

Steelcase

# 共创美好未来之路

我们始终以“为人类与地球福祉而设计”为使命，  
通过业务实践创造深远影响力，  
致力于为职场与世界开拓更美好的未来。

美好可期

2025 年度影响力报告

# 共创美好未来之路：内容

## 首席执行官致辞

02

## 我们如何构建社区

-  助力社区繁荣
-  鼓励包容
-  忠诚正直

03

## 我们的净零排放之路

-  减少我们的碳足迹
-  设计可循环使用的产品
-  尽责选/用原材料

27

29  
34  
38

## 重要性评估

42

---

## 首席执行官致辞

在这个变革迭起的时代，我们共同的使命比以往任何时候都更有意义。全公司上下正聚焦核心要务——人类与地球福祉，加速推动业务与社区共同进步。

在环境日益充满挑战且不断变化的背景下，我们正采取行动，为 Steelcase 定位长期可持续增长的发展路径。“工作场景”是我们业务的核心，我们始终支持人们在各类工作空间中高效协作。我们致力于打造“人人被看见、被倾听、被重视”的社区氛围；同时，作为设计与制造领域的从业者，我们深知自身对地球的影响，因此我们承诺通过业务变革迈向净零未来——从能源使用到材料选择，让可持续理念贯穿每一个环节，实现长期变革。

这份事业并非由单一团队或部门独立承担，而是深深融入公司的每一个角落，每位成员都肩负着重要责任。这份共同的担当指引着我们的决策方向、服务客户的方式，以及“为人类与地球福祉而设计”的实践路径。

《2025 年度影响力报告》梳理了过去一年我们为美好未来所采取的关键行动，其中包括：

- ▶ 向客户、设计行业、经销商及员工传递包容性设计实践中的核心价值与研究成果
- ▶ 依托全球员工主导的“企业包容性社团”，培育包容共融的文化氛围
- ▶ 优化热门办公椅设计，将再生材料占比提升至原来的两倍
- ▶ 扩大可再生能源应用，在核心生产基地部署现场太阳能发电系统

- ▶ 打造 Circular by Steelcase 循环再生服务等新型商业模式，延长产品使用周期，减少家具填埋量
- ▶ 联合“创变者团队”（Changemakers）与社区组织，在我们生活与工作的社区创造积极影响

我们创造影响力的方式，对员工、合作伙伴与客户而言至关重要。它并非脱离业务的附加项，而是推动业务发展的动力。当我们以集体行动引领行业时，便能不断提升整个行业的标准。

美好可期。

*Sara Armbruster*



**Sara Armbruster**  
总裁兼首席执行官

# 我们如何 构建社区

我们致力于在工作与生活场景中，  
打造“人人被看见、被倾听、被重  
视”的社区。



# 营造社区 归属感

强大的社区更具韧性，可以帮助人们和组织机构蓬勃发展。

社区既可以是具体的空间，也可以是无形的人际关系网络，而空间的设计，恰恰能助力我们构建更紧密的联结。当人们感受到强烈的社区归属感时，彼此间的信任度、共同责任感与目标共识都会显著提升；在充满不确定性和变革的时期，这种归属感更是凝聚我们的精神纽带。

我们选择聚焦于能产生最大影响力的眼域：通过“美好未来社区”（Better Futures Community）平台，汇聚员工、合作伙伴与客户的力量，为世界带来积极改变。我们与员工、客户携手推进包容性设计，尊重个体独特性，打造欢迎每一个人的空间。在全公司范围内，我们以核心价值观为根基，通过明确的政策与项目，规范决策与行动的方向。

我们的透明度，为行业内的协作与进步注入了动力。无论是社区化职场还是更广阔的社会层面，当我们构建起强大、有韧性的社区时，人们的幸福感会显著提升，也会更坚定地为共同使命而努力。面对环境变化，强大的社区能更快适应调整，助力个人、组织与世界共同蓬勃发展。

## 打造社区化职场

社区生活圈型设计是我们自主研发的一种设计方法，它借鉴优秀城市的规划经验，旨在打造充满活力、灵活适配的办公空间。这种设计方法能为组织构建社区氛围创造适宜环境，进而提升员工的幸福感、参与度与工作效率。我们尤为重视让员工参与设计过程，倾听员工的声音，助力他们在工作中充分发挥潜力、实现成长。目前，我们已将该方法应用于自身办公空间设计；对于希望打造专属社区化职场的客户，我们也会运用这一方法为其提供支持。

马来西亚吉隆坡



“我们面临的所有问题，其解决方案始终蕴藏于社区之中。让与问题联系最紧密的群体发声、阐述愿景，是我们共同学习、成长并实现蓬勃发展的必经之路。”



**Kim Dabbs**  
影响力部门，副总裁

# 践行核心价值观

我们的价值观指引着我们如何引领团队、协同合作，以及为世界创造价值。

核心价值观并非抽象的理念，而是可落地的行动准则。在复杂多变的环境中，它指引我们相互支持、坦诚思考、认真倾听、持续学习。坚守这些承诺，采取“兼顾人类与地球福祉”的行动，我们得以打造出能在变革中稳步发展的企业文化。

每一天，我们都以切实可见的方式践行核心价值观：它体现在目标设定、成果衡量与优秀表彰的全过程；我们努力将这些价值观融入与同事、合作伙伴及客户的日常互动中，让理念转化为简单务实的行动。

践行核心价值观，为我们构建了信任与归属感的基石，这是打造强大、包容的合作关系的关键。

## 价值观：企业文化的根基

今年，我们时隔二十余年首次更新了企业核心价值观。新价值观既延续了百年企业的深厚底蕴，又更具时代性与可操作性。它不仅指引我们的决策与行为，更承载着凝聚全公司的共同使命，强化了各部门间的社区联结。在 Steelcase，我们坚持：

- ▶ 忠诚正直
- ▶ 尊重个人
- ▶ 协作成就卓越
- ▶ 互责共勉
- ▶ 为人类与地球创造更好未来

这些历久弥坚的信念，指引着我们组织的立身之本、文化的践行之道，以及重大决策的制定之方。

在最新的文化调研中，81.5% 的薪资制员工表示，在 Steelcase 日常工作中能看到核心价值观的践行案例。这一数据较 2024 财年的 80.3% 有积极提升，表明价值观正越来越深入地融入我们的日常行动。

全公司各部门的员工共同参与了价值观的更新过程，确保它能真实反映我们的身份与工作方式。负责产品生产与交付的运营团队员工希望进一步加强与公司价值观的联结，对此，工厂管理者如今会在每日例会中解读价值观，帮助各地的员工理解价值观内涵，并将其融入日常工作。



“核心价值观体现了我们对自身与他人的期望，它指引着我们如何引领团队、协同合作、做出决策。过去，价值观是 Steelcase 文化的根基；未来，它仍将发挥这一核心作用。”



**Donna Flynn**  
副总裁兼首席人力资源官

# 助力社区繁荣

依托“美好未来社区”（Better Futures Community）这一全球网络，我们汇聚员工、社区合作伙伴、经销商与客户的力量，为人类与地球创造积极影响，助力社群蓬勃发展。

我们通过三大路径实现这一目标：赋能员工成为“创变者”、投资本地组织以共创有意义的解决方案、设计能提升工作及生活幸福感的体验。这些行动不仅让员工更有参与感，也为我们与社区伙伴、客户建立了全新的连接方式。当社区蓬勃发展时，我们的员工与业务也会随之成长。

## 社区构建的核心逻辑

围绕创造积极影响的共同使命凝聚人心，才能推动集体行动。通过在社区内部及社区之间建立连接，每个人都能参与到“共创美好未来”的进程中。

## 设计思维：放大影响力的关键

年度“美好可期”设计挑战赛（Better Is Possible Design Challenge）是一场为期一天的线下工作坊，汇聚了致力于为社区创造积极改变的员工、经销商与社区伙伴。今年挑战赛的核心主题是“归属感”——探索如何在工作场所与全球范围内，打造“人人被看见、被倾听、被重视”的环境。

影响力部门总监 Kim Koeman 表示：“归属感是一个跨越行业与文化的话题，在当下更具现实意义。汇聚多元利益相关方共同参与，让归属感的影响力得到进一步放大。”通过融合不同视角，设计挑战赛激发了创新灵感，也助力职场与社会构建更强大的社区。

参赛者运用“设计思维框架”（一种以“人为中心”的创新解题方法），组队进行头脑风暴、原型设计与方案分享。这种方法既注重社会创新与知识共享，也能催生具有长期影响力的解决方案。

归根结底，设计挑战赛远不止是一场工作坊活动，更是一场运动。它让我们通过协作与共情，重新构想未来——而成果已然显现：前几届挑战赛中建立的连接，已转化为切实的合作项目，推动着有意义的社会变革。

2025 财年的挑战赛覆盖范围从去年的 12 个城市扩大至全球 15 个城市。这一增长表明，围绕全球重大议题构建线下连接的需求正不断提升。

## 助力社区繁荣

### 目标

到 2025 财年，社会创新投资与联合国可持续发展目标（UN SDGs）100% 对齐

### 进展

2025 财年，Steelcase 捐赠资金已与联合国可持续发展目标 **100%** 对齐

### 目标

到 2030 财年，帮助 100 家组织提升创新能力

### 进展

2025 财年，**91** 家组织参与了“美好可期”设计挑战赛；自 2021 财年以来，累计合作组织已达 **285** 家，超额完成目标。

### 目标

到 2025 财年，在社区合作项目中融入学习机会

### 进展

2025 财年，全球范围内开展了 7 场学习活动，吸引 **1538** 人报名参与，活动形式包括主题演讲、网络研讨会与工作坊。

## 在雨林深处建立社区根基

马来西亚吉隆坡

马来西亚偏远地区的 Belum-Temengor 雨林中，Pulau Banding 基金会（PBF）致力于保护雨林生物多样性，以及守护在此生活的原住民社区。双方的合作始于 2024 财年：吉隆坡 Steelcase “创变者团队”与 Pulau Banding 基金会员工共同参与了“美好可期”设计挑战赛。当年挑战赛的主题是“通过社区主导的解决方案应对气候变化”，其中一个方案脱颖而出——“依托原住民传统中的可持续理念，为 Belum-Temengor 的原住民社区提供支持”。

当地创变者团队发起了一场筹款活动，为原住民儿童募集校服资金——所有校服均从当地采购，确保支持能直接惠及社区。不久前，一群创变者还进行了为期三天的雨林探访，深入了解如何在实地创造切实影响：他们不仅学习了雨林生态系统知识，与原住民建立了深度联结，还为 Pulau Banding 基金会的使命提供了支持。

探访期间，创变者团队向原住民分发了卫生用品与学习物资，协助开展环境清洁，并提供了废物管理系统的指导。合作并未就此止步：目前，安装储水箱与输水管道的计划已在推进中，未来将为原住民提供更稳定的清洁饮用水源。

雨林的珍贵遗产，不仅在于它悠久的历史与丰富的生物多样性，更在于那些为保护它而团结在一起的人们。

## 赋能青年引领未来

德国柏林

欧洲青年议会（European Youth Parliament, EYP）是一个由青年主导、服务青年的平台，致力于推动公民教育、跨文化交流与思想碰撞。其使命是培养有见识、开放包容、积极行动的一代公民，助力他们塑造社会、创造影响。这一理念与 Steelcase 学习顾问 Valeriya Boyko 产生了强烈共鸣，她主动成为了 EYP 的志愿者。Valeriya 申请了“美好未来社区创变者资助计划”——该计划为员工关注的社会影响力项目提供资金支持。最终，EYP 获得资助，用于推进其培训学院项目：学院通过课程提升青年的领导力、公共演讲与活动组织能力，帮助他们成长为培训师；同时，项目还培育了持续学习、积极参与公民事务的文化。

吉隆坡创变者团队到达 Belum-Temengor



## 助力社区繁荣

### 目标

到 2025 财年，构建具有全球可扩展性的 Steelcase 创变者团队模式

### 进展

2025 财年，全球范围内共有 **41** 支创变者团队牵头开展了 **72** 个创变者项目。

### 目标

到 2030 财年，在所有 Steelcase 运营地点激活“美好未来社区”合作项目

### 进展

2025 财年，我们已在全球 **72** 个运营地点中的 **35** 个地点，与 **136** 家社群合作伙伴携手，激活了 **186** 个合作项目。

### 目标

到 2025 财年，为 100 名员工提供“创变者资助计划”（Changemaker Grant funding）资金支持

### 进展

2025 财年，**34** 名 Steelcase 员工获得“创变者资助计划”资金，用于支持其参与志愿活动的相关组织，资助总额达 **41,600** 美元。自 2022 财年该计划启动以来，累计已有 **88** 名员工获得资助，总金额达 **123,758** 美元。

