

# Unser Beitrag für eine bessere Zukunft

Wir setzen uns für die  
Bedürfnisse von Mensch  
und Umwelt ein.

# Unser Impact: In diesen Bereichen sind wir aktiv



## Eine bessere Zukunft für die Menschen



**Soziales Engagement** 04

Wir haben unsere „Better Futures Community“ ins Leben gerufen, um gemeinsam mit Changemakern weltweit mutige Ansätze zur Förderung von Chancengleichheit, Bildungsgerechtigkeit und Umweltschutz umzusetzen.



**Förderung von Inklusion** 09

Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Händlern, Partnern und Kunden weltweit an der Entwicklung und Umsetzung inklusiver und integrativer Strategien, Programme, Räume und Umgebungen, die allen Menschen zugutekommen.



**Kultur der Integrität** 18

Wir kommunizieren unsere Werte und Erwartungen über Programme und Standards, die allen Mitarbeitenden im Berufsalltag als Wegweiser dienen.

## Eine bessere Zukunft für unseren Planeten



**Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks** 25

Wir sind jetzt kohlenstoffneutral in Bezug auf unsere eigenen Emissionsquellen und wollen unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 um 50 % senken.



**Design mit Blick auf Kreislaufwirtschaft** 31

Wir fördern den Aufbau einer Kreislaufwirtschaft, indem wir die Lebensdauer der Materialien in unseren Produkten und Verpackungen verlängern, somit ihren Wert aufrechterhalten und zugleich innovative Prozesse zur Wiederverwertung entwickeln.



**Verantwortungsvolle Materialauswahl und -nutzung** 37

Wir sind Branchenführer in Bezug auf BIFMA LEVEL®-Zertifizierungen und legen die Materialzusammensetzung unserer Produkte durch die Veröffentlichung unserer Quellen in zahlreichen Verzeichnissen und Datenbanken transparent dar.



## Vorwort von Sara Armbruster

President and CEO

### Als führender Hersteller von Büroeinrichtungen und Raumlösungen gestalten wir Orte, an denen Millionen von Menschen täglich ihrem Beruf nachgehen.

Wir wollen Menschen dabei unterstützen, am Arbeitsplatz ihr Bestes zu geben, indem wir den besten Arbeitsplatz für sie schaffen. Als Unternehmen im 21. Jahrhundert müssen wir uns fragen: „Wir können wir mit unseren Produkten zu einer besseren Zukunft für Menschen und den Planeten beitragen?“

Wir leisten einen Beitrag zu einer besseren Zukunft, indem wir Chancengleichheit fördern. Wir setzen Design ein, um ein von Gemeinschaft geprägtes Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen gesehen, gehört und wertgeschätzt fühlen. Außerdem fördern wir mit sozialen Initiativen das Gemeinwohl an unseren Standorten und bringen Inklusion sowohl in unserem Unternehmen als auch in den Communitys, in die wir weltweit eingebettet sind, voran. Dabei handeln wir stets verantwortungsvoll und mit Integrität.

Wir übernehmen Verantwortung für unseren Beitrag zum Klimawandel und arbeiten kontinuierlich daran, die Umweltauswirkungen aus unseren Geschäftsabläufen zum Schutz unseres Planeten zu reduzieren. Wir sind uns darüber im Klaren, dass selbst die verantwortungsvollsten Unternehmen bei der Herstellung und dem Vertrieb ihrer Produkte Rohstoffe und Energie benötigen und dadurch den Planeten belasten. Deshalb leisten wir unseren Beitrag zu einer besseren Zukunft, indem wir unsere Produkte so herstellen, dass unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck bestmöglich reduziert wird, indem wir beim Produktdesign die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft berücksichtigt und indem wir mit unseren Rohstoffen und Materialien verantwortungsbewusst umgehen. Unsere Ziele orientieren sich am aktuellen Stand der Klimaforschung und wir ergreifen gezielt Maßnahmen, die

dazu beitragen, die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels noch zu verhindern.

Sicherlich müssen wir noch mehr tun – wir sind aber auch stolz auf die Fortschritte, die wir bei Steelcase gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden bereits machen konnten, z. B.:

- Optimierung des Produktdesigns und Anpassung betrieblicher Abläufe, um CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen und unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um 50 % bis 2030 (gegenüber 2019) zu senken.
- Entwicklung einer globalen DEI-Strategie zur Förderung von Vielfalt, gleichberechtigter Teilhabe und Inklusion als feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur.
- Aufbau einer „Better Futures Community“ zur Bekämpfung der Ursachen von Ungleichheiten durch die Zusammenarbeit unserer Mitarbeitenden mit Partnerorganisationen in aller Welt.

Der vorliegende **Impact Report 2023 – „Unser Einsatz für eine bessere Zukunft“** – demonstriert den engagierten Einsatz, den wir unternehmensweit leisten, um unsere zahlreichen ambitionierten Ziele zu erreichen. Der Weg in eine bessere Zukunft ist kein Sprint, sondern ein Marathon – und wir haben noch viel vor uns. Es liegt an uns, auch in diesen fordernden und unsicheren Zeiten weiter Fortschritte zu erzielen.

Für unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden ist „besser“ ein Teil unserer Zielsetzung, die wir im Sinne des Gemeinwohls verwirklichen wollen. Es ist unsere Verpflichtung, großzügig in der Welt zu wirken, um weltweit zu mehr Nachhaltigkeit, Inklusion und Gerechtigkeit beizutragen.

Vielen Dank



Sara Armbruster  
President and CEO







# Eine bessere Zukunft für die Menschen

Wir verhelfen Menschen zu einer besseren Zukunft, indem wir Gemeinschaft fördern und uns sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft für Chancengleichheit stark machen.





# Soziales Engagement



Unsere „Better Futures Community“ finanziert und entwickelt innovative Sozialprojekte zur Förderung von Chancengleichheit.



## Better Futures Community

Wir tragen dazu bei, die Ursachen von Ungleichheit weltweit zu bekämpfen. Um einen transformativen Beitrag zu leisten, müssen wir unsere Handlungsweisen anpassen und eine Gemeinschaft aufbauen, in der unterschiedlichste Menschen im Rahmen eines innovativen, inklusiven Ansatzes ihre Kräfte bündeln, um auf gemeinsame Ziele hinzuarbeiten – eine weltweite Community von „Changemakern“, die sich lokal engagieren.

Aus diesem Grund haben wir unsere „Better Futures Community“ ins Leben gerufen – eine Community aus Kunden, Händlern, Mitarbeitenden und Partnerorganisationen, die unser weltweites Engagement in drei verschiedenen Programmen unterstützen.

- Im Rahmen von „Steelcase Changemakers“ können sich unsere Mitarbeitenden ehrenamtlich engagieren. Wir stellen ihnen die Ressourcen, Tools und das nötige Fachwissen, damit sie vor Ort in ihren Communitys einen gesellschaftlichen Beitrag leisten können.
- Das „Better Futures Lab“ ermöglicht unseren Partnerorganisationen über Workshops und Veranstaltungen, sich auszutauschen und voneinander zu lernen, sich gemeinsam weiterzuentwickeln und ihr Engagement für Chancengleichheit, Bildungsgerechtigkeit und Umweltschutz zu beschleunigen und auszuweiten.
- Mit dem „Better Futures Fund“ unterstützen wir unsere Partnerorganisationen, indem wir ihnen finanzielle Mittel, Beratung, aktive Mitarbeit unserer Angestellten, Möbel und vieles mehr bieten.

*„Tue möglichst viel Gutes für  
möglichst viele Menschen  
und das so lange wie möglich.“*

**Peter M. Wege**  
Steelcase Gründerfamilie

Steelcase Changemaker engagieren sich in Monterrey (Mexiko) im Rahmen eines globalen Programms mit 35 Teams vor Ort in ihren Communitys.



Unsere Welt steht vor zahlreichen großen Herausforderungen – von der Klimakrise über ethnische Diskriminierung bis hin zu Bildungsgerechtigkeit. Als globales Unternehmen haben wir die Verantwortung – und die Chance –, weltweit zur Lösung dieser Probleme beizutragen. Dazu bedarf es jedoch einer kollektiven Anstrengung.



## Unsere Verpflichtung zu UN Global Compact

Unsere „Better Futures Community“ setzt sich Ziele in drei Bereichen, in denen wir am meisten bewirken können und die auf den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) basieren: weniger Ungleichheit, Zugang zu hochwertiger Bildung und Klimaschutzmaßnahmen. Mit unserem Beitritt zu UN Global Compact haben wir uns außerdem freiwillig dazu verpflichtet, nachhaltige und sozial verantwortungsvolle Maßnahmen umzusetzen und transparent darüber zu berichten. Nur wenn wir als Unternehmen, Organisationen, Einzelpersonen und Staaten zusammenarbeiten, können wir einen wirksamen Beitrag zu einer besseren Zukunft leisten.

## Steelcase Changemakers Puchong: Unterstützung für Mütter und ihre Kinder

Als die Mutter-Kind-Einrichtung „Rumah Kebajikan Baitul Hidayah (RKBH)“ in Malaysia durch Überschwemmungen beschädigt wurde, waren die ehrenamtlichen Helfer der Steelcase Changemaker Puchong sofort zur Stelle. Die Kolleg\*innen von Steelcase reparierten und reinigten das Gebäude, halfen beim Unterrichten der Kinder, sammelten Geld und spendeten Hygiene-Sets und andere Artikel, um diese wichtige Einrichtung für Mütter und ihre kleinen Kinder zu unterstützen.

## Steelcase Changemakers Michigan: Benachteiligte Studierende auf ihre berufliche Laufbahn vorbereiten

SuitUp in Grand Rapids und Detroit, Michigan, klärt junge Menschen und Studierende aus sozialen Randgruppen über Studien- und Berufsmöglichkeiten auf und bereitet sie auf eine berufliche Laufbahn vor. Steelcase Changemaker in Grand Rapids und Detroit boten Coaching an und veranstalteten einen Business-Wettbewerb, um den Studierenden die Grundsätze von Marketing, Design, Finanzen und Strategie zu vermitteln.

## Steelcase Changemakers Monterrey: „Nichts ist unmöglich“.

TECHO in Monterrey, Mexiko, engagiert sich für eine gerechte und inklusive Gesellschaft ohne Armut, in der alle Menschen gleiche Chancen haben. Steelcase Changemaker arbeiten seit 2018 mit TECHO zusammen, um Häuser für bedürftige Menschen zu bauen (Teamfoto links). Zuletzt halfen Mitarbeitende von Steelcase beim Bau von Häusern in der Gemeinde Los Valles.

„Die Arbeit mit den Familien gehört zu den zufriedenstellendsten Erfahrungen in meinem Leben. Man sieht die Ungerechtigkeit, aber auch, wie stolz die Familien auf das sind, was sie geschafft haben. Nichts ist unmöglich. Solange es Armut gibt, werden wir weitermachen“, sagte Anaid Canizales, Steelcase Changemaker.



## Better Futures Community

### Ziel

Bis 2030 möchten wir „Better Futures Community“-Partnerschaften an allen Steelcase Standorten gründen.

### Erfolge

Bisher sind wir Partnerschaften an **37** von **72** Standorten eingegangen und haben mit **169** Partnerorganisationen an **278** Projekten zusammengearbeitet.

### Ziel

Wir wollen unseren Einsatz im Bereich Social Innovation bis 2025 zu 100 % auf UN-Nachhaltigkeitsziele ausrichten.

### Erfolge

2022 zielten **91,17 %** der Spenden von Steelcase auf die Erreichung von SDGs (UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung) ab. Die Gesamtspendensumme betrug **8.610.951** US-Dollar (2.949.184 US-Dollar\* + 5.661.767 US-Dollar Steelcase Foundation).

\*umfasst Spenden von Steelcase, Steelcase Partnerschaften und Spenden von Steelcase Mitarbeitenden an United Way

### Ziel

Wir wollen bis 2025 ein weltweit skalierbares „Steelcase Changemaker“-Modell entwickeln.

### Erfolge

2023 waren **35** Changemaker-Teams an weltweit **72** Standorten für **114** Changemaker-Projekte verantwortlich.





Photo: CultureWorks

## Fördermittel für Steelcase Changemaker

Alle drei Monate werden weltweit Fördermittel vergeben, um ehrenamtliches Engagement von Steelcase Mitarbeitenden finanziell zu fördern. Jeff Long erhielt ein Stipendium für seine Mitarbeit bei CultureWorks Transformative Art + Design. Diese gemeinnützige Organisation in Holland, Michigan, setzt sich dafür ein, kulturell relevante, transformative Kunst für Jugendliche aus allen Gesellschaftsschichten zugänglich zu machen.

