangemoedigd, niet alleen intern, maar ook bij onze klanten, die we ondersteunen met specifiek ontworpen thuiswerkmeubilair dat ergonomie en duurzaamheid combineert.

Een belangrijke stap in onze interne verduurzaming is dat al het intern transport binnen onze productieomgeving reeds volledig elektrisch verloopt. Dit betekent dat heftrucks, palletwagens en andere interne transportmiddelen geen directe uitstoot meer veroorzaken, wat bijdraagt aan een stillere, veiligere en schonere werkomgeving.

AFVAL

Als producent van kantoormeubilair en totaalinrichtingen nemen wij afvalreductie ernstig, en dit op elk niveau van onze werking. In onze productie gebruiken we materialen zoals hout, staal, plastic, poederlak, papier en karton — die ook als afvalstroom terugkeren. Daarnaast beheren we specifieke afvalstromen zoals batterijen, olie, TL-lampen en klasse 1-afval, conform de geldende milieuwetgeving.

De vermindering van ons afvalvolume is in grote mate te danken aan de optimalisatie van ons productdesign. Onze ontwerpers worden actief opgeleid om te tekenen met oog op afvalbeperking, waardoor verspilling al in de ontwerpfase wordt aangepakt. Ook in de materiaalkeuze maken we bewuste keuzes: we gebruiken karton en PE die recycleerbaar en herbruikbaar zijn, zowel in productie als in verpakking.

Onze monteurs brengen het afval dat ontstaat op de werf systematisch terug naar onze site. Daar wordt het uitgesorteerd, en herbruikbare materialen worden opnieuw ingezet in onze processen. Jaarlijks kunnen we zo 20 tot 25% van het gebruikte karton hergebruiken, wat een tastbare bijdrage levert aan onze circulaire aanpak.

Bij het verpakken van onze producten maken we eveneens gebruik van PE en karton, waarvan een deel opnieuw wordt ingezet. Daarnaast lopen er projecten rond verpakkingsoptimalisatie, met als doel het materiaalgebruik verder te beperken. Voor handelsgoederen streven we ernaar om deze rechtstreeks aan de klant te leveren, waardoor onnodig transport en extra verpakkingsmateriaal vermeden worden.

We houden jaarlijks een afvalstoffenregister bij en dienen een jaarverslag in bij OVAM, waarmee we onze afvalstromen nauwgezet opvolgen. Deze data vormen de basis voor verdere verbeteracties. Ondanks een stijgende omzet in de afgelopen jaren, is de kost van ons afval in dalende lijn. Dit is niet het gevolg van lagere ophalingstarieven, maar van onze gerichte investeringen in verpakkingsreductie en afvalbeheersing.

Onze afvalophaler, Vandenberk, is een vaste partner in dit traject en ondersteunt ons bij de correcte verwerking en rapportering van onze afvalstromen.

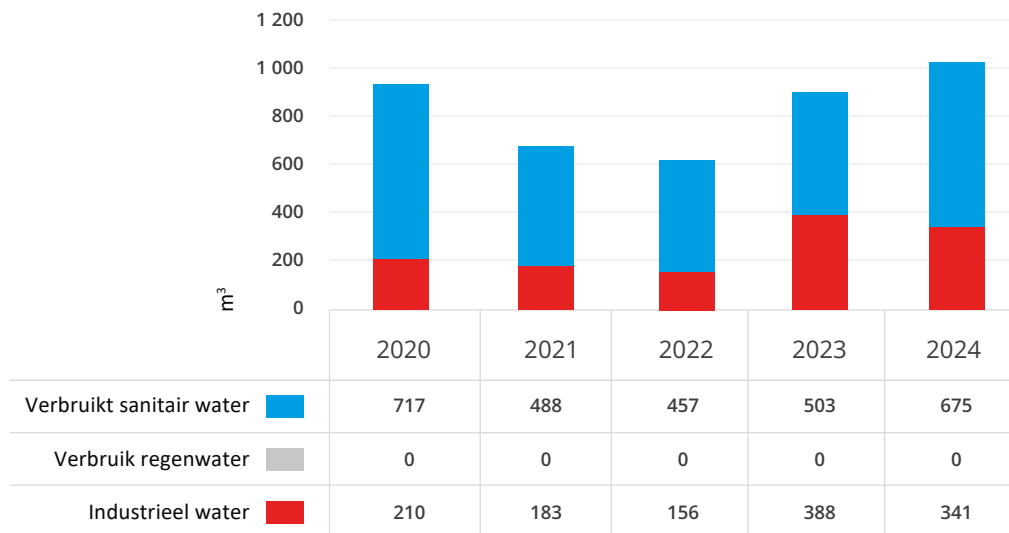
GRI 3-1 /
3-3 / 301-2 /
306-1 /
306-2 /
306-3 /
306-4

GRI 2-22 /
3-1 / 3-3 /
303-1 /
303-3

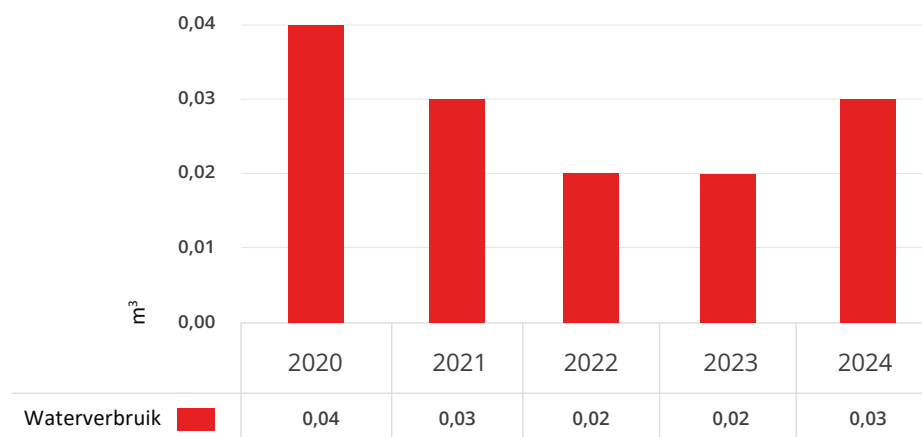
Waterbeheer

Water is een waardevolle bron en daarom zetten we ons in voor een duurzaam en efficiënt watergebruik. Door de jaren heen hebben we aanzienlijke vooruitgang geboekt in het verminderen van ons proceswaterverbruik. Dankzij gerichte optimalisaties en investeringen in geavanceerde technologieën hebben we ons waterverbruik met 30% gereduceerd ten opzichte van 2006.

Totaal waterverbruik m³



Waterverbruik per 1000 € omzet



Efficiënt gebruik van proceswater

Een van de sleutelementen in ons waterbeheer is onze ontvettingsinstallatie, die een cruciale rol speelt in de voorbehandeling van metalen onderdelen voordat ze worden gelakt. Dit proces vereist water, maar door een geavanceerd hergebruikssysteem kunnen we het water na ontvetting systematisch recyclen. Enkel een klein restvolume afvalwater wordt niet geloosd, maar op een verantwoorde manier afgevoerd via een erkende verwerker. Dit betekent dat we geen proceswater lozen in het milieu en officieel erkend zijn als 'nullozer'.

Om verspilling verder te minimaliseren, passen we een cascadesysteem toe binnen onze processen. Dit systeem zorgt ervoor dat water zoveel mogelijk opnieuw wordt gebruikt voordat het wordt vervangen.

Monitoring en controle

Een nauwgezette controle van ons waterverbruik is essentieel om efficiënt te blijven werken en waterverlies te vermijden. Daarom controleren we onze watermeters maandelijks, zodat eventuele afwijkingen snel worden opgemerkt en gecorrigeerd. Deze systematische aanpak stelt ons in staat om zowel de financiële als milieu-impact van ons waterverbruik te beperken.

Sanitair waterverbruik en regenwateropvang

Naast proceswater verbruiken we ook sanitair water, bijvoorbeeld voor de behoeften van onze medewerkers. We stimuleren een doordacht en zuinig watergebruik, en hebben doorheen de jaren verschillende maatregelen genomen om het verbruik te beperken. Zo zijn er waterbesparende voorzieningen op het bedrijfsterrein en worden medewerkers bewust gemaakt van de impact van hun watergebruik.

Om ons waterbeheer verder te verduurzamen, vangen we regenwater op in vier bezinkbekkens op ons terrein. Dit water kan op een gecontroleerde manier worden afgevoerd, wat niet alleen de druk op de riolering vermindert, maar ook bijdraagt aan een verantwoord waterbeheer.

Continue verbetering en duurzaam engagement

Onze inspanningen op het vlak van waterbeheer hebben geleid tot een gestage daling van het industrieel waterverbruik. Hoewel schommelingen soms onvermijdelijk zijn, blijven we streven naar optimalisatie. Door ons watergebruik continu te monitoren en ons proces steeds verder te verfijnen, garanderen we een minimale impact op het milieu.

Duurzaam waterbeheer is niet alleen een verantwoordelijkheid, maar ook een kans om slimmer en efficiënter te werken. Onze erkende nullozingsstatus, gekoppeld aan continue innovatie en bewuste monitoring, onderstreept onze toewijding aan milieubewust ondernemen.



SOCIAAL



GRI 3-1
/ 3-3

Ons imago als werkgever

Bij Pami begint elk verhaal bij mensen. Al meer dan 65 jaar bouwen we niet alleen kantooromgevingen, maar ook teams die elkaar versterken. Met één overtuiging: "Together. Works Better." Geen loze belofte, maar een overtuiging die we elke dag proberen waar te maken. Je voelt het op de werkvloer, wanneer collega's elkaar spontaan aanspreken, wanneer teams over afdelingen heen meedenken, wanneer een nieuw gezicht warm onthaald wordt, of wanneer we een collega met pensioen bewust uitzwaaien.

We willen een werkgever zijn waar je je betrokken, gewaardeerd en uitgedaagd voelt. Daarom bouwen we doelgericht aan een cultuur van vertrouwen en transparantie. In 2024 en 2025 zetten we hier extra op in: we versterken interne communicatie (met ruimte voor feedback en duiding), we investeren in welzijn en inclusie en we creëren momenten van verbinding. Het zijn geen losse initiatieven, maar schakels in één verhaal: een werkplek waar je elke dag graag binnenstapt.

Onze missie is helder én krachtig: werkomgevingen creëren waarin mensen hun werk met voldoening en efficiëntie kunnen doen. Dat geldt niet alleen voor onze klanten, maar ook voor onze eigen medewerkers. Hoe brengen we dat in praktijk? Door vijf pijlers die ons dagelijks handelen sturen:

- **Betrokkenheid:** via het Pami Café, personeelsvergaderingen en events zoals de zomer-BBQ en nieuwjaarsreceptie brengen we collega's samen, over afdelingen heen.
- **Open communicatie:** we luisteren, geven duiding en delen informatie. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek 2024 vormen de basis voor verbeteracties.
- **Inclusie en welzijn:** via het Welt-traject (VOKA), een anti-pestbeleid, een actueel hitteplan in de productie, en blijvende aandacht voor ergonomie en psychosociaal welzijn maken we dat concreet.
- **Flexibiliteit:** deeltijds werken en thuiswerk worden afgestemd op de noden van medewerkers en systematisch geëvalueerd.
- **Aandacht voor levensgebeurtenissen:** hier tonen we wat mensgericht werken betekent: bij pensioen hoort een persoonlijk, warm afscheid, bij geboorte of overlijden erkenning en nabijheid; voor langdurig ziekten blijven we in contact en werken we re-integratie op maat uit.

