

Unser Beitrag

Wir betrachten die Wirtschaft als eine Kraft für das Gute.

Steelcase



Inhalte

Einführung

- 3 Grußwort von Jim Keane
- 4 Unser Engagement + Grundwerte
- 5 Neue Ziele
- 7 Reaktionen auf COVID-19
- 10 ESG-Offenlegungspraxis
- 13 ESG-Wesentlichkeitsübersicht

Gesunde Umwelt

- 16 Klimawandel
- 20 Kreislaufwirtschaft + Nutzungsende von Produkten
- 21 Nachhaltiges Produktdesign
- 24 Gesundheit + Wohlbefinden der Verbraucher

Gesunde Menschen

- 26 Social Innovation
- 28 Vielfalt, Gerechtigkeit + Inklusion
- 29 Lernen + Zukunft der Arbeit
- 30 Wohlbefinden

Gesunde Kultur

- 33 Eigenverantwortliche, dezentrale Entscheidungen
- 35 Führungskräfte + Teams
- 36 Kultur des Vertrauens + Integrität
- 38 Verantwortungsvolle Beschaffungsstrategien

GRI

- 39 Global Reporting Initiative (GRI) Index

Anmerkung der Redaktion:

Zur Gewährleistung einer guten Lesbarkeit wird auf die durchgehende/gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Die Grundwerte unseres Unternehmens prägen seit mehr als hundert Jahren unsere Herangehensweise an Probleme, leiten unsere Entscheidungen und bilden das Fundament unserer Kultur. Wir engagieren uns schon lange für den Schutz der Umwelt, für einen würdevollen und respektvollen Umgang mit den Menschen und für ein integriertes Verhalten – Werte, die uns auch in Zukunft als ständige Wegweiser und Ansporn zum Handeln dienen werden. In diesem Sinne freuen wir uns, dass wir nicht nur von unabhängiger Seite überprüfte, wissenschaftsbasierte Klimaziele festgelegt, sondern auch die Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion gestärkt und neue Unternehmensrichtlinien zum Schutz der Mitarbeiterrechte etabliert haben. Wir sind fest entschlossen, richtig zu handeln und gemeinsam etwas zu schaffen, das der Welt mehr Sinn, Zusammenhalt und Zuversicht gibt.

Allein im letzten Jahr hat Steelcase:

- Klimaneutralität angekündigt und wissenschaftsbasierte Ziele festgelegt, die die absoluten Emissionen unserer eigenen und unter unserer Kontrolle stehenden Werke bis 2030 gemäß des 1,5-Grad-Ziels um 50 % reduzieren.
- sich neue Ziele zur Stärkung der Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion gesetzt, die vielfältige Teams, gerechte Entwicklungsmöglichkeiten und eine Kultur der Inklusion bis 2025 systematisch fördern
- neue globale Menschen- und Arbeitsrechtsrichtlinien präsentiert, die unsere Kultur der Inklusion ebenso festigen wie den seit Jahrzehnten verfolgten Ansatz, die Menschen in den Mittelpunkt zu stellen

Es ist uns gelungen, unsere Kunden noch besser bei der Gestaltung sicherer und produktiver Arbeitsplätze zu unterstützen, beispielsweise indem wir ihnen geholfen haben, COVID-19-Maßnahmen wie etwa das Abstandhalten in ihren Büros umzusetzen. Darüber hinaus haben Steelcase-Forscher auf Grundlage von über 52.000 Umfrageantworten und Interviews in elf Ländern Erkenntnisse und Lösungen für die Zukunft der Arbeit entwickelt. Diese Lösungen bringen die Vorteile des Miteinanders und das Bedürfnis nach Sicherheit, Flexibilität und Privatsphäre in Einklang und bieten den Menschen dadurch echten Mehrwert. Wir sind davon überzeugt, dass etwas Besseres möglich ist, und wir sind froh zu sehen, dass die gemeinsamen Anstrengungen Wirkung zeigen.

Im Herbst dieses Jahres werde ich als CEO zurücktreten und im Januar nach 25 Jahren bei Steelcase in den Ruhestand gehen. Wenn ich an die Fortschritte denke, die wir auf den Gebieten der Werkstoffchemie, der sauberen Energien und der integrativen Arbeitsplätze mit dezentralen Entscheidungsstrukturen erzielen konnten, dann bin ich stolz auf das, was wir erreicht haben. Mit Blick auf die Fortsetzung dieser Arbeit freut es mich sehr, dass Steelcase sein nächstes Kapitel unter der kompetenten Führung von Sara Armbruster aufschlägt, die seit 14 Jahren für das Unternehmen tätig ist und sich unseren Werten zutiefst verpflichtet fühlt. Sara und ich blicken zuversichtlich auf die Zukunft des Unternehmens und sind sicher, dass Steelcase auch weiterhin eine Kraft für das Gute in der Welt sein wird.



Jim Keane



Unser Engagement

Die globale COVID-19-Pandemie hat die Art und Weise, wie wir leben, lernen und arbeiten grundlegend verändert. Die Menschen haben neue Bedürfnisse und Erwartungen, die eine Neubewertung unseres Umgangs mit dem Business, der Umwelt und allen unseren Stakeholdern erfordern.

Unser Wissen und unsere Forschungsarbeit machen uns zum führenden Unternehmen, wenn es darum geht, jene Visionen, Erkenntnisse, Produkte, Services und Partnerschaften zu entwickeln, die zur Ausbildung sicherer und zugleich attraktiver Arbeitsplätze erforderlich sind.

Wir sehen einen Weg in die richtige Richtung. Wir wissen, dass etwas Besseres möglich ist.

Indem wir unsere Umwelt schützen, das menschliche Wohlergehen und die Gleichberechtigung fördern und unser Geschäft mit Integrität führen, sorgen wir nicht nur für bessere Arbeitsbedingungen, sondern auch dafür, dass die Welt insgesamt besser wird.

Grundwerte

Mit unseren Grundwerten als Leitfaden für unser Engagement und Handeln, gestalten wir eine Zukunft, die die Umwelt schützt, den sozialen Wandel vorantreibt und eine Kultur fördert, die allen Menschen das Gefühl gibt, etwas bewegen zu können.

geradlinig und ehrlich handeln

die Wahrheit sagen

Versprechen einhalten

Menschen mit Würde und Respekt behandeln

das positive Miteinander fördern

die Umwelt schützen

sich selbst übertreffen

Unsere gemeinsame Zukunft

Steelcase verfolgt seit jeher das Ziel, dauerhafte Werte für seine Kunden, Mitarbeiter, Communitys und Partner zu schaffen.

Seit mehr als 100 Jahren vertrauen führende Organisationen der Wirtschaft sowie des Bildungs- und Gesundheitswesens darauf, dass wir sie dabei unterstützen, innovativ zu sein und zu wachsen – beispielsweise mithilfe dynamischer, leistungsfähiger Arbeitsorte, die das ganze Potenzial ihrer Mitarbeiter freisetzen.

Wir würdigen dieses Vertrauen, indem wir uns ehrgeizige Ziele setzen, unsere Versprechen einhalten, unsere Geschäfte mit Integrität führen und zum Aufbau einer nachhaltigeren, integrativeren und gerechteren globalen Gesellschaft beitragen.

Mit dem Jahr 2020 ging ein Jahrzehnt ehrgeiziger Umweltziele zu Ende. Wir freuen uns, in diesem Jahr eine Reihe weiterer grundlegender Ziele festlegen zu können, die unsere Haltung in Bezug auf die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung widerspiegeln.



Ganzheitliches Engagement für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)

Umwelt

Gesunde Lebensräume: Produkte und Prozesse entwickeln, die gut für unsere Umwelt sind

Sämtliche Steelcase-Produkte sind so konzipiert, dass sie unserem Engagement für den Klimaschutz ebenso entsprechen wie den nachhaltigen Prozessen unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Schaden wir auch nur Teilen unserer Umwelt, schaden wir uns allen. Um dies zu verhindern, engagieren wir uns für den Erhalt gesunder Lebensräume.

Soziales

Gesunde Menschen: Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen und Communitys schaffen

Wir sind davon überzeugt, dass die Stärkung von Menschen und Communitys den Grundstein für eine positive gesellschaftliche Entwicklung bildet.

Für alle Menschen ist es von entscheidender Bedeutung, sich bei der Arbeit voll und ganz einbringen zu können. Dies erzeugt ein Gefühl der Zugehörigkeit, stärkt das gegenseitige Vertrauen, erhöht die Identifizierung mit den Arbeitsaufgaben und schafft eine Kultur der Integration.

Indem wir engagierte Mitarbeiter mit Community-Partnern vernetzen und in Führungskräfte- und Lernprogrammen einbinden, können wir unmittelbar etwas bewirken und das Potenzial der Menschen auf eine neue, systemische Art und Weise erschließen.

Unternehmensführung

Gesunde Kultur: Eine Kultur des Vertrauens und der Integrität fördern

Entscheidungen werden am besten von den Mitarbeitern mit der größten Fachkenntnis getroffen, die außerdem unsere Überzeugung unterstützen, im Unternehmen eine Kraft für das Gute zu sehen.

Eigenverantwortliche, dezentrale Entscheidungsprozesse helfen allen Mitarbeitern, sich Gehör zu verschaffen und Vertrauen zu gewinnen. Außerdem ermuntern wir sie dazu, sich intensiv mit unseren Leitbildern und Werten auseinanderzusetzen. Ergebnis ist ein authentisches und glaubwürdiges Unternehmen mit hoher Integrität, dem seine Partner vertrauen.

Eine gute Unternehmensführung ist die Voraussetzung für ein gut funktionierendes und ethisch handelndes Unternehmen. Wir sind davon überzeugt, dass die Unternehmenskultur den Ausgangspunkt bildet: Sie prägt die Art und Weise, wie Mitarbeiter Entscheidungen im Namen des Unternehmens und unserer Stakeholder treffen.

Eine weltweit koordinierte Reaktion auf COVID-19

Als sich COVID-19 von einem örtlich begrenzten Krankheitsausbruch zu einer weltweiten Pandemie ausweitete, nutzte Steelcase seine Größe und seine Ressourcen, um hierauf überall in der Welt umfassend und koordiniert reagieren zu können.