*„Ich bin sehr dankbar, Teil eines Unternehmens zu sein, das einen wertvollen Beitrag zum Gemeinwohl leistet“.*

**Jeff Long**  
Steelcase Changemaker

## Better Futures Community

### Ziel

Wir planen, bis 2025 Changemaker-Stipendien an 100 Mitarbeitende zu vergeben.

### Erfolge

2023 haben wir **20** Stipendien im Gesamtwert von **52.587** US-Dollar vergeben – fast doppelt so viele wie 2022 (**13** Stipendien).

### Ziel

Wir wollen bis 2030 interne Ehrenamtsplattformen bereitstellen.

### Erfolge

Auf der neuen „Changemaker Volunteer“-Plattform können unsere Beschäftigten Ehrenämter finden und annehmen und die geleisteten Stunden dokumentieren. Von 2021 bis 2023 leisteten Mitarbeitende von Steelcase insgesamt **39.632** Stunden ehrenamtliche Arbeit (Ziel: **100.000** Stunden bis 2030).

### Ziel

Wir wollen bis 2025 Lernangebote für unsere Community-Partnerschaften entwickeln.

### Erfolge

**460** Personen nahmen an unserer Vortragsreihe „Better Is Possible“ teil. In ihren Vorträgen stellten Expert\*innen innovative Ansätze zum Klimaschutz, zum Abbau von Ungleichheit sowie zur Schaffung hochwertiger Bildungsangebote vor.

### Ziel

Wir wollen bis 2030 die kreativen Kompetenzen von 100 Organisationen steigern.

### Erfolge

Seit 2021 haben wir gemeinnützige Organisationen und Bildungseinrichtungen in Zusammenarbeit mit **25** „Better Futures“-Stipendiaten weltweit dabei unterstützt, mit- und voneinander zu lernen.



## Engagierte Händler

Unsere Händler bilden eine weltweite Gemeinschaft aus lokalen Expert\*innen, die nicht nur Unternehmen dabei helfen, bessere Arbeitsplätze zu gestalten, sondern sich auch vor Ort in ihren Gemeinden engagieren. Unsere Händler sind Firmen, die teilweise schon seit mehreren Generationen an ihren Standorten ansässig sind und dort leben und investieren, wo sie auch zu Hause sind.

Office Resources Inc. (ORI) mit Standorten in Tennessee, Kentucky und Alabama ist nur eines von vielen Beispielen. Das Unternehmen verfolgt einen dreigleisigen Ansatz der aus finanzieller Unterstützung wichtiger Organisationen und Zwecke vor Ort, Sachspenden und ehrenamtlicher Tätigkeit besteht. Durch direktes Engagement kommen Mitarbeitende mit anderen Menschen in Kontakt und können die Wirkung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unmittelbar erleben. Ein Beispiel hierfür ist die Zusammenarbeit mit Smith System, einem Unternehmen von Steelcase. Diese Kooperation beinhaltet z.B. die Gestaltung und Einrichtung von Klassenzimmern mit gespendeten Möbeln in Kentucky, die Verteilung von Valentinskarten an Bewohner\*innen von Altersheimen in Tennessee oder die Übergabe gespendeter Schulmaterialien an Schüler\*innen.



## Komplexe soziale Probleme gemeinsam bewältigen

Um Lösungen für komplexe Herausforderungen wie z. B. Migration zu entwickeln, braucht es eine globale Bewegung. Seit 2020 arbeitet Steelcase mit Ashoka zusammen und hat 2022 mehrere Projekte der Organisation unterstützt. Dabei ging es unter anderem darum, Lösungen für Unternehmensgründungen von Migrant\*innen zu finden und die Beschäftigung von Migrant\*innen in Europa zu unterstützen. Im Februar veranstalteten Ashoka und Steelcase gemeinsam einen Workshop, in dem Führungskräfte, Sozialunternehmer und migrantische Fachkräfte darüber diskutierten, wie man durch neue Modelle der Personalbeschaffung die Diversität fördern und Einstellungsprozesse inklusiver machen kann.

## Unsere Händler-Community

### Ziel

Wir wollen unsere Händler-Community zu mehr sozialem Engagement ermutigen, indem wir Förderprogramme auflegen, ehrenamtlichen Einsatz unterstützen und mit der Vergabe des „Premier Partner Dealer“-Status an vorbildliche Steelcase-Händler ein System schaffen, das gemeinnütziges Engagement und soziale Investitionen belohnt.

### Erfolge

Wir sind stolz auf die Investitionen und den Einsatz unserer Händler für soziale Projekte in ihren Kommunen und belohnen ihr fortlaufendes Engagement mit dem Status eines „Premier Dealer Partner“. In diesem Jahr spendeten unsere Premier-Partner mehrere Millionen US-Dollar und leisteten mehr als **10.000** Stunden ehrenamtliche Tätigkeit.





## Förderung von Inklusion

Wir tragen mit Räumen,  
Tools und Veranstaltungen dazu bei, dass sich unsere Mitarbeitenden, Partner und Kunden gesehen, gehört und wertgeschätzt fühlen.





## Gestaltung inklusiverer Arbeitsplätze

Wir arbeiten mit unseren Mitarbeitenden, Händlern, Partnern und Kunden weltweit an der Entwicklung und Umsetzung inklusiver Strategien, Programme, Räume und Umgebungen für alle Menschen.

Unser Ziel ist es, das mentale, körperliche und emotionale Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern, eine Kultur des lebenslangen Lernens zu schaffen und den Zusammenhalt innerhalb unseres Unternehmens und in den Communitys unserer Standorte zu stärken.

### **Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion: ein Modell für den Wandel**

Unsere weltweite interne DEI-Strategie basiert auf einem systematischen Ansatz. Bei Entscheidungen zu möglichen Schwerpunkten werden mehrere Faktoren berücksichtigt, u. a. unser jährlicher DEI Progress Report, interne und externe Studienergebnisse sowie individuelle Beratung durch unsere Teilnahme am „Expanding Equity Program“ der W.K. Kellogg Foundation.

Als Orientierung für unsere Fortschritte und zur Identifizierung neuer Chancen haben wir uns konkrete Ziele gesetzt: den Aufbau diverser Teams, die die gesellschaftliche Vielfalt vor Ort widerspiegeln; einen gleichberechtigten Zugang zu Personalentwicklung und Beförderung; den Aufbau einer Kultur der Inklusion sowie die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Händlern, die unsere Werte vertreten.

Im Rahmen des „Expanding Equity Program“ haben wir unseren aktuellen Kandidatenpool und die Mitarbeiterdiversität auf den verschiedenen Hierarchieebenen analysiert, um herauszufinden, was funktioniert, wo es potenzielle Lücken gibt und in welchen Bereichen wir uns noch verbessern können. Dies wirkte sich auch auf unsere Ziele aus, die den Schwerpunkt auf eine qualifikationsorientierte Personalbeschaffung und den Aufbau diverser Kandidatenpools legen.

Infolgedessen hat unser globales HR-Team seine Teamstruktur und Personalbeschaffungsstrategie überarbeitet, Schwerpunktbereiche für unsere Recruitment-Prozesse festgelegt, mit anderen Geschäftsbereichen zusammengearbeitet und aktuelle Mitarbeitende in den Einstellungsprozess einbezogen. Das Ergebnis dieser Maßnahmen ist ein belastbarer, standardisierter Prozess bei der Stellenvergabe, der die evidenzbasierte Personalbeschaffung fördert und gleichzeitig darauf ausgerichtet ist, Vorurteile abzubauen.

Auch in der Zukunft werden wir unsere Ziele kontinuierlich vorantreiben und sehen Chancen für weitere Fortschritte, einschließlich neuer Zielsetzungen.





## Vielfalt im Praktikantenprogramm

Unser Praktikantenprogramm unterstützt unsere DEI-Ziele, indem wir Praktika für Studierende unterschiedlicher Herkunft anbieten. In Chicago richtete das Steelcase WorkLife die „Thurgood Marshall College Fund Innovation Challenge“ (Bild unten) für mehrere Dutzend Studierende aus. Das Ergebnis dieser Initiative ist eine diversere, vielfältigere Auswahl an Sommerpraktikant\*innen.

Ähnliche Praktikantenprogramme werden weltweit angeboten. Im rumänischen Cluj haben 15 junge Erwachsene im Rahmen des 3-wöchigen „Ignite Youth Empowerment Camp“ die Chance, sich schwerpunktmäßig mit den Themen Kompetenzentwicklung und Berufsorientierung befassen.

### Sommerpraktikant\*innen bei Steelcase USA

	2022	2023
Weiblich	49%	63.5%
Asiatisch	28%	19%
Schwarz	11%	15%
Hispanisch/Latino	6%	8%
Zwei oder mehr Ethnien	6%	8%
Weiß	50%	48%
k. A.	—	2%

Photo: TMCF



## Mitarbeitende stärken das Zugehörigkeitsgefühl

Die Mitarbeitenden und Teams, die sich in unseren „Business Inclusion Groups“ (BIGs) engagieren, tragen entscheidend dazu bei, eine Kultur der Inklusion zu schaffen und den Zusammenhalt in unserem Unternehmen zu stärken. Die Gruppen entstanden nach und nach in den letzten zehn Jahren und haben sich dank offizieller Unterstützung durch unser Unternehmen innerhalb von einem Jahr von 5 auf 10 verdoppelt. Die zusätzliche Unterstützung sorgt für mehr Klarheit zum Thema BIGs, verbessert das Mitarbeitererlebnis und fördert die effektive Zusammenarbeit der Teams.

So sind Ableger der Gruppe „Steelcase Pride“, die sich für LGBTQ+-Mitarbeitende engagiert, nach den USA und Mexiko nun auch in Europa und Asien-Pazifik-Raum vertreten.

Eine weitere Gruppe, „Steelcase Salutes“, setzt sich in den USA für den Aufbau einer inklusiveren Gesellschaft für Kriegsveteranen ein. Veteranen und Unterstützer engagieren sich mit verschiedenen Aktionen – von unternehmensweiten Veranstaltungen bis hin zu individuellen Angeboten – für die Schaffung veteranenfreundlicher Arbeitsplätze. Die Gruppe engagiert sich außerdem für die mentale Gesundheit von Veteranen und bindet Angehörige und Kollegen mit Gedenkveranstaltungen und Teambuilding-Maßnahmen ein.

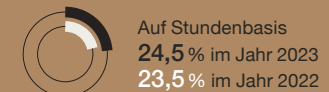
## Aufbau diverser Teams

### Ziel

Wir wollen heterogene Teams aufbauen, die die gesellschaftliche Diversität vor Ort widerspiegeln.

### Erfolge

Gesamtanteil an Frauen, weltweit



MINT-Berufe **37%**  
 Nicht-MINT-Berufe **61%**  
 Steelcase Board of Directors **58,33%**  
 Top-Management **33,33%**

Anteil ethnischer Minderheiten (USA)



Anteil neuer Mitarbeitender:

Auf Stundenbasis **61,8%**, im Angestelltenverhältnis **23,9%**

Anteil nach Altersgruppe  
 Weltweit:

Unter 30: Auf Stundenbasis **23%**, im Angestelltenverhältnis **17%**  
 30–50 Jahre: Auf Stundenbasis **46%**, im Angestelltenverhältnis **54,9%**  
 Über 50: Auf Stundenbasis **31%**, im Angestelltenverhältnis **28,1%**



## Ein Zeichen von Offenheit

In Malaysia arbeiten unsere Personal- und Zonenleiter mit der „National Society for the Deaf“ zusammen, um Menschen mit Hörbehinderungen bei Steelcase einzustellen. Jeden Freitag kommen die Führungskräfte unseres Unternehmens mit Mitarbeitenden der Organisation zusammen, um die malaysische Zeichensprache (Bahasa Isyarat Malaysia) zu erlernen. Die Gruppe erarbeitete sich zunächst das Alphabet und lernte anschließend die ersten Zeichen für komplexere Wörter. Dadurch können Führungskräfte effektiver und persönlicher mit hörbeeinträchtigten Teammitgliedern kommunizieren, Barrieren abbauen und Inklusion fördern.

## Women of Steel

Die Initiative „Women of Steel“ setzt sich dafür ein, Barrieren für Frauen im verarbeitenden Gewerbe im indischen Pune abzubauen. Inzwischen ist diese inspirierende Bewegung auch an anderen Orten weltweit vertreten, u. a. in Shanghai. In Indien sind nur 12 % der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe weiblich – die Belegschaft von Steelcase in Pune setzt sich jedoch inzwischen zu 60% aus Frauen zusammen. Die Organisation bietet Frauen aber nicht nur berufliche Unterstützung, sondern engagiert sich auch in den Bereichen Bildung, Fortbildung und Gesundheit und bietet Sicherheit und Schutz. „Ich habe nicht nur die Möglichkeit, Geld zu verdienen, sondern kann auch etwas für die Zukunft meiner Kinder zurücklegen“, sagte Roshni Pawar, eine der Teilnehmerinnen von „Women of Steel“.