In 2024 vernieuwden we onze onboarding: een vernieuwde, frisse onthaalbrochure, gerichte opleidingen en structurele opvolging zorgen voor een warm welkom. En waar een loopbaan eindigt, zorgen outplacement en kennisinventarisatie voor een waardige uitstroom, mét overdracht van expertise.

Tegelijk vernieuwden we onze evaluatiecyclus tot een open ontwikkelingsgesprek. In 2025 ondersteunen we leidinggevenden via het BLM-traject in leiderschapsstijl en gespreksvoering, zodat onze waarden - Teamwork, Kwaliteit, Klantgerichtheid, Flexibiliteit, Passie, Innovatie en Integriteit - elke dag voelbaar worden.

Gezondheid en welzijn lopen als een rode draad door dit alles: veilige werkplekken, ergonomische voorzieningen, koel drinkwater, aangepaste werkkledij en een actueel hitteplan. Mentaal welzijn verankeren we met een anti-pestbeleid, een gestructureerde feedbackcultuur en investeringen in groepsdynamiek. En ook duurzame mobiliteit krijgt vorm via ons fietsleaseplan en aangepaste infrastructuur.

GRI 404-3

We blijven meten en verbeteren. Elke drie jaar peilen we via een tevredenheidsonderzoek (laatste in 2024) hoe we ervoor staan. De uitkomst in 2024 lag iets lager dan in 2020 (mede door economische onzekerheid en tijdelijke werkloosheid), maar vooral leverde het waardevolle inzichten op. Daarom zetten we in op het Pami Café, regelmatige personeelsvergaderingen, een vernieuwde interne nieuwsbrief, coaching voor leidinggevenden en een herwerkte evaluatiecyclus. In 2027 herhalen we het onderzoek om de impact te meten.

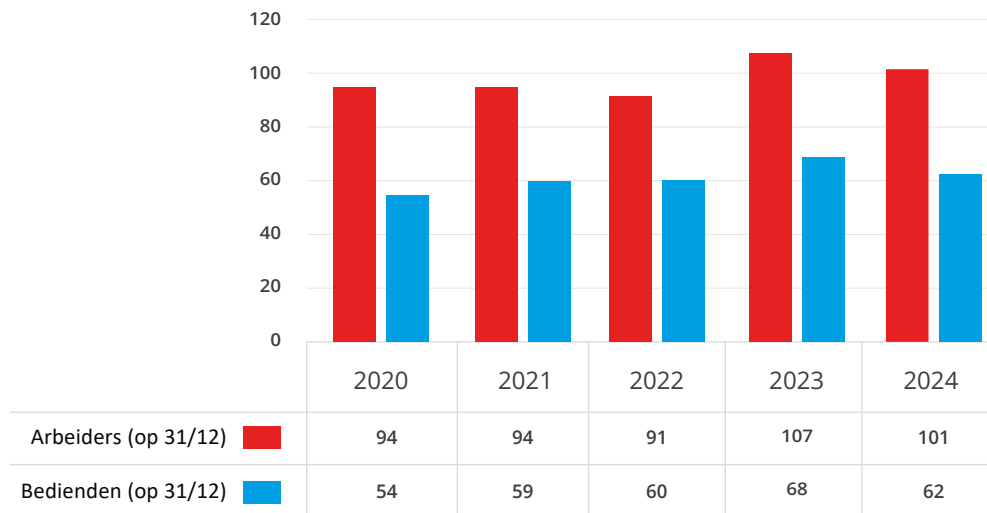


Werknemers

Ons personeelsbestand in beeld:

Momenteel worden geen cijfers van externen bijgehouden met uitzondering van uitzendkrachten.

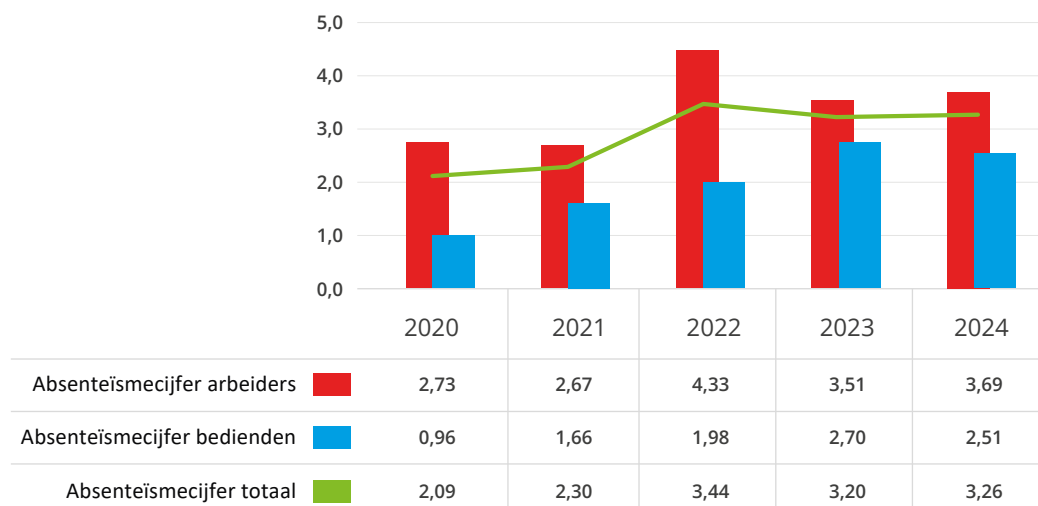
Aantal - arbeiders vs bedienden



Personeelscijfers

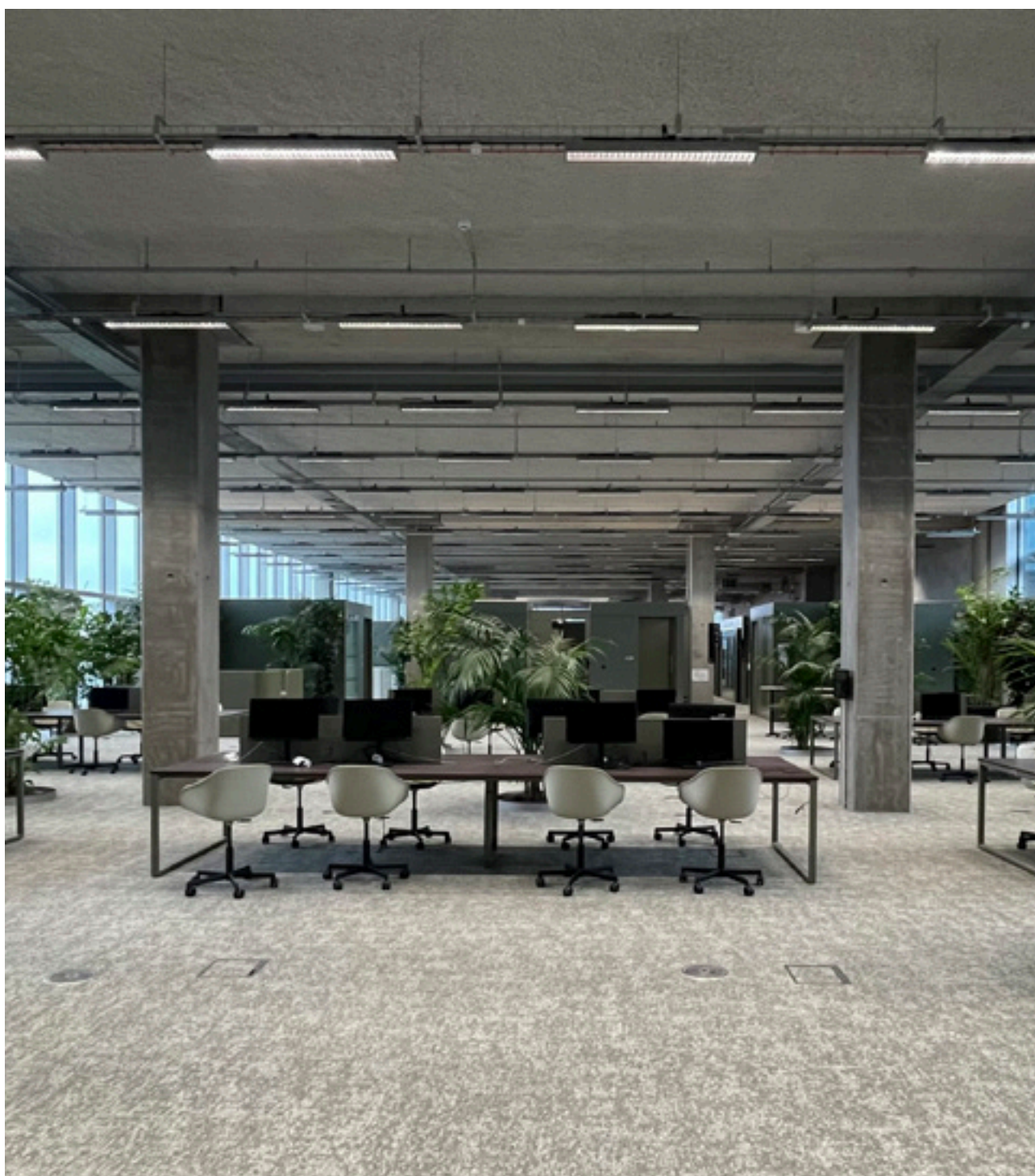
De meest treffende graadmeter voor een gezonde organisatie is soms stilte: geen pieken, geen alarm. In 2024 bleef het ziekteverzuim stabiel ten opzichte van 2023. Zoals in voorgaande jaren ligt het cijfer bij arbeiders structureel iets hoger dan bij bedienden, maar het totale verzuim blijft de voorbije drie jaar beheersbaar. Dat is geen toeval. We hanteren een actief aanwezigheidsbeleid met preventie, opvolging en re-integratie als drie sporen. Bij langdurige afwezigheid kiezen we bewust voor menselijk contact: een attente boodschap, overleg op maat, en waar mogelijk een geleidelijke terugkeer die werkt voor medewerker én team. Gesprekken bij frequent verzuim helpen noden tijdig te detecteren.

Absenteïsme %

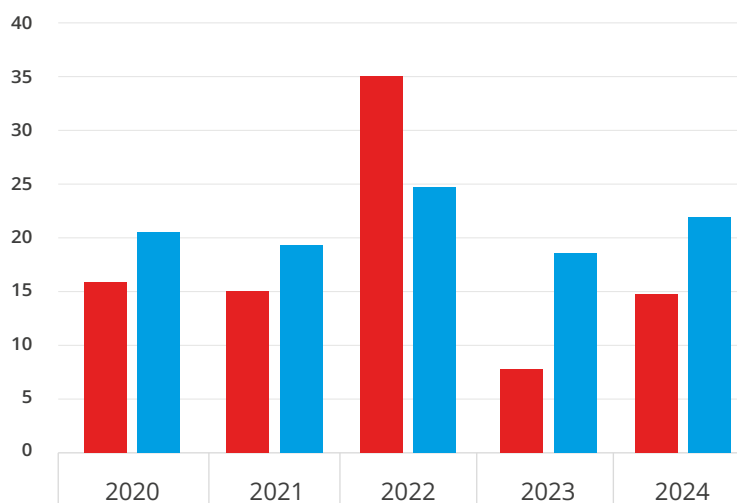


GRI 403-9

Ook veiligheid laat zich in 2024 opmerken door wat níét gebeurde: weinig incidenten, duidelijke afspraken en het gevoel dat iedereen weet wat te doen. We noteerden slechts 37 dagen werkverlet door arbeidsongevallen—een verdere daling t.o.v. 2023. Dat resultaat is het gevolg van heldere instructies, regelmatige sensibilisering, de proactieve werking van het comité Preventie en Bescherming, en de uitbreiding van het takenpakket van ons intern team Gezondheid & Veiligheid, waardoor veiligheid structureel in onze werking verankerd is.

