

2023

影响力报告

Our Work Toward Better Futures

更胜往昔

为人类和地球更美好的未来而设计，是我们事业的初心。

Steelcase®

精彩内容：我们的卓越影响力



为人类打造更美好的未来



助力社区繁荣

04



鼓励包容

09



正直行事

18

我们打造“更好未来社区”，在全球内携手创变者们通过果敢的新方式去助力公平、教育和环保。

我们与全球员工、经销商、合作伙伴及客户合作，通过包容的战略、项目及空间，为所有人打造包容的环境。

我们的核心价值观明晰，并用真实项目和标准去呈现，以此树立每位员工的正确准则。



为地球打造更美好的未来



减少我们的碳足迹

25



为可循环而设计

31



尽责选/用原材料

37

我们目前已在自营业务中实现碳中和，并致力于在2030年前将我们的碳排放量再减少50%。

为了支持循环经济，我们延长了产品和包装材料的使用寿命，在维持其实用价值的同时，还研发创新工艺使其可循环使用。

在BIFMA LEVEL®认证中我们一直领先于行业，同时公开透明我们产品的材质，与社会分享我们的原材料。

总裁兼CEO来信

作为办公行业的领袖，我们致力于通过空间为数百万人群营造非同一般的工作体验。

我们致力于打造更胜往昔的空间，帮助人们展现最卓越的工作状态。但是身处21世纪的我们在制造产品时不禁自问，“如何从人类和地球的幸福感出发，设计出更美好的未来呢？”

为人类更好，意味着让他们公平获得机遇。我们通过空间设计让人们拥有更坚定的归属感，人们在这里会被看到、被听到、被重视。为了携手共创一个更美好的未来，我们引领多个倡议，推动Steelcase及其全球各地的所在社区繁荣发展、鼓励包容。而且我们始终秉承正直行事的原则。

为地球更好，意味着要承担气候变化的责任，努力减少我们对环境的影响，从而创建一个适应力更强的世界。我们也深刻意识到，即使我们秉持最尽责的初心去制造和运输产品，所使用的原材料和能源仍然会对地球产生影响。因此，为了一个更胜往昔的未来，我们在制造产品时努力减少自己的碳足迹，为可循环而设计，尽责选/用原材料。我们的目标完全符合气候科学，并努力通过自身举措避免环境变化造成最糟糕的影响。

我们深知未来道阻且长，但我们对Steelcase同仁们过去所作的贡献已倍感自豪：

- 重新思考产品设计，并改善工艺流程，在自营业务中已实现碳中和，并致力于在2030年前将我们的碳排放量再减少50%（自2019年起计）。
- 在全球推广DEI战略，努力打造更为多元化的团队，培养包容文化，让更多的人获得公平的机遇。
- 组建“更好未来社区”，携手伙伴组织，与我们的员工们一起，从根本上解决不公平的现象，让我们的努力惠及到世界。

这份《2023年度影响力报告——我们努力打造更美好的未来》，呈现了我司为完成各种挑战性目标所做的所有努力。我们的未来之路任重道远。所以我们必须保持进步，即使是充满疫情和不确定的时候也是如此。

对我们的公司和员工而言，“更好”是一种内在精神，鼓舞我们将可能变为现实，为每个人谋取福利。它更是一份坚定承诺，以自身所学与世界分享，建立一个更加持续、更加包容、更加公平的国际社会。

恭祝商祺，



Sara Armbruster
总裁兼CEO





Better Futures for People

We're doing better for people by building community and belonging with equitable access to opportunity in the workplace and the world.



助力社区繁荣

我们的“未来更好社区”会资助并扶持有创意的社会项目，为所有人带来公平机遇。





“更好未来社区”

我们努力去解决全球不公平现象的症结。如果想要达成这种根本转变，我们需要以一种更包容和更创新的方式，鼓励各类人群努力朝向同一个目标——让全球创变者集结力量去积极影响其所在地区。

因此我们组建了“更好未来社区”，将客户、经销商、员工和社区伙伴集结在一起，通过三个项目在全球范围内践行我们的努力。

- **Steelcase创变者**是一个赋能员工的项目，去鼓励和利用我们的资源、工具和专业来影响其当地社区。
- “更好未来实验室”帮助我们的伙伴组织互相学习、共同成长，加速并指引其公平、教育和环保相关领域的进程。
- “更好未来基金”为我们的社区伙伴们提供资金、咨询、员工之日、家具等诸多支持。

“为更多人坚持做所有你力所能及的善事。”

Peter M. Wege
Steelcase基金之家

墨西哥蒙特雷的创变者们是这个全球倡议的一部分，总共35支队伍致力于敦促其所在社区做出积极改变。



我们的世界面临诸如气候危机、种族不公平、教育普及等很多艰难挑战。作为一个国际企业，我们身负责任并应抓住机遇，以身作则去解决这些全球问题。但是这需要所有人携手并进。



遵循联合国全球承诺

我们的“更好未来社区”所设定的目标基于三个我们最能产生深远影响的领域：减少不公平、普及优质教育、气候行动，与联合国可持续发展目标 (UN SDGs) 一致。我们也签署加入了联合国全球契约组织（这是一项志愿倡议，各位CEO承诺制定可持续的社会责任政策，并公布其进程）。只有当商业、企业、个人和政府携手并进，我们才能真正为世界做出积极的改变。

Steelcase 创变者在蒲种： 帮助孩子和母亲们

马来西亚的洪水摧毁了一家专门照顾孩子和母亲的收容所，在蒲种的Steelcase创变者们纷纷对Rumah Kebajikan Baitul Hidayah (RKBH)伸以援手。我们的员工清理并修好了房屋，教养孩子们，募集资金，并捐献卫生物资及其他物品，竭尽全力创造机遇去培养那些小朋友和母亲们。

Steelcase 创变者在密歇根： 就业指导

密歇根州大急流域及底特律的SuitUp组织帮助贫困社区的学生们培养高校及就业意识。Steelcase位于大急流域和底特律的创变者们组织了一次商业比赛，做学生的导师，指导他们营销、设计、财务及战略等业务版块的专业知识。

Steelcase 创变者在蒙特雷： “凡事皆有可能”

墨西哥蒙特雷的TECHO组织想要建设一个公平、统一、富饶的社会，每个人都有平等的机遇。Steelcase创变者自2018年以来就与TECHO合作，为那些有需要的人群搭建家园（团队如下图）。最近，我们的员工为Los Valles社区建起了家园。

Steelcase 创变者成员Anaid Canizales说道：“与那些家庭并肩努力是我最棒的经历之一。它会让你发现那些不公平，那些家庭也很自豪自己的劳动成果。凡事皆有可能。只要还有贫困，我们就不会停下前进的步伐。”



更好未来社区

目标

2030年之前在每个Steelcase所在地建立“更好未来社区”的合作伙伴关系

进程

72个分办公室中已有37个共与169家伙伴组织合作了278个项目。

目标

实现在2025年之前100%的社会创新投资均遵循联合国社会发展目标

进程

截至2022年共有约91.17% Steelcase捐献项目符合UN SDGs。共计慈善捐赠约 8,610,951美元 (2,949,184* 美元 + \$5,661,767 Steelcase基金会)

*包括Steelcase捐赠、Steelcase社区伙伴及Steelcase员工对国际联合劝募会(United Way)的捐献。

目标

2025年之前在全球范围内建立蔚为可观的Steelcase创变者团队

进程

截至2023年，72个全球办公地中共有35支创变者队伍，开展了114个创变者项目。



Steelcase创变者奖金

每季都会给全球的创变者颁发奖金，以支持和鼓励Steelcase的员工通过志愿行动及捐款形式与社区伙伴一起“做好事”。创变者模范Jeff Long获得了奖金，他参与CultureWorks Transformative Art + Design，这是一个在荷兰和密歇根的非盈利艺术组织，致力于让所有背景出身的青少年都能接触到极具变革意义的艺术文化作品。

图片来源： CultureWorks

“身处一个致力于帮助所在社区的企业，令我倍感自豪。”

Jeff Long
Steelcase 创变者

更好未来社区

目标

在2025年之前为100名员工颁发创变者奖金

进程

2023年，我们共授予20个奖金，总计约\$52,587，这个数目双倍于2022年的13个。

目标

在2030年之前为员工提供志愿者平台

进程

一个创变者志愿新平台让我们的员工更易看到志愿机会，从而参与其中并记录志愿时长。在2021-23年期间，我们累计了39,632个员工志愿者小时（我们的目标是在2030年前达成100,000个小时）。