Manisha Patil bei der Montage eines Steelcase Series 1 High-Performance-Stuhls, der im indischen Pune ausschließlich von Frauen hergestellt wird.



## Die Macht des Mentoring

Mentoren helfen Mitarbeitenden, beruflich voranzukommen, indem sie diese bei ihrer Entwicklung unterstützen. Im vergangenen Jahr nahmen im Vergleich zum Vorjahr weltweit viermal mehr Frauen und viereinhalbmal mehr Angehörige ethnischer Minderheiten in den USA an einem formellen Sponsorship- oder Mentoring-Programm teil. Viele Mitarbeitende absolvierten die McKinsey Connect Leadership Academy, das Inforum Next Up-Programm oder unser internes Aware-Programm.

Aware wurde 2020 für Mitarbeitende ins Leben gerufen, die relativ neu im Unternehmen sind, begrenzten Zugang zu Entscheidungsträgern haben und innerhalb der nächsten 12 bis 18 Monate einen Positionswechsel anstreben. Das Programm hilft Mitarbeitenden, sich stärker zu vernetzen und Kontakte zu Führungskräften zu knüpfen.

*„Vor zweieinhalb Jahren gab es bei Steelcase weder ein eigenes DEI-Team noch ein entsprechendes Programm. Also haben wir beides ins Leben gerufen“.*



**Isabel Medellin**  
Human Resources Director,  
DEI + Global Talent

### Aware-Mentoring-Program,

**162**  
Teilnehmende  
in 15 Ländern

**51%**  
der ersten Teilnehmergruppe  
wurden befördert  
(überdurchschnittliche Quote)

## Aufbau von Systemen für mehr Inklusion

### Ziel

Wir wollen eine Kultur der Inklusion schaffen.

### Erfolge

Wir konnten weitere „Business Inclusion Groups“ ins Leben rufen und die Anzahl der DEI-Lernangebote in Form von Gesprächsrunden und Lehrveranstaltungen zu DEI-Themen für alle Mitarbeitenden beinahe verdoppeln.

Business Inclusion Groups

2023: **10**, 2022: **7**

Die neu gegründeten Gruppen sind: Hispanic Inclusion Group (La Mesa), Steelcase Salutes, Women of Steel, DEI Champions, Gaming Community

Teilnahme von Mitarbeitenden an DEI-Lehrveranstaltungen

Zunahme um **43,7%**  
**1.700** Teilnehmende im Jahr 2023  
**1.183** Teilnehmende im Jahr 2022  
> **200** Lernangebote zu DEI-Themen



## Inklusives Design in der Praxis

Wir sind der Überzeugung, dass alle Unternehmen und Organisationen die Verantwortung haben, bei der Planung und Umsetzung innovativer und gleichberechtigter Arbeitsplätze die Grundsätze von Barrierefreiheit und Inklusion zu berücksichtigen. Deshalb haben wir Prozesse eingeführt, um die verschiedenen Bedürfnisse von Menschen zu erkennen und in Inklusionsstrategien umzusetzen und zugleich die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen.

Wir arbeiten mit globalen Interessenvertretern und lokalen Partnerorganisationen wie Valuable 500, G3ict, SPORK! und Special Olympics Michigan zusammen, um uns über Best Practices auszutauschen und Designstrategien mit – und für – unsere Mitarbeitenden und Kunden weltweit zu entwickeln. Diese Zusammenarbeit führte zur Ausarbeitung von Designgrundsätzen, Workshops, Raumkonzepten und Fallstudien, die Inklusion in den Mittelpunkt stellen und die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigen.

Kamara Sudberry (ganz links) verantwortet die globalen Maßnahmen für inklusives Design bei Steelcase, die den Austausch und das gemeinsame Lernen mit Partnerorganisationen umfassen.



## Personalentwicklung

### Ziel

Wir wollen allen Mitarbeitenden einen gleichberechtigten Zugang zu Weiterbildung und Beförderung ermöglichen.

### Erfolge

Die Diversität in Führungspositionen sowie bei der Führungskräfteentwicklung nimmt stetig zu. Wir setzen unsere Bemühungen fort, um mehr Vielfalt in der Geschäftsleitung zu erzielen.

### Lohngerechtigkeitsanalyse

Weltweit verdienen Mitarbeiterinnen von Steelcase **0,99** US-Dollar für jeden **1,00** US-Dollar, den männliche Mitarbeitende in vergleichbaren Positionen mit ähnlichen Qualifikationen verdienen (im Vergleich zur Payscale-Benchmark von 0,99 \$).

### Anteil von Frauen in Führungspositionen

Auf Stundenbasis ▾



**16,3 %** im Jahr 2023  
**14,8 %** im Jahr 2022

Im Angestelltenverhältnis ▾



Senior Management  
**31,5 %** im Jahr 2023  
**30,2 %** im Jahr 2022



Non-executive Directors  
**30,3 %** im Jahr 2023  
**28,4 %** im Jahr 2022



Sonstige  
**48,5 %** im Jahr 2023  
**47,9 %** im Jahr 2022

### Anteil ethnischer Minderheiten in Führungspositionen (USA)

Auf Stundenbasis ▾



**35,9 %** im Jahr 2023  
**30,2 %** im Jahr 2022

Im Angestelltenverhältnis ▾



Senior Management  
**8,5 %** im Jahr 2023  
**11,8 %** im Jahr 2022



Non-executive Directors  
**9,8 %** im Jahr 2023  
**8,3 %** im Jahr 2022



Sonstige  
**15,1 %** im Jahr 2023  
**14,1 %** im Jahr 2022

### Unsere Ziele

Diese neuen Zielsetzungen beziehen sich auf die Bereiche, in denen wir die größten Einflussmöglichkeiten haben. Sie sind datenbasiert und werden anhand der Arbeitsmarktsituation bewertet.

Unser Ziel: 37 % Frauen in Director-Positionen (Non-Executive) weltweit bis 2030

Unser Ziel: 15 % ethnische Minderheiten in Director-Positionen (Non-Executive) bis 2030





GOODEE gehört zum Makers Collective von Porter und ist ein Steelcase Händler in Kanada.

## Steelcase Händler für Chancengleichheit

Porter – einer unserer Händler in Seattle – engagiert sich für einen positiven Wandel: Das Unternehmen hat es sich zur Aufgabe gemacht, Zugangsbarrieren zu identifizieren und zu beseitigen, Wohlstand zugunsten historisch-ethnisch benachteiligter und ausgeschlossener Menschen umzuverteilen und Talente zu fördern, damit eine inklusive Gesellschaft entsteht. Mit seinem Makers Collective erhöht das Unternehmen den Anteil von kleinen, ausschließlich von schwarzen, indigenen und farbigen (BIPOC) Inhabern geführten Unternehmen, die nicht nur wunderschöne Einrichtung und Möbel herstellen, sondern auch individuelle Lösungen für ihre Kunden entwickeln und sie bei Einrichtungsfragen beraten.

## Unsere Händler-Community

### Ziel

Tools, Ressourcen und praktische Pläne bereitstellen, um engagierte Händler bei der Umsetzung ihrer DEI-Maßnahmen zu unterstützen.

### Erfolge

Wir haben eine Online-Plattform mit Leitlinien und Toolkits sowie Materialien für kontinuierliches Lernen erstellt.

### Ziel

Wir wollen Plattformen aufbauen und Veranstaltungen organisieren, um DEI-Maßnahmen und soziale Innovation in unserer Händler-Community zu fördern sowie entsprechende Maßnahmen und Erfolge unserer Händler bekannt zu machen.

### Erfolge

Auf unserem halbjährlichen Fachhandelstreffen konnten sich Steelcase Händler im Rahmen von DEI-Workshops zu den Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion weiterbilden und austauschen. Das ganze Jahr über veröffentlichten wir Reportagen, Erfolgsberichte und Ressourcen in unseren Publikationen für den Fachhandel.

## Unsere Lieferanten-Community

### Ziele

Wir wollen 10 % (126 Mio. US-Dollar bei 154 Lieferanten) unserer kontrollierbaren Kosten\* in Nord- und Südamerika in ein heterogenes Lieferantennetzwerk investieren.

Wir wollen unseren Verhaltenskodex für Lieferanten überarbeiten, um über gesetzliche Vorgaben hinauszugehen und unsere Pflichten und Erwartungen in Bezug auf die Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) an unsere Lieferanten zu kommunizieren.

Wir wollen Lieferantenforen nutzen, um Best Practices zu vermitteln.

### Erfolge

Wir wollen eine vielfältige und belastbare Lieferantenbasis aufbauen und unsere Lieferantennetze für neue Produktentwicklungen aktiv ausbauen. Wir sind außerdem stolz darauf, kleine Unternehmen zu fördern: **391** Mio. US-Dollar oder **31 %** unserer kontrollierbaren Kosten\* in der Region Nord- und Südamerika entfallen auf **700** Kleinunternehmen.

\*Kontrollierbare Kosten bezieht sich auf Ausgaben, die durch Beschaffungsentscheidungen beeinflusst werden können.



Menschen haben ein Umfeld verdient, das ihr Wohlbefinden fördert – ganz gleich, wo sie leben und arbeiten.

Wenn Menschen sich körperlich, geistig und emotional wohlfühlen, sind sie besser für die Anforderungen von Beruf und Alltag gerüstet und fühlen sich eher als Teil des Ganzen.



## Ausweitung der Programme für mehr Wohlbefinden

Laut dem U.S. National Institute of Health senkt das Zusammensein mit Tieren nachweislich den Spiegel des Stresshormons Cortisol sowie den Blutdruck. Diese Erkenntnis nahm sich das Grand Rapids Campus Experience Team zu Herzen. Bei ihrem „Pet Adoption Day“ konnten die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit eine Vielzahl von Hunden und Katzen kennenlernen. Dieser Haustiertag ist nur ein Beispiel dafür, wie unsere Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen das Wohlbefinden priorisieren und entsprechende Programme initiieren und ausweiten.

## Mitarbeiterwohlbefinden

### Ziel

Sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden und ihre im gleichen Haushalt lebenden Angehörigen Zugang zu einem Employee Assistance Provider haben

### Erfolge

In **38** Ländern können unsere Mitarbeitenden einen Steelcase Employee Assistance Provider (EAP) in Anspruch nehmen. Regionale Marketingkampagnen ermutigen die Mitarbeitenden, dieses Programm in Anspruch zu nehmen.

Dies führte zu einer überdurchschnittlich hohen Nutzung (**9,57** %, fast das Doppelte der typischen EAP-Nutzung in anderen Unternehmen). EAPs bieten Hilfe und Unterstützung für die psychische Gesundheit.

### Ziel

Etablierung und Kultivierung einer Wellbeing Champion Community

### Erfolge

In jeder Region (Nordamerika, Südamerika, Europa, Naher Osten, Afrika und Asien-Pazifik) wurden Wellbeing Champions ernannt, und alle Mitarbeitenden haben Zugang zu einem solchen.

### Ziel

Angebot von Erste-Hilfe-Schulungen zum Thema psychische Gesundheit für die Mitarbeitenden in allen Regionen.

### Erfolge

**28** Zertifizierungen im Bereich psychische Gesundheit auf dem amerikanischen Kontinent und in Europa. In der Region Asien-Pazifik führte Steelcase Kurse zum Thema Burnout und Stressabbau durch.



## Globales Employee Assistance-Netzwerk

Das zurückliegende Jahr war das erste volle Jahr mit weltweitem Zugang zu unserem erweiterten EPA-Netzwerk (Employee Assistance Provider). Das globale EAP-Netzwerk stellt sicher, dass alle Personen einen gleichberechtigten Zugang zu Angeboten rund um das Thema Wohlbefinden haben, z. B. zu Beratungsangeboten, finanzieller und rechtlicher Unterstützung und klinischer Soforthilfe. Jede Person kann – unabhängig von ihrem Standort – mit jemandem sprechen, der ihre Sprache versteht. Alle Leistungen – seien es Angebote zur Stress- und Angstreduktion, Konfliktlösung oder Beziehungsthemen – stehen unseren Mitarbeitenden und ihren Familienangehörigen kostenlos zur Verfügung.

## Wellbeing Champions

Wir bauen eine Community von „Wellbeing Champions“ auf, die den Mitarbeitenden vor Ort den Zugang zu globalen Ressourcen erleichtern.