## 深化社区连接

## 墨西哥蒙特雷

TECHO 是一家致力于为拉丁美洲构建无贫困社会的组织，为社区提供住房与基础服务支持。自 2018 年起，蒙特雷 Steelcase 创变者团队便与 TECHO 建立了合作关系：不仅捐赠资金，还动员志愿者参与行动。如今，双方的合作进一步深化，共同设计了一系列培训项目——员工分享专业知识，助力 TECHO 扩大影响力。在其中一场培训中，Steelcase 销售总监 Jose Simancas 主持了“销售演示”主题活动。TECHO 的工作深深打动了 Jose，他随后加入了 TECHO 的董事会。在 TECHO 与众多 Steelcase 员工的共同努力下，墨西哥正逐步构建更强大、更紧密的社区。

“加入 TECHO 墨西哥董事会，对我而言既是荣幸，也是一次战略机遇——我能将 Steelcase 在行业内的经验与资源带入其中。能助力这个优秀的组织创造切实、持久的社会影响力，为人类与地球带来福祉，我深感自豪。”



**Jose Eugenio Simancas**  
销售总监



Custer、Steelcase 与密歇根特奥会成员齐聚包容共创中心

### 携手经销商营造社区归属感

在北美地区，Steelcase 经销商网络通过投入时间与资源支持当地社区，双方携手共同扩大影响力。

#### 密歇根州大急流城 Custer 公司

Custer 与 Steelcase、密歇根特殊奥林匹克组织 (Special Olympics Michigan) 合作，为各类残障人士设计了一座体育与包容共创中心。该空间不仅是残障包容领域非营利组织的协作平台，更践行了 Custer 深耕社群的长期承诺，成为其使命的生动体现。

不列颠哥伦比亚省温哥华 Heritage 办公家具公司 Heritage 以创新方式助力社区发展。去年，他们为展厅的每位访客种植一棵树，而非赠送可能最终被丢弃的纪念品。这一行动累计种植了 1350 棵树，将日常会面转化为对环境的投资。这种简单而贴心的方式，让可持续理念融入了企业文化的核心。

## 助力社区繁荣

## 慈善捐赠概况

Steelcase 捐赠、社区合作及员工向联合劝募会 (United Way) 捐赠的资金合计：**270 万美元**

Steelcase 基金会（独立注册的 501c3 非营利组织）捐赠：**770 万美元**

2025 财年总捐赠额：**1040 万美元**

## 目标

到 2030 财年，为员工提供志愿服务平台

## 进展

我们的线上平台为员工、退休人员及董事会成员提供了便捷的志愿服务与慈善捐赠渠道。2025 财年，Steelcase 员工累计贡献 **15,635** 小时志愿服务；自 2021 年以来，员工已累计投入 **77,905** 小时，向“2030 财年达成 **100,000** 小时”的目标稳步迈进。

## 目标

通过经销商渠道推动社区参与

## 进展

今年，北美地区的经销商向慈善组织捐赠了超过 **360 万美元**，并完成了 **3000** 多小时的社区服务。

# 鼓励包容

我们致力于营造一种文化，让员工、合作伙伴和客户都能得到充分关注、倾听与尊重。

为推动包容共融，我们采取了一系列行动：在人才实践中确保公平与机会平等、践行包容理念设计文化、支持员工福祉、为所有员工提供学习成长机会。我们努力创造卓越的工作体验，让每个人都能发挥最佳水平。这离不开通过包容性人才吸引策略与以技能为核心的招聘方式构建强大团队。当员工能在职业生涯中成长发展时，我们的员工、业务与社区都会蓬勃发展，因此，我们始终致力于为每个人创造平等的机会，并赋能员工共同打造“欢迎每一个人”的空间。

## 社区构建的核心逻辑

推动包容共融，能让社区中的每个人都充分发挥价值、实现成长。我们的核心价值观与“以人为中心”的悠久设计传统，为“接纳多元”奠定了基础。通过与员工、客户、经销商及社区伙伴共同设计，我们打造的工作环境能助力世界更高效地运转。



## 组建卓越团队

我们的招聘策略以及基于技能的招聘机制旨在吸引顶尖人才，同时倡导公平透明。我们在全球范围积极构建人才网络，吸引并凝聚具备多元文化背景、技能、能力及丰富经验的优秀人才。我们通过持续学习和领导力赋能，打造强大团队。



## 以实习项目塑造未来

参与 Steelcase 实习，远不止是积累经验，更意味着加入一个社区，在互助中学习、共同成长。从入职第一天起，实习生便会与各领域专家并肩工作，投身于助力人们更高效工作的使命相关项目。实习经历涵盖协作会议、与领导层互动，以及最终的项目成果展示环节。

我们有策略地从美国 20 多所高校招聘实习生，并吸纳参与带薪实习项目 (co-op) 的学生，以此为我们的项目吸引多元化人才。值得自豪的是，我们每年平均会迎来来自 25 所不同院校的学生参与实习。我们的目标是为所有人提供更广阔的机遇，同时激励学生充分发掘自身潜力。

### Steelcase 美国夏季实习生项目

2025 财年

#### 性别

女性	<b>47%</b>
----	------------

男性	<b>43%</b>
----	------------

未透露性别	<b>9%</b>
-------	-----------

#### 员工种族与族群分布

少数族裔	<b>49%</b>
------	------------

白人	<b>43%</b>
----	------------

未透露种族	<b>8%</b>
-------	-----------

2025 财年夏季实习生共计 76 人。

由于四舍五入的计算方式，性别百分比总和不等于 100%。

## 组建卓越团队

### 全球性别比例分布

时薪制员工： **22.5%** 女性； **77.5%** 男性

薪资制员工： **48.5%** 女性； **51.5%** 男性

STEM 领域职位： **34.3%** 女性； **65.7%** 男性

新员工	时薪制员工	薪资制员工
女性	<b>11.7%</b>	<b>52.6%</b>
男性	<b>83.3%</b>	<b>47.4%</b>

### 美国员工种族与族群分布

美国员工种族与族群分布	时薪制员工	薪资制员工
少数族裔	<b>47.6%</b>	<b>15.9%</b>
白人	<b>52.4%</b>	<b>84.1%</b>

2025 财年新员工	时薪制员工	薪资制员工
少数族裔	<b>58%</b>	<b>19.4%</b>
白人	<b>42%</b>	<b>80.6%</b>

全球员工年龄分布	时薪制员工	薪资制员工
30 岁以下	<b>26.6%</b>	<b>20.7%</b>
30-50 岁	<b>45.3%</b>	<b>53.7%</b>
50 岁以上	<b>28.1%</b>	<b>25.7%</b>

少数族裔包括：美洲印第安人或阿拉斯加原住民、亚裔、黑人或非裔美国人、西班牙裔或拉丁裔、夏威夷原住民或太平洋岛民、其他种族及多种族。数据分类依据美国平等就业机会委员会 (EEOC) 标准。

## 革新招聘模式

我们正重新思考招聘方式，将关注重点更多放在人才潜力上，包括他们的优势、兴趣及真正的驱动力，而非仅看重过往职位头衔或学历。我们采用以技能为核心的招聘方法，能帮助我们精准识别别人才能力，并为其匹配更易取得成功的岗位。这种模式既有利于团队协作，也为业务发展注入动力。

这种招聘方法以循证选拔方法论为基础，即在招聘决策中依托数据与研究，筛选出最符合岗位要求的候选人。我们已更新招聘流程、重新定义招聘人员职责，以减少潜在偏见、提升招聘成效。同时，我们还在将这一框架下的工具推广至人才招聘部门之外的其他团队。实践证明该模式成效显著：基准调研显示，96% 的员工在入职 180 天后表示自身与新岗位高度适配，50% 的招聘经理也认同这一观点。这些初期成果为我们奠定了坚实基础，助力新员工更顺畅地融入团队与企业文化。

通过聚焦技能、数据与潜力，我们正打造更透明、统一的招聘体验，既为更多人才打开机遇之门，也进一步强化了我们的人才队伍实力。



### 以共享框架解决问题

强大的团队离不开相互负责、持续学习与自主决策的支撑。我们的批判性思维模型（CTM）为团队提供了结构化的问题解决方法，为团队协作赋能。作为全公司通用的业务沟通语言，这一框架能促进始终如一、高质量的协作。

在高管团队的大力支持下，欧洲与亚太地区的学习顾问借助 CTM 实践工具包（CTM Activation Kit），通过个人与小组任务将该模型落地实践。在完成任务的过程中，员工的相关技能得到培养与打磨。这些实践不仅提升了个人绩效与团队效能，更助力打造出期待学习、重视学习、庆祝学习的良好环境。

## 助力销售人才成长

销售岗位在入职初期通常有一个艰难的学习过程。我们在美国与加拿大推行的 PACE 计划，专为职场新人设计。通过在岗实践 + 结构化培训相结合的模式，为他们提供取得成功所需的工具、经验与支持。在为期六个月的计划中，参与者逐步建立职业信心、精进专业技能，为快速胜任岗位做好充分准备。PACE 远不止是一项培训计划，更是真正的职业启航平台。结业后，这些新任销售专员将以善于人际连接、具备战略思维、能提出新颖见解的专业素养，正式开启销售工作。

2025 年 PACE 计划学员



“PACE 计划是对人才的重要投资，也是成长、学习与协作的典范。”



**Amy LaLonde**  
销售赋能项目经理

## 确保平等发展机会

当员工实现成长时，我们的业务与社群也会随之蓬勃发展。正是基于这一理念，我们始终致力于为员工提供提升技能、推进职业生涯的机会。

我们培育充满好奇心、坚持终身学习的文化，鼓励每位员工主动与上级协作，制定个性化的职业发展计划。为支持员工职业发展，我们提供了丰富多样的资源。在 Steelcase，学习不仅是被鼓励的行为，更是所有人都认可、重视并为之喝彩的核心文化实践。



## 确保平等发展机会

我们致力于为所有员工提供学习与发展机会，助力他们在职业生涯中稳步提升。

### 美国员工种族与族群分布

#### 时薪制员工

领导层

**32.6%** 少数族裔

**67.4%** 白人

#### 薪资制员工

高管职位

**0%** 少数族裔

**100%** 白人

#### 高级管理层

**12.9%** 少数族裔

**87.1%** 白人

#### 总监级管理层

**11.1%** 少数族裔

**88.9%** 白人

#### 其他薪资制员工

**17%** 少数族裔

**83%** 白人

少数族裔包括：美洲印第安人或阿拉斯加原住民、亚裔、黑人或非裔美国人、西班牙裔或拉丁裔、夏威夷原住民或太平洋岛民、其他种族及多种族。数据分类依据美国平等就业机会委员会 (EEOC) 标准。

## 薪酬公平性分析

在全球范围内，从事相似岗位、具备相似资质的 Steelcase 女性员工，每获得 **0.99** 美元薪酬，男性员工获得 **1.00** 美元 (PayScale 行业基准为 0.99 美元)。

### 全球性别比例分布

#### 时薪制员工

领导者

**12.5%** 女性

**87.5%** 男性

#### 薪资制员工

高管职位

**37.5%** 女性

**62.5%** 男性

#### 高级管理层

**32.9%** 女性

**67.1%** 男性

#### 总监级管理层

**38.2%** 女性

**61.8%** 男性

#### 其他薪资制员工

**51.3%** 女性

**48.7%** 男性



*蝴蝶之旅 (The Butterfly Journey) 参与者*

“蝴蝶之旅不仅是一个项目，更体现了 Steelcase 对包容、平等的承诺——我们坚信，当女性获得成长时，社区也会随之蓬勃发展。这只是 Steelcase Women of Steel 成长故事中的一个篇章。”



**Priti Patil**  
人力资源经理

## Women of Steel 成长之旅

Women of Steel 项目于 2022 年正式启动，源于一个大胆愿景：赋能印度浦那工厂的女性员工，让她们胜任传统上由男性主导的制造岗位。这一具有文化突破性的举措，为女性打开了机遇、领导力与成长的大门。在团队的努力推动下，浦那工厂甚至实现了 Steelcase Series® 1 办公椅全女性团队生产的里程碑。