目标

在2025年之前为我们的社区伙伴们提供更多学习机会

进程

460个听众参与了我们的“更胜往昔”演讲者项目。专家分享了如何以创新方式去开展气候行动、减少不平等现象以及塑造优质教育。

目标

在2030年之前扩充至100家组织的创意阵容

进程

自2021年以来，我们与全球25个“更好未来倡议”的伙伴们一起帮助非盈利和教育机构去进步并互相学习。



经销商投资社区

我们的经销商是一个由当地专家组成的国际团体，他们不仅帮助各大企业创造更胜往昔的工作场所，而且深深耕耘于其所在领域。我们的经销商们都是当地企业，其中不少人是世代生活 and 回报他们称之为家的故乡。

其中一个例子便是在田纳西州、肯塔基州及阿拉巴马州均有办公室的Office Resources Inc. (ORI)。ORI采用三管齐下的战略，包括为主要组织和项目提供本地金融支持、实物捐献以及志愿活动。这种衍生服务支持员工主动沟通，并亲眼见证自己的影响力。去年他们参与了一些项目，包括与Steelcase旗下品牌Smith System合作，为肯塔基州被洪水毁坏的学校设计、捐赠和安装教室家具，为田纳西州退休居民送去情人节卡片，为当地学生募集教育用品等。



携手解决棘手的社会问题

改革诸如移民等棘手的社会问题，需要国际社会的共同努力。Steelcase与Ashoka自2020年以来建立合作，并在2022年支持了一系列项目，包括如何帮助欧洲的移民企业家及就业问题。今年2月，Ashoka和Steelcase开展的工作坊汇集了企业领导、社会企业家、移民人才等，集思广益探索全新方式去吸引、雇佣和培训人才，培养更多元的人才库，让雇佣变得更具包容力。（上图为工作坊）

我们的经销商社群

目标

为了鼓励我们的经销商社群，我们将一起建立奖励机制、提倡志愿行动、推行我们的“最佳伙伴经销商”项目（Steelcase的一流经销商们），记录经销商群体的努力和投资

进程

我们对经销商在其当地社区所作的投资深感骄傲，“最佳伙伴”的称号就是为了表彰他们的持续奉献。今年，我们的最佳伙伴们捐赠了数百万美元，并累计了1万小时的社区服务。



鼓励包容

我们设计的空间、工具和体验，是为了让我们的员工、伙伴和客户拥有被看到、被听到、被重视的感受。





打造一个更公平的工作场所

我们携手全球员工、经销商、合作伙伴、客户，以包容型战略和项目为所有人打造公平的空间和场所。

保障人类的心理、身体和情绪幸福感是我们的首要任务，此外还包括培养终身学习的文化氛围，增强人们对我们的工作场所和社区的归属感。

多元、公平、包容 变革模型

我们在全球范围内推行的内部DEI战略就是一个极为系统的方案。其关注重点取决于几个要素，包括我们的年度DEI进程报告，内部和外部研究和洞察，并通过参与W.K. Kellogg Foundation的扩大公平项目获得契合自身的宝贵建议。

雄心壮志的目标是我们前进的方向，帮助我们看清未来的道路：组建能代表我们社区的多元队伍，确保提供公平的发展机会，打造包容的文化，与价值观一致的供应商和经销商合作。

在参与扩大公平项目时，我们展开了一项企业分析，研究当前的人才库以及每个职级的多元代表，以确认哪些方案有效，还存在哪些代沟，哪里还需要改进。这项分析使我们设立了技能为先的招聘制度，打造更为多元的人才库。

因此，我们的全球人才队伍重新调整了招聘战略和团队结构，并列明招聘过程的重点方向，与不同团队合作，鼓励现有员工参与其中。从而形成了一个积极向上的标准化招聘流程，提倡循证招聘，杜绝偏见。

未来，我们将继续以坚定步伐迈向我们的目标，前进的过程中会有新的机遇，包括未来的新宏图。



增加职场机会

我们的实习生项目践行DEI的承诺，为不同的学生提供机会。

美国芝加哥的Steelcase灵感办公室举办了Thurgood Marshall College Fund (TMCF)创新挑战赛（见下图），诸多学生参与其中。我们也极力打造多元化的暑期实习生课程。

实习生项目遍布世界各地。在罗马尼亚的克鲁日，Ignite Youth Empowerment Camp 项目为 15 名年轻人提供了为期三周的职场体验，重点是技能培养和职业定位。

Steelcase 美国暑期实习生

	2022	2023
女性	49%	63.5%
亚洲人	28%	19%
黑人	11%	15%
西班牙裔/拉丁裔	6%	8%
2种或多种混血	6%	8%
白人	50%	48%
未披露	—	2%

Photo courtesy: TMCF



员工共建归属感

参与我们基层商业包容小组(BIGs)的员工和团队努力打造包容和归属感的文化。在过去的十年里他们自发组织，并借助企业批复和支持的新体系而发展，一年里就从7个人壮大到10个小组。他们积极推动透明度，提升员工体验，增强团队之间的有效合作。

其中一个典型案例就是Steelcase Pride，欢迎并支持来自LGBTQ+群体的员工，自美国、墨西哥而始，现在已包含欧洲和亚太。（上图就是克鲁日Pride游行）

还有Steelcase Salutes，是美国当地为退伍老兵所建的一个包容社群。老兵及其同盟通过企业集体活动或个人努力等不同方式支持和提倡一个老兵友好的工作场所。该小组还会支持老兵们的心理健康，邀请家人和同事们一起参加纪念活动和团建。

创建多元团队

目标
创建能代表我们社区的多元团队

进程

全球女性员工占比



STEM 职位 37%
非STEM 职位 61%
Steelcase 董事会 58.33%
高层岗位 33.33%

其他种族和少数族裔员工占比 (美国)



新员工占比：兼职 61.8%，全职

23.9%

全球不同年龄层员工占比

30岁以下：兼职 23%，全职 17%
30至50岁：兼职 46%，全职 54.9%
50岁以上：兼职 31%，全职 28.1%



温馨的手势

马来西亚分公司的人力资源 and 区域负责人携手全国听障协会，主动雇佣听力障碍人群。每周五Steelcase的领导和主管与该协会一起学习马来西亚手语（Bahasa Isyarat Bahasa Malaysia）。该小组从字母表开始学习，再逐步掌握更复杂的单词。领导者对个人的沟通和对话能力获得提升，同时也打破了人群障碍，让企业氛围更为包容。

Women of Steel

Women of Steel旨在打破制造业女性的壁垒，这项由印度浦那工厂发起的倡议如星星之火点燃了包括上海在内的全球办公室。在印度，女性员工在制造业中仅占比12%，但Steelcase浦那工厂则达到了60%。除了工作机会以外，这项旨在打破偏见的倡议为女性提供的全新机遇还涵盖了安全、保障、教育、培训、支持和幸福感等方面。“现在我不仅能赚钱，还能为我的孩子们打造一个好未来，”参与者之一Roshni Pawar说道。

Manisha Patil 正在组装 Steelcase Series® 1 高性能办公椅，印度浦那工厂这款产品的制造工人全部为女性。



导师的力量

导师为员工们的成长提供相应支持，使其获得更好的发展。去年，全球女性员工数增长了四倍，而美国其他种族和少数族裔员工数则增加了4.5倍。许多员工参加了麦肯锡领导力学院、Inforum NextUp项目和我们的内部 Aware项目。

2020年推出的Aware项目面向那些职业生涯初期、在决策层前曝光度低，但希望在未来12-18个月内寻求角色转变的员工。该项目帮助人们拓宽其关系网，与领导层建立沟通，并主动制定其发展计划。

“两年半前，Steelcase并没有一个专门的DEI核心团队或项目。所以，我们成立了。”



Isabel Medellin
DEI 及全球人才人力资源总监

Aware导师项目

162

15个国家的参与人数

51%

第一批获得晋升的参与者 (比例比其他员工更高)