Eine unserer Wellbeing Champions ist Jackie Davis. Jackie setzt sich dafür ein, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in ihrer Region zu verstehen und sie bei Fragen rund um Leben und Arbeit zu unterstützen. Mithilfe von Umfragen, Einzelbefragungen und persönlichen Gesprächen ergründet sie die Angestelltenbedürfnisse in Großbritannien, Frankreich, Deutschland, Amsterdam und Rumänien. Dabei fand sie heraus, dass viele Mitarbeitende aufgrund der Pandemie und des Brexit unter Stress und Ängsten leiden. Um dem entgegenzuwirken, half Jackie bei der Konzeption und Durchführung des Workshops „Choosing Happiness“ (Entscheidung zum Glücklichen). In dem Workshop werden den Mitarbeitenden Instrumente und Strategien an die Hand gegeben, die ihnen helfen, sich auf die Dinge zu konzentrieren, die sie tatsächlich beeinflussen können und für die sie dankbar sind, und die das Miteinander stärken.

„Die Lösung kann in Großbritannien ganz anders aussehen als in Deutschland. Wellbeing Champions bringen möglichst viele Stimmen an einen Tisch und ermitteln gängige Bedürfnisse und Muster, sodass wir geeignete, kulturell angemessene Lösungen entwickeln können“, erklärt Jackie.

*„Wellbeing Champions stehen für Inklusion. Sie schaffen einen Raum für die gemeinsame Entwicklung von Lösungen, die wir auf das gesamte Unternehmen übertragen können.“*



**Jackie Davis**  
HR Business Partner

## Die Sicherheit der Mitarbeitenden hat Priorität

Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben für uns höchste Priorität. Deshalb setzen wir uns aktiv für eine Kultur der Sicherheit ein. Unser oberstes Ziel ist unverändert: Jeder verlässt seinen Arbeitsplatz so, wie er gekommen ist – gesund & sicher.

### Arbeitsbedingte Unfälle

Die Gesamtzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle wird pro 100 Mitarbeitende angegeben.\*

	2021	2022	2023
Asien-Pazifik	0,30	0,39	0,41
Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA)	0,83	0,64	0,59
Nord- und Südamerika	1,75	1,71	1,54

\*Die Unfallrate errechnet sich aus der Anzahl der Vorfälle x 200.000 (100 Beschäftigte x 2.000 Arbeitsstunden) dividiert durch die geleisteten Arbeitsstunden.



Lernen ist der Schlüssel, um die eigene Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

Unser Ziel ist es, durch ein breites Spektrum an Angeboten allen Mitarbeitenden einen einfachen und gleichberechtigten Zugang zum Lernen zu eröffnen.

Indem wir die Möglichkeit schaffen, ihr Wissen zu erweitern und sich beruflich weiterzuentwickeln, befähigen wir unsere Mitarbeitenden, ihre Karriere selbst zu gestalten. Die Wirtschaft verändert sich fortlaufend. Die Menschen müssen sich daher stets neue Fähigkeiten aneignen, um am Ball zu bleiben.

Wir haben im letzten Jahr verstärkt in unsere Mitarbeitenden und ihre Zukunft investiert, indem wir klare Performanceziele gesetzt, durch gemeinsame Lernerfahrungen eine Community geschaffen sowie die Karriere- und Entwicklungsziele mit den geschäftlichen Anforderungen in Einklang gebracht haben.

## Erste Hilfe für die psychische Gesundheit

Ähnlich wie bei der klassischen Ersten Hilfe werden unsere Mitarbeitenden im Rahmen des Erste-Hilfe-Kurses für psychische Gesundheit (Mental Health First Aid) darauf vorbereitet, Personen in Krisensituationen zu unterstützen und Hilfe zu vermitteln. In der Schulung erlernen die Freiwilligen einen fünfstufigen Maßnahmenplan zur Unterstützung von Personen, die Anzeichen bzw. Symptome einer psychischen Erkrankung aufweisen oder sich in einer emotionalen Krise befinden:

- Beurteilung der Selbstmord- oder Verletzungsgefahr
- Wertungsfreies Zuhören
- Beruhigung und Aufklärung
- Ermutigung zur Annahme professioneller Hilfe
- Ermutigung zur Selbsthilfe und zu anderen unterstützenden Strategien

**Weitere Informationen erhalten Sie unter:**  
**MentalHealthFirstAid.org**



## Lernangebote

### Ziele

Förderung von gezieltem, schnellem Lernen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung; Investitionen in und Optimierung von Instrumenten zur Einbindung des Lernens in den Arbeitsablauf

Einführung von Verfahren zur Karriere- und Entwicklungsplanung abgestimmt auf die strategischen Anforderungen

Zugang zu Ressourcen für Mitarbeitende, die sich fortbilden und weiterqualifizieren wollen

Bereitstellung von Verfahren, Routinen und Ressourcen für Führungskräfte und Mitarbeitende zur Förderung von Wachstum, Performance und Engagement

### Erfolge

**17.280** Stunden für die persönliche Entwicklung  
**1.245** Mitarbeitende nutzen die Möglichkeit des selbstbestimmten Lernens

### Udemy

Wir haben Udemy eingeführt. Dies ist eine On-Demand-Lernplattform zum Selbststudium, auf die alle Mitarbeitenden mit einem Computer Zugang haben. Beliebte Themen sind: Technologie, Business und persönliche Entwicklung.

### Planungstools

Wir haben Planungstools eingeführt, die es jedem Einzelnen ermöglichen, die eigene berufliche Entwicklung gezielt zu planen. Dazu gehören unter anderem Gesprächsleitfäden, Zielsetzungsvorlagen und Lernaktivitäten.

### LinkedIn Learning Hub

Wir investieren in einen LinkedIn Learning Hub, um Lern- und Arbeitsplattformen zu integrieren, das noch 2023 an den Start gehen soll.





## Kultur der Integrität

Wir befähigen alle Mitarbeitenden, unsere Werte zu leben, und setzen konsequent Maßnahmen um, die unseren eigenen ethischen Grundsätzen und Zielen gerecht werden.





## Vertrauen in + Verantwortung für Mitarbeitende

Unsere Unternehmenskultur beruht auf Vertrauen, weshalb wir uns höchste ethische Standards setzen. Wir befähigen unsere Mitarbeitenden, das Unternehmen nach außen zu vertreten und auf allen Ebenen eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Dazu gehört auch die Investition in unsere Führungskräfte, denn nur unter guten Führungskräften entstehen starke, produktive Teams, die in einer Kultur verwurzelt sind, welche unsere Werte repräsentiert. Unsere Teams im gesamten Unternehmen genießen das Vertrauen, integer zu handeln. Dies beinhaltet die Minderung von Risiken für unsere Kunden, indem sie zum einen die Auswirkungen des Klimawandels auf Naturkatastrophen beurteilen, die zu Sachschäden und Geschäftsunterbrechungen führen können. Zum anderen beinhaltet es die Gewährleistung, dass wir nur mit Lieferanten zusammenarbeiten, die unsere Werte teilen, und dass wir unsere Kunden und Partner vor Cyber Security-Bedrohungen schützen.

## Auszeichnung und Validierung

Wir werden regelmäßig als Vorreiter für die Gestaltung einer besseren Zukunft für die Menschen und unsere Communitys ausgezeichnet. In diesem Jahr erhielten wir unter anderem folgende Preise:

---

### EcoVadis

Gold Rating  
Top 2 % der Branche,  
Bestnote im Bereich Umweltbilanz

---

### Points of Light

The Civic 50

---

### Forbes

Best Employer for Women,  
Best Employer for New Graduates

---

### Women Aces of Manufacturing

Innovative Plant of the Year

---

### Human Rights Campaign Corporate Equality Index

Bestnote  
USA und Mexiko

---

### Fortune

World's Most Admired Companies

---

### Michigan Veterans Affairs Agency

Silver-level Veteran  
Friendly Employer

---

### Urban League of West Michigan

MLK Drum Major Award



Steelcase WorkLife, Shenzhen, China



Wir investieren in unsere Führungskräfte, damit unsere Teams erfolgreich sind. Oftmals wird die Unternehmensführung als selbstverständlich betrachtet. Doch in schwierigen und turbulenten Wirtschaftslagen sind gute Führungskräfte entscheidend. Gute Führungskräfte liefern Ergebnisse, bringen ihre Teams voran, meistern Veränderungen, unterstützen ihre Mitarbeitenden, sodass diese ihr volles Potenzial entfalten, und sorgen für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Unsere Führungskräfte verbessern kontinuierlich, wie sie teamübergreifend zusammenarbeiten, wie sie lernen, wie sie ihre Mitarbeitenden coachen und wie sie ein besseres Arbeitsumfeld kultivieren. Mithilfe neuer Strategien, Systeme und Instrumente ermöglichen die Führungskräfte eine maßgeschneiderte Entwicklung in unserem Unternehmen.

## Entwicklung von Führungskräften

### Ziel

Beurteilung aller Führungskräfte hinsichtlich Effektivität zweimal im Jahr mit Hilfe des Humu-Bedarfsanalysetools

### Erfolge

63 % der Führungskräfte mit der schwächsten Performance (untere 30 %) verbesserten sich; der Anteil hocheffektiver Führungskräfte stieg von 46 % auf 53 %.

### Ziel

Bereitstellung von Lernangeboten für alle Führungskräfte mit Personalverantwortung, um deren Kompetenzen zu erweitern und unsere Leadership Pillars in ihren Alltag zu integrieren

### Erfolge

83 % der Führungskräfte haben nach den Ergebnissen ihres letzten Leadership Surveys Maßnahmen ergriffen.

Zwei Gruppen haben das 13-wöchige Programm „Leading the Way“ abgeschlossen.

Im Zuge des neuen Kurses „Leadership Pillars Foundation“ wurde eine asynchrone Online-Lerngemeinschaft etabliert.

### Ziel

Sicherstellen, dass neue Führungskräfte die für ihren Erfolg erforderlichen Ressourcen & Fähigkeiten haben durch die Verbesserung der Einarbeitung neuer Führungskräfte

### Erfolge

In diesem Jahr haben wir eine rund um die Uhr verfügbare, digitale Lernumgebung eingeführt, die neuen Führungskräften an zentraler Stelle ein individuelles Lernerlebnis mit Self-Service-Navigation bietet.

### Goal

Einführung eines vierteljährlichen, verpflichtenden Impact Coachings (Coaching zu Performance und Entwicklung) für alle Mitarbeitenden

### Progress

88 % der Mitarbeitenden gaben an, dass sie im 4. Quartal ein Impact Coaching erhalten haben, gegenüber 80 % im 3. Quartal.

## Ausbau der Führungskompetenz

„Sie müssen keine Berge versetzen, um voranzukommen. Starten Sie mit kleinen Veränderungen, durch die Ihr Team jeden Tag ein wenig besser wird. Eine Idee: Identifizieren Sie Subject Matter Expert\*innen in Ihrem Team und planen Sie jedes Quartal ein wenig Zeit ein, in der diese ihre Expertise mit dem gesamten Team teilen.“

Tipps wie diesen gibt es im Leadership Pillars Foundation Course, der ab sofort für alle unsere Führungskräfte verfügbar ist.

## Unsere Leadership Pillars aktivieren

Unsere Leadership Pillars verkörpern die Werte, die Prinzipien sowie die Verhaltens- und Denkweisen, die für die praktische Umsetzung unserer Kultur, den Ausbau unseres Geschäfts und das Engagement unserer Mitarbeitenden entscheidend sind.

### Starke Teams schaffen

Andere befähigen, unterschiedliche Perspektiven einbeziehen und Fähigkeiten erweitern

### Gemeinsam Ziele setzen

Empathisch zuhören, Vertrauen schaffen und Zugehörigkeit fördern

### Klarheit schaffen

Kritisch denken, Prioritäten setzen und sein Handeln an den Prioritäten ausrichten

### Resilienz stärken

Ausprobieren, lernen, adaptieren, Hindernisse überwinden und Erfolge feiern

### Ergebnisse liefern

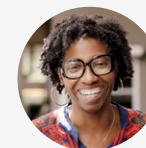
Auf Sieg spielen, konkrete Fortschritte erzielen und Kundennutzen stiften

## Impact Coaching

Steelcase setzt auf ein vierteljährliches Impact Coaching, damit sich Führungskräfte und Mitarbeitende häufiger austauschen, um gemeinsam zu resümieren, Vergangenes zu reflektieren und Performance sowie Entwicklung abzustimmen. Dies hat sich als effektiver erwiesen als die traditionellen jährlichen Performance Reviews. Diese Check-Ins gewährleisten gleichberechtigte Wachstums- und Entwicklungschancen. In diesem Jahr haben wir neue Instrumente und Ressourcen eingesetzt, um die Rechenschaftspflichten nachzuhalten und die Erwartung zu verdeutlichen, dass die Führungskräfte für das Coaching der Mitarbeitenden verantwortlich sind.

„Indem die Führungskräfte diese Gespräche anberaumen, tragen sie auf subtile Weise dazu bei, für alle Mitarbeitenden ein gleichberechtigtes Miteinander zu erschaffen. Diese Check-Ins tragen entscheidend zur Mitarbeiterbindung und Motivation bei. Genau das ist es, was die Mitarbeitenden wollen und brauchen, um bei der Arbeit erfolgreich zu sein“, sagt Nadia Johnson, Director of Leadership and Adaptive Teams.