Unterstützung der Mitarbeiter

Seit Beginn der Pandemie arbeitet Steelcase eng mit Bundes- und Landesbehörden zusammen. Dabei entstanden Richtlinien für die Rückkehr der Menschen in die Büros, in denen sie sich dank unserer Expertise und unserer Forschungen über die Mitarbeiterbedürfnisse sicher und optimal betreut fühlen.

Darüber hinaus gründete die Steelcase Foundation COVID-19-Spendenfonds zur Unterstützung unserer Mitarbeiter.

Weitere mitarbeiterbezogene Hilfsmaßnahmen finden Sie auf Seite 9 in diesem Bericht.

Unterstützung des medizinischen Fachpersonals

Industriedesigner, Produktingenieure, Fertigungs- und Innovationsspezialisten von Steelcase arbeiteten mit Experten aus dem Gesundheitswesen zusammen, um gemeinsam persönliche Schutzausrüstungen (PSA) und andere Schutzvorrichtungen zu entwickeln, die in nur wenigen Tagen an das Fachpersonal vor Ort übergeben wurden.

Bereits zwei Wochen nach Verhängen der Ausgangssperre in den USA waren die Entwürfe für Gesichtsmasken und Gesichtsvisiere allgemein zugänglich, sodass Hersteller sie als Grundlage für ihre Produktion nutzen konnten.

Unterstützung unserer Communitys

Die Pandemie führte im Bereich unserer Community-Partner zu einer sofortigen Verschiebung der Förderschwerpunkte. Mithilfe sorgfältig koordinierter Maßnahmen unterstützten wir unsere Partner nicht nur finanziell und in der Betriebsführung, sondern ermöglichten auch Fortbildungen und Coachings – etwa in den Bereichen HR, IT und Unternehmensstrategie.

Steelcase betreibt weiterhin Forschungen und einen regen Informationsaustausch mit den Global-Social-Innovation-Partnern (UN Global Compact, The Conference Board, The Aspen Institute, Ashoka, Business for Social Responsibility (BSR), Chief Executives for Corporate Purpose (CECP) und Boston Consulting Group).

Ein Freiwilligenportal zeigte Mitarbeitern Möglichkeiten zur Unterstützung ihrer Communitys.

Finanzielle Unterstützung der Communitys

- In der ersten Hälfte des Jahres 2020 stellte Steelcase seinen gemeinnützigen Partnern frei verwendbare Geldmittel zur Verfügung.
- Alle Sponsorings für abgesagte, verschobene und umgeplante Veranstaltungen wurden in eine allgemeine Betriebsförderung umgewandelt.
- Projektbasierte Förderungen wurden bei allen laufenden Partnerschaften auf eine allgemeine betriebliche Förderung umgestellt.

90.000+
Gesichtsmasken

produktionsfertige Prototypen innerhalb von
zwei Wochen

250.000 US-
Dollar

Zuschuss für den COVID-19-Hilfsfonds des
Heart of West Michigan United Way durch die
Steelcase Foundation

63.432

Social-Distancing-Screens

Steelcase-Designer und Mitarbeiter lokaler
Gesundheitseinrichtungen entwarfen in nur drei
Tagen voll funktionsfähige Prototypen.

167

**Kurse zum Thema
Wohlbefinden**

Bereitstellung von Online-Kursen, Videos,
Denkanstößen und anderen Materialien rund um
das Thema Wohlbefinden, die unsere Mitarbeiter
zur Eigenvorsorge animieren

Unterstützung der Mitarbeiter bei der Bewältigung der Pandemie

Steelcase ist es wichtig, die Menschen genau dort zu unterstützen, wo sie Hilfe benötigen. In diesem Zusammenhang bot die Coronavirus-Pandemie die einmalige Gelegenheit, sowohl unser Engagement für die Mitarbeiter als auch unsere Services zu verbessern. Folgende Angebote sollten den Mitarbeitern helfen, die Krise zu bewältigen:

- tägliche Achtsamkeitssitzungen – live übertragen oder aufgezeichnet
- Gruppensportkurse – live übertragen oder aufgezeichnet
- kostenlose virtuelle 24-Stunden-Lebensberatung
- wöchentliche Workshops zu den Themen Performance und psychische Gesundheit
- virtuelle Schulungsreihen rund um das Thema Wohlbefinden
- monatliche Webinare zur Unterstützung von Mitarbeitern, die von Einkommenseinbußen betroffen sind
- monatliche Schulungsreihe über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die psychische Gesundheit
- Gründung einer Fokusgruppe sowie Bereitstellung eines Handlungsleitfadens und anderer Tools zur Unterstützung der besonderen Bedürfnisse von Pflegekräften

Meistgesehene Beiträge des „Wellness Channel“

1. *Warum fühle ich mich so, wie ich mich fühle? – über die Neurowissenschaft hinter der Reaktion auf Bedrohungen*
2. *Führen in turbulenten Zeiten*
3. *Tägliche Achtsamkeitsübungen*

Diese drei Inhalte wurden von über 2500 Zuschauern aufgerufen.

Schulungsreihe für Führungskräfte zum Thema Wohlbefinden

Virtuelles Programm zur Unterstützung von Führungskräften bei der Bewältigung der besonderen Herausforderungen in der Mitarbeiterführung während einer Pandemie

Hilfe für Hilfeleistende

Leitfaden für Pflegekräfte und Unterstützung bei der flexiblen Zeiteinteilung

ESG-Offenlegungspraxis

Einführung

Wir haben uns verpflichtet, jährlich über unsere Nachhaltigkeitsvision, -ziele und -fortschritte zu berichten. Dabei setzen wir nicht nur auf Transparenz und Authentizität, sondern auch auf die Weiterentwicklung unserer Berichtspraktiken, um den Stakeholdern auf diese Weise und im Einklang mit externen Richtlinien und Erwartungen unsere Absichten, Ziele und Standards zu erläutern.

Ein Großteil dieses Berichts bezieht sich auf unsere Erfolge im Geschäftsjahr 2021 (März 2020 bis Februar 2021) und beschränkt sich auf Betriebe, die Steelcase gehören und/oder von Steelcase geführt werden. Sollten einzelne Daten über den angegebenen Berichtsrahmen oder unsere Betriebe hinausgehen, so ist dies klar gekennzeichnet. Unser letzter Bericht bezog sich auf das Geschäftsjahr 2020 und wurde im August 2020 veröffentlicht.

Zusicherung

Steelcase ist für die Erstellung und Richtigkeit der Angaben in diesem Bericht verantwortlich.

Scientific Certification Systems überprüfte unser Treibhausgas (THG)-Inventar und unseren Energieverbrauch für das Geschäftsjahr 2021 als unabhängiger Dritter und gab eine eingeschränkte Gewähr für deren Richtigkeit und Vollständigkeit.

Jener Teil der Überprüfung, der in diesem Bericht enthalten ist, umfasst die globalen Treibhausgasemissionen nach Scope 1 und Scope 2 sowie folgende Scope-3- Emissionskategorien: zugekaufte Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, vorgelagerte Transporte und Vertriebswege, Betriebsabfälle und Geschäftsreisen.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Im Jahr 2011 beteiligten wir uns erstmals am CDP, als wir im Rahmen des CDP-Klimawandelprogramms über unsere CO₂-Emissionen, unsere Reduktionsziele und unsere CO₂-Strategien berichteten. Seit 2015 haben wir mit diesem Programm jedes Jahr Scope-1- und Scope-2- sowie zehn Scope-3-Emissionskategorien erfasst und unser Klimarating bis 2020 auf ein B erhöht. Diese Verbesserung im Rating basiert auf der Erstellung und kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer CO₂-Strategie, unserer klimabezogenen Risikomanagementprogramme und unserer wissenschaftsbasierten Emissionsreduktionsziele. Im Jahr 2021 haben wir unsere CO₂-Strategie weiter verbessert, elf Kategorien von Scope-3-Emissionen berichtet und unsere Emissionen von Dritten überprüfen lassen.

Zusätzlich zum Klimawandelprogramm hat Steelcase in jedem der letzten drei Jahre am CDP-Supply-Chain-Programm teilgenommen und für seine Lieferkettenperformance im Jahr 2020 ein Rating A erhalten. Die Einbeziehung der Lieferkette ermöglicht uns einerseits Verbesserungen bei der Berechnung und Reduzierung unserer indirekten Emissionen. Andererseits bietet sie den Vorteil, dass wir unsere wissenschaftsbasierten Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen auch jenseits der Grenzen unseres Unternehmens anwenden können. Beispielsweise wollen wir 80 % unserer Zulieferer (nach Emissionen) bis 2025 dabei unterstützen, eigene wissenschaftsbasierte Ziele zu setzen. Unser CDP-Engagement hat über die Jahre zur Stärkung unserer CO₂-Strategie beigetragen, und wir werden auch in Zukunft daran teilnehmen und unser Ergebnis weiter verbessern.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Diese Berichterstattung enthält finanziell relevante Kennzahlen, die vom SASB für die Bereiche Bauprodukte und Einrichtungsgegenstände empfohlen werden. Die ESG-Datentabellen im GRI-Index enthalten eine Spalte mit diesen Kennzahlen.

Global Reporting Initiative (GRI)

Der GRI-Index bietet zusätzliche Informationen über unsere Nachhaltigkeitsstrategien und -erfolge. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Core-Option) erstellt.

Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

Die Empfehlungen der TCFD fanden bei der Erstellung dieses Berichts Berücksichtigung. Eine Tabelle, die jede empfohlene Offenlegung mit unseren Ergebnissen des CDP-Klimawandelprogramms abgleicht, wird derzeit entwickelt und in Kürze auf unserer Website zur Verfügung gestellt.

UN Global Compact (UNGC)

Steelcase gehört zu den Unterzeichnern dieser freiwilligen Initiative, die auf dem Engagement von CEOs beruht und darauf abzielt, allgemeine Nachhaltigkeitsgrundsätze für Unternehmen umzusetzen.

UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung

Die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung sind ein an alle Länder gerichteter Aufruf, sowohl den Wohlstand zu fördern als auch die Umwelt zu schützen.

Sie verweisen darauf, dass die Überwindung der Armut mit Strategien einhergehen muss, die nicht nur das Wirtschaftswachstum fördern und eine Reihe von sozialen Bedürfnissen (z. B. nach Bildung, Gesundheit, sozialer Absicherung und beruflichen Perspektiven) einbeziehen, sondern zugleich auch den Klimawandel und den Umweltschutz berücksichtigen.