依托这一良好势头，Steelcase 亚太区团队推出了“蝴蝶之旅”(Butterfly Journey)项目。这是一项为期三个月的发展计划，旨在从个人与职业双维度，助力女性充分发掘自身潜力。

该计划植根于成长源于挑战与实践的理念，融合了学习课程、导师指导与同事支持三大模块。它为参与者提供了全新工具、多元视角，以及搭建稳固人脉网络的机会。计划的核心环节是破茧成蝶阶段。这一时期专为反思自我、探索潜能、突破固有局限而设计。项目目标不仅是帮助女性以全新目标感开启新旅程，更要为浦那工厂培育一支具有韧性的人才梯队。

项目收官之际，一场毕业典礼圆满举行。参与者们分享了各自的蜕变故事。有悄然发生的细微成长，有勇敢迈出的关键一步，也有新获的自信力量。我们为这些成就喝彩，也深知这种赋能将为我们自身及所服务的社区，带来深远的连锁积极影响。

## 培育未来领导者

Aware 导师计划 (Aware Mentorship Program) 致力于为专注自我发展、渴望突破现有岗位的核心员工提供更多展示机会。项目为每位参与者匹配一位赞助导师 (sponsor)，在为期 4 个月的计划中，双方将定期沟通。导师会为参与者提供专业指导、助力拓展人脉网络，并为其争取新的发展机遇。

今年，我们顺利完成了该计划的第六期培养项目，来自 12 个国家的 119 名员工参与其中。参与者与导师均对该计划给予高度认可。98% 的受访者表示愿意推荐该计划，并认为自身与导师配对质量非常出色。数据显示，自计划启动以来，参与“Aware”等导师计划的员工获得职业发展机遇的概率，是其他员工的 2 至 3 倍。

曾参与“Aware”计划的 Sugei Lopez 分享道：“我的导师不只是提供建议——他还为我打开了机遇之门。他帮我拓展人脉，甚至为我安排了具有战略意义的一对一沟通，这些都为我的职业旅程带来了切实改变。虽然正式计划已经结束，但我们的导师关系仍在延续。直到现在，每当我需要指导或只想找人倾诉时，他都是我第一个想到的人。”

## 推进包容性文化的建设

我们赋能员工发挥领导力、建立联结并创造变革。通过重视个体差异、积极倾听、学习、倡导包容理念，我们主动收集员工反馈，并重新设计体系，以充分体现多元视角。

密歇根州大急流城，青年专业人士企业包容性社团成员在倾听会上与美洲区总裁 Allan Smith 交流



## 构建社区化职场

我们投入资源支持员工主导的企业包容性社团 (BIGs)，其在推动跨区域发展、扩大协作范围方面发挥着关键作用。他们的努力不仅彰显了包容理念，更强化了 Steelcase 内部乃至外部的文化与社区联结。企业包容性社团以真诚、共情、尊重为核心，向所有员工开放，为大家创造对话交流、共同学习、凝聚目标的空间。同时，他们还为合作伙伴、客户，以及所服务的多元社群，提供了富有专业洞察的观点、创新思路与精神启发。

## Steelcase 企业包容性社团

**ADAPT 社团** 致力于为残障群体构建一个共情、学习、互助的社群。

**BeBIG 社团** (黑人体验企业包容性社团) 为黑人员工及支持者搭建平台，打造公平、真诚的文化氛围。

**创变者社团 (Changemakers)** 是由美好未来社区支持的全球员工社会影响力网络，通过员工主导推动社会公益。

**游戏社区社团 (Gaming Community)** 倡导多元形式的游戏体验，以游戏为纽带构建社区联结。

**GEN (性别平等网络) 社团** 致力于消除无意识偏见，打造多元包容的职场环境。

**包容倡导者社团 (Inclusion Champions)** 汇聚热心员工，共同推动包容文化的发展。

**La Mesa 社团** 团结员工了解、颂扬西班牙文化，促进文化交流。

**骄傲社团 (Pride)** 是由支持 LGBTQ+ 多元化的员工所组成的全球员工网络。

**Steelcase 致敬社团 (Steelcase Salutes)** 在全公司构建退伍军员工包容支持体系。

**钢铁之花社团 (Women of Steel)** 赋能印度制造工厂的女性员工，助力她们胜任传统男性主导的岗位，并提供专属支持。

**职场父母社团 (Working Parents)** 为职场父母及照护者提供交流平台，助力资源共享。

**青年专业人士社团 (Young Professionals)** 为所有渴望职业成长的员工，创造发展机会与联结空间。

## 骄傲的印记

骄傲企业包容性社团（Pride Business Inclusion Group）的成员发现，可通过优化年度“骄傲月”（Pride Month）展示品，进一步提升包容性。这一想法最终催生出独特的定制面料 Addition Plus，向 LGBTQ+ 群体表达敬意与支持。

这款面料是 Designtex 定制数码印花团队与 Steelcase 工业设计师共同合作的成果：面料上的“加号”图案融入了进步骄傲旗的所有色彩，整体视觉效果如同飘扬的旗帜，且每把椅子上的图案都独一无二，象征着个体的独特性。这一设计不仅是接纳多元的鲜明宣言，也向客户开放订购，客户可将其用于自身空间，传递同样的包容理念。

“看到这款面料，人们就能感受到安全、欢迎的氛围，这是一份接纳的邀请。对 LGBTQ+ 群体而言，走进办公室、看到配有这款面料的椅子，瞬间就能感受到‘我属于这里’，这种感觉意义非凡。”



**Melina Sinigos-Norton**

材料分析师、“骄傲企业包容性社团”成员



## 为奉献者服务

Steelcase 致敬社团 (Steelcase Salutes) 始终致力于支持退伍军人及其家属，如今更将关怀延伸至美国海军航空母舰的船员群体。该社团运用专业设计能力，为船员提供私密舱，在漫长的部署期间为他们打造安静的休憩空间，方便与家人通话联系。Steelcase 致敬社团联合创始人 Nate Kolakowski 表示，这一举措对船员的情感与心理健康至关重要：“这不仅仅是传统意义上的帮扶，更是从人文层面为他们带来切实改变，这才是核心价值所在。”

弗吉尼亚州诺福克，美国海军乔治·华盛顿号航空母舰



马来西亚蒲种，手语交流活动现场

### 跨越语言，共学共进

在马来西亚制造团队举办的一场启动活动中，参与者不仅学习了手语自我介绍，还通过模拟沟通差异的互动游戏培养共情能力。这项每两周开展一次的活动，核心聚焦手语教学。由于工厂中有不少听障员工，手语学习能帮助同事间实现更高效的沟通。我们相信，拓宽认知边界，才能为团队与客户打造更具包容性的空间。

“我们希望彰显员工的韧性与才华，重新定义包容的真正内涵。它意味着认可每一种声音的价值，构建一个人人都有归属感的职场。”



Fajrul Ain Jamaludin  
人力资源业务合作伙伴

## 探索黑人体验：赋能与机遇并存

经过一年的构思与筹备，Steelcase 黑人体验企业包容性社团（BeBIG）成功举办了首届美国峰会。这场为期三天的活动汇聚了 120 名参与者，包括社区合作伙伴、当地商界领袖及 Steelcase 各部门员工。

大家共同探讨职场中的黑人体验，梳理打破发展壁垒的潜在路径。活动中，参会者直面关键议题，

BeBIG 核心团队成员 Sauda Smith 在峰会现场发表演讲

例如，如何确保黑人声音在政策与文化搭建中被听见，并展开深入对话。

分组讨论与专题座谈激发了参与者的反思与行动热情；演讲嘉宾与主持人分享前沿观点，鼓励坦诚交流；当地商户与艺术家的参与，更让活动充满文化氛围与庆祝活力。

BeBIG 峰会成为了强大的催化剂，它提醒我们：所有人的美好未来，都始于真诚的对话，以及一个愿意为彼此挺身而出的社区。



## 打造包容文化

我们支持员工主导的企业包容性社团（Business Inclusion Groups, BIGs）与部门级包容团队，并鼓励他们分享经验与活动成果。我们与全球各企业包容性社团及员工合作，开展各类互动活动。

### 企业包容性社团

2025 财年：12 个

### 员工参与文化学习活动情况

员工积极参与各种文化学习体验。过去一年，我们推出了线上线下结合的文化学习活动，吸引员工参与以推动包容文化发展。

2025 财年，**2253** 名员工至少参与了 1 场活动。

2025 财年，全年共举办 **100** 余场文化学习活动。

### 员工心声调研

薪资制员工对组织包容性的认可程度保持在较高水平，与上一年相比无显著变化。

# 包容性设计

包容性设计通过让具有不同生活阅历的群体全程参与，打造能让每个人都充分发挥潜能的工作场所。

包容性设计全面考量人类多样性的各个维度，包括个体状态、经历、能力、语言、文化、性别及年龄等诸多方面。依托以人为主的长期研究与设计思维传统，我们在实践中始终关注每个人的需求，并与空间使用者共同创造。通过重视共情与理解的深度合作，确保我们对包容性设计的理解贴合真实需求。

这一过程贯穿包容、倾听与迭代：我们通过合作网络研讨会、共创项目与全球伙伴关系，与合作伙伴及客户分享学习成果。与社区共同设计，能鼓励人们表达真实的生活视角，从而为所有人创造公平的体验。



## 为所有人设计社区

我们的包容性设计核心团队与美好未来社区合作伙伴——肯特县残疾人权益促进会 (Disability Advocates of Kent County, DAKC)，以及 ADAPT 企业包容性社团携手，在密歇根州大急流城的办公室举办了一系列无障碍导览活动。员工通过活动学习如何与残障人士共同设计，而非为他们设计——DAKC 的测试员（即残障人士）会为办公空间提供实时反馈。

无障碍的核心，是解决残障人士需求被忽视的问题。导览活动揭示了许多细微却关键的问题：例如，某些座椅设计会造成孤立感、斜坡坡度影响行动便利

性、地毯或桌子的摆放位置不合理等。目前，我们的产品开发团队已采取行动，确保残障人士能参与到产品的可用性测试中。

对测试员而言，这场活动让他们感受到了认可。“你会习惯去适应一个并非为你设计的世界，”长期担任测试员的截瘫患者 Vicky Schmidt 说，“但在 Steelcase，他们不仅倾听我们的声音，还会主动寻求更多反馈。”

真正的无障碍，是打造人人感到欢迎的多元空间，助力社区包容。与 DAKC 的合作，是我们理解并迭代包容性设计原则的重要一步，也推动着这一理念的进一步发展。

# 关注员工福祉

切实关怀并投资员工的身体、情感、心理与财务健康，是 Steelcase 文化的基石。

无论是支持员工应对复杂健康问题、提供康复资源，还是帮助人们应对经济波动，我们始终相信员工福祉是组织健康、有韧性的核心。

近十年来，我们始终以嵌入式福祉战略为引领；如今，这一战略仍是我们关怀员工、塑造文化的核心。我们深知，在持续变化的环境中，投资员工福祉对长期增长具有明确且重要的价值。当员工在身体、心理与情感上都保持健康时，医疗成本会降低，应对变化的适应能力也会提升。

关注员工福祉，能帮助我们在 Steelcase 内部建立信任、强化文化、凝聚社区。我们倾听员工的声音，并根据反馈打造支持性环境。基于研究成果，我们分享学习心得，并将专业洞察融入产品设计，为团队与客户创造双重价值。



## 全方位福祉策略

高度关注员工福祉是支持团队的关键，而非可有可无的选择。长期以来，我们的福祉策略围绕五大核心维度构建：身体健康、心理与情感福祉、良好人际关系、有意义的工作、财务健康。今年，我们进一步强化了这一策略，通过更紧密地联结员工需求与五大维度，扩大了项目覆盖范围、减少了相关议题的污名、在关键领域提升了资源可及性。例如，面对全球范围内日益增长的不确定性，我们加强了心理健康支持与财务健康项目。通过更细致的倾听与快速行动，我们让福祉资源更贴合需求、更易获取、更有意义，在员工需要的时刻提供切实支持。