打造包容体系

目标
创建包容文化

进程

我们的商业包容小组日渐壮大，向所有员工开放的DEI对话和学习活动等DEI学习体验是以往频次的2倍。

商业包容小组

2023年10个, 2022年7个

新增小组包括: La Mesa (西班牙裔包容小组), Women of Steel, DEI Champions

员工参与的DEI学习体验

43.7% 增长率
2023年1700位参与者
2022年1183位参与者
200余场DEI相关的学习体验



实践中的包容设计

我们坚信所有企业都有责任去推广便捷和包容的设计，打造具有前瞻性、公平的工作场所。因此我们正在以亲身实践去倾听、学习，并将包容战略纳入我们的业务中，同时又满足客户的需求。

我们与全球倡导者和社区伙伴（如 Valuable 500、G3ict、SPORK! 及密歇根特奥会）合作，分享最佳案例，并与（也是为了）我们的全球员工和客户去并制定设计策略。这种合作所推出的核心设计原则、研讨会、空间概念和案例研究以包容性为优先级，为所有人打造更胜往昔的工作体验。

Kamara Sudberry (左) 领导Steelcase的全球包容设计实践团队，与社区伙伴一起分享和学习。



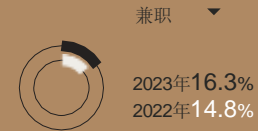
员工发展及成长

目标
确保公平的发展机遇

进程
领导层的多元化与领导层人才库的多元化齐头并进。我们正在努力打造更为多元化的高层。

平等薪酬分析
全球范围内而言，拥有类似资质的类似岗位中，Steelcase 女性员工每赚到0.99美元，Steelcase 男性员工则能赚到1美元。（参考Payscale基准0.99美元）

领导层的女性占比



领导层的其他种族和少数族裔占比 (美国)



我们的展望

这些全新展望代表着最为广泛的机遇。它们以数据为导向，并针对劳动力市场进行评估。

展望：全球范围内的女性董事（非执行）比例在2030年前达到37%

展望：美国地区的其他种族和少数族裔董事（非执行）比例在2030年前达到15%



GOODEE是Porter的Makers Collective倡议参与者，也是Steelcase在加拿大的合作伙伴之一。

Steelcase经销商推进公平

Porter 是我们西雅图的经销商之一，他们致力于打破入职壁垒，帮助沉疴已久的资源匮乏和边缘人群重新分配财富，并为包容型社区培养人才。他们的 Makers Collective帮助 BIPOC（黑人、原住民和有色人种）人群经营的小型企业增加曝光率，这些小微企业不仅生产精美的饰品和家具，还能为客户定制并提供装饰咨询。

我们的经销商社群

目标

通过工具、资源和切实计划去鼓舞和支持经销商们的DEI壮志

进程

建立一个在线资源中心，提供指南和工具箱，以及长期学习的资源。

目标

建设平台并携手经销商亲身参与，突显我们经销商社群在DEI和社会创新层面的努力。

进程

在一年两次的经销商会议上，我们组织了DEI工作坊，将经销商们聚集在一起沟通、学习和分享。去年，我们还通过经销商新闻刊物分享了专题故事、当前进程和资源。

我们的供应商社群

目标

在美洲地区用10%的（154家约1.26亿美元）可处理支出*投资多元供应商

更新供应商行为准则，超越基准，彰显我们对环境、社会和管理问题的承诺及期望

通过供应商论坛分享最佳实践

进程

我们期望去发展和维持一个多元且强大的供应商库，积极拓展供应商网络，推动新产品研发机遇。

们对自己支持小型企业倍感自豪，对美洲地区700家小型企业花费3.91亿美元约31%的可处理支出

*可处理支出是指受采购决策所影响的预算。



人们理应身处于一个可支持其幸福感的社区，无论其生活和工作在何地。

只有当人们在身体、认知和情绪上感觉良好，他们才能更好地投身于生活和工作，获得更强烈的包容感。



推行幸福感项目

经美国国立卫生研究院证实，与动物互动可以降低皮质醇（一种与压力相关的激素）水平并降低血压。因此大急流城园区体验团队和质量部门实习生组织了一场宠物领养活动，让员工们在繁忙的工作日也能看到各种猫猫狗狗。宠物领养日只是我们公司启动和推行幸福感项目的其中一例。

员工幸福感

目标

确保所有员工及其家人都能联系员工援助师

进程

38个国家的员工可联系Steelcase员工援助师(EAP)。当地团队均鼓励员工去利用该项目，因此使用率远高于平均水平（9.57%，双倍于其他国家的EAP使用比率）。EAP提供心理和健康服务及支持。

目标

建立和培养一个Wellbeing Champion社群

进程

Wellbeing Champions在每个地区都有（北美、南美、欧洲、中东、非洲和亚太地区），而且每个员工都可参与。

目标

让所有地区的员工参加心理健康急救培训

进程

美洲和欧洲地区完成了28项心理健康认证。Steelcase亚太区则推出了职业倦怠和减压课程。



全球员工援助网络

去年是我们完成全球员工援助师（EAP）网络的第一个整年。全球EAP网络确保每个人都能平等地获得如咨询、财务和法律资源以及即时临床支持等幸福感服务。无论其身在何地，都可以联系到相同语言的援助人员。而且所有服务均免费面向员工及其家庭成员，帮助他们减轻压力和焦虑、解决冲突和改善人际关系。

Wellbeing Champions

我们正在努力组建一个Wellbeing Champions社群，致力于为当地员工提供使用全球资源的渠道。

Jackie Davis是我们Wellbeing Champions的成员之一，她专注于了解当地员工需求，为他们的工作和生活提供有力支持。她通过调研、1:1访谈和面对面谈话等方式去了解英国、法国、德国、荷兰及罗马尼亚等地员工的切实需求。她看到疫情和英国脱欧让不少员工倍感压力和焦虑。Davis就搭建和组织一个“选择快乐”的工作坊，为人们提供工具和战略，让他们专注于其掌控感，心存感激，与他人积极沟通。

“适用于英国的解决方案如果要放在德国就得因地制宜。Wellbeing Champions尽量收集更多观点，确认通用需求和方法，才能做出适用于当地文化的正确答案。” Davis说道。

“Wellbeing Champion的要义就是包容，在全公司内努力共创解决方案。”

Jackie Davis
HR业务伙伴

保证员工安全

确保员工的安全和幸福感是我们的首要责任，因此我们积极主动培养一种安全文化。我们的整体目标一致：每个人下班时与来上班时一样——安全。

工伤

每100名员工中遭遇工伤的登记人数*

	2021	2022	2023
亚太地区	0.30	0.39	0.41
欧洲、中东及非洲地区	0.83	0.64	0.59
美洲地区	1.75	1.71	1.54

*事故发生率的计算方法是事故总数 x 200,000（100 名员工 * 2000 个工时）除以实际工时数。



学习会鼓励人们去把握其自身发展。

我们努力通过各种体验让每个人都能获得公平的学习机会。

人们在职业生涯中学习和成长的能力会为员工赋能，使其取得进步。商业世界瞬息万变，人们需要学习新技能才能向上进步。

在过去的一年里我们始终在为员工及其未来投资，包括制定明确的绩效目标、搭建共同学习社区，指导他们的职业和发展目标与业务需求保持同步。

心理健康的CPR

心理健康急救与心肺复苏术(CPR)一样，帮助我们的员工培养与危机人群沟通、并提供救助的能力。培训向志愿者传授五步施救计划，去帮助那些已出现精神疾病迹象及症状、或处于情绪危机的人：

- 评估自杀或伤害的风险
- 不加评判地倾听
- 提供保证和信息
- 鼓励其寻求正确的专业帮助
- 鼓励其自助或其他支持策略

了解更多: [MentalHealthFirstAid.org](https://www.MentalHealthFirstAid.org)



学习机会

目标

设立有目标的快速学习，实现持续的自我发展

投资和优化工具，将学习贯穿于工作流程中

使职业和发展规划实践与战略需求同步

为有技能重塑和提升需求的员工提供资源

为领导及员工们提供实践、仪式和资源，以支持其成长、绩效和敬业度

进程

17,280个自我学习小时
1,245名员工参与自助学习

按需学习平台

我们的 UdeMy 是一个自定进度的按需学习平台，只要有电脑就能使用。热门科目包括：技术、商业和个人发展。

规划工具

我们推出的规划工具帮助个人制定可支持其职业发展的进步计划。

这些工具包括指导谈话、目标设置模板和学习行动。

领英学习中心

我们投资了一个领英学习中心，是一个可供学习和工作的综合平台，计划于 2023 年面世。



正直行事

我们赋权所有员工去展现我们的价值观，并遵循集团道德和目标严格奉行我们的政策。





被信任和被赋权的员工

我们敦促自己遵循最高标准的道德行为，从中培养的信任由此成为我们文化的基石。我们赋权员工代表公司，做出不同层级的尽责决策。这包括向我们的领导者投资，因为强大的领导者才能带出强大、高效的团队，而培养这种团队的沃土正是能代表我们价值观的文化。我们信赖自己的团队会在整个业务中遵循正直行事的标准。这包括评估（可能导致财产和业务损失的）气候变化对自然灾害的影响来降低客户的风险，以及确保我们与拥有共同价值观的供应商合作，并保护我们的客户和合作伙伴免受网络安全威胁。