Wir haben jene UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung ausgewählt, die zu unserem Bestreben passen, mit veränderten Arbeitsweisen und Arbeitsplätzen das ganze Potenzial der Menschen zu entfalten.

Folgende neun Ziele für nachhaltige Entwicklung sind für Steelcase von besonderer Bedeutung.

UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung



ESG-Wesentlichkeitsübersicht

ESG-Wesentlichkeitsanalyse

Für Steelcase sind sämtliche ESG-Bereiche (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) wichtig. Wir verwenden die Wesentlichkeitsanalyse, um die in diesen Bereichen relevanten Themen je nach ihrer Bedeutung für den Geschäftswert und unsere Stakeholder zu priorisieren – nicht ohne dabei auch mögliche Auswirkungen auf die Umwelt, die Wirtschaft und die Menschen zu berücksichtigen.

Wir halten es für unerlässlich, alle unsere Stakeholder einzubinden und ihnen zuzuhören. Die Stakeholder-Gruppen, die Input für unsere Wesentlichkeitsanalysen liefern, werden auf Grundlage ihrer Bedeutung für unseren Geschäftserfolg ausgewählt. Beteiligt werden aber auch jene, auf die wir einen erheblichen Einfluss ausüben könnten. Zu diesen Gruppen zählen Mitarbeiter, Kunden (globale Unternehmen und Organisationen), Investoren, Architekten und Designer, Fachhandelspartner, Lieferanten, kommunale und staatliche Stellen sowie unsere Community-Partner.

Wir führen im Abstand von einigen Jahren umfassende formelle ESG-Wesentlichkeitsanalysen durch – zuletzt Ende 2020 in Zusammenarbeit mit Business for Social Responsibility (BSR). Die Ergebnisse werden im Zeitraum zwischen den formellen Bewertungen validiert und bei Bedarf aktualisiert.

Prozess

Identifizierung

Die ESG-Wesentlichkeitsanalyse beginnt mit der Identifizierung unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen und mit der Entwicklung einer umfassenden Liste potenziell wesentlicher ESG-Themen. Bei der Definition und Eingrenzung der Themen spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, beispielsweise die maßgeblichen Berichterstattungsstandards und branchenspezifischen Fragen, aber auch die Interessen der Stakeholder. Geprüft wird die Liste unter Berücksichtigung der Unternehmens- und ESG-Strategie von hochrangigen Steelcase-Entscheidungssträgern.

Priorisierung

Jedes potenzielle Nachhaltigkeitsthema wird auf Grundlage von Primär- und Sekundärforschungen (Umfragen, Interviews und Workshops) bewertet. Daraus hervorgehende Ergebnisse werden in eine Matrix übertragen, damit wir herausfinden können, welche Themen wesentlich sind, aber auch um die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf unsere Geschäftstätigkeit darzustellen.

Validierung

Führungskräfte aus den unterschiedlichsten Geschäftsbereichen überprüfen und validieren die Ergebnisse der Analyse.

Überprüfung

Die Ergebnisse der ESG-Wesentlichkeitsanalyse und die unterstützende Forschung werden jährlich überprüft. Bei Bedarf nehmen wir Anpassungen an den Prioritäten unserer ESG-Strategie und an der Berichterstattungspraxis vor.

Wesentliche Themen bei Steelcase

Der bewusste Umgang mit den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ist wichtig sowohl für den Erfolg unserer Geschäfte als auch für unser Ziel, die Welt zu einem besseren Ort zu machen. Alle hier aufgeführten Themen stehen unter ständiger Beobachtung und werden gegebenenfalls angepasst, wenn es darum geht, deren adäquate Umsetzung sicherzustellen. Ihre Relevanz ist in dieser Matrix dargestellt.

Folgende ESG-Themen sind für Steelcase wesentlich und stehen daher im Mittelpunkt unserer Berichterstattung:

Klimawandel

Gesundheit + Wohlbefinden der Verbraucher

Vielfalt, Gerechtigkeit + Inklusion

Mitarbeiterwohlbefinden

Kreislaufwirtschaft + Nutzungsende von Produkten

Nachhaltiges Produktdesign

Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter + Digitalisierung und Zukunft der Arbeit

Verantwortungsvolle Beschaffungsstrategien

Themenkategorien

Produkte +
Dienstleistungen

Umwelt

Lieferkette

Menschen

Ethik +
Unternehmensführung



Gesunde Umwelt

Steelcase entwickelt Produkte, die gut für die Menschen und gut für die Umwelt sind. Unsere Produkte und Betriebsabläufe sind so konzipiert, dass sie unserem Engagement für den Klimaschutz ebenso entsprechen wie den nachhaltigen Prozessen unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Klimawandel

Unser Ansatz

Steelcase hat sich verpflichtet, den Ausstoß von Treibhausgasen bei der Herstellung seiner Produkte zu reduzieren.

Unsere Ziele entsprechen sowohl dem 1,5-Grad-Ziel als auch den Vorgaben der Initiative Science Based Targets.

Um die Erfolge beim Erreichen unserer Klimaziele vorantreiben und überwachen zu können, haben wir ein internes Team sowie ein Aufsichtsgremium aus Führungskräften eingerichtet.

Darüber hinaus animieren wir unsere wichtigsten Lieferanten, eigene wissenschaftsbasierte Klimaziele zu definieren.



Ziele

Geplante, absolute Treibhausgasreduktion bis 2030

Verringerung der absoluten Emissionen in unseren eigenen Betriebsabläufen um 50 %.^{1,2}

Verringerung der Emissionen, die durch unsere Prozessabfälle entstehen um 14 %.³ Dieses Ziel entspricht einer Reduzierung unserer weltweiten Abfälle um insgesamt 20 % (in Tonnen).

Verringerung der durch Geschäftsreisen entstehenden Emissionen um 14 %.³

Verpflichtung zur CO₂-Neutralität

Weitere Investitionen, um unseren weltweiten Strombedarf zu 100 % aus erneuerbaren Energien zu decken.²

Investitionen in Projekte zur Wiederaufforstung, um die CO₂-Neutralität für unsere eigenen Betriebsabläufe beizubehalten.¹

Unterstützung der Zulieferer bei der Reduktion ihrer Emissionen

Partnerschaften mit 80 % unserer Zulieferer und Vertriebs- und Verteilungspartner. Wir helfen ihnen dabei, bis 2025 ihre eigenen wissenschaftsbasierten Klimaziele zur Reduzierung ihrer Emissionen zu setzen.³

Wasser als kostbare Ressource behandeln

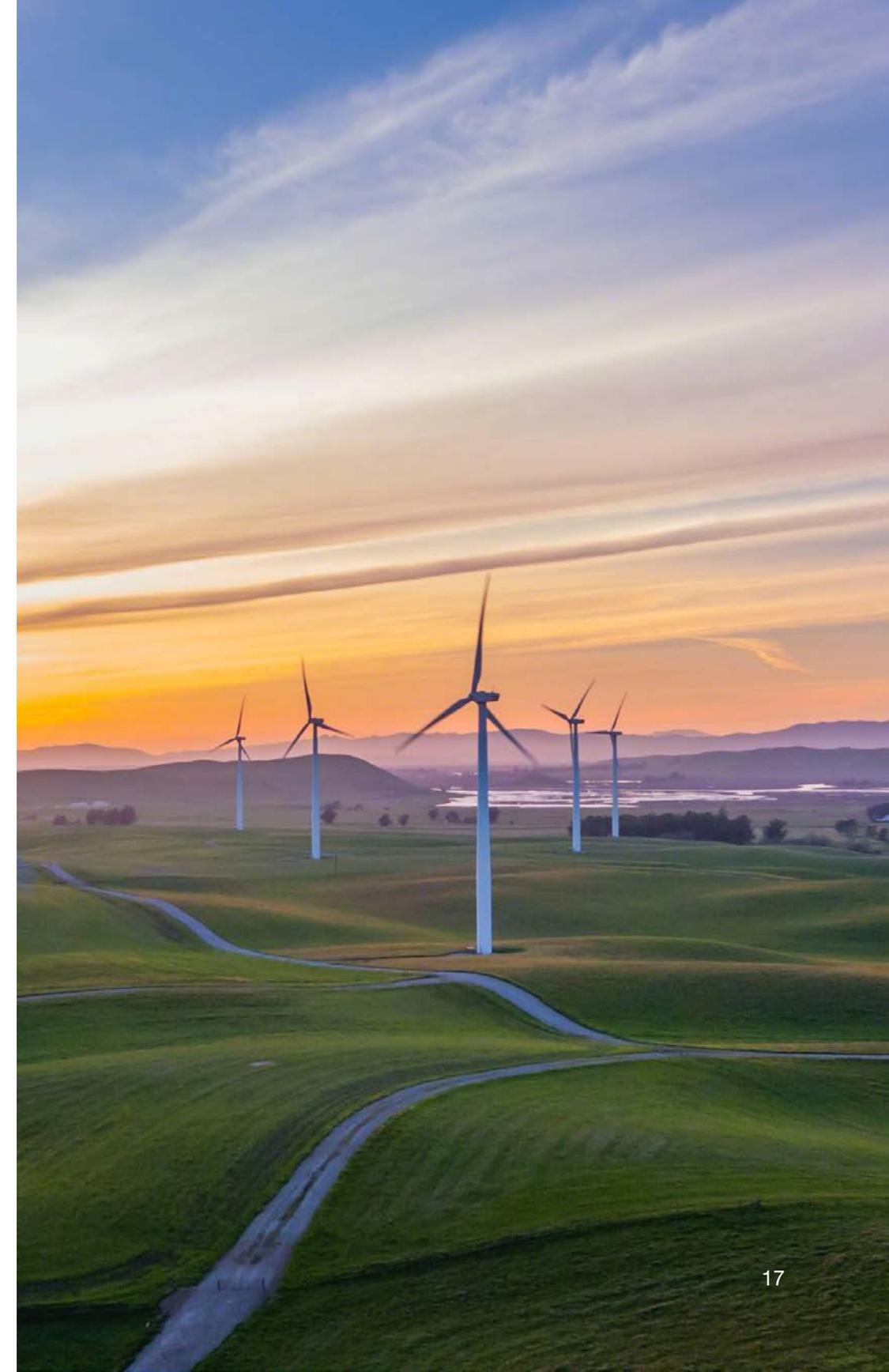
Bis 2030: Durchführung von Wasserbilanzanalysen für Prozesswasser und Bewertung von Wasseraufbereitungsoptionen für Anlagen in wasserarmen Gebieten.