我们采用融合教练、个人成长与压力管理的综合方法，同时通过主动跟踪职业倦怠、心理安全感与包

容感等指标，优化员工策略。我们持续打造尊重文化差异的项目，确保其能贴合多元身份与文化背景的需求。

当员工健康发展时，公司也会稳步成长。可持续商业网络与咨询机构 BSR 的研究表明：关注员工福祉的组织，能实现更高的盈利能力、更低的缺勤率，也能更快的度过危机。“福祉理念贯穿于 Steelcase 的每一项工作中，”人才未来经理 Gary Strehlke 表示，“它引领我们的全球研究，体现在我们的核心价值观中，对员工而言也至关重要。它是我们在生活与服务的社区中创造影响力的核心。”

## 健康倡导者：守护员工心理健康

我们持续发展并扩大全球健康倡导者社区（Wellbeing Champions）的规模。这些充满激情的倡导者们致力于三大核心任务：协助本地员工获取资源、提升项目的参与度，以及发现服务中的待完善之处。

在墨西哥蒙特雷，我们的团队更进一步。与多家机构联合成立心理健康网络蒙特雷分会（Network for Mental Health, Monterrey Chapter）。该组织的核心目标是减少社区中寻求心理健康服务的污名化现象。团队成员通过参与行业论坛分享最佳实践，在商界倡导心理健康理念，同时为内部员工持续打造专属支持项目。

依托全球员工援助计划（EAP）与健康倡导者网络，我们能够及时为有需要的员工提供支持。目前，我们一方面持续扩大 EAP 计划覆盖范围、提升员工知晓度，另一方面，该计划的使用率也始终高于预期目标：今年全球平均使用率达 7%，其中美国地区使用率为 12%，远高于行业广泛引用的 3%-6% 基准值。从服务类型来看，大多数员工使用 EAP 获取心理健康相关支持，涵盖焦虑缓解、压力疏导、悲伤抚慰等场景。



Steelcase 与合作机构共同签署蒙特雷分会心理健康网络承诺书

**“心理健康是我们社区中高度相关的话题，也是我国社会中带有污名化标签的领域。但我们坚信，企业能以积极的方式助力心理健康话题走进公众视野。”**



**Mara Mier**  
人力资源业务合作伙伴

## 安全第一

保障员工整体福祉至关重要，因此，确保员工工作中的人身安全是我们的首要任务。为减少工伤事故，我们在全球生产与配送基地严格执行安全规程。目前，我们的工伤频率远低于 3.0 的行业平均水平。

### 工伤频率

	2023 财年	2024 财年	2025 财年
--	---------	---------	---------

亚太地区	<b>0.39</b>	<b>0.09</b>	<b>0.09</b>
欧洲、中东和非洲地区	<b>0.64</b>	<b>0.67</b>	<b>1.06</b>
美洲地区	<b>1.71</b>	<b>1.25</b>	<b>1.41</b>

工伤频率指每 100 名全职员工每年的工伤发生次数。

## 携手学习，共同成长

当我们共同进行批判性、创造性思考时，才能实现最佳的适应与成长。我们以好奇心为引领，通过持续倾听、学习、研究与协作，打造更优解决方案。这正是我们的创新之道。

掌握新技能是保持领先的关键。无论是公司领导层还是新员工，知道在哪里获取学习资源、向谁寻求帮助，对工作与个人成长的长期成功都至关重要。通过共同学习、共同进步，我们建立了共同的目标感与归属感，强化了团队凝聚力，推动组织不断向前发展。

今年，我们在现有基础上进一步行动，帮助更多人发现并使用 Steelcase 的学习工具。我们的目标是让员工更轻松地掌握新技能，更高效地开展工作。获取合适的资源，是在变化中保持灵活性、为未来做好准备的关键。

集体学习的过程能建立信任、加强联结，打造人人感到被重视、被联结的文化。



### 打造学习型组织

我们精心营造了一个让每个人都对成长与学习满怀期待、高度重视并大力倡导的环境。为此，我们在全球范围内推行全新习惯与实践模式，以优化学习行为。

我们通过月度博客分享重要的学习内容更新与亮点内容，表彰参与度最高的学习者与领导者；我们贴近学习者的需求，提供易于使用的资源（例如 getAbstract —— 一款能将书籍、文章与播客浓缩为 15 分钟摘要的服务）。

2025 财年，33% 的薪资制员工参与了职业发展课程与培训；全公司员工年度平均培训时长为 2.8 小时。

展望未来，我们正在制定一项支持各层级领导者成长的战略，覆盖从新任管理者到高管的所有群体。该战略旨在通过变革型行为提升绩效、实现目标，同时为 Steelcase 构建强大的领导力人才梯队。在加速变革的时代，充分利用这些资源对适应变化、推动创新、实现成长至关重要。



“我们坚信，员工成长是业务成长的基础。人们需要感受到公司的关怀与支持，我们也必须在快速变革的时代持续投资人才，才能保持领先。”



Lynnette Collins  
全球学习与发展总监

## 善用学习工具，赋能职业成长

越来越多员工开始使用《职业与发展对话指南》。该工具可结合当前业务需求，引导员工开展更具意义的职业交流。我们鼓励每位员工制定个人发展计划，根据职业愿景明确目标与行动步骤，让成长更有方向。

与此同时，getAbstract、LinkedIn Learning（领英学习）、Critical Thinking Model（批判性思维模型）等工具的使用率显著提升，为高效开展业务提供了有力支撑。

其中，员工借助 LinkedIn Learning 满足多元学习需求、制定个人技能提升目标。过去一年，该平台用户增长率达 18%，4750 名员工激活了学习权限，970 人在平台中心确立了职业目标，且 AI 驱动功能的使用量增长了 10 倍；getAbstract 的使用率也提升了 13%。

在批判性思维模型（CTM）实践工具包全球推出后，相关支持工具的浏览量激增，成为公司学习生态中最受欢迎的资源之一。员工反馈显示，CTM 的应用不仅让工作推进更清晰、更有条理，还提升了团队协作效率，增强了决策信心。

## 提供个性化影响力辅导

Steelcase 影响力辅导（Impact Coaching）聚焦员工工作与职业中的核心关切，助力他们追踪绩效表现、实现成长目标。领导者与员工通过对话指南、个人发展计划、目标对齐沟通会等工具，围绕目标设定与职业发展开展开放、持续的对话。这些工具让辅导更具针对性，也帮助员工主动掌控自身成长节奏。这种自主成长意识不仅能提升个人工作效率，更能为业务发展带来更优成果。

年度员工心声调研（Employee Voices Survey）旨在收集员工对工作体验的反馈，而辅导服务与学习工具的协同成效，也在调研结果中得以体现。2025 财年，员工对以下表述的认同比例，为我们明确了优势领域与提升方向：

**76%**

我知道如何获取助力自身发展与职业晋升的资源。

**73%**

我在日常工作中有机会提升技能。

**72%**

我有定期机会助力他人成长发展。

**68%**

Steelcase 提供了管理个人发展、提升技能所需的工具与资源。

# 忠诚正直

我们以核心价值观与道德准则为根基，通过严格落实相关项目与政策，坚守忠诚正直准则。

为践行忠诚正直，我们采取了一系列措施：为员工提供持续的网络安全与道德培训、建立安全的问题反馈渠道、要求合作伙伴遵守相同的道德标准；同时，我们相信一线人员能做出正确决策，通过全球培训项目，助力每个人负责任地开展工作，自信地做出选择。

## 社区构建的核心逻辑

坚定的忠诚正直原则能通过三大方式构建社区化职场：促进信任、赋能道德决策、打造人人感到被重视、被信任的安全、尊重的环境。



## 荣誉与认可

我们始终以为人类与地球创造美好未来为目标，并因此持续获得行业认可。今年，我们荣获的奖项包括 \*:

### EcoVadis

金奖

全球前 5%

### CDP (碳信息披露项目)

供应商参与领袖

气候变化披露 B 级

### 光点组织 (Points of Light)

《公民 50 强》 (The Civic 50)

### 人权运动组织企业平等指数

满分，美国与墨西哥地区

### 《财富》杂志

全球最受赞赏公司

### 《新闻周刊》

美国最值得信赖公司

美国最负责任公司

美国女性最佳职场

### 《福布斯》杂志

最佳大型雇主

最佳多元化雇主

### VETS 指数 (VETS Indexes)

三星雇主

### 密歇根州退伍军人事务局

金牌级退伍军人友好雇主

### 《今日美国》

美国气候领袖

### NASPO (美国州采购官员协会)

环境影响力奖

\*上述提及的任何奖项或认可，均不构成对 Steelcase 的背书或赞助。

# 坚守公平承诺

我们坚信，每个人都应被尊重。我们聚焦于推动公平的人才战略与实践，

并通过将忠诚正直作为核心价值观融入所有行动，坚守这一理念。

若有人认为自己受到不公平对待或歧视，我们会确保其能安全发声并获得支持。

所有员工都有责任维护我们的核心价值观。我们每年都会开展全球业务标准员工培训，确保每个人理解并遵守企业道德准则。此举有助于我们识别需要更多培训或支持的领域。2025财年，98% 的员工完成了该培训。此外，我们还提供反贿赂培训，帮助员工识别并规避贿赂、腐败等不道德行为，确保遵守国际法规。通过这些举措，我们共同打造了诚信为本、负责任经营的浓厚文化。

## 为正义发声

若发现或经历违反公司政策或核心价值观的行为，我们鼓励员工大胆发声。为支持这一诉求，我们提供了多样化的培训课程与反馈渠道：《全球反骚扰政策》明确规定对不当行为零容忍，同时通过培训帮助员工识别何为骚扰及如何应对骚扰。《全球人权与劳工权益政策》符合国际人权标准，确保每个人都能得到公平、有尊严的对待。特定岗位员工需完成反贿赂与利益冲突培训，所有员工均需了解如何识别潜在利益冲突并及时上报。

员工可通过“Steelcase 诚信热线”反馈各类问题，包括员工关系、政策违规、安全问题、财务欺诈等。我们会对所有反馈进行调查，并对不可接受的行为采取行动。当外部关系或业务活动可能影响工作公正性时，透明度至关重要。

此外，我们还提供以下沟通渠道：

- ▶ 门户开放政策
- ▶ 员工与高管圆桌会议
- ▶ 一对一会谈
- ▶ 影响力辅导会话
- ▶ 员工调研
- ▶ 联系人力资源、法务或内部审计部门



## 将价值观延伸至供应链

Steelcase 《供应商行为准则》以我们的核心价值观为根基。这一准则为我们与信誉良好的供应商建立长期合作关系奠定了坚实基础，确保为客户提供可信赖、高标准的产品与服务。我们要求供应商遵守以下承诺：在整个价值链中落实公平劳动实践、尊重人权、提供安全健康的工作环境；同时，我们鼓励供应商践行环保责任，负责任的采购材料与矿产。

为强化风险管控与问责机制，我们采取了一系列重要措施：引入新软件，为行为准则合规性与合同合规性提供可量化数据，提升风险筛查效率。部署数据管理平台，对照道琼斯风险指数持续监控供应商风险。发布聚焦童工与强迫劳动风险的透明度报告。举办年度供应商论坛，搭建公开分享管理重点的平台。供应商反馈称这一举措极具价值。

## 引领变革

我们通过优化并定制学习机会，投资打造强大、有韧性的领导者与团队。

当今商业世界的变革速度前所未有，组织必须快速适应。这要求领导者具备引领团队应对持续变化的能力。因此，我们认为给领导者提供支持至关重要：不仅要帮助他们管理变革，更要助力团队保持韧性、聚焦目标。

当领导者积极投入，并拥有合适的工具、知识与支持时，他们能更好地引领团队克服挑战。这种领导力能带来清晰的方向、建立信任，即使在充满不确定性的时期，也能帮助团队保持联结。



### 赋能每个人成为领导者

2025 财年，我们推出了一项全球项目——助力员工引领变革。项目分为两个模块：第一模块聚焦如何引领自身应对变革，第二模块聚焦如何引领他人，在变革时期为团队提供支持。超过 500 人参与了该项目，其中 94% 的参与者表示，通过项目获得了可落地的工具与清晰的后续行动步骤，能更好地支持他人。

我们鼓励员工持续提供与其领导相关的反馈。过去三年，通过这一反馈机制，高效领导者的数量显著增加，低效领导者的数量则有所下降。根据员工反

馈，我们的领导者在三大领域表现突出：营造心理安全感、赋能员工与团队、认可员工贡献。这些都体现了领导者对核心价值观的践行。

展望未来，我们正逐步推行一项培养各层级高效领导者的战略——覆盖从新任管理者到高管及其继任者的所有群体。该战略聚焦三大方向：帮助领导者快速适应新岗位，实现成功过渡；培养能持续交付成果的领导者；将领导力发展作为全公司的共同责任，构建强大的内部人才梯队。