认可及认证

外界一直认可我们以先锋领袖为人类及当地社区创造更美好的未来，我们对此倍感自豪。今年的奖项包括：

EcoVadis

金级
行业前2%，
环境记分卡上的满分

Points of Light

The Civic 50

《福布斯》

最适合女性的雇主
最适合毕业生的雇主

制造业王牌女性

年度创新工厂

人权运动的“企业平等指数”

满分
美国和墨西哥

《财富》

全球最受赞赏企业

密歇根老兵事务所

老兵友好银级雇主

西密歇根城市联盟

MLK鼓点大奖



Steelcase WorkLife, 中国深圳



我们投资领导者以促进团队繁荣。不要想当然地把领导力看作简单的能力，因为面对复杂和日新月异商业环境，卓越的领导者才是促进改变的关键。强大的领导者可以完成目标、引领团队、驾驭变革并支持员工，以便使其发挥最大的潜力，并关心员工的幸福感。

我们的领导者正在改善他们的跨团队合作，并学习、指导和培养更好的员工体验。全新的战略、系统和工具帮助领导们制定适用于整个公司的发展计划。

培养领导

目标

使用 Humu 需求分析工具每年两次评估所有领导者的管理效率

进程

63% 的低绩效（最低30%）领导们有所提升；高绩效领导则从46%提升到 53%。

目标

为所有领导者提供学习机会，培养其能力并给予更多支持，使其将领导力融入日常习惯

进程

83%的经理们根据其上次领导力调研的结果做出了改善。

两个小组已经完成了为期13周的 Leading the Way 项目。

全新课程 Leadership Pillars Foundation 开辟了一个不同期的线上学习社区。

目标

提升新人领导的入职体验，确保他们有能力成功

进程

今年，我们为新人领导们制定了一个以中心位置和自助导航为特色的定制化即时数字学习体验。

目标

将 Impact Coaching（绩效辅导和发展）设置为面向所有全职员工的季度项目

进程

88% 的员工表示已在Q4接受 impact coaching，Q3为80%。



学习“更好地领导”

“并非只有移山倒海才叫进步。试着每天用一些小改变让你的团队越来越强。一个办法是邀请团队里的专家制定主题，并请他们每季度向更大的集体分享其专业知识。”

像这样的小贴士来自于对所有领导开放的 [Leadership Pillars Foundation](#) 课程。

唤醒我们的领导力支柱

我们的领导力支柱（如下所述）体现着我们的价值观、原则、行为和思维方式，而它们恰巧是激活我们文化、推动我们业务和吸引我们员工时最至关重要的元素。

组建卓越团队

赋能别人、立足多元、培养能力

协同目标

以同理心倾听、增强信任并培养归属感

清晰明确

批判思考、按需决策、根据优先级统一举措

培养抗逆力

尝试、学习、适应、克服障碍并庆祝进步

展现成果

积极取胜、获得实质进步、创造客户价值

Impact Coaching

Steelcase新采纳的每季度Impact Coaching比传统的年度绩效评估更为高效，让领导和员工更频繁地聚在一起，暂停、反思和同步其绩效和发展。这些措施为晋升和发展提供了公平的机会。今年，我们部署了新的工具和资源来衡量问责制，并对领导者明确了我们的期望——他们有责任对下属提供指导。

“让领导自己去安排这些对话其实是一个微妙的转变，易于为所有员工创造更公平的体验。这些举措是留住人才和提升敬业度的关键，因为这是人们职业发展中所希望和所需要的，”领导力和适应性团队总监Nadia Johnson说。

“让领导自己去安排这些对话其实是一个微妙的转变，易于为所有员工创造更公平的体验。”

Nadia Johnson
领导力和适应性团队总监





我们设立了高标准，并通过技能提升去赋权员工，建立信任文化。

在向员工明确我们的核心价值观和期望后，我们就能赋权他们做出符合价值观的决策。我们还与供应商合作，确保与我们有业务往来的所有人都能和自己一样坚定秉承客户对我们的期望。

全球透明度

以下认证可展现我们的团队在全球一直秉承政治行事的原则。

国际标准组织 (ISO)

认证Steelcase设施符合国际环境、健康和安全标准，通过ISO认证

环境管理体系

在2023年认证将100%符合ISO 14001

国际办公健康和安全标准

29% 通过ISO 45001 / OHSAS 18001

“在不增加成本或不影响生产的前提下实现可持续发展的目标需要长久的毅力。我们每天所做的决定就是，不断向前迈进，取得成功。”



Jim Corrado
高级包装工程师

坚守道德

目标

拓展对诚信热线及其他报告渠道反映事件的追踪调查

进程

员工可以秘密报告潜在的道德违规行为而不会遭到报复，并且信任我们会展开调查。我们正在为人力资源部、我们的全球正直帮助热线及其他报告渠道之间扩展更深入的追踪网络。

目标

坚持在企业管理中遵循最佳实践

进程

我们去年对绩效和披露做了改进，并邀请第三方做了评估和认证。这包括：

在机构股东服务公司ESG企业评级（该评级是评估公司在企业价值链中与ESG相关的风险、机遇和影响）中，荣获同行业49家公司中排名最高的成绩。

在社会和环境类别中都获得了最高的ISS质量评分。

Sustainalytics是一家独立的ESG和企业管理研究、评级和分析机构，在它审查的所有公司中，我们得分排在全球前1%。



网络安全

目标

根据制造业标准坚持一个IT安全项目

进程

我们的全球数据管理委员会确保及时更新安全政策、进程和培训。

行业最佳案例：我们遵循国家标准与技术研究院(NIST)网络安全架构(CSF)所发布的最佳案例和指导。

国际条例：这些政策符合适用法，包括欧盟通用数据保护条例(GDPR)。

最新网络：我们坚持为本地和云端保持一个最新网络结构及相关体系图表。因此我们的网络和系统受到安全架构的有力保护。

持续审查：团队成员会定期和持续地审查日志并追踪、识别和调查异常情况。

高频培训：所有可访问公司 IT 资源的人至少每月需接受一次网络安全意识培训。

我们信任供应商

目标

更新我们的《供应商行为准则》至最优状态，并通过供应商论坛分享信息

进程

95%属于直接支出的供应商已正式签署合同，其中包括接受我们最新的《供应商行为准则》。

我们的最新版《供应商行为准则》远超合规性，因为其中增加了对多元、公平和包容的期望，并公布我们的正直帮助热线，并提出有力的网络安全流程和控制。我们的供应商论坛仍然是传达我们目标和期望的主要渠道。

目标

降低地产风险，确保人员和资产安全

进程

我们制定并部署了一个三年期计划，完成最紧急和最具影响力的资产任务。

目标

审查洪泛区，以预防气候暴露；检查一级供应商的单源性，以审核依赖性

进程

我们受到客户的信赖，去减少我们供应链中目前和未来的风险。我们通过评估、审查和检查他们开展业务的方式，努力降低风险。

关键业务（一级）供应商：

美国：90% 的洪水测绘已审核

欧洲、中东和非洲地区：超过100万美国的贸易中，有73%已审核

美国地区以外的洪水测绘审核极具挑战，因为在公布渠道很难找到内陆洪水测绘图。

降低风险

目标

每年员工需完成培训课程，以确保他们谨记我们的道德标准

进程

全球业务标准培训：
99% 已完成 (提供12种语言版本及视频)

反海外腐败法 (FCPA) 培训：

95% 已完成

利益冲突培训：

82% 已完成

全球反骚扰培训：

89% 已完成

Better Futures for the Planet

We're doing better for the planet by recognizing our role in climate change and reducing our impact on the environment.