*„Indem die Führungskräfte diese Gespräche anberaumen, tragen sie auf subtile Weise dazu bei, für alle Mitarbeitenden ein gleichberechtigtes Miteinander zu erschaffen.“*



**Nadia Johnson**  
Director of Leadership  
and Adaptive Teams



Steelcase Wood Plant, Kentwood, Michigan



Unsere Maßstäbe sind hoch; wir stärken unsere Mitarbeitenden durch Kompetenzentwicklung und schaffen eine Kultur des Vertrauens.

Durch die klare Kommunikation unserer Grundwerte und Erwartungen versetzen wir unsere Mitarbeitenden in die Lage, eigenverantwortlich werteorientierte Entscheidungen zu treffen. Auch in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten achten wir darauf, dass jeder, mit dem wir Geschäfte machen, die hohen Erwartungen erfüllt, die unsere Kunden an uns stellen.

## Internationale Transparenz:

Zertifizierungen belegen die Integrität unseres Handelns.

### International Standards Organization (ISO)

ISO-Zertifizierungen belegen, dass die Werke von Steelcase die internationalen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards erfüllen.

### Umweltmanagementsysteme

100 % werden noch im Jahr 2023 nach ISO 14001 zertifiziert.

### Internationale Norm für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

29 % sind nach ISO 45001 / OHSAS 18001 zertifiziert.

*„Das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, ohne die Kosten zu erhöhen oder die Produktion zu beeinträchtigen, verlangt Ausdauer. Wir treffen jeden Tag Entscheidungen, um der erfolgreichen Umsetzung dieses Ziels näher zu kommen.“*



**Jim Corrado**  
Sr. Packaging Engineer

## Ethik in der Praxis

### Ethik in der Praxis

Erweiterte Auswertung der Integrity Helpline und anderer Berichtsquellen

#### Erfolge

Mitarbeitende können potenzielle Verstöße gegen ethische Grundsätze vertraulich und ohne Angst vor Konsequenzen melden und darauf vertrauen, dass jeder Verstoß untersucht wird. Wir stärken die Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung, unserer globalen Integrity Helpline und anderen Berichtsquellen.

#### Ziel

Weiterhin lückenlose Umsetzung von Best Practices in der Unternehmensführung

#### Erfolge

Im vergangenen Jahr haben wir unsere Performance und Berichterstattung verbessert, was von unabhängigen Dritten geprüft und bestätigt wurde. Dies beinhaltet:

Wir belegen den Spitzenplatz unter allen **49** Unternehmen unserer Branche im „Institutional Shareholder Services ESG Corporate Ratings“, das die ESG-bezogenen Risiken, Chancen und Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette von Unternehmen bewertet.

Wir erhielten den höchstmöglichen ISS QualityScore in den Kategorien Soziales und Umwelt.

Wir sind weltweit unter den führenden **1** % aller Unternehmen, die von Sustainalytics, einem unabhängigen Unternehmen für ESG- und Corporate-Governance-Forschung, -Ratings und -Analysen, bewertet wurden.

## Cybersecurity

### Ziel

Umsetzung eines IT-Sicherheitsprogramms in Übereinstimmung mit den Standards der Fertigungsindustrie

### Erfolge

Unser globaler Data Governance Council hält die Sicherheitsrichtlinien, Verfahren und Schulungen auf dem neuesten Stand.

Best Practices der Branche: Wir richten uns nach den bewährten Verfahren und Richtlinien des Cyber Security Framework (CSF) des National Institute of Standards and Technology (NIST).

Globale Vorschriften: Unsere Richtlinien entsprechen geltenden Recht, einschließlich der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Modernes Netzwerk: Wir verfügen über eine hochmoderne Netzwerkinfrastruktur und entsprechende Architekturdiagramme sowohl für lokale als auch für Cloud-Umgebungen. Netzwerk und Systeme sind durch eine robuste Sicherheitsarchitektur geschützt.

Kontinuierliche Prüfung: Unsere Teammitglieder prüfen routinemäßig und fortlaufend alle Protokolle und verfolgen, identifizieren und untersuchen Anomalien.

Regelmäßige Schulung: Alle Personen, die Zugang zu den IT-Ressourcen des Unternehmens haben, erhalten mindestens einmal im Monat eine Schulung zum Thema Cybersecurity.

## Unsere bewährten Lieferanten

### Ziele

Aktualisierung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten nach höchsten Branchenstandards und Nutzung von Lieferantenforen für den Informationsaustausch

### Erfolge

**95 %** der direkten Lieferantenausgaben stammen aus formell unterzeichneten Verträgen, in denen unserem aktuellen Verhaltenskodex für Lieferanten zugestimmt wurde.

Unser aktualisierter Verhaltenskodex für Lieferanten geht über die reine Compliance hinaus. Hinzugekommen sind Erwartungen hinsichtlich Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion, der transparente Zugang zu unserer Integrity Helpline und die Notwendigkeit belastbarer Prozesse und Kontrollen im Bereich Cybersecurity.

### Ziel

Verringerung der von Immobilien ausgehenden Gefahren, um die Sicherheit von Menschen und Eigentum zu gewährleisten

### Erfolge

Wir haben einen Dreijahresplan entwickelt und umgesetzt, um die dringlichsten und effektivsten Empfehlungen für Immobilien umzusetzen.

### Ziel

Überprüfung von Hochwassergebieten und Single-Sourcing von Tier-1-Lieferanten zur Bewertung der Klimaexposition und -abhängigkeit

### Erfolge

Unsere Kunden verlassen sich darauf, dass wir aktuelle und künftige Risiken in unserer Lieferkette minimieren. Wir bewerten, überprüfen und kontrollieren deshalb, wie unsere Lieferanten ihre Geschäfte führen, und bemühen uns um eine Risikominderung.

Geschäftskritische Lieferanten (Tier 1):

USA: **90 %** der Hochwasserkarten überprüft

EMEA: **73 %** der Geschäfte über **1** Million Dollar überprüft

Die Überprüfung von Hochwasserkarten außerhalb der USA ist schwierig, da öffentliche Hochwasserkarten für das Binnenland nur schwer zu finden sind.

## Risikominderung

### Ziel

Jährliche Schulung der Mitarbeitenden zur Gewährleistung, dass sie unsere ethischen Standards kennen und verstehen

### Erfolge

Schulung zu globalen Geschäftsstandards: **99 %** abgeschlossen (verfügbar in **12** Sprachen, inklusive Videos)

Schulung zum US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act (FCPA): **95 %** abgeschlossen

Schulung zu Interessenkonflikten: **82 %** completion

Schulung zur globalen Prävention von Belästigung: **89 %** abgeschlossen



# Eine bessere Zukunft für unseren Planeten

Indem wir unseren Beitrag zum Klimawandel anerkennen und unsere Umweltauswirkungen reduzieren, tragen wir zu einer besseren Zukunft für unseren Planeten bei.





## Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks



Wir haben uns ehrgeizige Klimaziele von globaler Reichweite gesetzt, die weit über die anderer Unternehmen in unserer Branche hinausgehen, und arbeiten unermüdlich auf diese hin.

*Steelcase Flex Perch Stool, Photographed at supplier, H&L Advantage*



## Resilienz für die Zukunft

Als Designer und Hersteller wissen wir, dass unsere Arbeit Auswirkungen auf die Umwelt hat. Unsere Verantwortung für den Planeten, den wir gemeinsam bewohnen, ist seit jeher Teil unseres Selbstverständnisses und wird es auch künftig bleiben. Um diesen zu einem besseren Ort zu machen, ergreifen wir wichtige, wissenschaftsbasierte Maßnahmen auf unternehmensweiter Ebene, durch die wir unseren Beitrag zum Klimawandel verringern – und zu mehr Nachhaltigkeit und Resilienz in der Zukunft beitragen.

### Wissenschaftsbasierte Ziele

Wir setzen uns ehrgeizige Ziele in der Emissionsreduktion, die sich auf klimawissenschaftliche Erkenntnisse stützen. Wir waren die ersten in unserer Branche und sind heute eines von mehr als 3.000 Unternehmen weltweit, die im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) aktiv sind.

SBTi arbeitet mit Unternehmen zusammen, um herauszufinden, wie viel und wie schnell sie ihre Treibhausgasemissionen reduzieren müssen, um die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen – einem internationalen Abkommen zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5°C und Vermeidung der katastrophalsten Auswirkungen des Klimawandels – zu verhindern. Sie können also auf unseren ehrgeizigen Ansatz vertrauen, denn er wurde von unabhängiger Seite auf seine Übereinstimmung mit dieser wissenschaftlich fundierten Methodik überprüft.

### Wir sind auf dem richtigen Weg –

Unsere eigenen Betriebsabläufe sind bereits klimaneutral. Seit 2019 arbeiten wir daran, unsere Emissionen bis 2030 um 50 % zu reduzieren.

### Scope 1, 2 + 3

Wir verfolgen eine ganzheitliche Klimastrategie, die sowohl direkte als auch indirekte Emissionsquellen einbezieht.

1. Direkte Emissionen – wie die, die durch die Nutzung fossiler Brennstoffe an unseren Standorten oder für den Transport unserer Waren entstehen – werden als Scope-1-Emissionen bezeichnet.
2. Indirekte Emissionen – wie sie z. B. aus unserem Stromverbrauch resultieren – werden als Scope-2-Emissionen bezeichnet. Der Strom wird zwar an den Standorten von Steelcase verbraucht, aber anderswo erzeugt.
3. Indirekte Emissionen – wie sie z. B. durch von uns eingekaufte Materialien, Geschäftsreisen und den Pendelverkehr von Mitarbeitenden oder Produktionsabfälle entstehen – werden als Scope-3-Emissionen bezeichnet.

### CO<sub>2</sub>-Neutralität

Wir reduzieren unsere absoluten Emissionen – und verzeichnen Fortschritte auf dem Weg zu diesem Ziel in unseren Betriebsabläufen und mit unseren Lieferanten. So tragen wir dazu bei, die Auswirkungen des Klimawandels zu minimieren, während wir derzeit zudem in Emissionszertifikate investieren, um unsere CO<sub>2</sub>-Neutralität zu gewährleisten.



Steelcase, Kentwood, Michigan

## Investition in die Regeneration unseres Planeten

Wir arbeiten mit Climate Impact Partners zusammen, um dringend benötigte Finanzmittel für Klimaschutzprojekte zur Verfügung zu stellen, die Treibhausgas-Emissionen reduzieren und absorbieren. Gleichzeitig arbeiten wir daran, die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir bei der Herstellung und Lieferung unserer Produkte verursachen, direkt zu reduzieren. So können wir die Projekte, in die wir investieren, mit den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung in Einklang bringen – womit wir einen Beitrag zu den globalen Bemühungen leisten – und unsere Gesamtemissionen ausgleichen.

Climate Impact Partners etablierte 2002 ein erstes CarbonNeutral-Protokoll und ist Gründungsmitglied der International Carbon Reduction and Offset Alliance. Wir haben sie als Partner gewählt, weil sie sich zur Qualitätssicherung und Projektüberwachung verpflichten. Unsere Finanzierung trägt dazu bei, sauberen Strom und solare Warmwasserbereitung in Indien, die Wiederaufforstung in China und die Erhaltung von Waldflächen in den USA zu unterstützen.

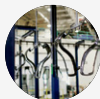


## Kleine Veränderungen. Große Wirkung.



### Reduzierung von Materialausschuss

In unserem Werk in Kentwood, Michigan, macht Materialausschuss 85 % der Abfälle aus. Durch die systematische Nachverfolgung identifizierten unsere Teams die besten Möglichkeiten zur Reduzierung von Stahlschrott und konnten 28 % davon einsparen.



### LED-Leuchten

Wir haben auf über drei Millionen Quadratmetern Produktionsfläche in Amerika die Deckenbeleuchtung auf LED-Leuchten umgestellt, die in der Regel 50 % weniger Energie verbrauchen als Leuchtstoffröhren. Gleiches wird derzeit auch in anderen Einrichtungen weltweit umgesetzt.



### Reduzierung von Erdgas

In unserem Werk in Sarrebourg, Frankreich, haben wir das Erdgas-Heizsystem in der Metallfertigung durch ein neues und effizienteres System ersetzt, das den Erdgasverbrauch um 20 % senken wird. Das entspricht dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von 26 Haushalten in Frankreich.



### Solarenergie

Wir haben in unseren Werken in Pune, Indien, und Rosenheim, Deutschland, Solarpaneele installiert. In Pune decken 493 Solarpaneele je nach Monat zwischen 40 und 70 % des Strombedarfs im Werk.