Bis 2030: Effizientere Wassernutzung zur Senkung des globalen Wasserverbrauchs in den Betrieben, sowie weitere Verbesserungen bei der Abwasserqualität.

¹ Scope-1-Emissionen sind direkte Emissionen aus eigenen oder von Steelcase gesteuerten Aktivitäten. Diese Emissionen entstehen dort, wo der Verbrauch stattfindet – z. B. durch Erdgas zur Beheizung von Fertigungsstandorten oder großen Büros, durch Dieseltreibstoff für Generatoren oder durch Kerosin für Firmenjets.

² Scope-2-Emissionen sind indirekte Emissionen aus der Stromerzeugung für eigene oder von Steelcase gesteuerte Aktivitäten. Diese Emissionen entstehen dort, wo die Energie erzeugt wird – z. B. durch in Kraftwerken erzeugten Strom zum Betrieb von Produktionsanlagen, Beleuchtungen und anderen eigenen oder von Steelcase betriebenen Einrichtungen.

³ Scope-3-Emissionen sind alle anderen indirekten Emissionen aus Aktivitäten, die das Unternehmen zusätzlich benötigt. Diese Emissionen stammen jedoch nicht aus eigenen oder von Steelcase kontrollierten Quellen – z. B. gekaufte Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeiter, Produkttransporte zu den Kunden, Produktionsabfälle.



Erfolge

Direkte Aktivitäten (Scope 1 und 2)

Absolute Emissionsreduzierungen in allen globalen Betrieben

Umprogrammierung der Brennersteuerung in der Lüftungsanlage des Holzwerks Grand Rapids zur Einsparung von 959 t CO₂-Äquivalenten aus der Verbrennung von Erdgas

Installation von LED-Leuchten in unserem Werk in Pune (Indien), um den Stromverbrauch zu senken

Investition in Energiemanagement-Software in den Werken Sarrebourg (Frankreich), Stribro (Tschechische Republik) und Rosenheim (Deutschland) – mit dem Ziel, unseren Energieverbrauch besser zu verstehen und zu kontrollieren

Um auf diesen ersten Erfolgen aufbauen zu können, haben wir in jeder Produktionsanlage ein Netzwerk kleiner, lokaler Teams eingerichtet, die sich über gewonnene Erfahrungen und neue Ideen zur Senkung des CO₂-Ausstoßes austauschen.

Verringerung der Abfallmengen und damit verknüpfter Emissionen

Steelcase fokussiert sich auf seine hochwertigsten Rohstoffe Holz und Stahl, wenn es darum geht, Produktionstechniken zu verbessern und die Abfallmengen durch transparentere Prozesse zu reduzieren. So können wir unsere Ressourcen besser nutzen und die CO₂-Emissionen in der Materialbeschaffung und Produktion reduzieren.

Wasser-Risikoanalyse

Wir verwenden einen Wasser-Risikofilter des World Wildlife Fund, um wasserbezogene Risiken in unseren Betrieben in aller Welt zu identifizieren – egal, ob es dabei um die Wasserqualität und Wasserknappheit oder um Rechtsverletzungen und Reputationsrisiken geht. Diesen Risiken begegnen wir mit einem verantwortungsvollen Nachhaltigkeitsmanagement.

Wasserverbrauch

Der weltweite Wasserverbrauch im Geschäftsjahr 2021 betrug rund 400 Millionen Liter – ein Rückgang im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr um 14 %.¹ Nur 0,3 % dieses Werts basiert auf Schätzungen.

Indirekte Aktivitäten (Scope 3)

Einbindung der Lieferanten

Um Steelcase-Lieferanten beim Definieren ihrer eigenen wissenschaftsbasierten Klimaziele zur Reduzierung ihrer Emissionen Ziele zu unterstützen, haben wir eine sechsteilige Schulungsreihe gestartet – unter anderem über Treibhausgasbilanzen und -berichte, die Definition von wissenschaftsbasierten Klimazielen und Initiativen zur Emissionsreduzierung.

Auf dieser Basis erstellt Steelcase leicht verständliche Vorlagen zur Emissionsberichterstattung und ermöglicht zudem die schrittweise Integration der Initiativen in die Global Supplier Scorecard.

Geschäftsreisen neu denken

Wir haben den Grundstein für unser Mitarbeiter-Schulungsprogramm zu den neuen Reiserichtlinien gelegt, die sich vor allem auf die Reduzierung von Emissionen konzentrieren. Gleichzeitig haben wir neue Kriterien für die Auswahl bevorzugter Geschäftsreisepartner entwickelt, die auch allgemeine Nachhaltigkeits- und Emissionsaspekte berücksichtigen.

Abfallreduzierung

Insgesamt fielen 30.053,29 t Abfall an – eine Verringerung um 33 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020.¹ Weitere Informationen über unsere Abfallerzeugung und -vermeidung finden Sie im GRI-Index.

Verpflichtung zur CO₂-Neutralität

Weitere Investitionen, um unseren weltweiten Strombedarf zu 100 % aus erneuerbaren Energien zu decken.

Fahrradfreundliches Unternehmen

The League of American Bicyclists zeichnete Steelcase für das Engagement aus, seinen Mitarbeitern, Kunden und Communitys eine fahrradfreundliche Atmosphäre zu bieten.

959 t CO₂-Äquivalente eingespart

Durch die Umprogrammierung der Brennersteuerung in der Lüftungsanlage des Holzwerks Grand Rapids konnten 959 t CO₂-Emissionen eingespart werden.

Wasser-Risikofilter-Bewertung: 3/5

Durchschnittliche Wasser-Risikofilter-Punktzahl für weltweit alle Produktionsstandorte von Steelcase unter Verwendung des WWF-Wasser-Risikofilters.

Kreislaufwirtschaft + Nutzungsende von Produkten

Unser Ansatz

Um die Kreislaufwirtschaft fördern und die Abfallmengen reduzieren zu können, setzt sich Steelcase für konsequente Verbesserungen bei der Produktnachhaltigkeit und für transparente und optimierte Prozesse ein. Dies gilt für das Design und die Materialauswahl ebenso wie für das Nutzungsende von Produkten.

Steelcase bietet eine der umfangreichsten Garantien der Branche und entwickelt, produziert und verkauft Produkte, die für eine lange Lebensdauer ausgelegt sind.

Wir verfügen über ein kooperatives Netzwerk von Partnern und Händlern, mit dem wir die Wiederverwendung, das Spenden und das Recycling unserer Produkte unterstützen – unter anderem, um deren Nutzungsdauer zu verlängern. Mülldeponien sind dabei stets die letzte Option. Unsere Partner nutzen ein umfangreiches Netzwerk gemeinnütziger Partner, die Büromöbel einer Wiederverwendung zuführen. So erhalten diese ein neues Leben, während sich zugleich der Bedarf nach neuen Rohstoffen und Mülldeponien reduziert. Wir wissen, dass Büromöbel auch lange nach dem Ende ihrer Nutzungsdauer bei unseren Kunden einen hohen Wert haben können. Lösungen auf diesem Gebiet bieten wir nicht nur für unsere eigenen Produkte an, sondern auch für die Produkte unserer Mitbewerber.

Durch die stärkere Fokussierung auf ein verantwortungsbewusstes Materialmanagement und Maßnahmen zur Abfallvermeidung minimieren wir die Gesamtabfallmenge in unseren Betrieben. Aktuell konzentrieren wir uns insbesondere auf die Verringerung der Einwegkunststoffmengen und die Erhöhung des Recyclinganteils in allen Verpackungen.

Ziele

Unterstützung der Kunden beim Einstieg in die Kreislaufwirtschaft

Interessierte Kunden erhalten ab 2023 Zugang zu einem Netzwerk von End-of-Use-Dienstleistern für die Wiederverwendung ausgemusterter Büromöbel.

Darüber hinaus erhalten unsere Kunden regionale Angebote zur Rücknahme und zum Recycling von Elektronikgeräten.

Abschaffung von Einwegkunststoffen

Steelcase arbeitet in allen Bereichen an der Einführung umweltfreundlicherer Materialien, um bis 2030 in nahezu allen Verpackungen auf Einwegkunststoffe verzichten zu können.

Unser Unternehmen setzt außerdem alles daran, um bis zum gleichen Jahr bei nahezu allen Einwegverpackungen zu 100 % recyclebare Materialien zu verwenden.

U.S. Department of Energy 2021 Better Practice Award

Steelcase wurde für seine Initiative „Hack the Pack“ zur Vermeidung von Verpackungen und zur Verbesserung der Recyclingfähigkeit von Verpackungsmaterialien ausgezeichnet. Der Award würdigt außerdem innovative Energiemanagementpraktiken.



Steelcase-Wiederverwertungs- und -Entsorgungsangebot Eco'Services

Seit 2008 hat Eco'Services¹ die Ausstattung von 84.000 Arbeitsplätzen wiederverwendet. Dabei wurden im Durchschnitt 32 % der Möbel einer neuen Nutzung zugeführt und 68 % recycelt. Beim Recycling lag die Wiederverwertungsquote der Rohstoffe bei 83 %.

- Recycling
- Wiederverwendung
- Wiederverwertung der Rohstoffe

Nachhaltiges Produktdesign

Unser Ansatz

Mithilfe unserer nachhaltigen Designprinzipien stellen wir sicher, dass unsere Produkte unter Berücksichtigung des Lebenszyklusgedankens und der Cradle-to-Cradle-Prinzipien entwickelt werden:

- verantwortungsvolle Materialbeschaffung
- Minimierung der globalen Erwärmung und anderer Lebenszyklusauswirkungen
- Verwendung unbedenklicher Materialien
- Etablierung von Strategien für das Nutzungsende von Produkten

Zur Bewertung der Auswirkungen unserer Produkte in einer Kreislaufwirtschaft kommen modernste Instrumente und Protokolle zum Einsatz – Lebenszyklusanalysen (LCA) ebenso wie Methoden zur chemischen Bewertung potenziell gefährlicher Materialien. Um bedenkliche Substanzen identifizieren, reduzieren und eliminieren zu können, werden sämtliche in den Produkten enthaltene Materialien überprüft.¹ Steelcase erstellt bereits seit langem LCAs sowie Umwelt-Produktklärungen (EPD) und ist so in der Lage, die Umweltauswirkungen seiner Produkte während des gesamten Lebenszyklus zu erfassen und zu veröffentlichen.