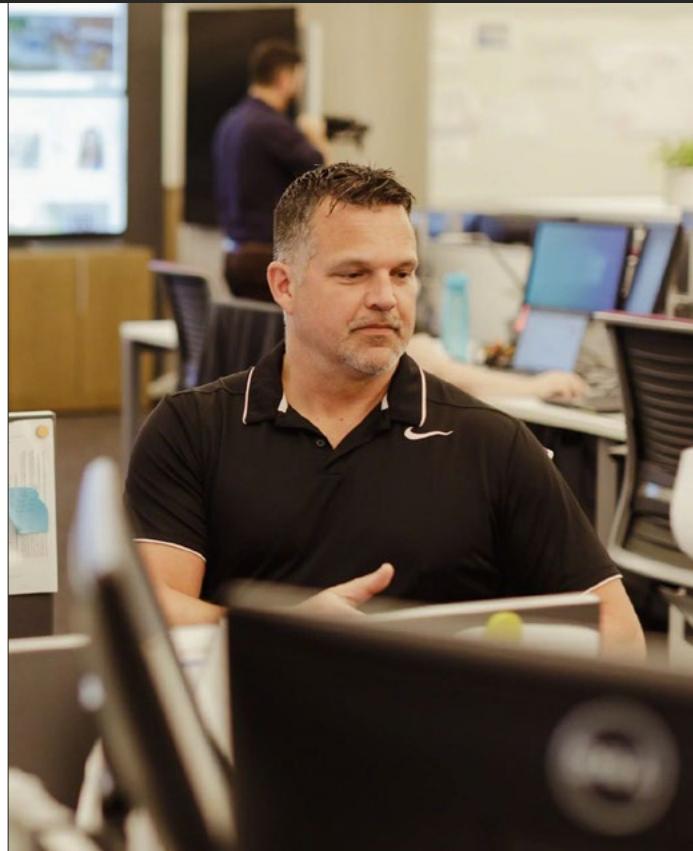
# 网络安全承诺

保护公司、客户及合作伙伴的数据，需要时刻保持警惕，并持续聚焦提升网络安全。

网络威胁正变得越来越频繁且复杂，同时 AI 的广泛应用也为技术领域带来了新的安全挑战。今年，我们在网络安全领域取得了多项重要进展：在墨西哥蒙特雷设立安全运营中心、在全公司推广密码管理器、发布《人工智能负责任使用指南》（不仅适用于内部员工，也面向经销商社区）。

“我们践行安全理念，而非仅完成流程勾选，” Steelcase 咨询 IT 安全分析师 Barbara Heimstra 表示，“这一承诺体现在互联网安全中心评分的逐年提升中。该自评体系衡量网络安全最佳实践，我们的得分远超行业平均水平。”

保护数据、确保公平、推动道德使用，能打造一个安全、可信的数字环境，让人们可以放心地联结、协作与分享。



“当我们把人工智能融入运营时，责任与安全必须是根基。这不仅关乎打造智能工具，更要确保工具的开发与使用符合道德准则、数据合规，并体现我们的价值观。”



Jorge Lozano  
信息技术总监

## 强化内部控制

我们持续加强全公司运营的网络安全防护：所有工厂均部署防火墙、实施软件漏洞检测与修复新项目、通过更新评估与培训内容提升并购过程中的安全性、通过第三方认证保护客户支付数据。

为防范潜在威胁，我们定期邀请第三方对定制工具进行渗透测试；100 余名开发人员接受了安全编码培训，目前该培训已应用于 1100 多个应用程序开发中；同时，我们的网络安全团队通过持续培训与认证，保持专业能力的更新。但保障数据安全并非仅靠专业团队，它需要全员参与。2025 财年，全公司员工参与月度安全意识培训的比例从 75% 提升至 99%。

## AI 的安全应用

AI 正迅速重塑工作场景。我们秉持负责任的态度拥抱 AI，致力于通过 AI 赋能员工、提升工作体验、优化工作空间。

我们鼓励员工使用经 IT 资产管理团队审核批准的 AI 工具。未经审核的工具可能导致敏感信息泄露，因此我们要求员工不擅自整合第三方工具，并及时上报安全隐患。我们的目标是充分发挥 AI 的优势，同时保障组织安全。IT 管理团队负责监督 AI 的使用，确保其符合透明、可靠的原则。

# 我们的净零 排放之路

我们致力于迈向净零未来，通过业务变革，  
为职场与世界创造持久影响。



# 我们的净零排放承诺

2025 财年，我们承诺将于 2050 年实现净零排放。为达成这一雄心壮志，我们已经开始改变。

这个承诺意味着我们需要在 2050 年在整个价值链中减少 90% 以上的碳排放。我们的行动将植根于科学、并与领先企业和各国政府政策保持一致。我们的减排计划已经科学碳目标倡议组织 (SBTi) 验证，减排速率完全符合 2015 年里程碑式的《巴黎协定》所设定的目标。这一宏伟目标绝非偶然实现，而是由每一天的每一个选择、每一项行动逐步构建而成。

为达成该目标，我们正推动全公司层面的变革：从产品设计理念，到建筑能源供应方式，再到全球货物运输模式，全方位融入可持续思维。作为行业内首家、亦是目前唯一一家发布可落地净零转型计划的企业，Steelcase 通过该计划透明披露了净零目标的实现路径。如今，我们正朝着这一目标稳步迈进，取得了显著进展。

## 心怀使命，稳步迈向净零未来

试想这样一个未来：空气更洁净、森林更繁茂、社区更健康且更具韧性。这正是我们日复一日努力追求的愿景。

为实现这一目标，我们从三大核心领域重构业务模式：产品、生产运营方式，以及产品交付（运输）方式。

我们的转型计划需采取多维度策略，并围绕一项关键短期目标展开：到 2030 年，将范围 1 和范围 2 的碳排放减少 50%\*。这是一个宏伟的目标，我们正以只争朝夕的紧迫感和清晰明确的策略，全力确保其实现。

在运营层面，我们加大可再生能源使用力度，探索创新减废方案；在运输领域，从产品配送至商务差旅，全面优化以提升效率与可持续性；由于产品是碳排放的最大来源，我们秉持循环设计理念，并以负责任的方式选择和使用材料。

德国罗森海姆，现场太阳能电池板



\*以 2020 财年为基准年

## 我们的碳排放来源 (2020 财年)



在美洲地区，我们将热门办公椅的再生材料占比提升至原来的两倍，使该产品系列的平均隐含碳排放量降低 35%；推出 Circular by Steelcase 循环再生服务：再制造等新服务，延长产品使用周期，减少垃圾填埋量；同时，我们与供应商合作，助力其设定科学碳目标。因为我们深知，携手合作才能创造更大影响力。这些成果充分证明：我们当下的每一个决策，都在为企业与客户构建更可持续的未来。

气候变化的现实要求我们大胆选择、果断行动。我们承诺与客户、供应商、合作伙伴及社区携手，为所有人打造更具韧性的未来。净零排放是我们的终极方向，而到 2030 年将范围 1 和范围 2 的碳排放减少 50%\*，正是迈向这一方向的第一步。我们坚信，美好可期。

我们已根据数据质量提升与计算方法优化，重新核算了净零排放基准年 (2020 财年) 的排放量。此次调整不仅提高了排放清单的准确性，也进一步增强了我们追踪减排目标进展的能力，为后续精准推进净零行动奠定基础。

# 减少我们的碳足迹

我们的目标是快速减少运营环节的碳排放、助力供应商设定行业领先的减排目标、设计隐含碳更低的产品。

为实现近期运营目标，我们采取了一系列措施：提升能源效率、减少浪费、引入新工具优化碳排放数据的追踪与管理；同时，我们针对热门产品采取行动，通过选型优化减少隐含碳。

我们的路线图支持全价值链脱碳，并与供应商紧密合作，助力其设定科学碳目标。在减排过程中，我们持续投资高质量碳信用项目，并为客户提供经认证的 CarbonNeutral® 碳中和产品。这些举措既为未来做好准备，也在当下推动着切实的环境影响。

## 迈向净零排放之路

要实现净零排放，我们需要减少自身可控的排放（范围 1 与范围 2）、降低自身影响范围内的排放（范围 3）。每一步减排行动，都让我们离净零目标更近一步。

## 减少碳排放

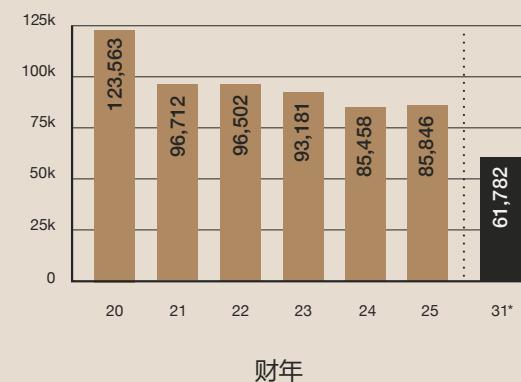
### 目标

到 2030 年 (2031 财年)，  
将自身运营的绝对排放量减少 50%

### 进展

2020-2025 财年，排放量已减少 **31%**；  
能源效率指标优于原预测。

### 范围 1 与范围 2 排放



\*2031 财年数据为我们基于 50%  
减排目标的排放量。  
排放量以二氧化碳当量 (公吨) 为单位。

## 目标

每年投资碳信用项目，  
确保直接运营实现碳中和。

### 进展

我们通过支持全球范围内的认证项目，  
抵消了 **100%** 的范围 1 排放量。  
这些项目减少 / 清除了价值链外的碳排放。

## 目标

每年采购相当于全球直接运营 100%  
电力消耗的可再生能源。

### 进展

在我们运营所在的所有国家，  
已通过投资可再生电力，  
抵消了 **100%** 的范围 2 电力消耗。

## 目标

到 2030 年 (2031 财年)，  
将范围 3 中与燃料 / 能源相关的排放、  
运营产生的废弃物、  
商务差旅的排放量减少 **28%**

### 进展

2020-2025 财年，排放量已减少 **37%**。



Bassline® 系列桌子，采用再生材料桌面

## 聚焦产品

每一项设计决策都是我们进一步降低隐含碳、接近净零未来的契机。

我们为工作、学习与医疗场景设计的家具与解决方案，是碳排放的主要来源——尤其是材料采购与产品报废处理环节。因此，我们聚焦于负责任的材料选择与使用及循环设计，从源头减少碳排放。

### 设计：创造持久影响

为了实现净零排放目标，降低产品碳排放，我们需要重新思考每一款产品的设计。我们的核心策略是全生命周期可持续设计。通过循环设计，打造更耐用、易拆解、可循环的产品，避免其最终进入垃圾填埋场。通过负责任的材料选择，采购对人类与地球更友好的组件。这种全方位的方法，帮助我们有效降低了产品的隐含碳。

例如，在美洲地区，我们通过循环设计视角重新审视每一个细节，将热门办公椅的再生材料占比提升至原来的两倍。包括使用再生塑料、负责任采购的组件等，且完全不影响产品性能。同时，我们与创新伙伴合作，将废弃物转化为优质家具。例如，用回收木材、枯树与废旧筷子制作桌面。

### 减少产品排放

#### 目标

降低 Steelcase 产品组合的隐含碳

#### 进展

多项持续推进的举措已取得成效：

- ▶ 已完成 **83** 项生命周期评估 (LCA) 与环保产品声明 (EPD)，覆盖产品全生命周期，帮助产品开发团队识别减排机会。
- ▶ 新推出的隐含碳计算器工具能提供实时数据，助力产品开发团队评估不同材料选择的碳足迹差异。
- ▶ 新增碳强度 (单位产品重量对应的碳排放量) 指标，作为设计决策的预测性依据，支持更主动的减排规划。
- ▶ 正在开展跨产品材料应用探索项目，助力规模化降低隐含碳。

“自然界没有废弃物，万物皆在循环之中。人类是唯一会产生废弃物的物种，我们希望实现零废弃物状态。”