减少我们的碳足迹

我们以远超所有同行的
坚定举措，努力在全球
实现更雄心的减碳目标。



pelcase Flex Perch Stool, 摄于供应商 H&L Advantage 处



让未来具备抗逆力

身为设计师和制造商的我们深知：我们的工作会影响地球。因此我们有责任让人类共存的世界变得更好，这是我们过去和未来将一直坚守的原则。我们以立足科学的核心行动贯穿所有业务，努力减少我们对气候变化的影响，让未来更加可持续、更具抗逆力。

立足科学的目标

我们制定的大胆减排目标以气候科学为立足基础。现在全球已经有3000多家企业加入科学碳目标倡议（SBTi），而我们是同行业中的首家。

SBTi与各大企业合作，并根据《巴黎气候协定》

（这项国际条约要求全球变暖需限制在1.5°C范围内，以避免气候变化所引发的最灾难性影响）来确定减少温室气体排放所需的程度和速度，以防止气候变化造成最恶劣的影响。这意味着您可以相信我们的承诺虽然雄心勃勃，但是它通过了第三方的认证，并符合上述的科学方法论。

我们正在努力中

我们现在所有自营业务中已经实现碳中和，自2019年以来继续努力，争取在2030年之前将我们的排放量减少50%。

范围 1, 2 + 3

我们的碳战略覆盖全面，并针对直接和间接排放源。

1. 直接排放——比如在公司设施及业务运输中燃烧化石燃料所产生的被称为范围1排放。
2. 间接排放——比如使用电力所产生的就被称为范围2排放。我们在Steelcase设施内使用电力，但是其生产地在其他地方。
3. 间接排放——例如我们购买的物品、出差、员工通勤或制造废料等产生的被称为范围3排放。

碳中和

我们正在努力减少绝对排放量，并通过我们的业务及与供应商的合作朝着目标前进，我们还投资碳抵消来缓解对气候变化的影响，以保持碳中和。



密歇根州肯特伍德区的Steelcase工厂



为地球修复而投资

我们目前与气候影响伙伴合作，为能减少或消除排放的碳抵消项目提供关键的投资，同时我们努力减少自己在制造和运输产品时所直接产生的碳排放。这让我们投资的项目与联合国可持续发展目标保持一致，既能为全球减碳运动做出贡献，还有助于我们平衡自己的总排放量。

作为国际碳减排和抵消联盟的创始成员，气候影响伙伴(Climate Impact Partners)于2002年出台了《碳中和协议》。我们与他们合作是因为他们精于质量保证和项目监控。我们的关键投资为印度的清洁能源和太阳能热水器、中国的植树造林以及美国的林地保护等提供有力支持。



小改变，大影响。



减少废料

在我们密歇根州肯特伍德区的工厂里，85%的废弃物是废料。因此我们团队对废料进行精准追踪，并将其作为高优先级事项去处理，从而减少了28%的废钢。



LED照明

我们将美洲地区3百多万平方英尺的制造工厂里的顶灯更换为LED，比荧光灯所需的能源通常少50%，而全球其他工厂也在推广这一事项。



减少天然气

我们为法国萨勒堡工厂金属锻造区引入了一种更高效的新系统，替换了原先的天然气加热系统，减少了20%的天然气消耗量，相当于法国26户家庭的平均年使用量。



太阳能

我们为印度浦那和德国罗森海姆的工厂都安装了太阳能电池板。浦那工厂的493块太阳能电池板可满足工厂40-70%的电力需求（具体数字取决于不同月份）。

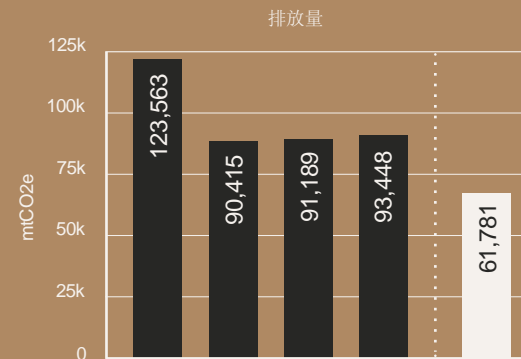
范围 1 + 2

目标

在2030年之前将我们自营业务中的绝对排放量减少50% (FY31)

进程

即使业务有所改变，但我们仍将保持这十年里以雄心举措减少一半运营排放量的强劲势头。



*预计排放量



范围 1

目标

每年投资碳抵消项目，维持我们直接排放量的碳中和

进程

我们在全球投资的各种碳抵消项目均获得气候影响伙伴（为各个企业组织提供碳抵消项目以抵消他们无法减少的排放量）的认证。

范围 2

目标

每年购买的可再生能源与我们全球自营业务中所消耗的能源完全相当

进程

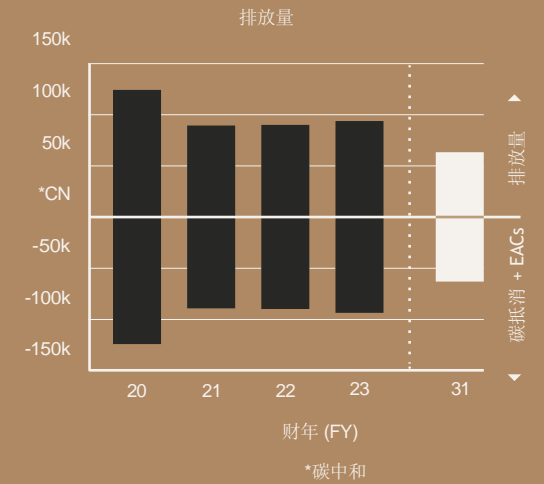
我们与 Apex Clean Energy 签订了为期 12 年的风电购买协议始于 2016 年。这笔投资每年可生产约 1 亿千瓦时的清洁能源，足以为 9100 户家庭供电。

帮助我们的客户达成其目标

我们在投资碳抵消项目，所以我们也希望为客户提供同样的机遇。去年，我们推出了碳中和®产品认证的 Steelcase Series® 1 椅子。企业购买这把椅子意味着它整个生命周期的碳排放都被抵消。从那时起，我们为产品增加了碳中和认证选项，囊括我们在美洲最畅销的七款工作椅，未来还将覆盖更多产品。



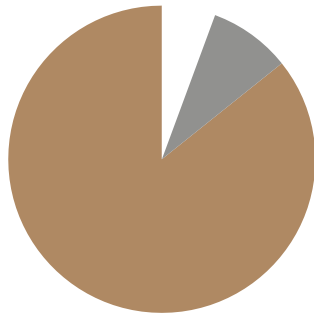
德国罗森海姆的Steelcase工厂





我们最大的排放来源(87%)以及减少效果最为明显的部分就是范围3的间接排放。包括商务出差、采购原材料等活动。因此，我们设定了行业领先的目标，并帮助我们的供应链设立他们自己的科学目标。这不仅有益于我们和他们，也有益于我们的客户。而且我们的供应商会再与他们的供应商合作，形成了以一推百的效益链。

Steelcase碳排放足迹 (按范围划分)



范围 1 ● 范围 2 ● 范围 3

国际认可我们与供应商的携手努力

非营利性组织CDP所运营的全球环境信息披露系统覆盖各大企业和地方政府，去年Steelcase获其认证荣登它的供应商参与先锋排行榜。全球仅有8%的公司上榜，而我们则是家具行业中的一枝独秀，是他们对我们与供应商合作应对气候变化的有力认可。



Steelcase Flex Perch Stool摄于供应商 H&L Advantage 处

范围 3

目标

在2025年之前帮助80%的供应商根据其排放水平设定他们的科学减碳目标

进程

今年，5%的供应商（12家供应商）根据其排放量制定了自己的科学减碳目标。未来，我们还将继续深入与供应商的合作，完善Steelcase供应商激励积分卡，并将科学减碳目标纳入我们的《供应商行为准则》，我们会继续努力完成该目标。