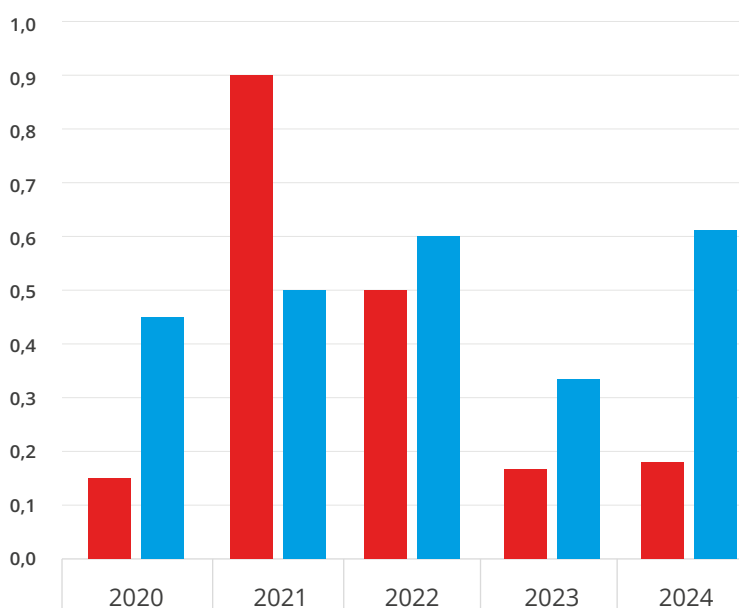


Frequentiegraad



	2020	2021	2022	2023	2024
Frequentiegraad Pami	15,90	15,00	35,00	7,62	14,82
Frequentiegraad sector	20,20	19,00	24,50	18,64	22,02

Ernstgraad



	2020	2021	2022	2023	2024
Ernstgraad Pami	0,15	0,90	0,49	0,17	0,18
Ernstgraad sector	0,45	0,50	0,60	0,34	0,61



Personeelscontracten

Instream begint bij kansen geven. Daarom communiceren we vacatures eerst intern en kijken we wie van onze eigen mensen wil en kan doorgroeien. Instream verloopt grotendeels via interim-trajecten die perspectief op vast werk bieden. Die aanpak geeft zowel medewerkers als organisatie de tijd om kwaliteit te laten landen.

Al onze medewerkers zijn ingedeeld volgens een Paritair Comité, bijgevolg geniet 100% van onze medewerkers van alle CAO's die binnen de PC's 111 (arbeiders) en PC 209 (bedienden) werden vastgelegd.

Opleidingsniveau

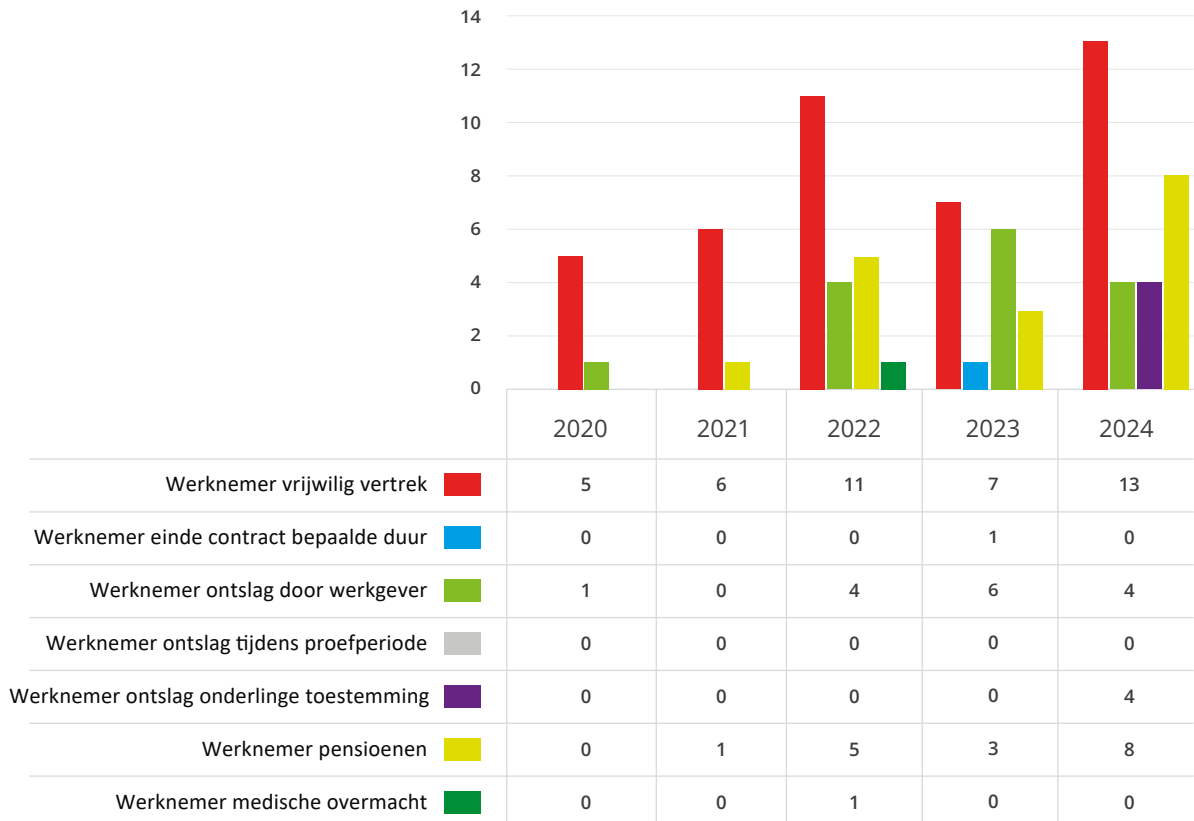
We investeren actief in taal- en vakopleidingen. Zo organiseerden we samen met BLM een opleiding Nederlands op de werkvloer voor anderstalige collega's, met als doel hun integratie en werkzekerheid te versterken.



Personeelsverloop

Een duurzaam personeelsbeleid omarmt zowel stabiliteit als vernieuwing. In 2024 en 2025 was er een natuurlijke uitstroom door pensioneringen. Elk afscheid vieren we bewust, met kennisoverdracht en een waardige uitloop, inclusief begeleiding via outplacement. En bij afwezigheden zetten we in op re-integratie, steeds met persoonlijk contact en gesprekken om noden te begrijpen en oplossingen te vinden.

Redenen personeelsverloop



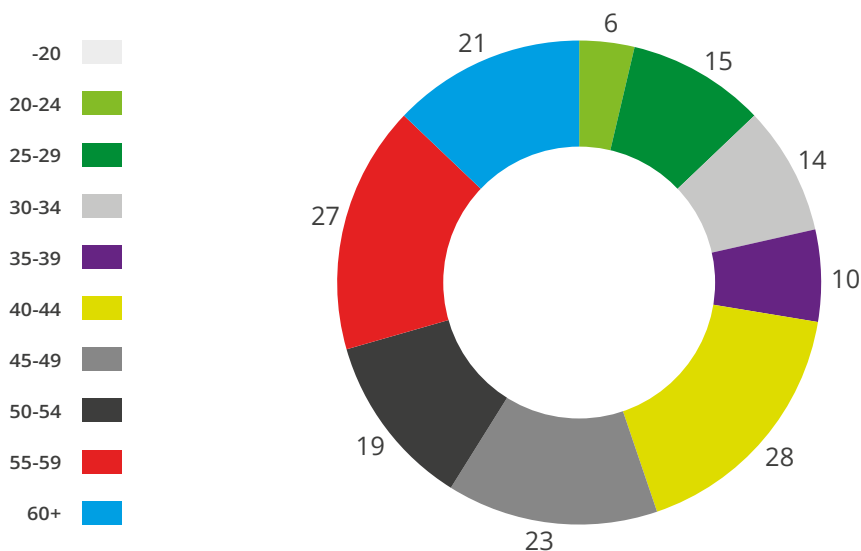


Leeftijdscategorieën

We zijn een organisatie met ervaring: meer dan 50% van onze medewerkers is 45-plusser. Dat is geen statistiek, maar een sterkte: vakmanschap en mentorschap. We zetten daarom sterk in op leeftijdsbewust personeelsbeleid: mentoring, interne mobiliteit, flexibele werkvormen en gesprekken in de aanloop naar pensioen.



Leeftijdsverdeling werknemers



Anciënniteit

Onze organisatie kenmerkt zich door een mooie balans tussen medewerkers die al vele jaren bij Pami werken en nieuwe instroom. Die mix garandeert stabiliteit én frisse ideeën. Het weerspiegelt onze aanpak als lange-termijnrelatie: interne mobiliteit, flexibele werkvormen en een warme benadering van instroom en uitstroom versterken loyaliteit en continuïteit.



Verloning

Erkenning krijgt bij ons concrete vorm. In de productie koppelen we leren aan verdienen via een kwalificatiematrix. Hoe meer taken en processen je beheerst, hoe breder je inzetbaarheid en hoe hoger je loon. Het model is transparant en motiverend: het geeft richting, maakt groei zichtbaar en beloont eigenaarschap. Zo wordt opleiding geen verplicht nummer, maar een hefboom die jezelf vooruit duwt en het team sterker maakt.

Daarnaast streven we naar een leefbaar loon voor al onze medewerkers. Dat betekent: een verloning die niet alleen marktconform is, maar ook voldoende zekerheid biedt om comfortabel te leven. We houden rekening met de reële kosten van levensonderhoud en koppelen loonontwikkeling aan competenties, inzetbaarheid en persoonlijke groei.

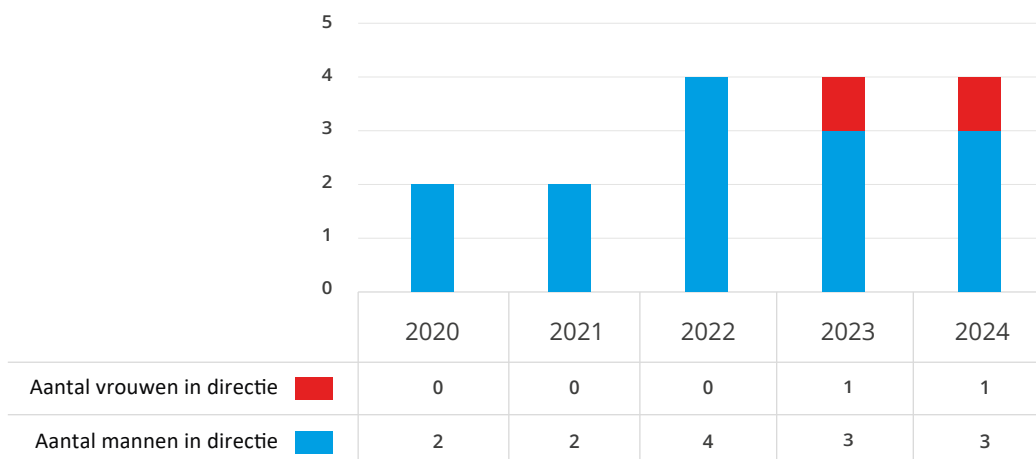
We hanteren een eerlijk en gelijkwaardig verloningsbeleid. Voor gelijke functies en gelijke anciënniteit geldt een gelijk loon, ongeacht gender. Dit principe is structureel verankerd in onze HR-aanpak en wordt regelmatig geëvalueerd op basis van objectieve criteria.