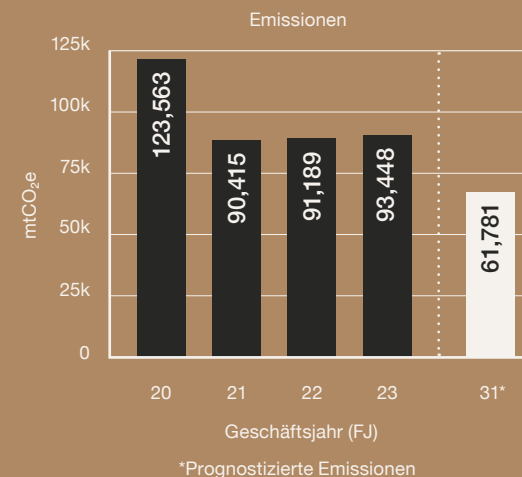
## Scope 1 + 2

Ziel

Reduzierung der absoluten Emissionen aus unseren eigenen Betriebsabläufen um 50 % bis 2030 (GJ31)

Erfolge

Wir haben unsere Bemühungen um eine Halbierung der betrieblichen Emissionen in diesem Jahrzehnt trotz der Veränderungen in unserem Geschäftsumfeld fortgesetzt.







## Scope 1

### Ziel

Jährliche Finanzierung von Klimaschutzprojekten zum Erhalt der CO<sub>2</sub>-Neutralität für unsere direkten Emissionen

### Erfolge

Wir unterstützen eine Vielzahl von Klimaschutzprojekten weltweit, die durch Climate Impact Partners verifiziert sind. Climate Impact Partners entwickelt Klimaschutzprogramme, die es Unternehmen ermöglichen, Emissionen auszugleichen, die sie nicht reduzieren können.

## Scope 2

### Ziel

Jährlicher Kauf von erneuerbarer Energie in Höhe von 100 % unseres weltweiten Stromverbrauchs für unsere direkten Betriebsabläufe

### Erfolge

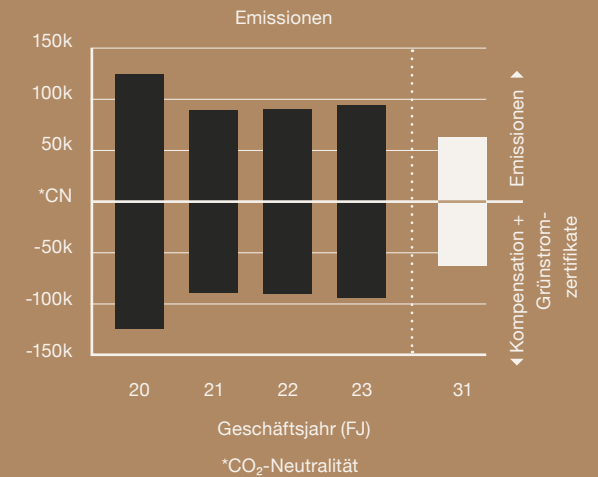
Unser 12-Jahres-Vertrag mit Apex Clean Energy über die Abnahme von Windenergie begann im Jahr 2016. Er unterstützt die Produktion von etwa **100** Millionen Kilowattstunden sauberer Energie pro Jahr – genug, um **9.100** Haushalte zu versorgen.

## Unterstützung unserer Kunden bei der Umsetzung ihrer Ziele

Wir finanzieren Klimaschutzprojekte und möchten unseren Kunden die gleiche Chance geben. Deshalb haben wir im vergangenen Jahr Steelcase Series™ 1 mit CarbonNeutral®-Produktzertifizierung eingeführt. Mit der Entscheidung für einen Stuhl dieser Serie kompensieren unsere Kunden sämtliche CO<sub>2</sub>-Emissionen, die dieser über seine Lebensdauer erzeugt. Seither haben wir unser Angebot an klimaneutral zertifizierten Stühlen erweitert, darunter unsere sieben meistverkauften Arbeitsstühle in Amerika, und weitere Produkte werden folgen.

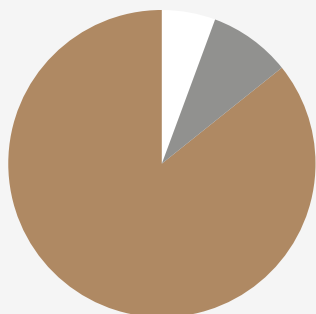


Steelcase, Rosenheim, Deutschland



Unsere größte Emissionsquelle mit 87% – und unser größtes Einsparpotenzial – sind die indirekten Scope-3-Emissionen. Dies stammen aus verschiedenen Aktivitäten, darunter Geschäftsreisen und die Beschaffung von Komponenten bei Lieferanten. Wir setzen uns daher in der Branche einzigartige, hochgesteckte Ziele und unterstützen unsere Partner in der Lieferkette dabei, sich eigene, wissenschaftsbasierte Ziele für ihre Betriebsabläufe zu setzen. Dies hilft nicht nur uns und ihnen, sondern kommt auch ihren Kunden zugute ... und unsere Lieferanten arbeiten wiederum mit deren Lieferanten – sodass sich die positiven Effekte multiplizieren.

Steelcase Treibhausgasemissionen nach Scope



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

## Globale Anerkennung für die Zusammenarbeit mit Lieferanten

CDP, eine gemeinnützige Organisation, die ein globales System zur Offenlegung von Umweltdaten für Unternehmen und lokale Behörden betreibt, hat Steelcase im vergangenen Jahr in sein Supplier Engagement Leaderboard aufgenommen. Wir gehören zu den führenden 8% der Unternehmen weltweit – als *einziges* Unternehmen der Möbelbranche –, die für ihre Zusammenarbeit mit Lieferanten bei der Bekämpfung des Klimawandels ausgezeichnet wurden.



Steelcase Flex Perch Stehhocker, Fotografiert beim Lieferanten, H&L Advantage

## Scope 3

### Ziel

Partnerschaft mit 80% der Lieferanten auf der Grundlage von Emissionswerten, damit diese ihre eigenen wissenschaftsbasierten Ziele bis 2025 festlegen

### Erfolge

In diesem Jahr haben sich 5% der Lieferanten gemessen an den Emissionen (12 Lieferanten) wissenschaftsbasierte Ziele gesetzt. Die kontinuierliche Einbindung der Lieferanten, die Erweiterung der Steelcase Lieferanten-Scorecard um weitere Anreize und die Aufnahme wissenschaftsbasierter Ziele in unseren Verhaltenskodex für Lieferanten unterstützen unsere Bemühungen auf dem Weg zu diesem Ziel.

### Ziel

14%ige Reduktion der Treibhausgasemissionen durch Abfälle aus Betriebsabläufen bis 2030

### Erfolge

Die Emissionen wurden im Jahr 2022 gegenüber 2019\* um 23% reduziert. Wir haben die Erfassung und Verwaltung wertvoller Ressourcen wie Holz und Stahl verbessert, was zur Verringerung der Gesamtabfallmenge beiträgt.

### Ziel

14% Reduktion der Emissionen durch Geschäftsreisen bis 2030

### Erfolge

Seit dem Referenzjahr 2019 haben wir eine Verringerung um 72% realisiert. Wir investieren in die Entwicklung und den Einsatz von hybriden Tools zur Zusammenarbeit und der Anteil an Geschäftsreisen ist heute deutlich geringer.

\*Zum Teil steht die Reduktion im Zusammenhang mit pandemiebedingten Schließungen oder Unterbrechungen.



## Unterstützung unserer Lieferanten

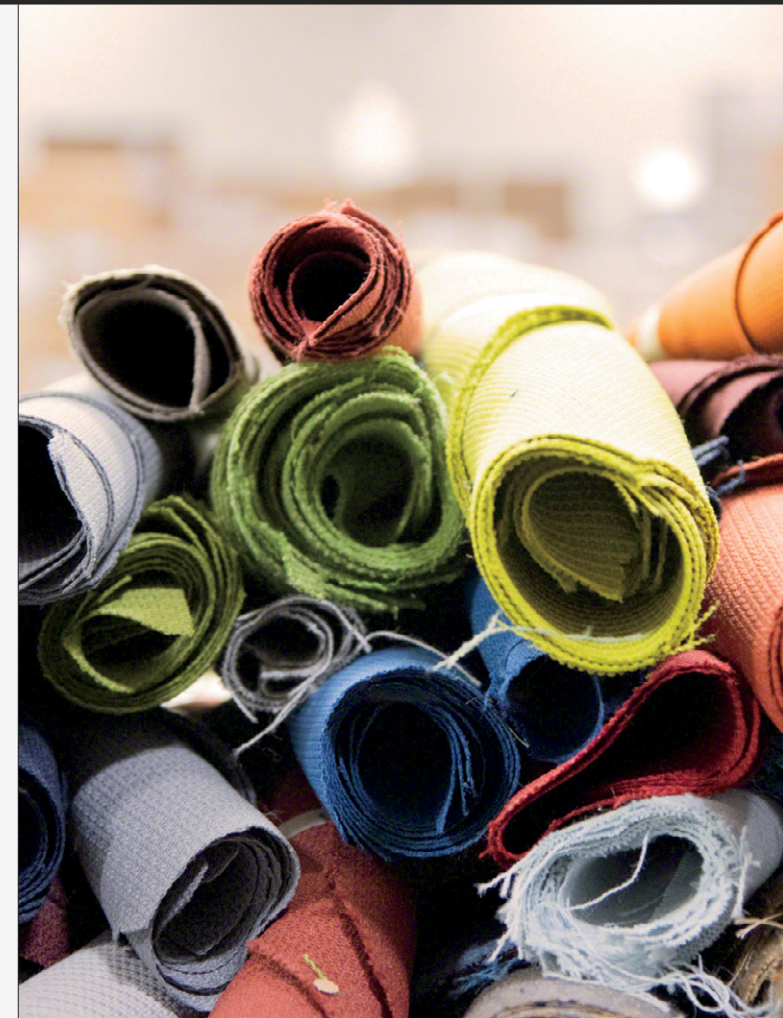
Engagierte Steelcase Teammitglieder arbeiten Hand in Hand mit Lieferanten jeder Größe, um sie bei der Festlegung und Umsetzung ihrer Klimaschutzziele zu unterstützen. Erfolge des Teams im vergangenen Jahr:

- Durchführung von mehr als 30 virtuellen Veranstaltungen in allen drei Regionen weltweit, um unsere Erfahrungen bei der Festlegung und Umsetzung wissenschaftsbasierter Ziele zu teilen
- Erweiterung unserer Kooperationsreihe um monatliche Q&A-Sitzungen zur Beantwortung von Fragen über die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Durchführung von Workshops zur Vertiefung der Kenntnisse über die Treibhausgasbilanzierung
- Herausgabe eines vierteljährlichen Newsletters mit Einladungen zu Schulungsveranstaltungen, Ankündigungen, Vorstellung von Teammitgliedern und wichtigen Ressourcen

## Gemeinsam mehr erreichen

Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um wissenschaftsbasierte Ziele festzulegen und umzusetzen. Dies sind nur einige Beispiele für die positiven Initiativen, die wir gemeinsam mit unseren Lieferanten vorantreiben.

- **Asia Specific Enterprises (ASE)** bietet Dienstleistungen im Bereich Produktdesign und -fertigung an und ist der erste kleine bis mittelgroße Lieferant von Steelcase, der sich wissenschaftsbasierte Ziele gesetzt hat. Für uns war es eine große Ehre, mit ASE zusammenzuarbeiten, unsere Erfahrungen weiterzugeben und sie auf ihrem Weg zu begleiten.
- **JB Hunt** bietet Managementlösungen für Transport und Lieferkette an. Trotz der technologischen Hürden bei der Umsetzung von Reduktionszielen in der Logistikbranche steht das Ziel von JB Hunt im Einklang mit den ursprünglichen Zielen des Pariser Klimaabkommens.
- **Linak A/S** liefert die Technologie, die reibungslose Bewegungsabläufe für die Nutzung einer Vielzahl von Bürolösungen (z. B. Tische in Stehhöhe) ermöglicht, und verpflichtet sich zur Einhaltung ehrgeiziger Ziele. Unter anderem hat sich Linak A/S dem „Project Zero“ angeschlossen, um seinen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck bis 2029 auf null zu reduzieren.











## Gebrauchten Möbeln neues Leben einhauchen

Wir leisten einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft, indem wir die Lebensdauer der Materialien in unseren Produkten und Verpackungen verlängern, ihren Wert dauerhaft erhalten und gleichzeitig innovative Lösungen für ihre Wiederverwendung entwickeln.

In den USA landen jedes Jahr 12 Millionen Tonnen gewerbliche und private Möbel auf Mülldeponien, was acht Prozent des gesamten Deponieabfalls ausmacht.\* Durch eine Konzeption, die von Anfang an auf die Vermeidung von Abfällen setzt, die Herstellung langlebiger Produkte und die Unterstützung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Produkten am Ende ihrer Nutzungsdauer tragen wir zu einer nachhaltigeren Zukunft bei.