Steelcase lässt alle emittierenden Materialien nach den besten Standards zur Bewertung der Luftqualität in Innenräumen testen und von Dritten zertifizieren – z. B. nach der SCS IAQ Produktzertifizierung.

Design- und Entwicklungsteams stellen sicher, dass unsere Produkte sowohl den geltenden Umweltaanforderungen als auch den Kriterien von Nachhaltigkeitszertifikaten, die extern verifiziert werden, entsprechen.

Unser ISO:14001-zertifiziertes Umweltmanagementsystem (EMS) regelt Prozesse wie bspw. Betriebsabläufe in unseren Steelcase-Werken weltweit.

Ziele

Gestalten für die Kreislaufwirtschaft

Bis 2023 werden bei allen neu produzierten Steelcase Markenprodukten unsere nachhaltigen Designprinzipien angewendet.

Erfolge

Unterstützung der Kunden beim Erreichen ihrer Ziele zur Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft

Die Performance unserer Produkte hilft unseren Kunden, mit ihren Gebäuden die Kriterien für regionale und internationale Zertifizierungssysteme zu erfüllen – z. B. LEED®, WELL Building Standard™ und BREEAM®.

Unsere Umwelt-Produktprofile (PEP) und Umwelt-Produktdeklarationen (EPD) enthalten detaillierte Angaben zu den Nachhaltigkeitsmerkmalen unserer Produkte und bieten unabhängige Bewertungen der potenziellen Umweltauswirkungen.

Im Mittelpunkt unserer Strategie der nachhaltigen Designprinzipien steht die Vorgabe, Produkte so zu konstruieren, dass sie sich leicht in Einzelteile zerlegen lassen, um dadurch die Nutzungsdauer zu verlängern und/oder die Wiederverwendung der Materialien zu vereinfachen.

LEED-Zertifizierung

Material und Ressourcen
Raumluftqualität

WELL Building Standard

Luft
Ernährung
Licht
Bewegung
thermischer Komfort
Klang
Materialien
Geist
Gemeinschaft

BREEAM

Raumluftqualität
Akustik
Umweltauswirkungen von Materialien
verantwortungsvolle Materialauswahl
Abfallmanagement

140 Produkte

Steelcase verfügt über 140 in der Mindful Materials Library gelistete Produkte, die den Kunden eine bewusste, qualifizierte Produktauswahl ermöglichen.

Neues Intersection-Gewebe – vom Meer ins Büro

Wir haben ein neues, attraktives Gewebe für Screens und Paneele entwickelt, das aus recyceltem PET und aufbereitetem Ozeanplastik hergestellt wird.

ISO:14006-Richtlinien

In den europäischen Steelcase-Betrieben wurden die ISO:14006-Richtlinien für die Umsetzung von Ökodesign eingeführt.

75+

Mehr als 75 Lebenszyklusanalysen und Umwelt-Produktdeklarationen wurden seit 2004 abgeschlossen. Aktuell sind über zwei Dutzend LCAs und EPDs für unsere Produkte verfügbar.

90 %

Im Durchschnitt sind 90 % des in EMEA-Produkten der Marke Steelcase enthaltenen Holzes PEFC- oder FSC-zertifiziert. Mehr als 90 % des im Steelcase-Werk Dongguan zur Produktherstellung verwendeten Holzes wird von FSC-zertifizierten Lieferanten bezogen.

Produkt- zertifizierungen

472

Produkte mit SCS-
Zertifikaten nach
Indoor Advantage™

25

Blauer-Engel-
Produktzertifizierungen

175

Produkte, die den
Standards von Healthier
Hospitals entsprechen

182

nach BIFMA level®
zertifizierte Produkte

40+

NF-Environment-
Produktzertifizierungen

16

nach Green Tick Sustainable™
zertifizierte Produkte

398

Analysen über das in unseren
Produkten enthaltene
Recyclingmaterial

Gesundheit + Wohlbefinden der Verbraucher

Unser Ansatz

Wenn es um die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher geht, setzen wir alles daran, eine Vorreiterrolle in unserer Branche einzunehmen. Die Zertifizierung unserer Produkte und die transparenten Angaben zu den Materialzusammensetzungen schaffen Vertrauen und belegen unser Engagement für Nachhaltigkeit.

Steelcase-Produkte werden unter Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten entwickelt und getestet. Die geltenden Vorschriften und Industriestandards sowie unsere eigenen Anforderungen werden eingehalten und sichergestellt. Die Produkte werden sowohl intern als auch von Beratungsunternehmen und von unabhängigen Sachverständigen geprüft.

Für Kundenfragen und -beschwerden unterhält Steelcase ein zuverlässiges telefonisch und online nutzbares Service-System. Das globale Alert Management System (AMS) dient dazu, Themen rund um die Produktsicherheit und -qualität sowie Verstöße gegen Richtlinien aufzunehmen.

Bei laufenden Produktentwicklungen werden Risikobewertungen und -minimierungspläne mithilfe von Design Failure Mode Effect Analysis (DFMEA) und Process Failure Mode Effect Analysis (PFMEA) durchgeführt, um die Sicherheit der Nutzer zu gewährleisten.

Ziele

Aufzeigen unseres Engagements für unbedenkliche Materialien

Kontinuierlich verbesserte Transparenz in Bezug auf die Unbedenklichkeit und die Zusammensetzung der verwendeten Materialien.

Eine Vorreiterrolle bei den Produktzertifizierungen bis 2023 einnehmen.

89 %

Steelcase-Betriebsstätten mit ISO-14001-Zertifizierung

27 %

ISO45001/OHSAS-18001-zertifizierte Steelcase-Standorte

Keine Gesundheits- und Sicherheitsprobleme

Im Jahr 2020 hatte Steelcase keine wesentlichen Probleme mit der Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Regeln, die sich auf gesundheitliche und sicherheitsrelevante Auswirkungen von Produkten oder Dienstleistungen beziehen.

Gesunde Menschen

Steelcase schafft Möglichkeiten, die es Menschen und Communitys erlauben, sich zu entfalten. Wir beginnen bei unseren Mitarbeitern, denn Menschen, die sich für Fortschritt und Wachstum engagieren und sich mit ihren Aufgaben identifizieren, sind auch in der Lage, ihre Communitys zu verändern.

Social Innovation

Unser Ansatz

Egal, was auch immer wir tun: Unser Ziel ist es stets, das ganze Potenzial der Menschen zu entfalten. Unsere Vision für die Zukunft umfasst eine gerechtere Gesellschaft, einen besseren Zugang zu hochwertiger Bildung und eine gesündere Umwelt.

Diese Vision verlangt nach der Kreativität, sich kühne Ideen auszudenken, nach der Bereitschaft, gemeinsam mit Partnern zu lernen, und nach dem Fokus auf eine nachhaltige, positive Entwicklung.

Wir setzen uns für einen globalen, systemischen Wandel ein. Aus diesem Grund haben wir unsere Strategien und Zielsetzungen auf die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung abgestimmt, die sich als „Blaupause für eine bessere und nachhaltigere Zukunft für uns alle“ verstehen.

Mithilfe unserer Größe und unseren weltweiten Ressourcen wollen wir in den Communitys, in denen wir leben und arbeiten, nachhaltige Veränderungen bewirken.



Ziele

Create Systemic Change

Ausrichtung der Investitionen im Bereich Social Innovation an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung

Wir investieren in unsere Community-Partner, um jenen Menschen eine hochwertige Ausbildung zu ermöglichen, die sonst keinen Zugang dazu hätten. Zugleich können sie dort die Fähigkeiten erwerben, die sie brauchen, um sich weiterzuentwickeln und in Zukunft bei Steelcase zu arbeiten.

Menschen und Sinnhaftigkeit verbinden

Skalierung unseres Change-Corp-Modells

Bereitstellung von Plattformen für Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich engagieren möchten

Einführung eines Förderprogramms für Projekte, in denen sich unsere Mitarbeiter einsetzen

Kultur des Lernens und der Innovation schaffen

Entwicklung von Lernmöglichkeiten für unsere Community-Partner

Ausrichten einer Open Innovation Challenge zum Thema Chancengleichheit im Bildungswesen

97.000+

ehrenamtliche Stunden unserer Mitarbeiter in den Geschäftsjahren 2017-21

20

Steelcase-Change-Corp-Standorte für Mitarbeiter

116

Globale Partnerorganisationen

360+

Open-Innovation-Teilnehmer aus der ganzen Welt, die an den Workshops zum Thema Chancengleichheit im Bildungswesen teilnehmen

4,5 Millionen US-Dollar an Wohltätigkeitsspenden

Steelcase Foundation donations, social innovation partnership funding and United Way employee giving, including Steelcase match.

225+

Social Innovation-Projekte in aller Welt in den Bereichen „Hochwertige Bildung“, „Weniger Ungleichheiten“ und „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung

Vielfalt, Gerechtigkeit + Inklusion

Unser Ansatz

Wir sind stolz darauf, ein Unternehmen zu sein, das nicht nur daran glaubt, das Richtige zu machen, sondern auch daran, die Dinge richtig zu machen. Seit mehr als einem Jahrhundert basieren unsere Unternehmensentscheidungen und unsere Unternehmenskultur auf unseren Grundwerten. An erster Stelle steht dabei, dass wir den Menschen mit Würde und Respekt begegnen.

Wir sind davon überzeugt, dass alle Mitarbeiter einen besonderen Wert für unser Unternehmen darstellen und dass es ihnen möglich ist, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, wenn wir sie und ihre individuellen Beiträge unterstützen.

Unser Ansatz in Bezug auf Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion ist sowohl Teil einer umfassenden Strategie als auch Ausdruck unseres Selbstverständnisses. Wir verpflichten uns, Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI: Diversity, Equity and Inclusion) zu fördern, und haben uns für das Jahr 2025 klare Ziele gesteckt.