Diversiteit en samenwerking

Diversiteit geen doel op zich, maar een randvoorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. We werven neutraal, belonen competentie en bieden gelijke kansen op doorgroei. Discriminatie krijgt geen plaats. De praktijk is tastbaar: vrouwen zijn aanwezig in alle afdelingen, inclusief directie en management, en ons personeelsbestand is leeftijdsdivers, met een meerderheid 45-plussers.

Aantal vrouwen en mannen in directie



Aantal vrouwen en mannen in management



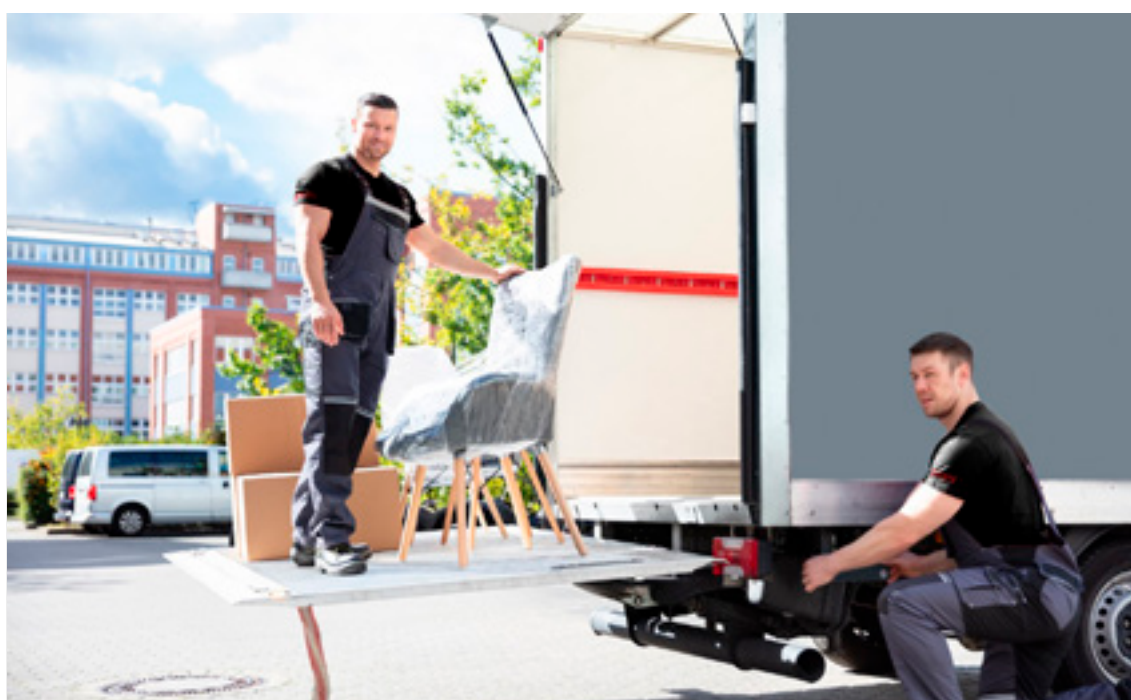
Inclusie krijgt handen en voeten via opleidingen Nederlands op de werkvloer (i.s.m. BLM), zodat anderstalige collega's taalzekerheid en jobzekerheid opbouwen. Via het Welt-traject (VOKA) werken we tegelijk aan inclusie én leiderschap, want een inclusieve organisatie vraagt leidinggevendendie ontwikkelingsgericht sturen en ruimte maken voor verschil. Binnen het kader van CAO 104 bouwen we aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, met interne mobiliteit, mentoring, flexibele werkorganisatie en eindeloopbaangesprekken.

GRI 3-1 /
3-2 / 3-3

PLAN 2025–2029 (diversiteit, loopbaan & welzijn)

- Selectie & indienstneming: vacatures worden eerst intern bekendgemaakt (via o.a. Pamirazzi, prikboarden in productie en Interpam) vóór een extern traject start; het generieke onboardingsplan wordt uitgebreid en HR-opvolging wordt verder geformaliseerd.
- Competentieontwikkeling & toegang tot opleidingen: we versterken digitale vaardigheden, verruimen flexibiliteit via taakverruiming en horizontale jobrotatie, organiseren kennisoverdracht via mentorship, lerende netwerken en werkplekleren, en houden de toegang tot opleiding laagdrempelig via brede communicatie, koppeling aan evaluatie- en loopbaangesprekken en leervormen op maat.
- Loopbaanontwikkeling & begeleiding: we voeren loopbaangesprekken voor arbeiders en bedienden; leidinggevendend krijgen interne opleiding om die gesprekken kwalitatief te voeren; het eindeloopbaanlandschap wordt in kaart gebracht, met eindeloopbaangesprekken.
- Gezondheid, preventie & drempels wegwerken: focus op ergonomie (werkplekorganisatie, heffen en tilhulpmiddelen), en op lichter materiaal en eenvoudigere montage.
- Arbeidstijden & arbeidsorganisatie: we verkennen aanpassingsmogelijkheden die werk en leven beter laten samenvallen.
- Welzijn & aanwezigheidsbeleid: we werken een aanwezigheidsbeleid uit met preventieve, reactieve en curatieve pijlers; er komt een re-integratiebeleid voor (langdurig) zieke medewerkers; een representatieve werkgroep evalueert het verzuimbeleid en doet verbetervoorstellen; contact met zieke werknemers blijft een expliciete keuze.

Zo krijgt SDG 5 & 10, gendergelijkheid en minder ongelijkheid, een plek in beleid en praktijk. Diversiteit leeft niet in slogans, maar in keuzes.

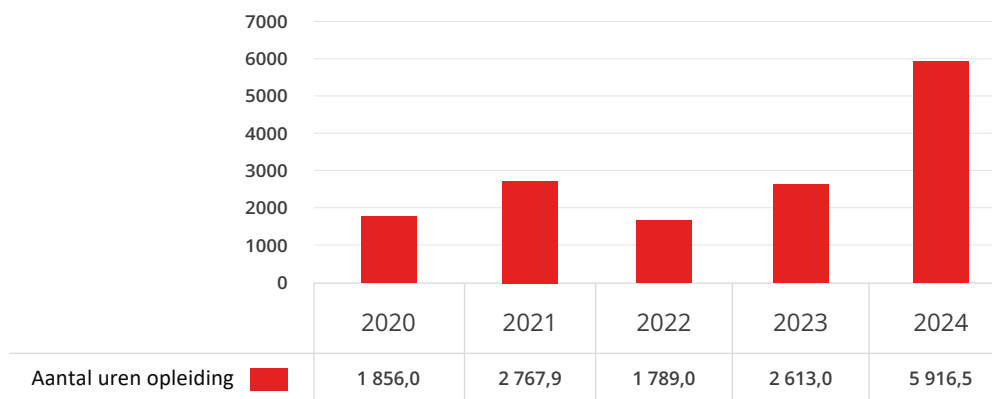




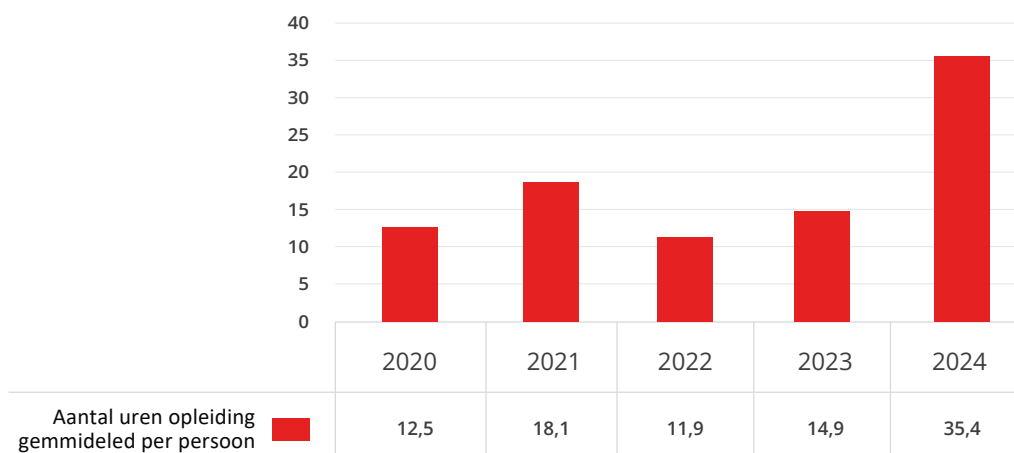
Opleidingen

Elke opleiding, formeel of informeel, wordt geregistreerd in onze opleidingstool. Zo houden we zicht op noden, volgen we groei op en signaleren we waar bijkomende inspanningen nodig zijn.

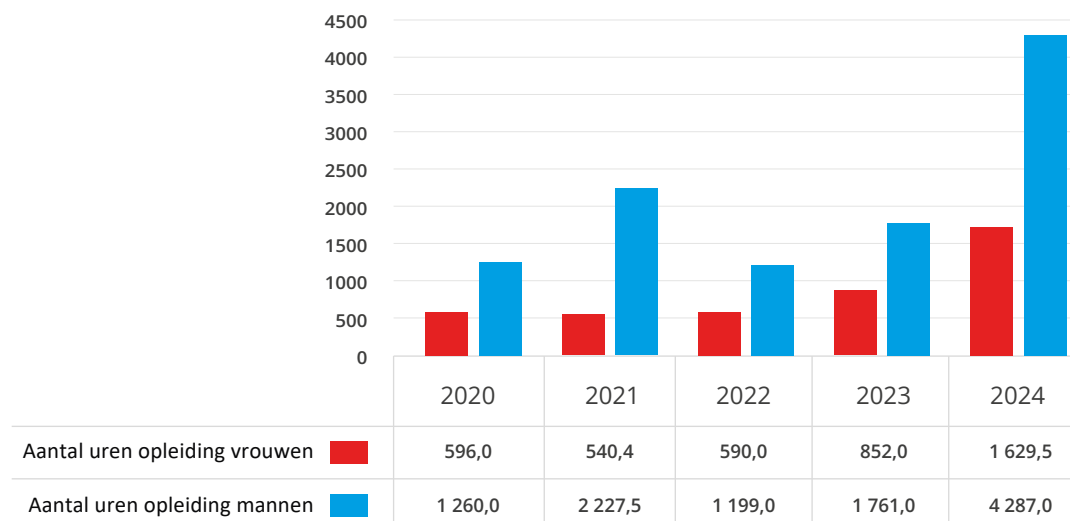
Aantal uren opleiding



Aantal uren opleiding gemiddeld per persoon



Aantal opleidingsuren mannen vs vrouwen





Ons vormingsbeleid

We kijken naar opleiding zoals een vakman naar zijn gereedschap: iets dat je onderhoudt, aanvult en bewust inzet. Opleiden is voor ons geen kostenpost, maar een hefboom voor autonomie, vakmanschap en langetermijnwaarde. We investeren waar het telt, op de werkvloer, bij leidinggevenden, in kennisoverdracht en in soft skills, altijd met het oog op duurzame inzetbaarheid.