Wir entwickeln und fertigen Produkte von höchster Qualität und Langlebigkeit. Unsere Produkte sind auf eine lange Lebensdauer ausgelegt, bei der der Materialwert so lange wie möglich erhalten bleibt. Daher können wir eine der stärksten erweiterten Garantien der Branche anbieten.

Unsere Teams erproben neue Optionen für Verpackung, Transport und Lieferung von Produkten, um mehr recycelte Materialien zu verwenden, die Wiederverwertung zu erleichtern und den Kraftstoffverbrauch zu senken. Erfolgreiche Pilotprojekte wurden weiterentwickelt und zu globalen Programmen ausgeweitet, um ihre Wirkung zu maximieren.

Und wenn Möbel ihr Nutzungsende erreicht haben, stellen wir den Kontakt zwischen unseren Kunden und unserem Netzwerk von Partnern her, die den Möbeln durch Wiederverwendung, Reparatur und Recycling ein neues Leben schenken.

*„Ziele wie die Messung des Recyclinganteils in unseren Verpackungen treiben den Wandel voran. Sie befähigen unsere Teams, kreative Lösungen zu finden, unsere Lieferanten einzubinden und mehr Materialien zu erfassen und zu recyceln, sodass eine Kreislaufwirtschaft entstehen kann.“*

**Heidi Frasure**  
Sustainability Manager



Verpackung in Kentwood West, Michigan

\*Quelle: EPA

## Ausweitung der End-of-Use-Services

„Wir unterstützen ein Entwicklungsmodell, das wirtschaftliche mit sozialen und ökologischen Belangen in Einklang bringt“, erklärt Eco’Services-Leiter Anthony Boulay.

Eco’Services startete 2008 als Komplettservice für Gebäuderäumung und Möbelverwertung und wurde von Steelcase in Frankreich angeboten; der Deponiemüll sollte durch Spenden, Wiederverkauf oder Recycling von Altmöbeln reduziert werden. 2023 wurde Eco’Services um ein Programm namens „Circular by Steelcase“ erweitert. In dessen Rahmen bieten wir Kunden über unser Händlernetz sanierte Möbel an.

### Eco’Services: die Wirkung

- 2023: **3.600** Tonnen Möbel wurden nicht zu Deponiemüll
- **18.000** Arbeitsplätze wiederverwendet
- **55%** weiterverkauft, wiederverwendet oder gespendet, **45%** recycelt

„Wir sorgen dafür, dass aus einem Meter Entfernung niemand den Unterschied zwischen einem erneuerten Möbelstück und einem Neuprodukt erkennt. Und obwohl wir bei den Möbeln, die wir wieder auffrischen, nie neue Komponenten nutzen, zeigen sich Kunden immer wieder überrascht, wenn sie erfahren, dass Circular by Steelcase-Möbel nicht neu sind“, schildert Boulay.

End-of-Use-Services sind weltweit auf dem Vormarsch. In Indien helfen wir großen, weltweit aktiven Kunden, die Wiederverwendung von Sitzmöbeln zu gewährleisten. So fanden bis heute mehr als 36.000 Stühle eine Alternative zur Mülldeponie. Zudem verlängern wir die Lebensdauer unserer Stühle in Indien, indem wir Kunden einen Inhouse-Reparaturservice anbieten. Und auch, wenn die Möbel das Ende ihres Nutzungszyklus erreicht haben, bewahren wir sie durch Spenden oder Wiederverwendung vor der Mülldeponie.



Steelcase WorkLife, San Francisco

*„Wir sorgen dafür, dass aus einem Meter Entfernung niemand den Unterschied zwischen einem Circular by Steelcase-Möbel und einem Neuprodukt erkennt.“*

**Anthony Boulay**  
Eco’Services Manager



## Büro in neuem Glanz – null Deponieabfall

Als eine Überarbeitung unseres WorkLife in San Francisco anstand, kooperierten wir dabei mit Green Standards, einem weltweit aktiven Unternehmen für nachhaltige Wiederverwertung. Dieses kümmert sich, häufig auch als Partner unserer Kunden, um die Weiterverteilung von Möbeln, Einrichtungsgegenständen und Geräten.

„Um das Ziel zu erreichen, unseren Deponieabfall vollkommen zu eliminieren, war harte Arbeit und Entschlossenheit nötig – aber wir sind sehr zufrieden mit dem Ergebnis: nicht nur, weil sechs Schulen und gemeinnützige Organisationen in der Region davon profitiert haben, sondern auch, weil wir jetzt ein besserer Partner für unsere Kunden sein können, indem wir sie bei ihren nachhaltigen Wiederverwertungsprojekten kompetent begleiten können“, erklärt Steelcase Applications Consultant Laura Crosby.

### Das Ergebnis

**100%** der ausrangierten Möbel (mehr als **22** Tonnen) aus unserem WorkLife Center in San Francisco sind nicht auf der Deponie gelandet

**72,5%** werden an anderen Standorten genutzt\*  
**14,4%** recycelt  
**13,1%** gespendet

\*Verwendung der Möbel bei Steelcase-Händlern



Stühle stehen für EcoServices von Steelcase bereit.

## End-of-Use-Lösungen

### Ziel

Den Kunden ab 2023 Zugang zu einem Netz von End-of-Use-Serviceanbietern für die Wiederverwendung ausgemusterter Produkte zu gewähren

### Erfolge

Seit 2021 unterstützen wir Kunden in Ballungszentren weltweit mit nachhaltigen End-of-Use-Services für Produkte, die sie nicht mehr benötigen.

Unser globales Dienstleister-Netz umfasst eigene Programme, Partnerschaften und Händlerservices.

Mithilfe unserer Partner konnten wir seit 2021 die Entsorgung von **6.642** Tonnen Möbeln auf der Mülldeponie verhindern.



## Reduzieren + Recyceln

### Ziel

Abschaffung von Einweg-Kunststoffen in nahezu allen Produktverpackungen von Steelcase bis 2030

### Erfolge

Dieses Jahr haben wir unsere Einweg-Kunststoffe um **4 %** reduziert; wir arbeiten aktiv an der Neugestaltung von Verpackungen, um mehr nachhaltige Materialien zu verwenden

### Ziel

Ein durchschnittlicher Recyclinganteil von **75 %** bei allen Verpackungen von Steelcase bis 2030

### Erfolge

Konsequente Steigerung des Anteils an recyceltem Verpackungsmaterial:

- FJ 2020 – **20 %**
- FJ 2021 – **30 %**
- FJ 2022 – **30 %**
- FJ 2023 – **40 %**

## Orangebox Remade

Der Service Orangebox Remade haucht Orangebox Möbeln, die am Ende ihres aktuellen Nutzungszyklus angelangt sind, neues Leben ein. Europäische Kunden können sich an Orangebox wenden; die Möbel werden abgeholt, saniert und mit einer Garantie versehen.

### Ziel

Durchführung von Wasserbilanz-Analysen für Prozesswasser und Prüfung von Wasserrecycling-Optionen für Anlagen in wasserarmen Gebieten

### Erfolge

Wir haben kürzlich Wasserbilanz-Analysen für sechs unserer Produktionsstandorte angestellt, von denen sich einige in wasserarmen Weltregionen befinden. Ein geschlossenes Kreislaufsystem für Recycling bzw. Wiederverwendung von Wasser in unseren Werken in China, Deutschland und der Tschechischen Republik gewährleistet, dass wir die Produktionskapazität erhöhen können, ohne Wasser zu verschmutzen. In unserem Werk Dongguan, China, haben wir den Wasserverbrauch in einer Lackieranlage um **56 %** gesenkt, indem wir das Wasser seltener ausgetauscht haben. Die Produktqualität wurde dabei geprüft und hat nicht gelitten.

### Ziele

Effizientere Wassernutzung, um den globalen Wasserverbrauch im Betrieb zu senken und die Abwasserqualität konsequent zu kontrollieren

### Erfolge

Weltweiter Wasserverbrauch 2023:

**362.352.214** Liter, ein Rückgang von **6,3 %** seit 2020



## Kreative Lösungen für die Kreislaufwirtschaft

Programme, die einst als Pilotprojekte begannen, wachsen und entwickeln sich weiter und erzielen so noch mehr Wirkung.

„Ziele wie die Messung des Recyclinganteils in unseren Verpackungen treiben den Wandel voran. Sie befähigen unsere Teams, kreative Lösungen zu finden, unsere Lieferanten einzubinden und mehr Materialien zu erfassen und zu recyceln, sodass eine Kreislaufwirtschaft entstehen kann.“ - Heidi Frasure, Sustainability Manager.

### Besser verpacken

In den USA fand Anfang 2020 ein kooperativer Workshop namens „Hack the Pack“ statt, um Verpackungen völlig neu zu denken. Daraus ist eine ganze Reihe an Projekten entstanden, die Abfallaufkommen und Kohlenstoffemissionen senken. Dazu zählte auch die Neugestaltung der Verpackung für den Steelcase Verb®-Tisch; Schaumstoff wurde durch leicht recycelbaren Karton ersetzt. Die Ergebnisse des Projekts:

- Jährlich **33.000** Kilogramm weniger Styropor auf den Mülldeponien
- Jährlich **10** Lkw-Ladungen weniger dank kleinerer Packungsgröße
- Schnelleres Entpacken vor dem Aufbau, schnelleres Aufräumen, niedrigere Entsorgungskosten

### Weniger Farbabfälle

Sind kreative Lösungen für die Etablierung von Kreisläufen gefragt, ist Kooperation der Schlüssel. Kürzlich haben Steelcase-Teams die Zusammenarbeit mit PPG, einem bedeutenden Lacklieferanten gestartet. Das Ziel: herausfinden, wie man mehr Pulverlack zurückgewinnen und für Komponenten des absatzstarken Regalsystems Steelcase Answer (R) wiederverwenden kann. Im Endergebnis landet 91 % weniger Abfall auf der Deponie; das sind in Zahlen 44.000 kg Lack (das Gewicht von 25 männlichen Giraffen).

### Verzicht auf Plastikfolie

Im französischen Sarrebourg arbeiteten die Teams intensiv mit einem Lieferanten zusammen, um bei gleichbleibender Qualität statt Plastikfolie recycelte Pappe zur Stuhlverpackung für unsere CarbonNeutral®-zertifizierten Series™ 1 zu verwenden. Selbst die Polyesterbänder an der Box bestehen nun zu 90 % aus recyceltem Material. Diese nahezu plastikfreie Verpackung wird bei allen in Sarrebourg hergestellten Steelcase Series 1-Stühlen Anwendung finden, und alle weiteren Stuhlmodelle werden folgen..

### Ökologisch intelligente Verpackung

Die Designabteilung in Sarrebourg hat aber nicht nur den Inhalt der Verpackung verändert: Sie hat es auch geschafft, die Verpackungsmenge insgesamt zu reduzieren. Früher wurden die Stühle vollständig zusammengebaut ausgeliefert. Deshalb befassten sich die Designer\*innen mit konstruktiven Änderungen, um Zerlegung und Montage zu vereinfachen. Die so entstandenen „ecosmart“-Konstruktionen lassen sich schnell und einfach vor Ort montieren. Dazu wurden einige Komponenten umgestaltet, und der Erfolg stellte sich schrittweise ein. Jetzt können bei der Auslieferung nicht nur zwei, sondern ganze sechs Einheiten übereinander gestapelt werden. Die Folge: weniger Material, weniger Platzbedarf auf der Ladefläche, weniger Kraftstoffverbrauch.



Ein flaches Packstück unseres Steelcase Series® 1 Stuhls mit CarbonNeutral® Produktzertifizierung ermöglicht es uns, mehr Stühle in einem LKW zu transportieren, was die Kohlenstoffemissionen weiter verringert.





## Verantwortungsvolle Materialauswahl und -nutzung

Wir wählen und beschaffen Materialien, die für Mensch und Umwelt verträglicher sind, und wir gehen mit Ressourcen wie Wasser und Energie sorgsam um.



*Die neue „Black“-Stoffkollektion von Steelcase wird aus recycelten Abfällen gefertigt.*





## Entscheidungen transparent machen

Wir sind bei den BIFMA LEVEL-Zertifizierungen branchenweit führend und geben nachvollziehbar an, was in unseren Produkten enthalten ist, indem wir unsere Quellen in vielen Verzeichnissen und Bibliotheken veröffentlichen.

Wir bemühen uns, in der Produktentwicklung die bestmöglichen Entscheidungen zu treffen. Maßgaben dafür sind die Sicherheit und Gesundheit der Menschen und eine möglichst geringe Belastung für die Umwelt. Wir meinen, diese Entscheidungen müssen transparent sein, damit auch Sie bessere Entscheidungen treffen können.