Michael Held

全球设计副总裁

## 将运营与运输过程的碳足迹降至最低

我们正通过多种举措重新定义运营中的能源使用方式，例如投资更高能效的设备、优化流程，以及依托数据驱动决策。如今，迈向净零未来已成为推动创新与进步的核心动力。

*Camira 与 Orangebox 联合推出的 Wool Circle 再生面料*



### 捷克共和国斯特里布罗 (Stribro) 工厂

今年，斯特里布罗工厂成为 Steelcase 首家碳排放较 2020 财年基准减少 50% 的生产基地，远超全公司 2030 年减排目标的时间表。当地团队通过多策略协同达成这一里程碑：聚焦设备能效提升、投资现场太阳能发电系统，同时借力更清洁的电网供电。这一成果不仅验证了减排路径的可行性，更激励团队进一步为净零未来贡献力量。

### 美国密歇根州肯特伍德工厂

旗下木材工厂对层压板生产线进行重大升级后，因显著的节能成效获得全州性奖项。项目核心举措是设备迭代：团队用 25 台新型节能设备替换了 60 余台老旧机器。这一调整不仅使能源消耗降低 10%，还减少了 1,658 吨二氧化碳当量排放，相当于 410 辆乘用车行驶一年的碳排放量，实现了节能与减排的双重突破。

### 英国威尔士南特加鲁与亨戈德工厂

作为 Steelcase 旗下子公司，Orangebox 并未将生产副产品送往焚烧厂，而是联合外部机构为其开发新用途，以可持续方式实现资源循环。Orangebox 与供应商合作，将泡沫边角料回收加工为再生粘合泡沫，重新用于自身生产。他们还联合合约面料供应商 Camira，推出面料到面料的回收项目，将羊毛边角料转化为含 50% 再生成分的高品质面料。这些减废举措在减少碳排放的同时，也印证了通过集体行动实现循环发展的可能性。



*应用工程师 Kevin Higby 在减碳挑战活动期间，骑独轮车前往大急流城办公室*

### 引领变革：绿色通勤，从我们做起

改变员工通勤习惯，是我们迈向净零未来的又一关键行动。今年，我们开展了员工调研，深入了解当前出行方式，为探索更低碳的替代通勤方式奠定基础。为推动行动落地，青年专业人士企业包容性社团发起了减碳挑战 (Carbon Challenge) 活动，鼓励员工尝试非单人驾车的通勤方式，包括骑行、拼车与公共交通。这些举措为未来制定更智能、更可持续的通勤策略提供了实践依据。

## 携手供应商，以集体行动推动减排

产品是我们总碳排放的最大来源，这意味着供应链在实现大幅减排中扮演着核心角色。这类排放属于范围 3（间接排放），涵盖我们材料的采购、生产及运输等环节产生的碳排放。

与供应商合作，是我们净零战略中的另一关键步骤。我们自豪地看到，许多供应商已采取切实行动减少排放、推动可持续运营。以下案例将聚焦 2025 年 Steelcase 碳减排领袖。这些供应商通过创新与协作，致力于加速我们的集体减排影响力。

**“我们 2050 年实现净零排放的承诺极具挑战性，且我们深知无法仅凭一己之力实现。供应商是助力我们达成这一目标的最重要合作伙伴之一。”**



**Derek Ludwig**  
副总裁兼首席采购官



图片来源：Kvadrat

### 携手合作，共促发展

正如我们与可信赖供应商的合作所示，共同的价值观与创新精神是推动进步的核心动力。

我们与涂料供应商 PPG（庞贝捷）保持长期合作，一方面致力于采用更安全的材料，另一方面积极落地涂料回收等循环解决方案。此外，PPG 在减少排放、扩大可再生能源使用等领域的广泛行动，使其两次荣获 Steelcase 碳减排领袖称号，成为可持续合作的典范。

总部位于丹麦的全球设计面料供应商 Kvadrat，不仅坚定承诺迈向净零未来，更在透明度、创新力与环保设计领域处于行业领先地位。他们严格执行化学品标准，专注设计耐用且符合循环理念的产品，既推出含再生材料的面料，也通过升级再造技术赋予报废面料新价值。

当供应商采取更可持续的行动时，效益将实现倍增：我们的客户能直观感受到影响，供应商的其他客户也会受益，进而加速整个行业的可持续发展进程。

## 与供应商协同行动

### 目标

到 2025 年，与按排放量计算占比 80% 的供应商合作，助力其设定科学碳减排目标。

### 进展

2025 财年，按排放量计算占比 **17.5%** 的供应商已完成科学碳减排目标设定；另有 **42%** 的供应商承诺将设定目标。

根据 SBTi（科学碳目标倡议）标准，该目标将于本年度末终止；在总结现有进展的同时，我们将继续与供应商合作推进减排行动，为实现长期净零目标奠定基础。

### 2025 年 Steelcase 碳减排领袖

我们向以下“已设定科学碳减排目标”的 2025 年碳减排领袖表示祝贺：

3-Form OEM  
A. & H. Meyer  
Asia Specific Enterprises (ASE)  
Bufab  
erform GmbH  
Ivars  
Kvadrat  
Milliken & Company  
Ninkoplast GmbH  
Pfleiderer  
PPG  
Ultrafabrics

## 当下践行碳中和，实现净零未来

减少碳排放是一个持续的过程，因此，我们通过碳信用项目抵消暂时无法消除的碳排放，

实现碳中和意味着我们需对运营过程中产生的碳排放负责，在实现科学减排方面取得进展，并通过高质量的碳信用和可再生能源投资抵消剩余的排放。这是我们 2030 年及更远的未来深度减排战略的重要补充。

同时，我们还为客户提供经认证的 CarbonNeutral® 碳中和产品组合，助力他们实现气候目标；另一方面，我们通过更智能的设计、更优质的材料、更优化的制造工艺，持续降低产品的隐含碳。

我们精心选择支持的项目，确保其兼具诚信与影响力。从密歇根州的森林保护，到肯尼亚的清洁烹饪项目，从孟加拉国的甲烷泄漏修复，到北美的碳封存混凝土项目，这些项目不仅减少了排放，还改善了当地民生，同时助力创新碳移除技术的规模化应用，为实现净零目标奠定基础。

## 变废为宝

在印度，我们通过资助创新生物炭项目，抵消运营环节的碳排放。生物炭是一种类似木炭的天然物质，通过低氧环境下高温加热农业废弃物制成。它避免了废弃物自然分解或露天焚烧带来的碳排放，同时能为土壤提供养分，将碳封存数百年。当地农民不仅能通过使用生物炭提高作物产量，还能通过出售碳信用获得额外收入。这一简单且具潜力的解决方案，在减少排放的同时，也为社区提供了支持。

农民将农业废弃物加工成生物炭



## 携手减排，共创价值

今年，客户共采购了超过 15,000 件 CarbonNeutral® 碳中和认证产品，帮助我们实现了一项重要里程碑。累计减少 / 避免了 2400 多吨二氧化碳当量排放，相当于一辆普通燃油车行驶 610 万英里的碳排放量。这一成果有力地证明：当客户选择可持续产品时，就能汇聚成切实的气候影响力。

自 2022 年在美国推出行业首款经认证的 CarbonNeutral® 碳中和产品以来，我们的覆盖范围不断扩大。目前已在全球范围内提供 12 个系列的 CarbonNeutral® 碳中和产品，包括热门办公椅与可调节高度办公桌，将减排影响力持续扩大。我们售出的每一款产品，都会为全球碳减排或碳清除项目提供支持。这些项目均由自愿碳市场领域的专业机构“气候影响合作伙伴”(Climate Impact Partners) 认证。该认证确保高质量碳信用额度将全面覆盖每款产品的全生命周期碳排放，包括产品的生产制造、物流交付，以及报废后的处理全过程。

# 设计 可循环使用的产品

我们坚信，循环设计是减少产品  
隐含碳最有效的方式之一。如今，  
我们已采取切实行动，将这一理  
念转化为成果。

在可循环设计领域，我们处于行业领先地位——  
我们重新审视产品的开发、采购、生产、运输乃  
至未来再利用的全流程。借助更优质的工具与更  
精准的数据，我们做出更明智的决策，设计出能  
产生切实、持久影响的产品。依托在材料、工程  
与设计领域的深厚专业知识，我们将循环理念融  
入每一个流程，同时完全不影响客户所信赖的产  
品质量、耐用性与性能。我们的产品设计旨在持  
久使用，在首次使用后仍能创造价值：通过设计，  
确保产品可维修、可再利用、可重塑、可循环，  
延长其生命周期，避免进入垃圾填埋场。

## 迈向净零排放之路

通过打造耐用产品与提供废旧产品处理服务，我  
们减少了原生材料的使用与废弃物的产生，降低  
了全生命周期的碳排放。每一步循环设计实践，  
都让我们离净零目标更近一步。





## 为净零未来重新设计座椅

今年，我们将美洲地区高性能座椅的再生材料占比提升至原来的两倍，使整个产品系列的平均碳排放量降低 35%。我们选择“Series® 1”“Leap®”等热门、高销量产品作为优化对象，以实现规模化减排，最大化环境影响力。

设计与工程团队通过重新规划材料策略实现了这一突破：我们减少了对原生石油基塑料的依赖，转而使用源自日常生活废弃物的再生塑料，包括居民垃圾、回收塑料瓶与地毯边角料。这一改变完全不影响产品的耐用性、性能、材料安全性和各项标准认证。

可循环设计是减少碳排放的关键战略。提升热门座椅的再生材料占比，是我们迈向净零目标的重要进展；同时，这一过程中积累的经验，也将为我们循环设计推广至全球所有产品系列奠定了基础，助力客户实现可持续发展目标。



## Circular by Steelcase 循环再生服务：创造切实影响

Circular by Steelcase 循环再生服务提供一系列废旧产品处理服务，助力客户实现职场规划与可持续发展的双重目标。无论客户是希望延长现有产品使用周期、搬迁办公地点，还是接收新办公空间中的遗留家具，我们都会提供专业指导，通过再利用、维修、再制造、再循环等方式，将家具价值最大化。

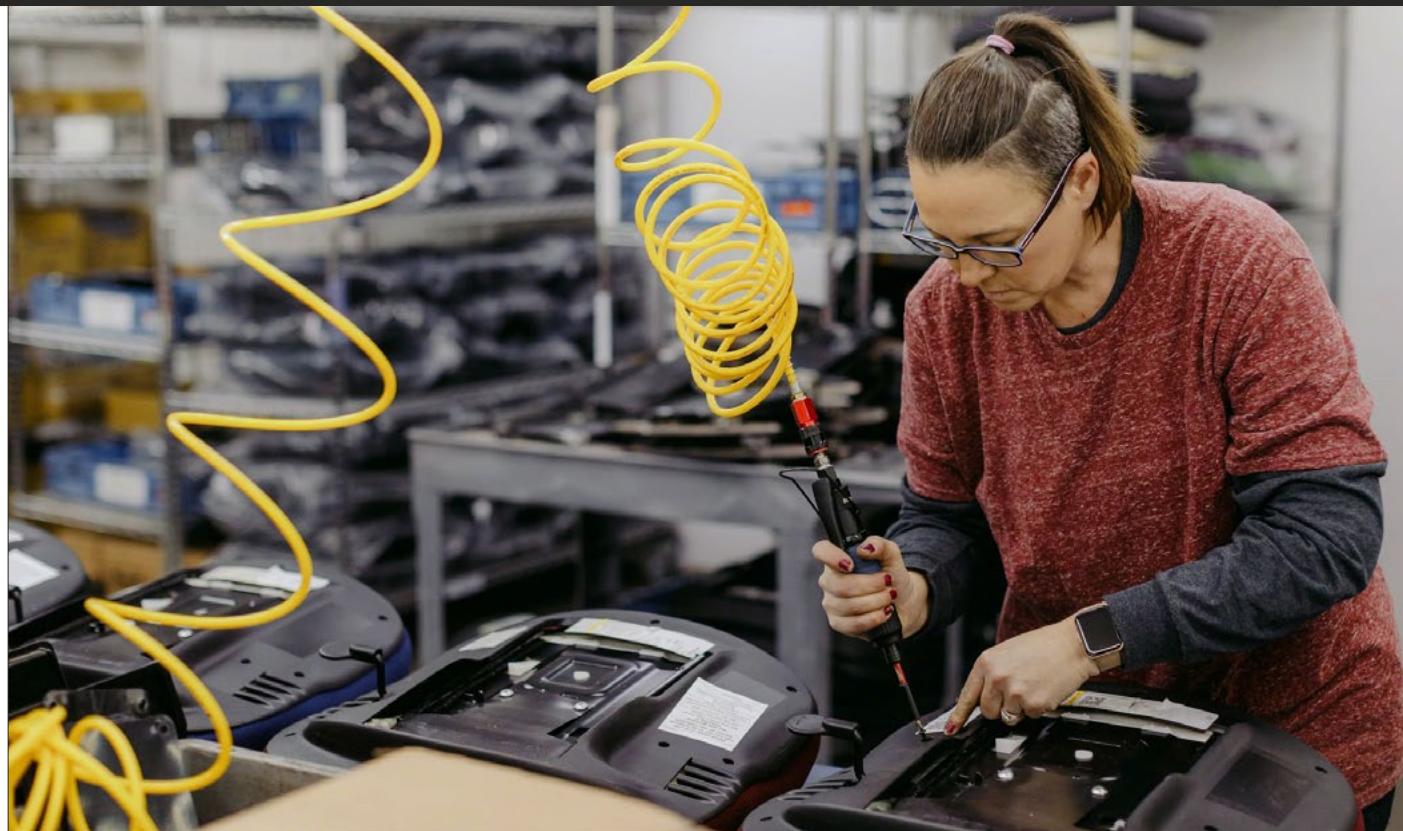
该服务包括三大核心模块：

- ▶ 再制造：通过 Circular by Steelcase 循环再生服务：再制造，我们为办公椅赋予第二次生命：更换磨损部件，将其恢复至原始规格，并提供新的保修服务。
- ▶ 再利用 & 再循环：我们支持可持续的办公空间拆除，避免家具进入垃圾填埋场，并积极寻找再利用机会；同时，我们的产品设计便于拆解与再循环，进一步提升资源利用率。
- ▶ 维修：我们提供维修配件项目与行业领先的保修服务，延长产品使用寿命。