In de productie is leren nauw verbonden met de kwalificatiematrix. Hoe meer processen je beheerst, hoe breder je inzetbaar bent en dat zie je terug in je loon. Het transparante model stimuleert eigenaarschap en permanente groei. Opleidingen gebeuren grotendeels op de werkvloer, in overleg met teamverantwoordelijken en vertrekkend van concrete noden. Elke verworven competentie wordt geregistreerd en zichtbaar gemaakt.

In 2024 en 2025 verscherpten we onze focus op planmatige vorming in de hele organisatie. Elke afdeling werkt met een opleidingsplan dat vertrekt vanuit praktijknoden en gekoppeld is aan individuele ontwikkelingsdoelen. Evaluatie- en ontwikkelingsgesprekken vormen daarvoor de basis. We zetten middelen doelgericht in, benutten subsidies, werken samen met scholen, partners en opleidingsinstellingen, en stimuleren interne kennisdeling.

Concreet gaat het onder meer om interne opleiding digitale dopformulieren, soft-skillontwikkeling voor teamverantwoordelijken, Nederlands op de werkvloer (i.s.m. BLM) en coaching voor leidinggevenden binnen het Welt-traject (inclusie en leiderschap).

Diversiteit is ingebakken in ons opleidingsbeleid. In het opleidingsplan 2025 houden we expliciet rekening met risicogroepen zoals 50-plussers, vrouwen in knelpuntberoepen en medewerkers met een andere moedertaal. We voorzien vormingen op maat, zoals ergonomie, taalondersteuning en toegankelijke leerpistes. Zo krijgt SDG 4 – Levenslang leren concrete vorm: niet alleen via klassieke opleidingen, maar ook via informele overdracht, jobrotatie en leren van collega's.

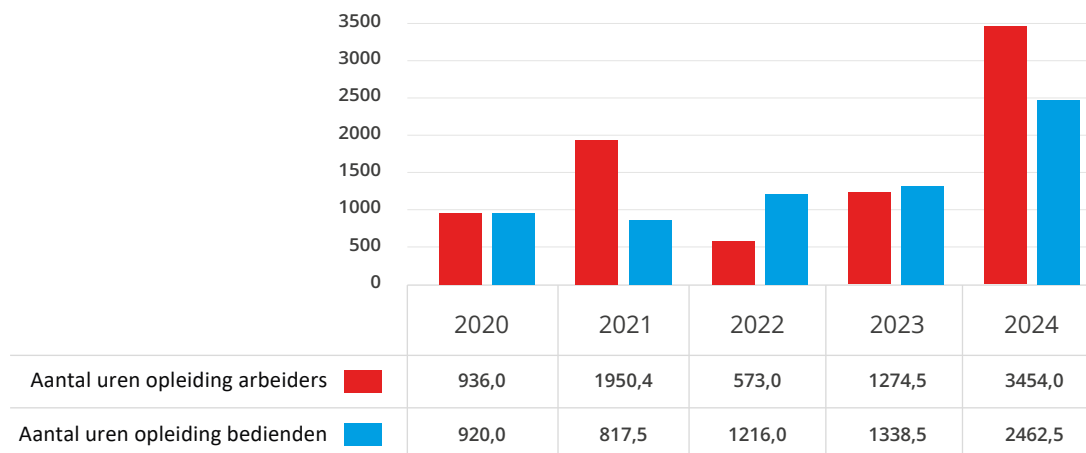


Functionerings- en evaluatiegesprekken

Onze evaluatiecyclus is hertekend tot een open ontwikkelingsgesprek: minder vinkjes, meer dialoog, minder verleden, meer toekomst. In 2025 ondersteunen we leidinggevenden via het BLM-traject—met aandacht voor ontwikkelingsgerichte gesprekken, teamdynamiek en situationeel aansturen—zodat talent zichtbaar wordt, groeit en blijft. In lijn met het PLAN 2025–2029 voeren we loopbaangesprekken met arbeiders en bedienden, scholen we leidinggevenden om die gesprekken kwalitatief te voeren en brengen we het eindloopbaanlandschap in kaart met eindloopbaangesprekken.

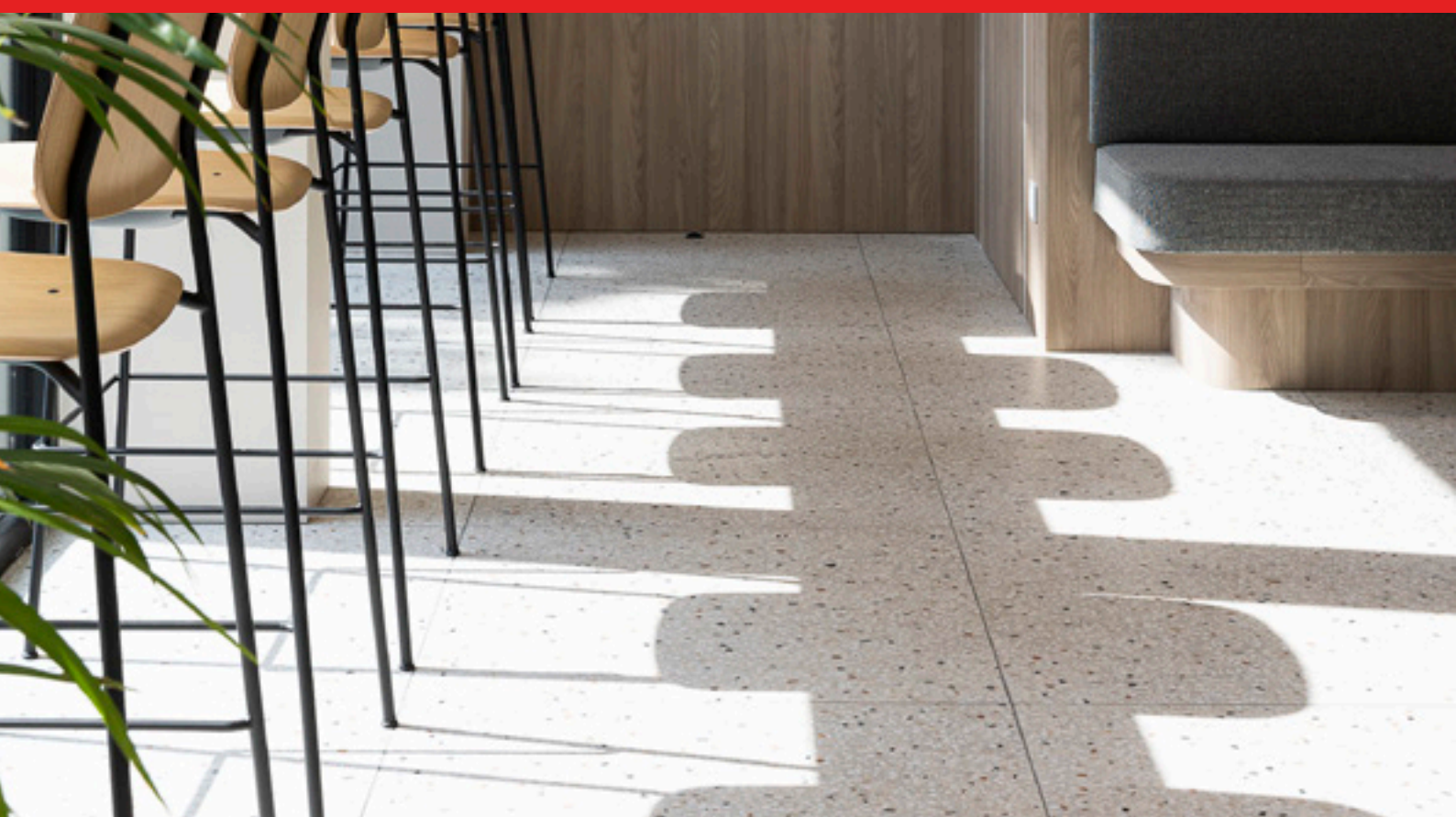


Aantal opleidingsuren arbeiders vs bedienden





VEILIGHEID EN GEZONDHEID



GRI 2-22 /
3-1 / 3-2 /
3-3 / 403-2 /
403-5 /
403-7

Infrastructuur en werkomgeving bij Pami

Een veilige, aangename en efficiënte werkomgeving is geen luxe, maar een basisvoorwaarde voor welzijn en productiviteit. Bij Pami zien we onze werkplek als een verlengstuk van onze waarden: zorg, kwaliteit en vooruitgang. Daarom investeren we continu in infrastructuur en processen die niet alleen voldoen aan wettelijke normen, maar ook bijdragen aan comfort, veiligheid en ergonomie.

De afgelopen periode hebben we concrete stappen gezet om dit waar te maken. Zo verspreidden we veiligheidsinstructiekaarten op strategische plaatsen in het bedrijf, zodat cruciale informatie altijd binnen handbereik is. Daarnaast stelden we toolboxes rond EHBO beschikbaar om de kennis van eerste hulp te versterken.

Ook onze interne transportmiddelen kregen een grondige evaluatie en werden aangepast waar nodig. Tegelijk implementeerden we ergonomische toepassingen om fysieke belasting te verminderen. Een voorbeeld? De renovatie van de verlichting van onze productiehal, die niet alleen zorgt voor betere zichtbaarheid, maar ook voor een aangename werkomgeving.

Machines werden veiliger gemaakt door gerichte optimalisaties, en bij de start van elke job gebruiken we een QSHE-checklist om belangrijke aandachtspunten systematisch te controleren. Zo maken we veiligheid niet afhankelijk van toeval, maar van structuur en bewustzijn.

Vooruitkijken: verbeterpunten in het actieplan

Ons globaal actieplan bevat bijkomende initiatieven om de werkomgeving verder te verbeteren. Zo actualiseren we de onthaalbrochure om nieuwe medewerkers beter te sensibiliseren rond veiligheidsinstructies. Ook komt er meer aandacht voor het correcte gebruik van chemische middelen en persoonlijke beschermingsmiddelen.

Daarnaast werken we aan een opfrissing van de infrastructuur, met oog voor netheid, toegankelijkheid en comfort. Want een veilige werkplek is ook een plek waar je je goed voelt.

Samen verantwoordelijk

Veiligheid is geen eenrichtingsverkeer. Medewerkers die vragen hebben of suggesties willen doen, kunnen altijd terecht bij hun leidinggevende, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), de Preventieadviseur of de QSHE-manager.

De QSHE-manager speelt bovendien een actieve rol in het verder optimaliseren van ons veiligheidsbeleid en onze werkomgeving. Zo bouwen we samen aan een werkplek waar iedereen zich veilig, ondersteund en gewaardeerd voelt.

GRI 2-22

Dagelijkse aandachtspunten van het beleid

Veiligheid en gezondheid is geen bijzaak, maar een fundamenteel onderdeel van ons bedrijfsbeleid. Het vormt de kern van onze QSHE-policy (Quality, Safety, Health & Environment) en is verankerd in onze strategische oefeningen en evaluaties, die we driemaandelijks uitvoeren.

Om onze ambities concreet te maken, hebben we een roadmap opgesteld die alle GAP's (verbeterpunten) in kaart brengt en integreert in ons QSHE-beleid. Zo zorgen we ervoor dat veiligheid niet alleen een doel is, maar een doorlopend proces van verbetering.