目标

在2030年之前将业务中产生的废料排放减少14%

进程

自2019年至2022年间减少了23%的排放量。* 我们已经对追踪和管理珍贵资源（如木材和钢材）的系统做了改善，有助于减少整体废料。

目标

在2030年之前将商务出差所产生的排放量减少14%

进程

自2019基准年以来，我们已经减少了72%的排放量。在对混合协作工具的研发和部署进行投资后，我们现在的商务出差明显少了。

*部分减少量是与疫情关闭或停工有关。



我们与供应商的努力过程

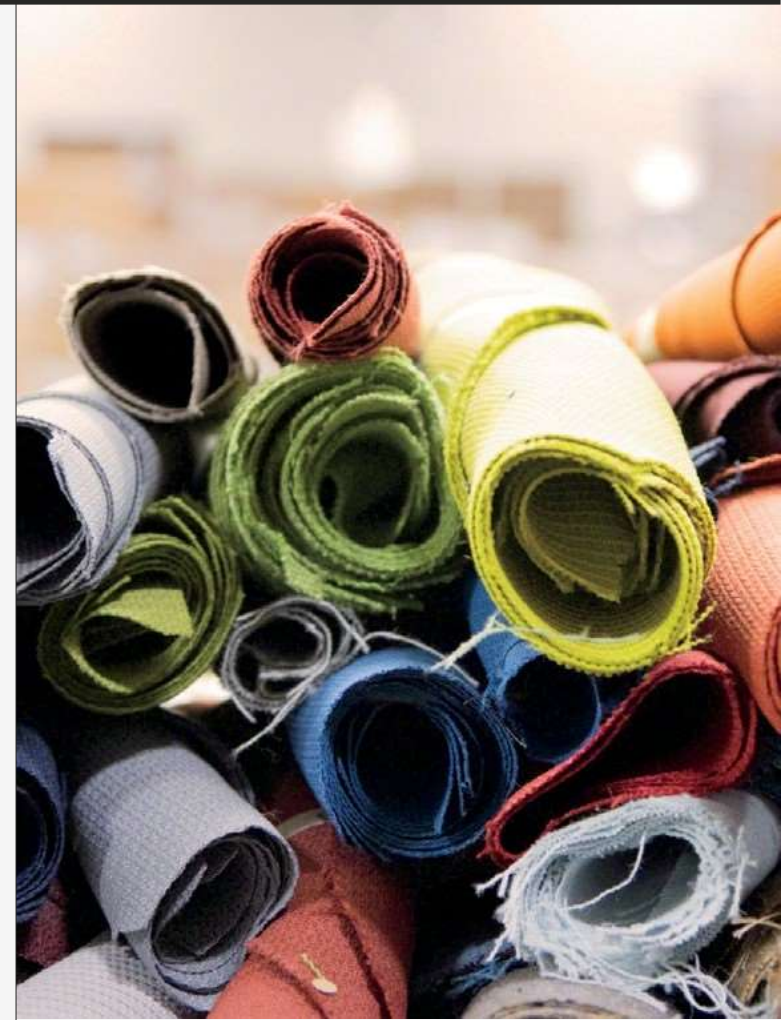
Steelcase专业团队携手大小供应商，帮助他们设定和实现其减碳目标。去年团队：

- 在全球三个地区举办了 30 余场线上活动，分享我们在设定和实现科学减碳目标中的经验
- 深入参与更多环节，包括每月的问答会，解答减碳的相关问题
- 开展深入主题的工作坊，细致探讨温室气体核算
- 定制季度简报，包括培训活动邀请、公告、团队成员分享和关键资源

众志成城，以一推百

我们努力帮助供应商设定和实现其科学减碳目标。而我们与供应商携手并进的道路上有一些值得褒扬的实例。

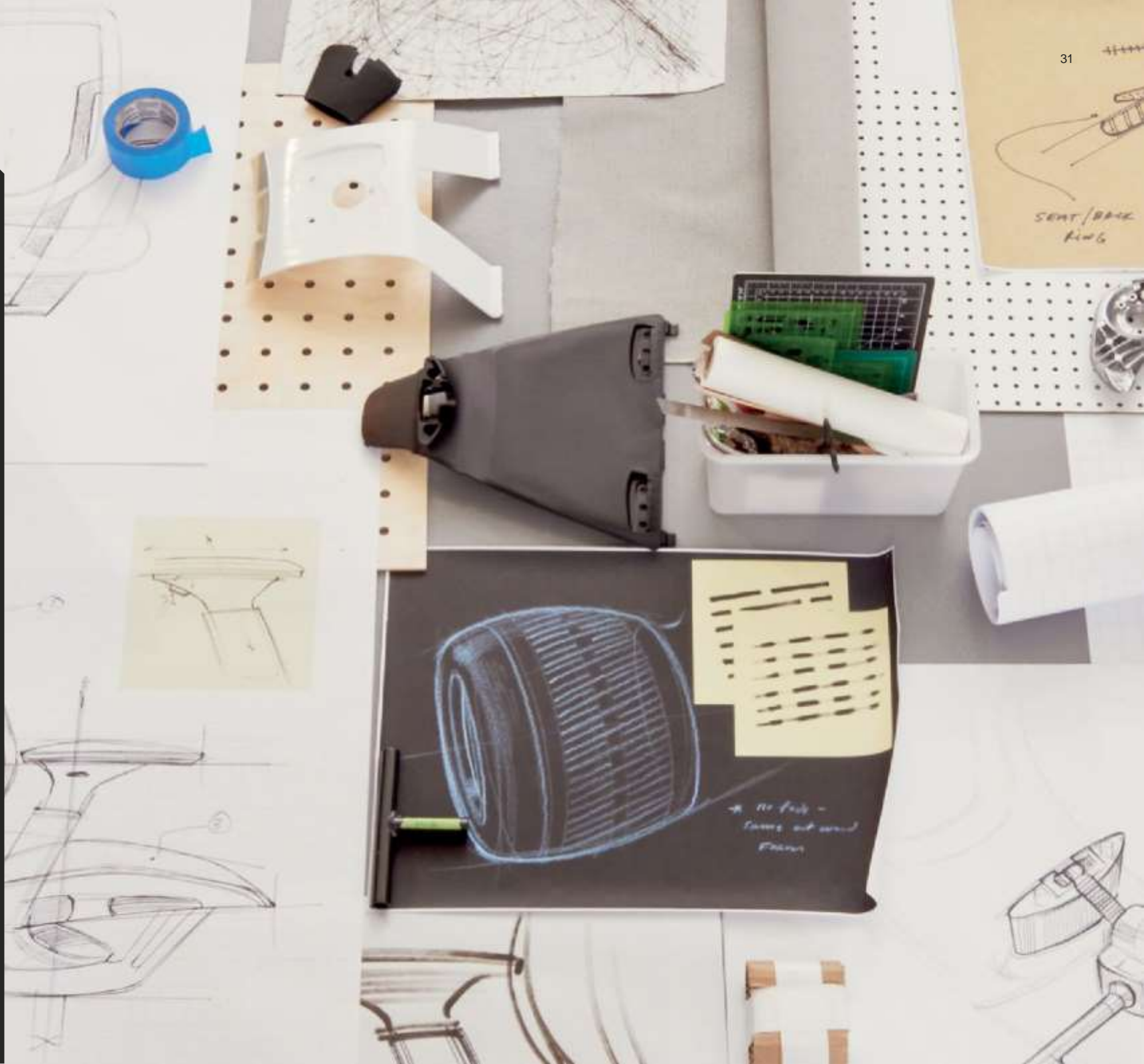
- **Asia Specific Enterprises (ASE)** 提供产品设计和制造服务，是Steelcase中小型供应商里第一家设定科学减碳目标的。我们很荣幸能与 ASE 合作，并分享我们的经验并助力他们的减碳之旅。
- **JB Hunt** 提供运输和供应链管理解决方案。尽管物流行业的减排措施确实存在技术限制，但JB Hunt 仍然遵循与《巴黎气候协定》一致的目标。
- **Linak A/S** 所提供的技术支持各种办公工具（比如，站姿办公桌）平稳移动，他们也设立了坚定的减碳目标。除此以外，Linak A/S还加入了“0计划”，预计在2029年将其碳足迹削减到0。





为可循环而设计

我们在整个产品设计及运输的过程中实行再利用、再循环、再制造战略。





赋予家具新生命

我们通过多种方式支持循环经济，包括延长产品和包装中材料的生命周期，维系产品价值，并研发创新方案推进产品的再利用。

美国每年有 1200 万吨商业和住宅家具被送进垃圾填埋场，占垃圾填埋场垃圾总量的 8%。^{*}废料再设计、制造经久耐用的产品、支持负责任的报废管理都是我们创造更持续未来的方式。