Darüber hinaus unterstützt unser Supplier-Diversity-Programm seit mehr als 25 Jahren das Wachstum und die Entwicklung von US-amerikanischen Unternehmen, die sich im Besitz von Minderheiten, Frauen, Veteranen, Kriegsinvaliden oder an unterentwickelten Standorten befinden.

Ziele

Aufbau vielfältiger Teams, die unsere Communitys widerspiegeln
Neuausrichtung der Bewerbungs- und Talentprogramme, um eine größere personelle Vielfalt zu erreichen

Gleichwertige Entwicklungsmöglichkeiten sicherstellen
Förderung von Talenten, die Minderheiten angehören, und Nutzung integrativer Strategien zur Einstellung und Weiterentwicklung von Führungskräften. Steelcase nutzt einen evidenzbasierten Auswahlprozess, um die Vielfalt an Talenten zu vergrößern.

Schaffen einer Kultur der Inklusion
Verbesserung der Sichtbarkeit von Inklusion sowie Schaffen von DEI-Lernangeboten für alle Mitarbeiter

Sicherstellung der Vielfalt in der Lieferkette
10 % der beeinflussbaren Ausgaben gehen an unterschiedlichste Lieferanten in Nord- und Südamerika

Fachhändler auf ein gemeinsames DEI-Ziel ausrichten
Einrichtung bereichsübergreifender Teams zur Erstellung von Tools, Ressourcen und Aktionsplänen, die die Fachhändler inspirieren und in ihrer Arbeit unterstützen.
Entwicklung von gemeinsamen Plattformen für Steelcase und seine Fachhändler. Förderung einer kontinuierlichen Zusammenarbeit durch Präsenzveranstaltungen.

100 Punkte

Im Corporate Equality Index, einem von der Human Rights Campaign Foundation erstellten Index, erreichten wir zum siebten Mal die Höchstpunktzahl. Steelcase ist damit einer der „Besten Arbeitgeber für LGBTQ-Gleichberechtigung“ in den USA.

40.000 US-Dollar

Investition in unsere Vortragsreihe Critical Conversations, um vielfältigen Stimmen Gehör zu verschaffen

110+ Millionen US-Dollar

Aufwendungen für Lieferanten, die sich mit einer Zertifizierung nachweislich für Vielfalt einsetzen und die unsere jährlichen Ziele regelmäßig übertreffen.

76 % – Vielfalt bei US-Praktikanten

Unsere Praktikanten sind im Jahr 2021 zu 76 % Asiaten, Schwarze, Latinos und Frauen in MINT-Fächern oder stammen aus allen Teilen der Welt.

33 %

Frauen in Top-Führungspositionen

54,5 %

Frauen im Steelcase-Vorstand

Lernen + Zukunft der Arbeit

Unser Ansatz

Wir sind davon überzeugt, dass Lernen ein lebenslanger Prozess ist und dass unsere Mitarbeiter die Fähigkeit haben, ihre Kompetenzen und Denkweisen weiterzuentwickeln, um so den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Als Unternehmen wollen wir nicht damit aufhören, kontinuierlich zu lernen und Talente, Teams und Einzelpersonen zu stärken, sodass wir die größtmögliche Wirkung erzielen und zusammen mit den Mitarbeitern unser ganzes Potenzial ausschöpfen können.

Ziele

Etablieren einer Kultur des kontinuierlichen Lernens

Aufstellen von Programmen, die Menschen und Ziele verbinden

20 % Zuwachs bei der Nutzung von Lernangeboten

Mehr Zugehörigkeitsgefühl in den Communitys

Im Rahmen unserer Lerninitiativen und -programme sorgen wir für mehr Gemeinschaftsgefühl, um das Lernen im Arbeitsalltag zu vereinfachen. In allen unseren Action-Learning-Programmen werden Rahmen für unmittelbare Ziele gesteckt.

Wachstumsimpulse setzen – durch unsere Lernprogramme und -möglichkeiten sowie durch das Bereitstellen von Förderstrukturen und Instrumenten, die individuelle Lernbedürfnisse berücksichtigen.

20 % mehr Impact Coachings in diesem Jahr

Neue Arten des Lernens

Einführung von sechs neuen Lern-Pilotprojekten mit dem ausdrücklichen Ziel, Menschen und Ziele einander näherzubringen

54.342 Kurse

Steelcase-Mitarbeiter absolvierten mithilfe unserer Lernpartner 54.342 Kurse.

Learning Lab: Fit für dir Zukunft

Verdreifachung der Zahl der Lernenden, die sich mit Zukunftsfragen befassen – mehr als 400 Mitarbeiter weltweit haben teilgenommen

Wohlbefinden

Unser Ansatz

Steelcase fördert die sechs Dimensionen des Wohlbefindens – mithilfe der Unternehmenskultur und -grundsätze sowie durch unterschiedlichste Mittel, die die körperliche, emotionale und kognitive Gesundheit der Mitarbeiter stärken. Wir sind überzeugt davon, dass die Menschen auf diese Weise am besten in der Lage sind, ihr ganzes Potenzial zu entfalten.

DIMENSIONEN DES WOHLBEFINDENS

Optimismus: Kreativität und Innovation beflügeln

Achtsamkeit: richtig bei der Sache sein

Authentizität: man selbst sein

Zugehörigkeit: sich mit den anderen vernetzen

Bedeutsamkeit: über ein Gefühl der Sinnhaftigkeit verfügen

Vitalität: aufgeschlossen und tatkräftig sein

Steelcase bietet seinen Mitarbeitern kostenlose Kurse rund um das Thema Wohlbefinden. Dazu zählen virtuelle Gesundheitsangebote, Fitnessstudios vor Ort, Sucht-, Diät- und Ernährungsberatungen, die Unterstützung beim Einholen von Zweitmeinungen sowie psychologische Hilfe und Gesundheitscoachings. Darüber hinaus bestehen Disease-Management-Angebote, die die Mitarbeiter bei der Bewältigung chronischer Krankheiten unterstützen und ihre Lebensqualität verbessern.

Umfassende Maßnahmen zur Verletzungsprävention helfen uns, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, während uns die OSHA Record Keeping Guidelines bei der globalen Berichterstattung unterstützen.

7 % im Durchschnitt

weltweite Fluktuationsrate von Mitarbeitern

14,4%

Mitarbeiter, die das in den USA angebotene Employee Assistance Program (EAP) nutzen

Steelcase identifiziert proaktiv Verbesserungsmöglichkeiten und begleitet dann die entsprechenden Maßnahmen.

3707

durchgeführte Untersuchungen

2923

Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert

2300

überarbeitete Verbesserungsmöglichkeiten

Ziele für den Bereich Sicherheit

Entwicklung und Ausbau einer Kultur des Wohlbefindens, der Gesundheit und der Sicherheit

Fortführung des Programms Job Safety Analysis (JSA) – mit dem Ziel, Risiken zu ermitteln und potenzielle arbeitsplatzbezogene Gefahren zu beschreiben. Wir führen regelmäßige Überprüfungen der JSA-Performance durch und übermitteln die Daten an ein Lean-Management-System (LMS), um auf diese Weise einer umfassenden Rechenschaftspflicht nachzukommen und zudem Möglichkeiten für fortlaufende Verbesserungen zu finden. Hinzu kommt die jährliche Erfassung von Verletzungen und Krankheitsvorfällen.

Steelcase-Mitarbeiter können alle arbeitsplatzbezogenen Verdachtsfälle und Beschwerden im Rahmen einer Open Door Policy melden oder sich anonym an eine Integrity Helpline wenden. Ein globales Meldeverfahren erfasst alle sicherheitsrelevanten Vorfälle.

Ziele für den Bereich Wohlbefinden

Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu allen Services rund um das Thema Wohlbefinden

Etablierung eines integrativen Programms für mehr Wohlbefinden auf Grundlage folgender fünf Säulen:

1. Emotionale Gesundheit
2. Karrierechancen
3. Soziale Gesundheit
4. Finanzielle Gesundheit
5. Körperliche Gesundheit

Mitarbeiter aller Standorte sollen leicht auf das Employee Assistance Program zugreifen können.

Gleichberechtigter Zugang zu Wissen und Dienstleistungen im Sinne ganzheitlicher Angebote für alle Mitarbeiter

Ermitteln und Vernetzen von Wellbeing Champions auf der ganzen Welt

Förderung einer Kultur des Wohlbefindens für sich selbst und andere

Erste-Hilfe-Schulungen für die psychische Gesundheit

Förderung eines integrativen Führungsverhaltens

15 %

Fast 15 % unserer gesamten weltweiten Belegschaft wird durch formelle Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse und Komitees für vertreten, die unsere Mitarbeiter im Rahmen von Programmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz überwachen und beraten.

Arbeitsbezogene Verletzungsraten

Gesamtzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle pro 100 Mitarbeiter¹

2018	2019	2020
1,97	2,19	1,51

Gesunde Kultur

Steelcase verfügt über eine Kultur der Integrität und der Beachtung von Grundwerten, die eigenverantwortliche, dezentrale Entscheidungen fördert. Wenn Menschen sich wertgeschätzt fühlen und einander vertrauen, dann treffen sie gute Entscheidungen für das Unternehmen und seine Stakeholder.