GRI 3-1 /
3-2 / 3-3 /
403-2 /
403-5 /
403-7

Onze strategische veiligheidsprincipes

We hebben zes ankers gedefinieerd die richting geven aan ons veiligheidsbeleid:

1. **Veiligheid als gedeelde verantwoordelijkheid**
Iedereen draagt actief bij: van directie tot medewerker en externe partner.
2. **Proactieve risicoaanpak**
We focussen op preventie boven correctie, via systematische werkpost- en procesanalyses.
3. **Transparante en directe communicatie**
Onveilige situaties en gedrag worden onmiddellijk besproken en opgevolgd.
4. **Continue opleiding & sensibilisering**
Regelmatige trainingen (zoals heftruckveiligheid, EHBO, interventieteam, werken met chemische stoffen) en visuele communicatie via posters, onthaalbrochures en interne kanalen.
5. **Standaardisering en integratie**
Veiligheid is ingebed in alle processen en managementsystemen (zoals ISO 9001:2015 en ISO 14001:2015).
6. **Monitoring & leren van incidenten**
Veiligheidsaudits, rondgangen en incidentanalyses vormen de basis voor verbetering.

Ons beleid is opgezet conform internationale normen zoals ISO 45001, ook al zijn we niet gecertificeerd volgens deze standaard.

GRI 2-22 /
403-2 /
403-4 /
403-7

Wat omvat ons QSHE-beleid?

- Risicoanalyse en preventie
- Betrokkenheid van medewerkers
- Actieve inspraak via preventieadviseurs, veiligheidscomités en regelmatige feedbackmomenten.
- Training en opleiding
- Gerichte vorming rond veiligheidsgedrag, gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, valbescherming en veilig rijden met hef- en reachtruck.
- Welzijnsinitiatieven
- Aanvullende programma's rond mentale en fysieke gezondheid.

Door dit managementsysteem voortdurend te verbeteren, verhogen we niet alleen de veiligheid, maar dragen we ook bij aan een duurzame en mensgerichte organisatiecultuur.

GRI 403-2 /
403-7

RISICOANALYSE EN PREVENTIE

Elke werkpost krijgt een specifieke risicoanalyse, waarbij we gevaren en werkomstandigheden nauwkeurig in kaart brengen. Deze aanpak stelt ons in staat om gerichte maatregelen te nemen die afgestemd zijn op de activiteiten per functie.

Daarnaast voeren we een chemische risicoanalyse uit, die focust op het beoordelen van risico's verbonden aan het gebruik en de opslag van gevaarlijke stoffen. Op basis van deze analyses stellen we praktische veiligheidsinstructies op, die duidelijk worden gecommuniceerd via affiches en werkplekinstructiekaarten. Zo weet elke medewerker exact welke maatregelen gelden voor zijn of haar werkpost.

GRI 403-4 /
403-7

BETROKKENHEID VAN MEDEWERKERS

Veiligheid is een teaminspanning. Bij aanvang ontvangt elke medewerker een onthaalbrochure met praktische veiligheidstips en richtlijnen. Zo maken we vanaf dag één duidelijk dat veilig werken een prioriteit is.

We communiceren regelmatig via de Pamirazzi (onze interne nieuwsbrief), posters en affiches op strategische locaties, en via een TV-scherm in de refter met bedrijfs- en veiligheidsinfo.

Daarnaast voorzien we gerichte opleidingen om kennis rond preventie en veilig gedrag te versterken. Ons Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en de interne preventieadviseur spelen een actieve rol in het opvolgen en signaleren van veiligheidskwesties. We stimuleren een open aanspreekcultuur, waarbij onveilig gedrag proactief wordt benoemd en besproken.

GRI 403-5 /
403-7**TRAINING EN OPLEIDING**

Onze organisatie zet actief in op een sterke veiligheidscultuur, waarbij zowel gedrag als werkomstandigheden centraal staan. Via veiligheidsaudits en rondgangen detecteren we risicovolle situaties en afwijkend gedrag. Medewerkers worden direct aangesproken en geïnformeerd over passende maatregelen.

Daarnaast organiseren we gerichte veiligheidstrainingen, zoals:

- Opleiding veilig rijden met heftrucks: focus op stabiliteit, signalisatie en preventie van ongevallen.
- EHBO-opleidingen: zodat medewerkers snel en adequaat kunnen handelen bij incidenten.
- Opleiding interventieteam: periodieke sessies over brandveiligheid en noodprocedures.

Deze opleidingen verhogen niet alleen de kennis en alertheid, maar versterken ook het welzijn en de operationele continuïteit van onze werkvloer.

GRI 403-7

WELZIJNSINITIATIEVEN

Veiligheid en welzijn gaan hand in hand. Daarom organiseren we elke drie jaar een welzijnsenquête om te luisteren naar de noden en verwachtingen van onze medewerkers.

We stimuleren duurzame mobiliteit via een fietsleaseplan en zorgen voor ergonomisch ingerichte werkplekken die comfort en gezondheid ondersteunen. Daarnaast investeren we in persoonlijke groei via opleiding en coaching.

Ook het sociale aspect krijgt ruimte: met initiatieven zoals een jaarlijkse barbecue en een feestmoment versterken we de collegiale sfeer en het groepsgevoel. Zo bouwen we samen aan een werkomgeving waarin mensen zich veilig, gewaardeerd en verbonden voelen.

Minimalisering van de risico's

GRI 2-22 /
3-1 / 3-3

Veiligheid, verantwoordelijkheid en integriteit zitten niet alleen in procedures, maar in het dagelijkse gedrag van iedereen. Daarom hebben we een integraal beleid ontwikkeld dat risico's minimaliseert op drie cruciale domeinen: gedrag, preventie en digitale veiligheid.

1. Voorschriften rond gedrag
2. Preventiebeleid
3. Cybercriminaliteit

GRI 403-2 /
403-7

Voorschriften rond gedrag: veiligheid als cultuur

Een veilige en respectvolle werkomgeving begint bij duidelijke gedragsvoorschriften. Deze regels zijn niet louter formeel vastgelegd, maar worden actief uitgedragen doorheen alle lagen van het bedrijf.

Onze kernwaarden en gedragsregels zijn opgenomen in het handboek van ons intern managementsysteem en verankerd in het arbeidsreglement. Ze vormen de leidraad voor hoe we met elkaar omgaan, hoe we verantwoordelijkheid nemen en hoe we veiligheid centraal stellen in onze dagelijkse werking.

Op basis van interne risicoanalyses hebben we ook specifieke voorschriften opgesteld rond veiligheid en cybersecurity. Deze zijn niet alleen terug te vinden in beleidsdocumenten, maar ook zichtbaar op de werkvloer: via affiches, instructiekaarten en communicatie door leidinggevenden en de preventieadviseur.

Belangrijke richtlijnen, zoals het correct gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), worden actief opgevolgd. We stimuleren een open aanspreekcultuur, waarin collega's elkaar mogen wijzen op naleving van veiligheidsregels.

Nieuwe medewerkers krijgen een grondige introductie:

- Een onthaalbrochure met gedragscodes en veiligheidsafspraken.
- Een rondgang in de productie met extra aandacht voor veiligheidsvoorschriften.
- Een checklistgesprek met HR, waarbij het arbeidsreglement en de gedragscode worden ondertekend.

Ook digitale verantwoordelijkheid maakt deel uit van onze gedragsvoorschriften. We verwachten dat medewerkers bewust omgaan met sociale en digitale media, en dat bedrijfsinformatie met zorg en discretie wordt behandeld. Deze richtlijnen zijn opgenomen in onze policies en worden regelmatig onder de aandacht gebracht.

Zo zorgen we ervoor dat gedrag, veiligheid en verantwoordelijkheid geen losse begrippen zijn, maar een gedeelde praktijk die leeft binnen onze organisatie.

GRI 2-22

Preventiebeleid: van analyse naar actie

Ons preventiebeleid is geen statisch document, maar een dynamisch geheel van maatregelen, evaluaties en acties. Het wordt opgesteld door de preventieadviseur in nauwe samenwerking met de directie, zodat het beleid gedragen wordt op alle niveaus.

GRI 3-1 /
3-2 / 3-3 /
403-2

Onderbouwd door analyses

- Risicoanalyses: om potentiële gevaren op de werkvloer te identificeren
- GAP-analyses: met actieplannen om tekortkomingen weg te werken

De resultaten vormen de basis voor ons globaal preventieplan, dat wordt vertaald naar een jaaractieplan met meetbare acties.

Concrete initiatieven

- Sensibilisering rond gevaarlijke stoffen
- Ergonomische oplossingen voor het veilig hanteren van kantoormeubelen
- Preventieve signalisatie op de werkvloer
- Onthaalbrochure met veiligheids- en gedragsregels
- Driejaarlijkse tevredenheidsenquête met opvolging van verbeteracties
- Enquête rond psychosociale belasting (laatste in 2015)
- Jaarlijks griepvaccinatie-aanbod
- Op maat gemaakte oordoppen voor gehoorbescherming

Ons preventiebeleid is een levend systeem dat evolueert met de noden van onze medewerkers en de uitdagingen van onze sector.

GRI 2-22

Cybercriminaliteit: digitale veiligheid als prioriteit

In een wereld waar data goud waard is, erkennen we dat digitale veiligheid een essentieel onderdeel is van risicobeheersing. De bescherming van bedrijfs- en klantgegevens en het waarborgen van bedrijfscontinuïteit staan centraal in ons IT-beleid.

Technische maatregelen

- Redundante firewall met systematische updates
- Automatische updates voor servers en werkstations via Microsoft
- Centrale naleving van veiligheids- en configuratiebeleid via Microsoft Intune
- Fysieke en logische scheiding van het fabrieksnetwerk via VLAN-structuur
- Tweede, fysiek gescheiden serverruimte in opbouw voor extra continuïteit

Toegangsbeveiliging en back-up

- Multi-Factor Authentication (MFA) verplicht voor alle gebruikers
- Back-upstrategie volgens 3-2-1-principe: drie kopieën, twee media, één offsite (inclusief cloud)

MENSELIJKE FACTOR

Technologie alleen volstaat niet. Daarom investeren we in bewustmaking via attack simulation trainings. Medewerkers leren phishing, social engineering en andere cyberdreigingen herkennen. Zo maken we van digitale veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid.

ONZE BELOFTE

Door deze integrale aanpak—van gedrag en preventie tot digitale veiligheid—minimaliseren we risico's en bouwen we aan een veilige, gezonde en toekomstbestendige organisatie.



Hulpverlening

Veiligheid en snelle hulpverlening staat centraal. We willen dat elke medewerker zich veilig voelt en weet dat er altijd iemand klaarstaat om in te grijpen wanneer het nodig is. Daarom beschikken we over een toegewijd EHBO-team en een interventieteam voor brand, zorgvuldig georganiseerd en verspreid over onze verschillende afdelingen.



Brandinterventie: paraatheid in elke ploeg

Ons interventieteam voor brand is verantwoordelijk voor de interne brandbestrijding. De teamleden worden intern opgeleid door onze preventieadviseur, die na elke sessie een verslag opstelt met concrete verbeterpunten. Zo zorgen we ervoor dat de werking van het team continu wordt geoptimaliseerd.

Om de continuïteit van brandinterventie te garanderen, zorgen we ervoor dat per ploeg en per brandcompartiment meerdere medewerkers opgeleid zijn. Zo is er altijd voldoende aanwezigheid, zelfs bij afwezigheid van een teamlid.