我们以最高的标准和耐用性去设计和制造产品——为耐用而生，尽可能长时间地维系材料的价值，并且我们还提供业界最长时间的质保政策（之一）。

我们的团队应用全新方法去打包、运输和交付产品，其中采用了更多的再回收成分，因此更易被回收和减少油耗。这些成功实践经改善后被推广到全球，进一步扩大了我们的影响力。

如果家具超过其预定生命周期后还能使用，我们会联系客户并通过终端服务商将其再使用、修复和再回收以赋予家具新生命。

^{*}来源：EPA

“在包装中应用再回收物质其实是一次变革。我们的团队受到鼓舞，去探索创意方案，与供应商合作，让更多材料被回收，打造可循环经济。”

Heidi Frasure

可持续经理



拓展终端使用服务

Eco'Services经理Anthony Boulay介绍道：“我们所提供的发展模型使经济问题与社会和环境问题相适应。”

Eco'Services成立于2008年，当时处理了Steelcase法国分公司提供的一套整包楼栋清理、家具修复的服务，旧家具通过捐赠、转售或回收避免被直接送入垃圾填埋场。2023年，Eco'Services扩大了规模，并推出了一个名为Circular by Steelcase的项目。该项目旨在通过我们的经销商网络为客户提供翻新家具。

Eco'Services 影响力

- 2023年共3600吨家具避免被送入垃圾填埋场
- 18000个工位被再使用
- 55%被转售、再利用或捐赠, 45%被再回收

Boulay介绍道，“我们想要确保的效果是，没有人能在一米外的距离看出翻新家具和新家具的区别。事实是虽然我们从没有为翻新的家具添加新配件，但是当我们告诉人们Circular by Steelcase项目的家具其实不是新的，他们会很惊讶。”

终端使用服务正在火遍全球。在印度，我们与大型国际公司合作，帮助他们重新利用椅子。迄今为止，共有36000把椅子避免被送入垃圾填埋场。我们也正在印度通过为客户提供内部维修服务来延长椅子的生命周期，从而让那些家具能服务更久的年限，当客户不再需要它们时，我们会通过捐赠和再使用去替代垃圾填埋。



“我们想要确保的效果是，没有人能在一米外的距离看出翻新家具和新家具的区别。”

Anthony Boulay
Eco'Services经理

加利福尼亚州旧金山市的Steelcase灵感办公室

办公室翻新，0垃圾填埋。

当时准备翻新旧金山的办公室时，我们与绿色标准合作，这是一家主营可持续退役的国际公司，主要是重新处理家具、固定装置和设备，也是与我们客户常合作的主要伙伴。

Steelcase应用咨询顾问Laura Crosby说道，“我们要想实现100%无垃圾填埋的目标需要巨大的努力和决心，但是它所带来的结果会令人极具欣慰，不止是看到6所被资助的学校，不可用金钱衡量的效益等，而且还有我们将会成为客户最强的伙伴，指导他们推进自己的可持续退役项目。”

结果

旧金山灵感办公室100%的家具（超过22吨）避免被直接送到垃圾填埋场

72.5%	14.4%	13.1%
被搬走*	被回收	被捐赠

*家具搬到Steelcase经销商处



终端使用方案

目标

自2023年始，帮助客户联系终端使用服务提供商，重新处理那些退役产品

进程

自2021年以来，我们一直在为全球主要大城市的客户们提供可持续的终端服务，帮助他们处理不再需要的产品。

我们建立了全球终端服务供应商网络，覆盖我们自己的项目、合作伙伴和经销商服务。

自2021年以来我们与合作伙伴携手拯救了约6642吨垃圾免受垃圾填埋的命运



Orangebox 再造

Orangebox再造是指为Orangebox现在已经完成其生命周期的家具赋予新生的服务。欧洲客户携手南威尔士的Orangebox去收集和翻新现有家具，并为其提供质保服务。

减少及循环

目标

在2030年之前逐步淘汰Steelcase所有品牌产品包装中的一次性塑料

进程

今年我们的一次性塑料使用量减少了4%。我们主动对包装进行重新设计，使用更持续的材料。

目标

在2030年之前Steelcase所有品牌包装中的再回收材质需平均达到75%

进程

在包装中逐渐增加对再回收材质的使用比例：

- FY20 – 20%
- FY21 – 30%
- FY22 – 30%
- FY23 – 40%

目标

对工艺用水进行水平衡分析，为水资源紧张的地区工厂提供水循环方案

进程

我们最近完成了对六个生产基地的水平衡分析，其中一些位于全球水资源紧张的地区。我们为中国、德国和捷克斯洛伐克的工厂引入闭环水回收和再利用系统，帮助我们在不污染水的前提下提高生产能力。在中国东莞工厂，我们在保持产品质量（已通过测试）的同时减少换水频率，将一条涂装线的用水量减少了56%。

目标

提高用水效率，减少全球设施中的用水量，并继续管控排放废水的质量

进程

2023年全球用水量：

95,723,328 加仑 – 自2020年以来降低 6.3%



创意方案助力可循环

曾经的试点项目现在逐步完善和发展，带来更深远的影响。

可持续经理Heidi Frasure说道：“在包装中应用再回收物质其实是一次变革。我们的团队受到鼓舞，去探索创意方案，与供应商合作，让更多材料被回收，打造可循环经济。”

更胜往昔的包装

美国在2020年初举办了一场名为“Hack the Pack”的跨职能研讨会，为我们重新构想包装提供了思路，也开启了一连串诸如减少废料和碳排放的项目。其中一个项目是重新设计Steelcase Verb®桌子的包装，摒弃泡沫，而采用易于回收的纸板。该项目的成果是：

- 每年约73000磅泡沫聚苯乙烯避免被垃圾填埋
- 由于包装体积变小，每年运输可减少10辆卡车
- 安装前的拆包更快、更易清扫、处理费用更低

减少油漆废料

合作是我们为可循环设计寻求创意方案时的必备要素。近期，Steelcase与一家重要的油漆供应商PPG开启合作，探索如何回收更多的粉末涂料，并将其重新应用于畅销产品Steelcase Answer®的配件中。最终避免了91%的废料被直接垃圾填埋，约97000磅油漆（25头雄性长颈鹿的体重之和）。

摒弃塑料包装

法国萨尔堡的团队们直接与供应商合作，摒弃塑料包装，为碳中和认证Steelcase Series® 1椅子包装改用再回收纸板，但保证同样的优质。哪怕是盒子上的涤纶打包带现在也是由90%的再回收材质所制成。这种几乎不含塑料的包装将推广至萨尔堡生产的所有Steelcase Series 1椅子上，进而再是其他所有的椅子。

智慧环保打包

除了内部包装以外，萨尔堡的设计师们还研究了如何缩小包装的体积。以前椅子在运输时是完全组装好的，于是设计师们专注思考如何改变设计，让其更易于拆装和组装。这种“智慧环保(eco-smart)”的设计让现场组装变得快速和简单。之前一些配件必须重新组装，然后才能一步步安装成功。但是现在运输时已经可以堆叠六层，相比于之前的堆叠两层，使用材料更少、占用空间更小、燃料使用更少。



经碳中和认证Steelcase Series® 1椅子采用平板包装，一辆卡车能运输更多椅子，从而减少碳排放。



尽责选/用原材料

料

我们选/用的原材料对人类和地球更健康，而且合理地管控如水和能源等资源。



Steelcase的New Black系列面料是由再回收碎片制成

更多透明选项

我们在BIFMA LEVEL®认证上领先行业，并公开我们的产品成分，在许多清单和馆藏中公开分享我们的资源。

我们努力用尽可能最佳的设计决策，对人类安全和健康，而且对地球影响最小。我们坚信让这些选项公开透明，影响您也做出更好的决策。

Steelcase可持续产品的设计框架

我们对可持续设计的承诺继续推进。今年我们邀请众多专家开展了多次研讨会，集结高管参与，跨部门、跨地区合作，以更为坚定的指向和目标：

- 减少我们的碳足迹
- 为可循环而设计
- 尽责选/用原材料

明年，我们将扩大范围和透明度，深入推动全公司范围内的可持续产品设计。

我们正在努力中

我们获得BIFMA LEVEL® 3认证的产品数量堪称行业之最，鼓励我们向自己的认证目标继续前进。LEVEL 3是BIFMA可持续证书系统中的最高等级。



“在谈到材料使用时，我一直认为‘少即是多’。在循环使用真正成为主流前，为什么不让更少的材料获得更长的生命？”