### 无废前行

当企业更新办公空间时，一个关键问题随之而来：如何处理遗留家具？Circular by Steelcase 循环再生服务与客户紧密合作，通过转售、捐赠、再循环或再制造等方式，改变家具被废弃的命运。

通过与全球客户合作、支持其可持续目标，我们已取得显著成果：在 Circular by Steelcase 循环



*Circular by Steelcase 循环再生服务：再制造过程中，工作人员正在更换椅子部件*

再生服务参与的办公空间拆除项目中，垃圾填埋分流率始终保持在 95% 以上。2025 财年，我们帮助超过 100 万平方英尺办公空间的家具、硬装与设备实现了可持续处理，累计减少 2180 多吨废弃物进入填埋场。

当凯捷咨询在法国雷恩整合办公地点时，他们选择了 Circular by Steelcase 循环再生服务：再制造：将特定系列的旧损办公椅退回，由我们将其恢复至原始规格。最终，近 1000 把旧办公椅未被丢弃，而是通过更换高磨损部件（如面料、泡沫、

脚轮），以再制造后的状态进入凯捷的新办公空间。结果令人振奋：再制造后的椅子不仅保持了原有的舒适度与耐用性，还获得了新的保修服务，且碳排放量远低于新椅子。对凯捷而言，每把再制造办公椅的碳足迹仅为新椅子的约 1/3。凯捷办公空间经理 Christine Tessier 表示：“当椅子送到新办公室时，所有人都以为是全新的！”

通过 Circular by Steelcase 循环再生服务，我们正帮助全球更多组织在实现目标的同时，避免废弃物产生。



## 革新包装材料

欧洲团队正积极探索包装材料减废路径。

在德国罗森海姆工厂，一项用可回收纸质解决方案替代传统泡沫材料的桌面包装革新项目已启动。这一改变预计将减少超过 70 万米（逾 400 英里）的泡沫使用量。

在威尔士，Steelcase 旗下子公司 Orangebox 也在某款桌类产品中采用纸质材料替代泡沫包装。自更换以来，该产品在运输过程中未出现一例损坏记录。

法国萨尔布吕肯工厂的包装工程师则在研发纸质包装膜原型，计划用于今年晚些时候推出的新产品，以替代传统塑料拉伸膜与热缩膜。目前已形成两款设计方案，且均通过早期测试，确保产品在包装升级后仍能完好送达目的地。

## 包装升级：减塑与减排双管齐下

在包装与运输环节的微小调整，也能产生显著环保成效。美国阿拉巴马州雅典工厂将包装用的手动拉伸膜更换为更轻薄的规格，每年可减少约 2775 磅（约 1,258.65 公斤）塑料使用量；

同时优化墙面产品包装流程，新设计每年可减少 300 余个木箱的使用需求，搭配新型装卸工具简化产品搬运与打包流程。这些改进不仅提升了包装与装载效率，还减少了运输频次，实现了减排 + 降本的双重收益。

这些针对包装与运输流程的精准优化，印证了点滴改变汇聚成减排合力的理念，为我们 2050 年净零目标的实现奠定坚实基础。

“我们持续寻找、测试并落地创新可持续的包装解决方案，以全力支撑企业环保目标的达成。”



**Nick Bruett**  
包装工程师

## 包装优化

### 目标

到 2030 年（2031 财年），逐步淘汰 Steelcase 品牌产品包装中的一次性塑料

### 进展

已成功对多款产品的包装进行重新设计，减少或剔除塑料使用；2025 财年塑料包装采购支出较 2024 财年下降 **8%**，减塑行动成效初显。

### 目标

到 2030 年（2031 财年），使 Steelcase 品牌一次性产品包装的再生材料占比达到 75%

### 进展

目前所有包装的再生材料平均占比为 **43%**，较 2024 财年的 40% 实现稳步提升，持续向目标迈进。

# 尽责选 / 用原材料

在迈向净零未来的道路上，我们重新设计了产品开发流程。在设计早期就充分考虑材料选择的环境影响。

作为设计与制造企业，我们始终追求持续改进。通过定制工具预测产品对地球的影响，为员工与客户做出更优选择。

## 迈向净零排放之路

产品是我们碳排放的主要来源，而材料选择对减少整体碳足迹具有关键影响。每一次材料选择，都以负责任为原则，致力于保障人类与地球的安全和健康。



## 主动可持续设计

我们开发了一套全设计流程可持续决策框架。这一方法彻底改变了我们的设计模式，将驱动我们的影响力规模化覆盖至全球项目与产品。为支持决策，我们的碳计算器会分析新产品与现有产品的环境数据，将其转化为可落地的专业洞察：团队既能预测未来产品的碳强度，也能分析过往产品的减排空间。这种主动设计方法，让我们能更精准地进行年度基准设定，稳步推进 2050 年净零目标的实现。

在产品应用低碳材料的过程中，我们始终不妥协于标准要求；同时，我们也在积极评估供应链中的化学物质，确保材料安全。

我们的目标是规模化推行这种设计模式，从根本上改变产品开发方式，以适应净零未来的需求。



“我们正推动行业提升产品透明度标准，帮助每个人做出更明智的决策。”



**Maeve Tropf**  
全球可持续发展总监

## 扩大影响，公开透明

我们通过提升产品透明度，帮助客户了解所购产品的构成——这是我们的核心行动之一。

今年，包含再生材料的产品数量增长了 17% 以上；我们持续引领行业认证标准：BIFMA LEVEL® 认证产品覆盖了我们 97% 的销售额；同时，在美洲地区，我们有 45% 的产品销售额来自获 Declare™ 认证的产品。其中，Steelcase Series® 1 办公椅获得了 “Declare Living Building Challenge Red List Free” (Declare 生态建筑挑战无红名单物质) 认证，这一成果印证了我们生产符合化学物质规避与透明度要求的产品的承诺。

通过发布详细的产品数据，Steelcase 协助客户做出可持续采购决策。今年，我们在 Ecomedes 平台的产品信息已扩展至欧洲、中东及非洲 (EMEA) 市场，亚太 (APAC) 市场的产品信息将在明年上线；

同时，我们的产品成分披露报告 (PIDs) 数量几乎翻倍，并推广至全球。这是我们识别和分享产品内容的另一种方式。PIDs 报告符合化学物质与材料透明度的国际标准；此外，第三方验证的环境产品声明 (EPDs) 与生命周期评估 (LCA) 数量增长了 48% 以上，让客户能更清晰地了解产品的全生命周期影响。

这些数据体现了我们取得的进展：通过扩大可持续数据的可及性，我们让客户能更自信、更明智地做出选择。

## 可持续认证数据概览

我们对化学物质与材料透明度的承诺，已经各类认证与公开产品信息得到验证。

Ecomedes 平台产品 416 个 (美洲 316 个，EMEA 市场 100 个)

Origin.Build 平台产品 495 个 (美洲 325 个，EMEA 市场 102 个，亚太市场 68 个)

含再生材料报告的产品 1118 个 (美洲 879 个，EMEA 市场 113 个，亚太市场 126 个)

环境产品声明 (EPDs) 与生命周期评估 (LCA) 83 项

科学认证体系室内空气优势认证 (SCS Indoor Air Advantage™) 575 个 (美洲 362 个，EMEA 市场 117 个，亚太市场 96 个)

BIFMA LEVEL® 认证产品 285 个

FEMB LEVEL 认证产品 (欧洲材料、能源、健康与社会责任认证) 15 个

Declare™ 认证产品 26 个

蓝天使认证产品 (德国木质产品环保认证) 20 个

NFE 认证产品 (法国质量、耐用性、低环境影响认证) 31 个

Green Tick Sustainable™ 认证产品 (澳大利亚可持续认证) 31 个

产品成分披露报告 (PIDs) 44 份

## 成就更好可能：走进可持续材料峰会

为期两天的可持续材料峰会上，来自设计、工程、供应链、市场营销及可持续发展领域的跨职能团队齐聚一堂，聚焦行业最常用的四大核心材料——泡沫、塑料、金属与木材，共同探索如何让这些材料更贴合地球可持续发展需求。这些材料占据了我们产品碳足迹的绝大部分，因此，重新思考材料的选择与应用方式，是我们向净零目标迈进的最有力举措之一。

峰会期间，参与者们迸发了诸多大胆构想，并从实践角度对其进行验证。各团队围绕无泡沫椅具设计、增加再生塑料使用、提高木材产量、采购低碳金属等方向展开深入探索，每一项构想均从环境影响、技术可行性、商业价值、用户吸引力等多维度进行综合评估。

峰会落幕时，我们已形成一系列极具潜力的概念方案，即将进入原型开发阶段。这些构想将经过进一步优化与测试，为未来的产品研发提供重要指引。

这项工作恰恰体现了我们对可持续发展的核心认知，它并非一份需要勾选的清单，而是一种贯穿业务始终的思维模式与责任担当。



**Kaila Bryzgalski**  
产品可持续发展营销组合经理

“此次峰会是一个转折点，它汇聚了全公司各领域的声音，鼓励大家大胆畅想、挑战固有认知。这充分证明，当我们围绕共同目标凝心聚力、将想法转化为行动时，一切皆有可能。”