EHBO: eerste hulp, altijd dichtbij

Ons EHBO-team is opgeleid om snel en adequaat te handelen bij incidenten. Bij hun start volgen teamleden een grondige EHBO-opleiding, waarna hun kennis jaarlijks wordt opgefrist via interne cursussen. Ook hier geldt: continuïteit is cruciaal. Daarom zorgen we ervoor dat per hal en per proces voldoende mensen opgeleid zijn.

Het EHBO-lokaal is uitgerust met alle noodzakelijke materialen om eerste zorgen correct en efficiënt toe te dienen. Om de kwaliteit en beschikbaarheid te garanderen, voeren we maandelijkse controles uit op houdbaarheid, volledigheid en netheid. Alle registraties worden nauwgezet bijgehouden. Bovendien wordt het lokaal jaarlijks gecontroleerd door een externe dienst, zodat we zeker zijn van een veilige en conforme omgeving.

Belangrijke producten worden uitsluitend in het EHBO-lokaal bewaard, om correctheid en traceerbaarheid te waarborgen.

GRI 403-7

Extra zekerheid: AED en snelle beslissingen

Naast de basisvoorzieningen beschikken we over een AED-toestel, aangekocht in 2020 en jaarlijks gecontroleerd. Zo kunnen we ook bij een hartfalen levensreddend ingrijpen.

Ons EHBO-team neemt, indien nodig, ook mee de beslissing over verdere stappen, zoals het inschakelen van externe hulpdiensten. Zo zorgen we ervoor dat elke situatie professioneel en doordacht wordt aangepakt.

Samen sterk in veiligheid

Met deze structurele aanpak en de inzet van onze medewerkers zorgen we ervoor dat hulpverlening binnen Pami niet alleen beschikbaar is, maar ook betrouwbaar, professioneel en altijd paraat.

GRI 2-22 /
3-1 / 3-3

Ziekte en ongevallen

Het welzijn en de veiligheid van onze medewerkers zijn fundamentele pijlers binnen ons duurzaamheidsbeleid. Via gerichte acties en procesoptimalisaties streven we naar een continue daling van het aantal arbeidsongevallen.

In de periode 1992–2001 bedroeg het gemiddeld aantal arbeidsongevallen met minstens één dag werkverlet 11,6 ongevallen per jaar. Het gemiddeld aantal verloren kalenderdagen per jaar lag toen op 187,3 dagen. In de meest recente periode 2021–2025 is dit aanzienlijk gedaald naar gemiddeld 4,0 ongevallen en 78,8 verloren dagen per jaar.

Deze positieve evolutie is het resultaat van gerichte investeringen in veiligheid, waaronder:

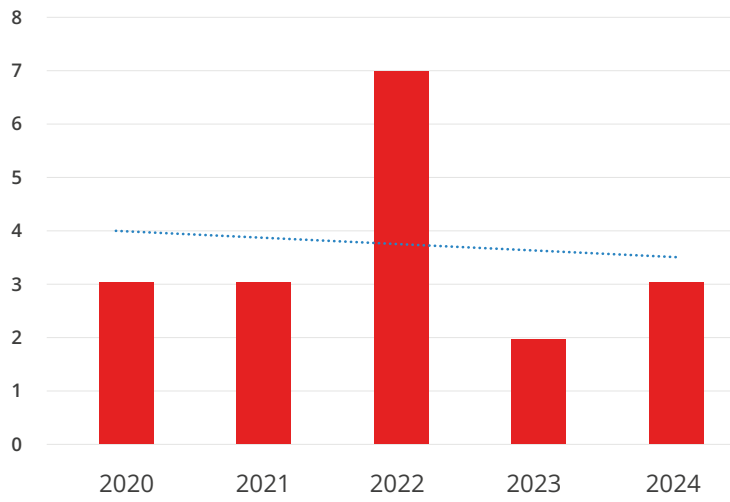
- Optimalisatie van machines met veiligheidsvoorzieningen zoals lichtscherms,..
- Verbeterde machine-en conformiteitsbeoordelingen
- Verbeterde verlichting op de werkvloer,
- Verhoogd bewustzijn rond veiligheid,
- Regelmatige opleidingen voor medewerkers.

Daarnaast werd er een uitgebreide GAP-analyse voor veiligheid uitgevoerd, waarbij bestaande risico's en tekortkomingen in kaart werden gebracht.

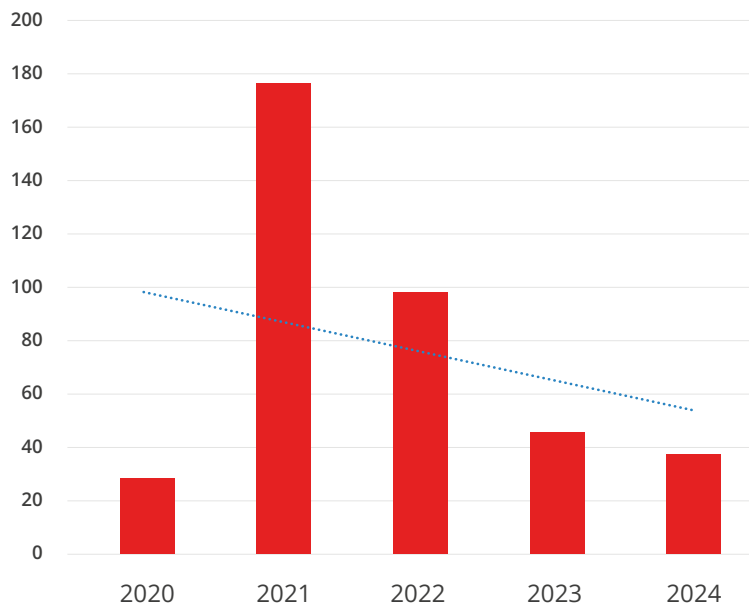
Op basis van deze analyse zijn er nieuwe acties gedefinieerd om de veiligheid verder te verbeteren en de cijfers van arbeidsongevallen en werkverlet nog verder terug te dringen.



Aantal arbeidsongevallen met werkverlet



Kalenderdagen werkverlet door arbeidsongeval



GRI 2-22 /
2-23





Sociaal-economische ethiek

Duurzame groei is alleen mogelijk wanneer economische keuzes hand in hand gaan met maatschappelijke verantwoordelijkheid. Respect voor mensen, zorg voor onze omgeving en transparantie in ons handelen vormen de basis van ons beleid.

Deze ethische principes zijn niet vrijblijvend. Ze zijn verankerd in ons managementsysteem, expliciet beschreven in ons managementhandboek en levend in onze dagelijkse praktijk. Onze leidinggevenden dragen deze waarden actief uit, en elk jaar worden ze getoetst via externe audits, waaronder:

- MVO-Prestatieladder
- ISO 9001:2015 (kwaliteit)
- ISO 14001:2015 (milieu)

Zo onderstrepen we onze inzet voor kwaliteit, milieu en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Hierbij monitoren we ook onze klachten, incidenten en meldingen die we krijgen op vlak van milieu, ethiek, GDPR en financiële fraude. Hierbij hebben we nog geen meldingen gehad.

	2023	2024
Meldingen, klachten, boetes milieu 	0	0
Meldingen, klachten, boetes boekhouding 	0	0
Meldingen, klachten, boetes ethiek 	0	0
Meldingen, klachten, boetes GDPR 	0	0

Van onboarding tot dagelijkse praktijk

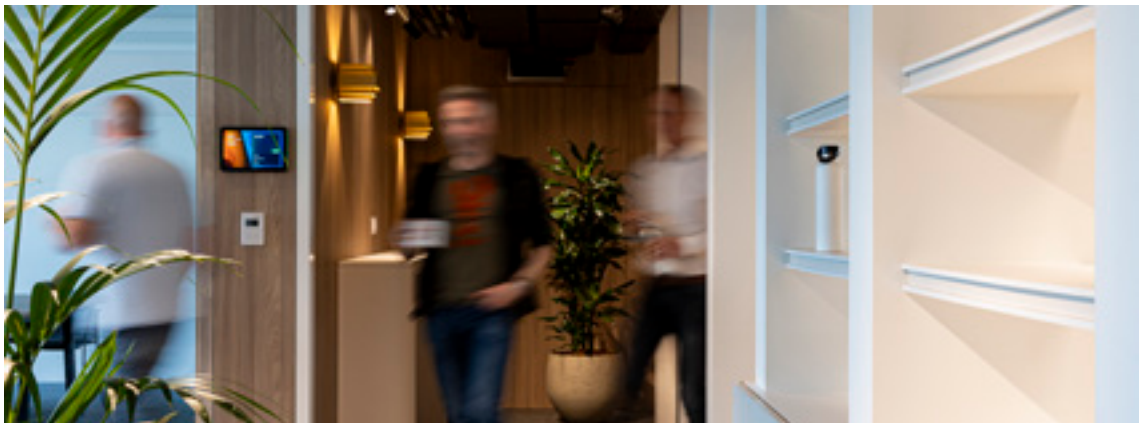
Vanaf de eerste werkdag maken we nieuwe medewerkers vertrouwd met onze waarden. Via een gedragscode en een onthaalbrochure nemen we hen mee in ons verhaal rond ethisch handelen, veiligheid, respect en duurzaamheid. Deze principes zijn bovendien opgenomen in functieomschrijvingen, zodat ze ook op individueel niveau gedragen worden.

GRI 3-1 /
3-3

Hoe maken we sociaal-economische ethiek concreet?

Onze aanpak vertaalt zich in tastbare acties:

- Lokale verankering: we werken uitsluitend met leveranciers binnen een straal van 500 km. Dit beperkt niet alleen onze ecologische voetafdruk, maar versterkt ook lokale economieën.
- Creëren van een verbeterde work-life balance door het optimaliseren van de invulling van de job aan persoonlijke omstandigheden bv. thuiswerk of ouderschapsverlof.
- Eerlijke arbeidsomstandigheden: lonen en indexaties conform de afspraken op sectoraal vlak.
- Driejaarlijkse tevredenheidsenquête: met concrete verbeteracties op basis van feedback.
- Digitale verantwoordelijkheid: beleid rond sociale en digitale media, met discretie, respect en transparantie als kernwaarden.
- Invoeren en opvolgen van een ethische gedragscode die geldt voor belangrijke stakeholders zoals medewerkers, klanten, leveranciers... om inbreuken tegen te gaan op vlak van corruptie, discriminatie, enz.
- Workshops in het kader van preventie en welzijn op het werk waarin verschillende topics aan bod komen: gezonde voeding, ergonomie, work-life balance, enz.



Onze belofte

Door deze structurele aanpak maken we van sociaal-economische ethiek geen abstract begrip, maar een concrete realiteit die leeft in onze organisatie. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid die we samen opnemen, met onze medewerkers, onze leveranciers en onze omgeving, en die ons helpt bouwen aan een duurzame toekomst.

Veiligheid van onze producten en diensten

GRI 2-22 /
3-1 / 3-2 /
3-3 / 416-1

Productveiligheid als strategisch fundament

Productveiligheid is geen bijkomstigheid, maar onderdeel van onze bredere strategische visie. Elk meubelstuk dat onze werkplaatsen verlaat, is ontworpen en geproduceerd met één doel: veilig gebruik, lange levensduur en volledige conformiteit met geldende normen.

Onze NEN EN ISO 9001:2015 en NEN EN ISO 14001:2015-certificeringen vormen het kader waarin we werken. Ze garanderen dat veiligheid, kwaliteit en milieubewustzijn structureel verankerd zijn in onze processen en cultuur.