Susan Lyons
DesignTex总裁

可持续社群

一个国际性的可持续社群最初只是为了应对一个挑战，如今却能展现未来设计目标，并助力团队解决可持续问题。慕尼黑学习和创新中心的员工们探索如何以全新方式将可持续实践融入其项目。重塑他们思维的是四个基础问题：

- 我们能否反思自己在设计产品和选择材料时的假设？
- 我们的团队可以如何去反思我们的工作方式？
- 我们如何减少隐含碳？
- 我们如何改进产品的拆卸过程，让报废战略更为有效？

团队探索各种新想法，例如测试胶水和订书钉的替代品，让产品更易被回收。团队可以通过尝试新的设计方法来相互学习。

为什么BIFMA LEVEL® 认证很重要

我们通过BIFMA LEVEL® 3-认证的产品堪为行业之最，自2021年以来增加了419%。

这很重要，因为BIFMA LEVEL®是我们测算自己成功的参照。我们以严苛标准认证我们的产品，只为证明我们对可持续的坚定承诺。LEVEL®标记见证了我们的坚持，因为它：

- 整体：衡量产品、设施和公司
- 全面：经过验证和认可
- 以客户为中心：包括材质和制造工艺等因素
- 趋势：持续更新

可持续设计

目标

保持产品认证上的领先地位，确保美洲地区销售的Steelcase品牌产品90%已获BIFMA LEVEL® 3-认证

进程

2023年获得了巨大进步，并继续努力达成此目标

2021 – 37%
2022 – 78%

目标

将我们的可持续产品设计框架的标准纳入所有Steelcase品牌的新产品

进程

所有新产品的研发都需遵循此框架，而且我们正在制定一项全球跨职能倡议，用于设定全面的产品可持续目标。

支持客户的绿色建筑标准

如果客户想要通过我们的产品及其建筑项目申请国际和地区标准的认证，我们能够提供包括LEED®、绿色建筑评级系统、WELL建筑标准®、BREEAM®和生活建筑证书等申请认证的协助。我们的产品环境概况（PEP）和环境产品声明（EPD）详细说明了产品的可持续属性，并对潜在的环境影响提供独立审查。

可持续证书

各种可持续证书和产品信息均是我们在全球保持公开透明的有力佐证，而且也能帮助我们的客户实现他们自己的可持续目标。

经检测我们的产品中含有**600**余种再回收材质

Origin library 可查看：美洲地区**313**个产品 (98%)，EMEA地区**61**个产品 (68%)，亚太地区**20**个产品 (24%)

550余个产品获得科学认证系统室内空气质量认证™（美洲地区**361**个、EMEA地区**91**个、亚太地区**56**个）

297个产品获得BIFMA LEVEL®认证（美洲地区销售的产品中有**78%**获得最高级别的BIFMA LEVEL® 3 认证）

19 个产品获得Blue Angel认证（德国木材/木质产品环境标签）

30余个产品获得NFE认证（法国确保家具质量、耐用性和有限环境影响的环境标签）

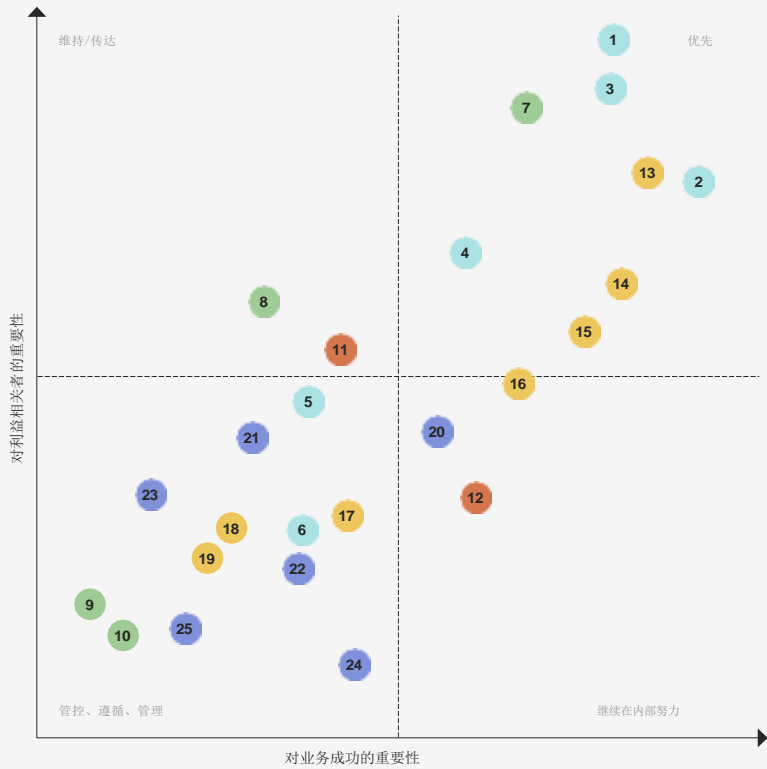
27个产品获得Green Tick 可持续™认证（澳大利亚证书）

10个产品获得 Declare™ 标签（美洲地区销售的产品中**19%**带有Declare 标签）

40项环境产品声明（EPD）和生命周期评估（LCA）



重要性评估



Steelcase致力于通过每年的公开报告展示我们对人类和地球的承诺，包括我们的目标和进展。本报告中的大部分内容涵盖了我们从2023财年（2022年3月至2023年2月）的进展，并且仅限于Steelcase自营和/或运营的业务。您可以登陆steelcase.com上查阅完整的披露实践和ESG框架（包含GRI、SASB、TCFD）。

- **产品及服务**
 1. 消费者健康与幸福感
 2. 可持续产品设计
 3. 循环经济
 4. 产品报废
 5. 运输与物流
 6. 数据保护、隐私和分析

- **环境**
 7. 环境变化
 8. 废料管理
 9. 水管理
 10. 生物多样性

- **供应链**
 11. 采购材料
 12. 尽责采购惯例

- **人员**
 13. 多元、公平和包容
 14. 员工幸福感
 15. 数字化与未来办公
 16. 培训与发展、留住人才
 17. 薪酬公平
 18. 社区关系
 19. 公平的劳动行为和劳动关系

- **道德及管理**
 20. 商业道德
 21. 透明度、问责制和报告
 22. 合规性
 23. 公开政策与宣传
 24. 人权
 25. 内部控制

倾听我们的利益相关者说什么

我们坚信所有环境、社会和管理(ESG)相关的话题对人类和地球的幸福感都很重要。我们携手一家可持续业务网络和咨询公司BSR，定期开展全面且正式的评估，为我们的利益相关者按照优先级选出重要主题，以及哪些板块会让我们的业务产生最深远的影响。我们认真对待所列出的环境、社会和管理问题，为股东创造价值，为利益相关者产生影响。这项工作是我们作为一家企业为人类和地球的幸福感所投入的决策之一。

我们也坚信，鼓励所有利益相关者（包括员工、客户、投资者、建筑和设计界群体、经销商、供应商、政府机构和社区合作伙伴）参与并倾听他们的意见至关重要。

进程

我们每隔几年（最近一次在2020年底完成）会开展一次全面且正式的重要性评估。该过程首先会确定我们最重要的利益相关者群体，并制定一份综合清单，覆盖所有潜在的重要主题。这些主题的考虑因素会包含相关报告标准、行业特定问题和利益相关者的意愿等。Steelcase领导层在核查这份清单时会将业务和ESG战略纳入考量。接下来会开展一系列初级和二级研究（形式包括调查、访谈和研讨会在内）去评估每个潜在的主题。研究结果如上图矩阵所示。Steelcase领导层在代表所有业务职能部门去审查和验证评估结果时，需同时将业务以及对人类和地球幸福感的目标纳入考量。我们每年都会审查我们的评估结果和研究，并根据需要调整我们的战略和报告实践。

以科学的手段去处理环境、社会和管理问题对于业务成功以及人类和地球的幸福感而言非常重要。我们会根据需要在这里展示的每个主题进行监控和管理，而Steelcase会定期投入资源来确保它们的正常运营和真实有效。它们的相关性如上图矩阵所示。

我们以更胜往昔的愿景，
拥抱世界更好的未来。

steelcase.com/people-planet



[instagram.com/steelcase](https://www.instagram.com/steelcase)



[pinterest.com/steelcase](https://www.pinterest.com/steelcase)



[facebook.com/steelcase](https://www.facebook.com/steelcase)



twitter.com/steelcase



[linkedin.com/company/steelcase](https://www.linkedin.com/company/steelcase)