## 珍惜每一滴水：智慧用水

我们自豪地宣布，企业用水量较 2020 财年基准减少了 18%。

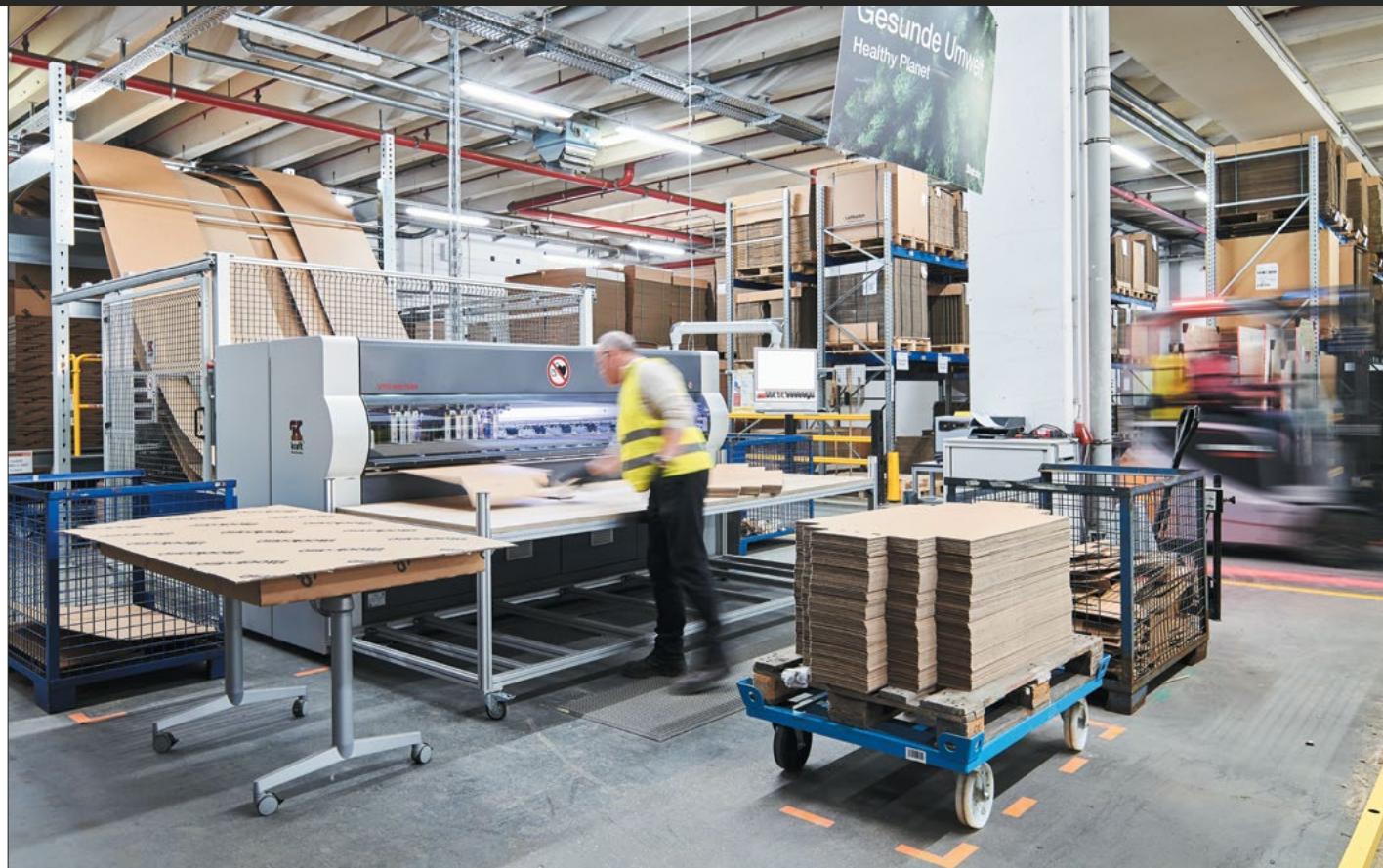
- ▶ 2025 财年：83,814,725 加仑（317,200 立方米）
- ▶ 2024 财年：84,453,851 加仑（319,660 立方米）
- ▶ 2020 财年：102,181,140 加仑（386,760 立方米）

我们通过以下措施实现节水目标：

墨西哥蒂华纳工厂采用蒸发水回收系统，将生产过程中蒸发的水回收后用于冲厕。这一创新、低影响的解决方案有效减少了总用水量，也证明后台系统优化同样能为可持续发展贡献力量。

美国阿拉巴马州雅典工厂重新设计了油漆生产线的启动与关闭流程，每月可节约用水超过 10 万加仑（约 378.5 立方米）。这一案例表明，运营细节的微小调整能产生显著的节水效果。

我们已完成世界自然基金会（WWF）认定的水资源紧张地区内所有 Steelcase 工厂的用水分析；2025 财年，又新增 6 个工厂完成分析。我们的目标是为所有生产基地及高用水设施完成水平衡评估。这些分析将帮助我们进一步优化系统，减少用水量。



德国罗森海姆生产基地

## 国际透明度

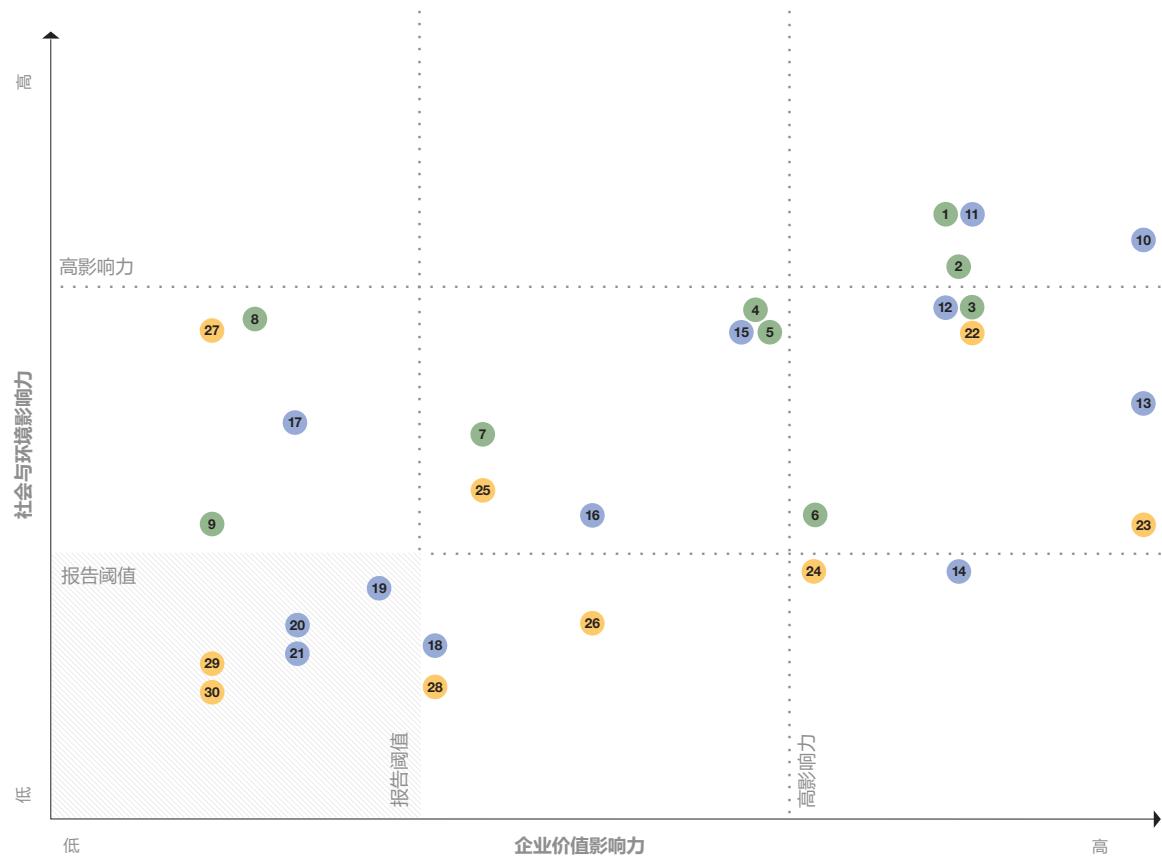
ISO 认证是第三方独立验证，证明 Steelcase 的环境、健康与安全管理体系符合国际公认的自愿性标准。

目前，我们的 19 家生产基地均已获得 ISO 14001 环境管理体系认证；约 25% 的基地还获得了 ISO 45001 职业健康与安全管理体系认证，明年计划新增 2 个基地完成审核与认证。

法国萨雷堡生产基地近期还获得了 ISO 能效认证（ISO 50001）。

运营团队始终致力于持续改进，确保现有认证的维持与新认证的获取。

## 重要性评估



Steelcase 承诺每年透明披露我们在人类与地球福祉领域的承诺、目标与进展。《2025 年度影响力报告》涵盖 2025 财年（2024 年 3 月 - 2025 年 2 月）的内容，范围限于 Steelcase 拥有和 / 或运营的业务。本双重重要性评估已于 2024 财年末完成。

Steelcase 环境报告的组织边界与合并财务报表一致，即包括 Steelcase 公司及其所有控股子公司；在劳工相关议题上，组织边界略有缩小，数据仅涵盖由 Steelcase 公司支付薪资并管理的员工。

如需了解我们完整的披露实践，以及针对 CDP（碳信息披露项目）、GRI（全球报告倡议）、SASB（可持续发展会计准则委员会）、TCFD（气候相关财务信息披露工作组）、联合国全球契约（UN Global Compact）进展报告的 ESG 报告指标，请访问我们的 ESG 数据中心：<https://www.steelcase.com/people-planet/esg-data-center/>

### 环境领域

1. 产品与服务的环境影响
2. 气候缓解
3. 循环性
4. 可再生能源与能源效率
5. 污染防控
6. 气候适应、风险与韧性
7. 运营废弃物
8. 负责任用水
9. 生物多样性

### 社会领域

10. 消费者福祉
11. 多元、公平与包容（DEI）
12. 职业健康安全与员工福祉及保障
13. 人才招聘、培养与留存
14. 数据安全与隐私
15. 社区参与
16. 生活工资与薪酬
17. 童工与强迫劳动
18. 冲突与安全
19. 结社自由
20. 土地权
21. 言论与表达自由

### 治理领域

22. 供应链尽职调查
23. 产品质量与安全
24. 公平供应商关系
25. 供应商多元化 / 包容性采购实践
26. 道德商业实践
27. 法律实践与救济途径
28. 公平营销信息
29. 负责任税务实践与收入分配
30. 公共政策

## 重要性评估

### 倾听利益相关方的声音

我们深知，所有 ESG（环境、社会、治理）议题对人类与地球福祉都至关重要。为确定业务能产生最大影响的领域，我们会定期开展全面的重要性评估；而与利益相关方深度互动是这一过程的核心——包括员工、客户、投资者、设计师、经销商、供应商、政府机构与社区伙伴。

### 流程

我们与外部咨询机构合作，每 2-3 年开展一次重要性评估，具体流程如下：明确利益相关方群体，结合报告标准、行业特定议题、利益相关方关切，整理潜在重要议题清单；由领导层对议题清单进行验证，确保其与业务战略及 ESG 战略一致；通过调研、访谈、工作坊等方式开展一手与二手研究，初步绘制重要性评估矩阵；由高管团队对议题矩阵进行最终审核，根据结果调整战略与报告实践；在年度运营中持续监控、管理这些重要议题，投入资源确保其得到妥善应对。

### 2030 年联合国可持续发展目标 (SDGs)

Steelcase 承诺为 2030 年联合国可持续发展目标 (SDGs) 的实现贡献力量。关于 Steelcase 具有高影响的领域的进展讨论，可参见《2025 财年影响力报告》及《2025 财年全球报告倡议 (GRI)》披露文件，具体对应页码如下表所示。

### 联合国全球契约 (UNGC)

自 2009 年起，Steelcase 便成为联合国全球契约 (UNGC) 的签署方，以此表达我们对企业可持续发展通用原则的承诺与支持。作为该商业社区的成员，我们每年会向联合国全球契约提交 2030 年可持续发展目标 (SDGs) 进展报告。

### Steelcase 议题与联合国可持续发展目标 (SDGs) 的对应关系

SDG 目标	Steelcase 对应议题领域	2025 财年影响力报告	2025 财年 全球报告指数 (GRI)
1 - 良好健康与福祉	关注员工福祉	第 19 - 20 页	403-1 403-3 403-6 403-7
4 - 优质教育	助力社区繁荣	第 6 - 7 页	-
5 - 性别平等	鼓励包容	第 10 - 14 页	405-1 405-2 406-1
6 - 清洁饮水与卫生设施	尽责选/用原材料	第 41 页	303-1 303-2 303-4 303-5
7 - 经济适用的清洁能源	我们的净零排放承诺	第 28 - 33 页	302-1 302-4 302-5
8 - 体面工作和经济增长	携手学习，共同成长	第 21 - 22 页	404-1 404-2 404-3
10 - 减少不平等	鼓励包容	第 9 - 20 页	405-1 405-2
11 - 可持续城市和社区	助力社区繁荣	第 6 - 8 页	-
12 - 负责任消费和生产	负责任地选择和使用材料	第 38 - 41 页	301-2 303-2 304-1 306-2
13 - 气候行动	我们的净零排放承诺	第 28 - 33 页	305-1 305-2 305-3 305-5

\*了解更多关于我们参与 UNGC 的信息，请访问 <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/8785-Steelcase>。

我们追求卓越，  
才能打造更胜往昔的未来。

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

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

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

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

 [youtube.com/@steelcase](https://youtube.com/@steelcase)

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

 [x.com/steelcase](https://x.com/steelcase)

 [threads.com/@steelcase](https://threads.com/@steelcase)