GRI 2-25

Controle in elke stap

Veiligheid begint bij ontwerp en eindigt pas bij installatie. Tijdens elke stap van het productieproces worden onze producten persoonlijk gecontroleerd. Bij montage en plaatsing voeren onze teams een extra visuele controle uit. Medewerkers zijn opgeleid om afwijkingen te herkennen en onmiddellijk te rapporteren.

Afkeur wordt systematisch geregistreerd, intern gecommuniceerd en opgevolgd. Correctieve acties worden vastgelegd en geëvalueerd in onze kwartaalrapportering. Daarnaast voeren we regelmatige productaudits uit met een multidisciplinair team, zodat veiligheid en conformiteit vanuit verschillende invalshoeken worden beoordeeld.

Afspraken rond verantwoordelijkheden en afkeur zijn vastgelegd in een interne flow, onderdeel van ons ISO 9001:2015-systeem. Ook ISO 14001:2015 draagt bij aan veilige en duurzame processen.

PREVENTIEF MACHINEONDERHOUD

Veiligheid van producten begint bij betrouwbare machines. Daarom hanteren we een preventief onderhoudsplan waarin voor elke machine is vastgelegd welk type onderhoud nodig is en met welke frequentie. Dit voorkomt storingen, beperkt risico's en garandeert een veilige werkomgeving, wat rechtstreeks bijdraagt aan de kwaliteit van onze eindproducten.

NORMEN DIE VEILIGHEID GARANDEREN

Onze producten voldoen aan internationale en nationale normen die het veilig gebruik waarborgen.

Voor kantoormeubelen – werktafels:

- DIN EN 527-1: Afmetingen
- DIN EN 527-2: Veiligheids-, sterkte- en duurzaamheidseisen
- NPR 1813: Ergonomie – toelichting bij NEN-EN 527

Voor kantoormeubelen – bergmeubelen:

- DIN EN 14073-2: Veiligheidseisen
- DIN EN 14073-3: Functionele eisen zoals ladegeleiding en sluitmechanismen
- DIN EN 14074: Aanvullende eisen voor kantooropbergmeubilair

Deze normen garanderen dat onze producten stabiel, ergonomisch en veilig zijn, zelfs bij intensief dagelijks gebruik.



Traceerbaarheid en klachtenbehandeling

Elk product is voorzien van een QR-code, waarmee op elk moment kan worden nagegaan wanneer en door wie het werd vervaardigd. Dit verhoogt de traceerbaarheid en maakt een snelle en correcte klachtenbehandeling mogelijk.

Onze serviceafdeling staat in voor directe opvolging van klantvragen. Klachten worden efficiënt behandeld en, waar mogelijk, binnen de vooropgestelde termijn opgelost.

We kijken vooruit. Met het oog op de toekomst streven we naar FEMB Level 3-certificering, een toonaangevende Europese norm voor duurzaamheid en veiligheid in de meubelindustrie.

Daarnaast willen we productpaspoorten introduceren met informatie over:

- gebruikte materialen
- aandeel recycalaat
- recycleerbaarheid aan het einde van de levensduur
- montage- en demontage-instructies

Deze initiatieven versterken onze ambitie om veiligheid, kwaliteit en duurzaamheid structureel te verankeren in onze strategie en productontwikkeling.

INDEX - GRI-STANDAARD

STANDARD INFORMATION PROVISION PART I: Profile	
GRI 2 - GENERAL DISCLOSURES 2021	
2-1	Details van de onderneming
2-2	Entiteiten die deel uitmaken van de duurzaamheidsverslaggeving
2-3	Rapporteringsperiode, frequentie en contactgegevens
2-4	Herformulering van informatie
2-5	Externe beoordeling
2-6	Activiteiten, waardeketen en belangrijke zakenrelaties
2-7	Werknemers
2-8	Er zijn in dit verslag nog geen gegevens opgenomen over het aantal externen en hun activiteiten
2-9	Structuur en samenstelling van het bestuur
2-10	Verkiezing van het bestuursorgaan
2-11	Voorzitter van het bestuursorgaan
2-12	Rol van het bestuursorgaan bij het beheren van impact
2-13	Toegekende bevoegdheden voor het beheren van impact
2-14	Rol van het bestuursorgaan bij de duurzaamheidsverslaggeving
2-15	Belangenvermenging
2-16	Communicatie over kritieke bezorgdheden
2-17	Collectieve kennis van het bestuursorgaan
2-18	Evaluatie van de activiteiten van het bestuursorgaan
2-19	Verloningsbeleid
2-20	Procedure voor het bepalen van verloning
2-21	Totale jaarlijkse compensatieratio
2-22	MVO beleidsverklaring
2-23	Beleidsverbintenissen
2-24	Implementatie van het beleid
2-25	Procedure om negatieve impact te herstellen
2-26	Procedure om advies in te winnen en bezorgdheden te formuleren
2-27	Naleven van wet- en regelgeving
2-28	Lidmaatschappen
2-29	Stakeholderbetrokkenheid
2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten

GRI 3 - MATERIAL TOPICS 2021	
3-1	Procedure om materiële onderwerpen te bepalen
3-2	Lijst van materiële onderwerpen
3-3	Beheren van materiële onderwerpen
GRI 200 - ECONOMISCHE PRESTATIES	
201-1	Directe economische waarde gegenereerd en gedistribueerd op overlopende posten incl. de basiscomponenten voor de wereldwijde activiteiten van de onderneming
203-1	Investerings in infrastructuur en ondersteunende dienstverlening
203-2	Voorbeelden van belangrijke indirecte impact van de organisatie op de economie
207-3	Betrokkenheid van belanghebbenden en aanpak van problemen in verband met belastingen
207-4	Fiscale rechtsgebieden waar de organisatie actief is
GRI 300 - MILIEU	
MATERIALEN	
301-1	Materialen gebruikt naar gewicht of volume
301-2	% gerecycleerd materiaal dat gebruikt wordt bij productie en verpakking
301-3	% teruggenomen goederen en hun verpakking (per productcategorie)
ENERGIE	
302-1	Totaal energieverbruik van niet hernieuwbare bronnen
302-1	Totaal energieverbruik van hernieuwbare bronnen
302-2	Energieverbruik buiten de organisatie (van en naar de organisatie)
302-3	Energie-intensiteit
302-4	Gerealiseerde energiebesparing na energiebesparende maatregelen
302-5	Gerealiseerde verlaging van de energiebehoefte van verkochte goederen en/of diensten
WATER	
303-1	Waterbron, waterafname, waterlozing en elke water gerelateerde impact gelinkt aan activiteiten, producten en diensten (vb impact bij lekken)
303-2	Welke normen zijn binnen de organisatie vastgelegd voor het lozen van afvalwateren hoe werden deze normen bepaald
303-3	Totale afname van water
303-4	Totale hoeveelheid water dewelke wordt geloosd
303-5	Totaal waterverbruik
EMISSIES	
305-1	Bruto GHG uitstoot (broeikasgassen) per vestiging in ton of CO2 equivalent voor scope 1 (brandstof)
305-2	Bruto GHG emissies per vestiging in ton of CO2 equivalent voor scope 2 (indirecte energie)
305-3	Bruto GHG emissies voor scope 3 (andere indirecte energie in ton of CO2 equivalent)

305-4	Intensiteitsratio van de GHG emissies voor de onderneming
305-5	Vermindering van de GHG emissies na ondernomen acties om GHG te verminderen in ton of CO2 equivalent
305-6	Productie, import en export van ozonafbrekende stoffen in Ton of CO2 equivalent
AFVAL	
306-1	Input, activiteit en output met afvalimpact
306-2	Maatregelen, inclusief circulaire, om afvalproductie te verminderen en de impact van afval te beheersen
306-3	Voortgebracht afval
LEVERANCIERS	
308-1	% nieuwe leveranciers dat werd geëvalueerd op milieucriteria
308-2	Aantal leveranciers dat werd geëvalueerd op milieu impact
GRI 400- SOCIAAL	
401-1	New employee hires and employee turnover
403-1	Is er een gezondheids- en/of veiligheidsmanagementsysteem geïmplementeerd
403-2	Beschrijving van de processen met werk gerelateerde gevaren en risico's. Procedure voor de evaluatie van werk gerelateerde incidenten incl risicoanalyse en corrigerende maatregelen
403-3	Beschrijving van de bedrijfsgeneeskundige diensten
403-4	Participatie, raadpleging en communicatie van werknemers inzake gezondheid en veiligheid op het werk
403-5	Opleidingen rond veiligheid en werk gerelateerde gevaren of gevaarlijke situaties
403-7	Aanpak om belangrijke gezondheids- en veiligheidsrisico's gelinkt aan activiteiten, producten en diensten te minimaliseren
403-9	Arbeidsongevallen
404-1	Aantal uren opleiding tijdens de rapporteringsperiode
404-2	Type en toepassingsgebied van opleidingen ter verbetering van de werknemersvaardigheden
404-3	% van het totaal aantal werknemers per gender en per categorie met een functionerings- en/of evaluatiegesprek
405-1	Werknemers in volgende categorieën: Gender, Leeftijd -30, 30-50, 50+, andere relevante diversiteit (minderheidsgroepen, kwetsbare groepen)
405-2	Verhouding tot het basisloon en bezoldiging voor vrouwen t.o.v. mannen
406-1	Totaal aantal incidenten i.v.m. discriminatie gedurende de rapporteringsperiode
407-1	Activiteiten en leveranciers waarbij mensenrechten werden geschonden of in gevaar zijn
408-1	Activiteiten en leveranciers met een belangrijk risico op kinderarbeid
409-1	Activiteiten en leveranciers met een belangrijk risico op dwangarbeid
412-3	Belangrijke investeringsovereenkomsten en contracten die mensenrechtenclausules bevatten of die op mensenrechten zijn getoetst
414-1	Nieuwe leveranciers die werden gescreend op sociale criteria
414-2	Aantal leveranciers dat werd geëvalueerd op sociale impact
416-1	De belangrijkste producten en diensten die worden beoordeeld op gezondheids- en veiligheidsimpact.

416-2	Aantal incidenten van niet naleving van de wetgeving of eigen regelgeving i.v.m. gezondheids- en veiligheidsrisico's tijdens de rapporteringsperiode
417-1	Welke van de volgende types informatie is verplicht door de procedure voor product en diensten informatie en etikettering van de organisatie
417-2	Aantal incidenten van niet naleving van de wetgeving of eigen regelgeving i.v.m. product of dienst informatie en etikettering tijdens de rapporteringsperiode
417-3	Totaal aantal incidenten van niet naleving van de wetgeving of eigen regelgeving rond marketing en communicatie incl. advertenties, promoties en sponsoring
418-1	Totaal aantal ontvangen onderbouwde klachten i.v.m. de schending van de klanten privacy

GLOSSARY

ROHS: The term RoHS is the acronym for Restriction of Hazardous Substances. It is intended to reduce the use of six substances, including lead, in the electronics industry.

REACH: REACH is a system for registration, evaluation and authorisation of chemical substances that are produced in or imported into the European Union. The name 'REACH' stands for Registration, Evaluation and Authorisation of CHemicals. The regulations came into force on 1 June 2007.

VITO: Flemish Institute for Technological Research

CPBW: Committee for Prevention and Protection at Work

GRI: Global Reporting Initiative

WORKSPACE DESIGNERS