### Steelcase Regeln für nachhaltiges Produktdesign

Unser Engagement für nachhaltiges Design nimmt weiterhin zu. Wir haben dieses Jahr Menschen mit verschiedensten Kompetenzen zusammengebracht – um mehrere Workshops abzuhalten, Führungskräfte einzubinden, abteilungs- und regionenübergreifend zu arbeiten, damit auch Sie bessere Entscheidungen treffen können.

- Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks
- Produktdesign für Kreislaufwirtschaft
- Verantwortungsvolle Materialauswahl und -nutzung

Nächstes Jahr werden wir unsere Messungen, unser Bemühen um Transparenz und unsere Fähigkeit, nachhaltiges Produktdesign unternehmensweit zu skalieren, weiter ausbauen.

### Wir sind auf Kurs

Mit den meisten BIFMA LEVEL 3-zertifizierten Produkten haben wir in unserer Branche eine Führungsrolle – und sind damit auf dem besten Weg, unsere Zertifizierungsziele zu erreichen. LEVEL 3 ist die höchste Leistungsebene im Nachhaltigkeits-Zertifizierungsprogramm der BIFMA.



*„In puncto Materialeinsatz lautet mein Idealprinzip ‚Weniger ist mehr‘. Warum können wir nicht weniger und dafür langlebigere Dinge herstellen, bis die Kreislaufwirtschaft Realität geworden ist?“*



**Susan Lyons**  
President, Designtex



## Eine nachhaltige Community

Was als Herausforderung begann, hat sich zu einer globalen Nachhaltigkeits-Community entwickelt, die zukünftige Designziele vorgibt und Teams, die sich mit Nachhaltigkeitsfragen beschäftigen, miteinander in Kontakt bringt. Die Mitarbeiter des Münchner Steelcase Learning + Innovation Center haben neue Möglichkeiten erforscht, nachhaltige Praktiken in ihre Produktentwicklungsprojekte einzubinden. Vier Grundfragen haben hier ein neues Denken befördert:

- Können wir unsere Prinzipien bei Produktentwicklung und Materialauswahl auf den Prüfstand stellen?
- Wie kann unser Team unser übliches Vorgehen hinterfragen?
- Wie können wir unsere Treibhausgasemissionen im gesamten Lebenszyklus reduzieren?
- Können wir die Demontage von Produkten erleichtern und effizientere Strategien für das Ende des Produktlebenszyklus finden?

So entstand bereits eine nachhaltigere Lösung für ein beliebtes Produkt: Die Teams fanden Alternativen zu Klebstoff und Heftklammern, um das Recycling zu erleichtern.

## Warum die BIFMA LEVEL® -Zertifizierung wichtig ist

Wir haben die meisten BIFMA LEVEL® 3-zertifizierten Produkte in unserer Branche: Seit 2021 verzeichneten wir eine Steigerung um 419%.

Das ist wichtig, denn BIFMA LEVEL® macht unsere Erfolge messbar. Wir zertifizieren unsere Produkte nach strengen Standards, um unser Engagement in Sachen Nachhaltigkeit zu belegen. Die LEVEL®-Kennzeichnung weist unser Engagement aus, denn sie ist:

- Ganzheitlich: Sie bewertet Produkt, Einrichtungen/Anlagen und Unternehmen.
- Gründlich: Sie validiert und akkreditiert.
- Kundenorientiert: Sie berücksichtigt Faktoren wie Wesentlichkeitsanalyse und Herstellungsverfahren.
- Aktuell: Sie wird fortlaufend aktualisiert.

## Nachhaltiges Design

### Ziel

Die Führungsposition bei Produktzertifizierungen halten. Um dies zu erreichen, sorgen wir dafür, dass Produkte von Steelcase, die 90 % des Umsatzes in Nord- und Südamerika ausmachen, gemäß BIFMA LEVEL 3 zertifiziert sind.

### Erfolg

Erhebliche Fortschritte wurden erzielt; wir sind auf dem besten Weg, dieses Ziel 2023 zu erreichen.

2021 – **37** %

2022 – **78** %

### Ziel

Berücksichtigung unserer Regeln für nachhaltiges Produktdesign bei allen Neuprodukten der Marke Steelcase

### Erfolge

Alle Produktneuheiten unterliegen dieser Rahmenvorgabe.

Zudem ist eine globale, funktionsübergreifende Initiative im Gange, um umfassende Ziele für die Produktnachhaltigkeit festzulegen.





## Kundenunterstützung bei Green Building-Vorgaben

Wir helfen unseren Kunden, unsere Produkte für die Zertifizierung von Bauprojekten nach globalen und regionalen Standards zu nutzen, darunter beispielsweise LEED®, Green Building rating system, WELL Building Standard®, BREEAM® oder Living Building Certification. Unsere Produktumweltprofile (Product Environmental Profiles, PEP) und Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPD) beinhalten detaillierte Angaben zu den Nachhaltigkeitsmerkmalen von Produkten sowie unabhängige Beurteilungen der potenziellen Umweltauswirkungen.

## Nachhaltigkeitszertifizierungen

Unser Engagement für weltweite Transparenz wird durch Nachhaltigkeitszertifizierungen und Produktinformationen belegt. Diese helfen auch unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Über **600** Nachweise zu recycelten Komponenten für unsere Produkte: Nord- und Südamerika **313** Produkte (98 %), EMEA **61** Produkte (68 %), APAC **20** Produkte (24 %)

Über **550** Zertifizierungen via Scientific Certification Systems Indoor Air Advantage™ (Nord- und Südamerika 361, EMEA 91, APAC 56)

**297** BIFMA LEVEL®-Produkte (78 % unserer Verkäufe in Amerika beinhalten Produkte mit BIFMA LEVEL 3-Zertifizierung, der höchsten Stufe)

**19** mit dem Blauen Engel zertifizierte Produkte (deutsches Umweltzeichen für Holz und holzbasierte Produkte)

Über **30** NFE-zertifizierte Produkte (französisches Umweltzeichen für Möbel, das Qualität, Langlebigkeit und geringe Umweltauswirkungen bescheinigt)

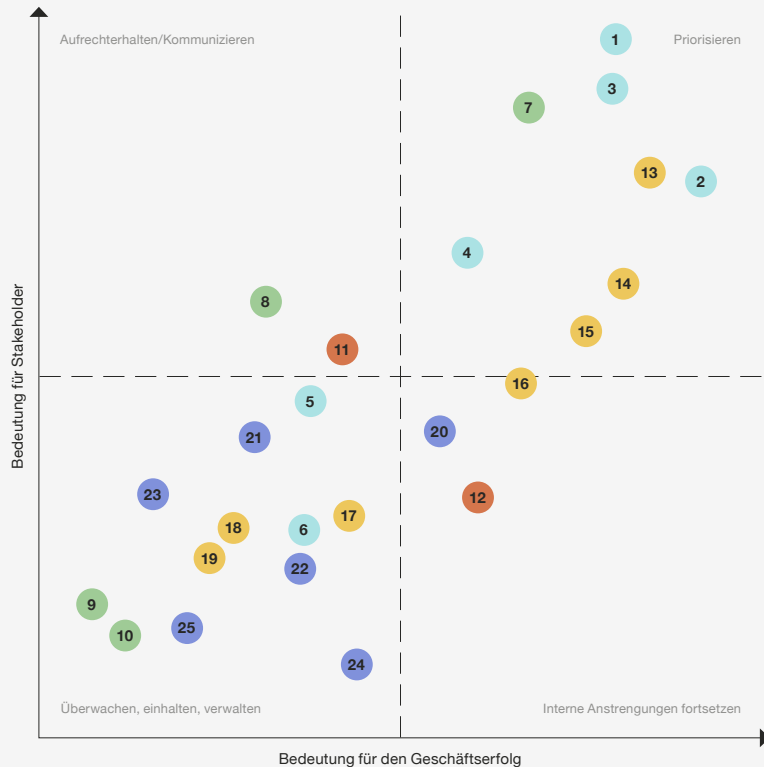
**27** Green Tick Sustainable™-zertifizierte Produkte (Australische Zertifizierung)

**10** Declare™-Label (19 % der Verkäufe in Nord- und Südamerika beinhalten Produkte mit Declare-Label)

**40** Umweltproduktdeklarationen (EPD) und Lebenszyklusanalysen (LCA)



# Wesentlichkeitsanalyse



Steelcase hat sich verpflichtet, jährlich transparent über unser Engagement für Mensch und Umwelt zu berichten, unserer Ziele und Erfolge eingeschlossen. Ein Großteil des Berichts beschreibt unsere Erfolge im Geschäftsjahr 2023 (März 2022 bis Februar 2023) und beschränkt sich auf Anlagen/Betriebe, die Steelcase gehören und/oder von Steelcase betrieben werden. Unsere vollständigen Offenlegungsverfahren und ESG-Rahmenwerke, einschließlich GRI, SASB, TCFD, finden Sie auf [steelcase.com](https://steelcase.com).

## Produkte und Dienstleistungen

1. Verbrauchergesundheit und -wohlbefinden
2. Nachhaltiges Produktdesign
3. Kreislaufwirtschaft
4. Nutzungsende von Produkten
5. Transport und Logistik
6. Datensicherheit, Datenschutz und Analytik

## Umwelt

7. Klimawandel
8. Abfallwirtschaft
9. Wassermanagement
10. Biologische Vielfalt

## Lieferkette

11. Materialbeschaffung
12. Verantwortungsvoller Einkauf

## Menschen

13. Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion
14. Mitarbeiterwohlbefinden
15. Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit
16. Schulung, Weiterentwicklung und Talentbindung
17. Lohngleichheit
18. Community-Partnerschaften
19. Faire Arbeitsmethoden und Arbeitsverhältnisse

## Ethik und Unternehmensführung

20. Ethik in der Geschäftsführung
21. Transparenz, Rechenschaftspflicht & Reporting
22. Compliance
23. Öffentliche Einflussnahme und Interessenvertretung
24. Menschenrechte
25. Interne Kontrollen

## Stakeholdern zuhören

Wir vertreten die Ansicht, dass alle ESG-Themen (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) für das Wohlergehen von Mensch und Umwelt gleichermaßen wichtig sind. Gemeinsam mit BSR, einem Beratungsunternehmen und Netzwerk für betriebliche Nachhaltigkeit, führen wir regelmäßig eine umfassende, formelle Beurteilung durch, um die Themen zu priorisieren, die für unsere Stakeholder wichtig sind und bei denen unser Unternehmen am meisten bewirken kann. Wir nehmen alle gelisteten ESG-Themen ernst, um unseren Wert für unsere Aktionäre und Wirkung für unsere Stakeholder noch zu erhöhen. Diese Arbeit fließt in die Entscheidungen ein, die wir als Unternehmen für das Wohlergehen von Mensch und Umwelt treffen.

Wir halten es ebenso für entscheidend, mit allen Interessengruppen – darunter Mitarbeitende, Kunden, Investoren, die Architektur- und Design-Community, Händler, Lieferanten, Regierungsbehörden und kommunale Partner – zusammenzuarbeiten und ihnen zuzuhören.

## Verfahren

Wir führen in Abständen von wenigen Jahren umfassende formelle Wesentlichkeitsanalyse durch (zuletzt Ende 2020). Das Verfahren beginnt mit der Identifizierung unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen und der Erstellung einer umfassenden Liste potenziell wesentlicher Themen. Bei diesen Themen spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, darunter einschlägige Berichterstattungsnormen, branchenspezifische Fragen und Stakeholder-Interessen. Die Steelcase Führung validiert diese Liste unter Berücksichtigung der Geschäfts- und ESG-Strategie. Anschließend werden Primär- und Sekundärforschung sowie Umfragen, Interviews und Workshops herangezogen, um potenzielle Themen zu bewerten. Die Ergebnisse werden in einer Matrix wie unten dargestellt. Die Führungsebene von Steelcase, die alle geschäftlichen Funktionen vertritt, prüft und validiert die Bewertungsergebnisse unter Berücksichtigung des Unternehmens und unserer Ziele für das Wohlergehen von Mensch und Umwelt. Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse und unserer Forschungsarbeit werden Jahr für Jahr überprüft. Bei Bedarf werden unsere Strategie und Berichterstattung angepasst.

Der bewusste Umgang mit Fragestellungen zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ist ebenso wichtig für das Geschäft wie für das Wohlergehen von Mensch und Umwelt. Jedes der aufgeführten Themen wird bedarfsgerecht überwacht und gesteuert. Steelcase stellt regelmäßig Ressourcen zur Verfügung, damit die Themen mit der gebotenen Sorgfalt berücksichtigt und behandelt werden. Ihre jeweilige Relevanz ist in der Matrix dargestellt.



Wenn wir besser werden, helfen wir  
der Welt, besser zu werden.

[steelcase.com/people-planet](https://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](https://twitter.com/steelcase)



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