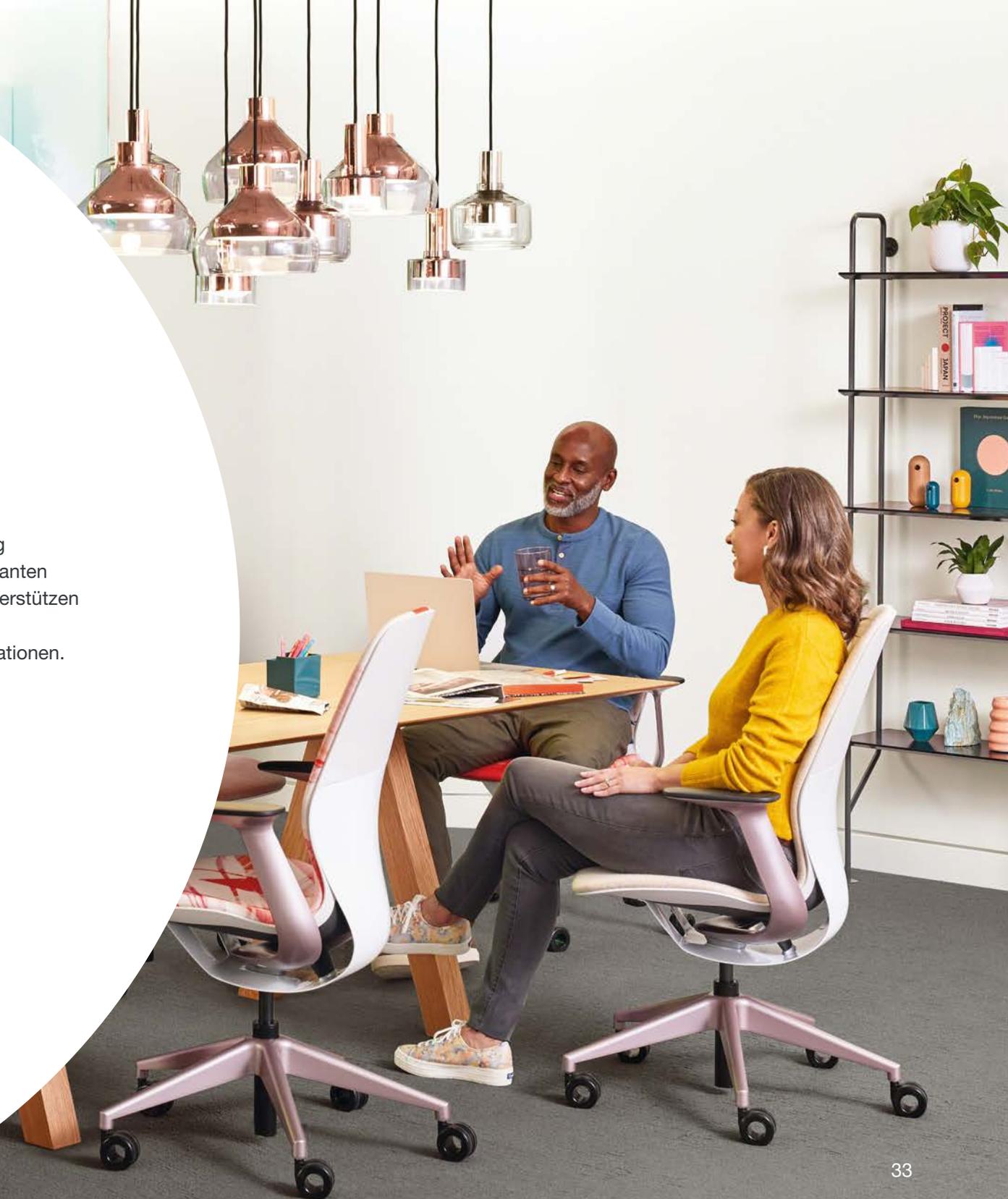
Eigenverantwortliche, dezentrale Entscheidungen

Unser Ansatz

Grundlage unseres Selbstverständnisses ist der umfassende gemeinsame Einsatz für unsere Grundwerte. Diese Werte beflügeln die Menschen, bestimmen unsere Art, Geschäfte zu führen, und unterstützen dezentrale Entscheidungsprozesse.

Entscheidungen werden am besten von den Mitarbeitern mit der größten Fachkenntnis getroffen, die außerdem unsere Überzeugung unterstützen, im Unternehmen eine Kraft für das Gute zu sehen. Das Vertrauen und die Möglichkeit für dezentrale, eigenverantwortliche Entscheidungsprozesse geben unseren Mitarbeitern Raum, sich zu entfalten. Zugleich entsteht eine tiefe Verbundenheit mit unseren Zielen und Werten, die dazu beiträgt, unser Engagement für Integrität, unsere Authentizität und das Vertrauen, das unsere Partner in uns setzen, zu stärken.

Wir übertragen die Entscheidungsverantwortung jenen Mitarbeitern, die am besten über die relevanten Umstände und Daten Bescheid wissen, und unterstützen sie durch regelmäßige Weiterbildungen und den ungehinderten Zugang zu Unternehmensinformationen. Aus der Praxis wissen wir, dass dies dazu führt, dass Entscheidungen sachgerecht und zeitnah getroffen werden.



Ziele

Entscheidungsfindungen im richtigen Maß fördern

Mitarbeitern vertrauen und ausdrücklich dazu ermutigen, ethische, wertorientierte Entscheidungen zu treffen

Untersuchung von Möglichkeiten für Verbesserungen bei der Aufgabenübertragung und Mitarbeiterbeteiligung unter Verwendung der Inhalte der Denison Culture Assessment Survey

Positive Leistungen öffentlich würdigen

Einzelne Mitarbeiter für ihre ethischen, wertorientierten Entscheidungen würdigen und ehren

Strategie-Jam-Session

Um eigenverantwortliche, dezentrale Entscheidungsprozesse zu unterstützen, veranstaltete Steelcase ein 36-stündiges virtuelles Meeting für das gesamte Unternehmen. Durch die lange Dauer war sichergestellt, dass sich alle Mitarbeiter mit den Steelcase-Strategien vertraut machen und sich mit den Führungskräften über die unterschiedlichsten Themen und Fragen austauschen konnten.

63 %

Empowerment Score in der Denison Culture Assessment Survey für die Bereiche Mission, Anpassungsfähigkeit, Beteiligung und Konsistenz. Die Ergebnisse sind zwar besser als die von 74 % der 1000 Vergleichsunternehmen, bieten aber noch immer Raum für Verbesserungen.

Im Geschäftsjahr 2021 führte Steelcase 30 Folgegespräche mit den Befragten, um ihre Antworten weiter zu untersuchen.

Führungskräfte + Teams

Unser Ansatz

Steelcase-Führungskräfte spielen bei der Pflege unserer Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle. Unsere Grundsätze unterstützen empathische Führungskräfte sowie Maßnahmen, die mit unseren Grundwerten im Einklang stehen.

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter unser wichtigstes Kapital sind. Wir investieren in sie, indem wir ihnen wettbewerbsfähige Vergütungen und Sozialleistungen bieten, sie durch jährliche Bonuszahlungen am Gewinn beteiligen und sie durch Fortbildungen und Schulungsprogramme in ihrer beruflichen Entwicklung fördern. Außerdem stellen wir ihnen inspirierende und motivierende Arbeitsorte zur Verfügung, wertschätzen ihre Erfolge und bieten eine Reihe von Services, die ihr körperliches, emotionales, kognitives und finanzielles Wohlbefinden fördern.

Ziele

Führungskräfte stärken, um durch gemeinsame Ziele eine Gemeinschaft zu kultivieren

Ausarbeitung von Programmen, die die Führungskräfte bei der Ausbildung gemeinsamer Ziele und eines Gemeinschaftssinns unterstützen

Erprobung und Einführung des Programms Leading the Way, um Führungskräfte dabei zu unterstützen, die Steelcase Leadership Pillars in den Arbeitsalltag einzubetten

Aufbau einer Kultur der Zusammenarbeit und gegenseitigen Wechselbeziehungen

Durchführung eines Pilotprojekts für Peer-to-Peer-Coaching mit Führungskräften (als Teil des Leadership Lab)

Steelcase Leadership Pillars

*starke Teams ausbilden
gemeinsam Ziele setzen
Klarheit schaffen
Resilienz stärken
Ergebnisse liefern*

38 % der Führungskräfte weltweit

nahmen im Leadership Lab an den Workshops zur Stärkung der Resilienz teil

Führungskräfte-Community

Wir haben einen virtuellen Social Space und eine Blogserie eingerichtet, in denen Führungskräfte sich austauschen und gegenseitig unterstützen können.

Kultur des Vertrauens + Integrität

Unser Ansatz

Steelcase hat es sich zum Ziel gesetzt, in allen seinen Betrieben weltweit höchste ethische Standards zu erfüllen. Wir wollen nicht nur das Richtige tun, sondern das Beste. Und alle, mit denen wir in Kontakt treten – Kunden, Fachhändler und sogar Mitbewerber – sollen wissen, dass wir auf diese Weise Geschäfte machen.

Ziele im Bereich der Geschäftsethik

erweiterte Auswertung der Integrity Helpline und damit verbundener Berichte

Erfassung verhinderter ethischer Verstöße („Beinahe-Verstöße“)

Stärkung des Bewusstseins der Mitarbeiter für die Einhaltung der Grundwerte

Compliance + Korruptionsbekämpfung

Verbesserung der Compliance-Schulungsprogramme

Einrichtung eines Kontrollsystems für ESG-Daten und Unternehmensrichtlinien

Ziele im Bereich Risikomanagement

Weiterentwicklung des Risikomanagementprozesses im Unternehmen

Verbesserungen bei der Überprüfung von Drittparteien

Ziele im Bereich Vorstandsstruktur + Unternehmensführung

Berücksichtigung von Best Practices für börsennotierte Unternehmen

Berücksichtigung von Best Practices für ESG

Ziele im Bereich externe Evaluierungen + Benchmarking

schrittweise Verbesserung der ESG- und Compliance- Programme

Bewertung der Gesundheit unserer Unternehmenskultur

Erfolge

Wir werden uns weiterhin mit der zunehmenden Zahl externer ESG-Bewertungen und -Ratings beschäftigen und diese auch nutzen. Deren Erfassungsbereiche und Methoden variieren zwar noch immer, dennoch haben wir im vergangenen Jahr große Fortschritte bei der Verbesserung unserer Performances und Offenlegungen gemacht, was sich auch in den guten Ergebnissen niederschlägt.



Steelcase lag weltweit im 95. Perzentil.

Bewertung erhalten im Mai 2021



Steelcase lag unter den besten 25 % der Unternehmen seiner Branche.¹

durchgeführt von MSCI ESG Analyse, Stand: September 2020

¹ Erklärung zum Haftungsausschluss: Die Verwendung von Daten der MSCI ESG Research LLC oder ihrer Tochtergesellschaften („MSCI“) durch Steelcase sowie die Verwendung von MSCI-Logos, Warenzeichen, Dienstleistungsmarken oder Indexnamen stellen keine Förderung, Befürwortung, Empfehlung oder Werbung für Steelcase durch MSCI dar. Die MSCI-Services und -Daten sind Eigentum von MSCI oder deren Informationsanbietern und werden ohne Gewähr bereitgestellt. MSCI-Namen und -Logos sind Warenzeichen oder Dienstleistungsmarken von MSCI.



Bewertung erhalten im Dezember 2020

Steelcase gehört zu den besten 1 % aller Unternehmen weltweit.²



Bewertung erhalten im Juli 2020

Steelcase wurde in seiner Branche am besten bewertet und gehört branchenübergreifend zu den drei besten Unternehmen weltweit.



Steelcase erhielt den höchstmöglichen ISS QualityScore in den Bereichen Soziales und Umwelt.



² Copyright ©2021 Sustainalytics. Alle Rechte vorbehalten. Die vorliegende Publikation enthält Informationen, die von Sustainalytics (www.sustainalytics.com) entwickelt wurden. Diese Informationen und Daten sind Eigentum von Sustainalytics und/oder seinen Drittanbietern (Third Party Data) und werden ausschließlich zu Informationszwecken bereitgestellt. Sie stellen weder eine Befürwortung eines Produkts oder Projekts noch eine Anlageberatung dar und es wird nicht garantiert, dass sie vollständig, aktuell, genau oder für einen bestimmten Zweck geeignet sind. Ihre Nutzung unterliegt den unter <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers> verfügbaren Bedingungen.

93 % der Führungskräfte haben die Schulung zur Prävention von Belästigungen vollständig abgeschlossen.

Nach ihrem Launch im November 2020 und seit der Einführung für alle Mitarbeiter im März 2021 haben 93 % der Teilnehmer diese Schulung vollständig abgeschlossen.

Veröffentlichung neuer Richtlinien zum Schutz der Rechte aller Menschen

globale Richtlinie zu Menschen- und Arbeitsrechten
Anti-Sklaverei-Richtlinie
Anti-Bestechungs-Richtlinie
Anti-Phishing-Richtlinie

66 % abgeschlossen

neue globale Schulung zur Datensicherheit

82 % abgeschlossen

Umfrage zu Interessenkonflikten

Verantwortungsvolle Beschaffungsstrategien

Unser Ansatz

Steelcase setzt auf starke Lieferantenbeziehungen, die auf Integrität und Vertrauen basieren. Wir arbeiten eng mit unseren Partnern zusammen, um eine reibungslose, flexible Lieferkette aufzubauen, die uns bei der Berücksichtigung der sich wandelnden Kundenbedürfnisse unterstützt.

Von unseren Partnern erwarten wir die Einhaltung höchster Sicherheits-, Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards. Globale Standards zur Unternehmensführung, zu Menschenrechten, Arbeitsmethoden und Umweltschutzmaßnahmen sowie zu unserem gesellschaftlichen Engagement sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten verankert. Lieferanten werden mithilfe von Fragebögen und Vor-Ort-Besuchen bewertet.

Ziele

Kooperationsmöglichkeiten schaffen, die ein Wachstum für alle ermöglichen

Einbindung der Mitglieder des Lieferantenbeirats in alle ESG-Themen, um so sicherzustellen, dass Fortschritte in ihren Unternehmen in den Vordergrund gerückt werden und dass ESG auf ihren Treffen stets auf der Tagesordnung stehen

Veranstaltung von 3-4 Lieferantenforen pro Jahr für einen intensiven Informationsaustausch

Betriebsabläufe in unserer Lieferkette müssen mit den Grundwerten von Steelcase übereinstimmen

Erreichen von 95 % Compliance für Direkt- und Fertigwarenlieferanten in Nord- und Südamerika sowie Zustimmung zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex

93,8 %

direkte Ausgaben der Lieferanten unter Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten

86,5 %

indirekte Ausgaben der Lieferanten unter Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten

98,5 %

der Lieferanten verfügen über eine Bewertung ihrer Corporate Social Responsibility (CSR)

Global Reporting Initiative (GRI) Index

General Disclosures

Organizational Profile

102-1	Name of the organization	Steelcase Inc.
102-2	Activities, brands, products, and services	2021 Annual Report pp. 1-4
102-3	Location of headquarters	Grand Rapids, Michigan, United States of America
102-4	Location of operations	2021 Annual Report, Manufacturing and Logistics p. 4
102-5	Ownership and legal form	Steelcase Inc. (SCS) is a publicly traded company listed on the New York Stock Exchange
102-6	Markets served	2021 Annual Report pp. 1-4
102-7	Scale of the organization	2021 Annual Report, Item 1, pp.1-7
102-8	Information on employees and other workers	2021 Annual Report, Employees p. 6

General Disclosures

Organizational Profile Cont.

102-9	Supply chain	<u>2021 Annual Report, Item 1, pp.1-7</u>
102-10	Values, principles, standards, and norms of behavior	<u>2021 Annual Report, "To our shareholders" letter</u>
102-11	Precautionary Principle or approach	Steelcase takes a precautionary approach toward environmental management. We follow insights gained from decades of research, leverage partnerships with leading companies and organizations, and our experiences and feedback from customers, giving us valuable guidance and perspective. It is for these and many other reasons we have taken a leading role in finding creative and responsible ways to operate and design products and applications.

General Disclosures

Organizational Profile Cont.

102-12	External initiatives (endorsements or participation)	<p> AFNOR NF Environment certification program Ashoka BIFMA level® certification program Blue Angel certification program Carbon Disclosure Project (CDP) CEO Action for Diversity + Inclusion Chief Executives for Corporate Purpose China Environmental Labeling Product Civic 50 Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) FEMB level certification program Fitwell certification Forestry Stewardship Council (FSC) Chain of Custody certification Furntech-AFRDI Green Tick Global Reporting Initiative (GRI) Healthier Hospitals Initiative ISO 14001 LEED® certification program Living Products 50 OEKO-TEX® certification program OHSAS 18001 Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) SCS Indoor Advantage™ certification program Sustainable Research Group World 50 U.S. EPA Green Power Partnership United Nations Global Compact WELL certification program </p>
--------	---	--

General Disclosures

Organizational Profile Cont.

102-13	Membership of associations	Business Climate Leaders Business Europe Business and Institutional Furniture Manufacturing Association (BIFMA) Business Leaders For Michigan The Business Roundtable Central Association of German Wood Industries Ellen MacArthur Foundation Experience Grand Rapids Grand Rapids Area Chamber of Commerce Grand Rapids Community College Grand Rapids Public School Student Advancement Foundation Green Chemistry & Commerce Council Inforum West Michigan Michigan Diversity Counsel (MiDiCo) Michigan Manufacturing Association Michigan Chamber of Commerce Michigan Minority Supplier Development Council National Gay Lesbian Chamber of Commerce National Minority Supplier Development Council National Veteran-Owned Business Association Nationswell
--------	-----------------------------------	---

General Disclosures

Organizational Profile Cont.

102-13

Membership of associations

Small Business Administration
Sustainable Chemistry Alliance
Talent 2025
Techo
The Aspen Institute
The Conference Board
The Right Place
UIMM La Fabrique de l'Avenir (France)
United Way
University Prep Academy
VetBiz Central
We Are Still In
West Michigan Center for Arts & Technology (WMCAT)
West Michigan Environmental Action Council (WMEAC)
West Michigan Project One
West Michigan Sustainable Business Forum (WMSBF)
World Affairs Council

General Disclosures

Strategy

102-14	Statement from senior decision-maker	Impact Report 2021, Welcome from Jim Keane, p. 3
102-15	Key impacts, risks, and opportunities	<u>2021 Annual Report, pp.8-14</u>

Ethics + Integrity

102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	<u>2021 Annual Report, p. 4</u> Impact Report 2021, Our Commitment + Core Values, p. 4
--------	--	---

General Disclosures

Ethics + Integrity Cont.

102-17

Mechanisms for advice and concerns about ethics

Steelcase prides itself on maintaining an open, empathetic leadership organization. The Open Door policy has allowed for any employee to seek redress with more senior management. We have also adopted in our corporate code of conduct, the Global Business Standards (GBS), mechanisms for reporting on issues of concern. The GBS encourages employees to take their concerns to their manager or team leader. If that person is unable to help, or if this is inappropriate based on the concern, employees can use the Open Door policy to go to a more senior person. If they are concerned about going to management, the employee can use the Integrity Helpline. The Helpline is managed by an external vendor so employees can confidentially, and anonymously if they choose, speak out on situations raising legal, safety, environmental or other concerns at work. Every effort is made to keep this service confidential. The consultant employees speak with is not a Steelcase employee, no recording devices are used and, except where local law precludes anonymous reporting, employees are not required to give their name. If an employee chooses to file a report, they will be given a tracking number to check on the status of the report. Legal and Internal Audit follow up on every report.

Corporate Compliance Policies: <https://www.steelcase.com/corporate-compliance-policies/>

General Disclosures

Governance

102-18	Governance structure	<u>Corporate Governance Overview</u>
--------	----------------------	--

Stakeholder Engagement

102-40	List of stakeholder groups	Impact Report 2021, ESG Materiality Overview, p. 13-14
102-41	Collective bargaining agreements	<u>2021 Annual Report, <i>Employees</i>, p. 6</u>
102-42	Identifying and selecting stakeholders	Impact Report 2021, ESG Materiality Overview, p. 13-14
102-43	Approach to stakeholder engagement	Impact Report 2021, ESG Materiality Overview, p. 13-14
102-44	Key topics and concerns raised	Impact Report 2021, ESG Materiality Overview, p. 13-14

General Disclosures

Reporting Practice

102-45	Entities included in the consolidated financial statements	<u>2021 Annual Report</u>
102-46	Defining report content and topic boundaries	Impact Report 2021, ESG Disclosure Practices, p. 10
102-47	List of material topics	Impact Report 2021, ESG Materiality Overview, p. 13-14
102-48	Restatements of information	There are no restatements of information provided in previous reports.
102-49	Changes in reporting	No significant changes.
102-50	Reporting period	Impact Report 2021, ESG Disclosure Practices, p. 10
102-51	Date of most recent report	Impact Report 2021, ESG Disclosure Practices, p. 10

General Disclosures

Reporting Practice Cont.

102-52	Reporting cycle	Impact Report 2021, ESG Disclosure Practices, p. 10-12
102-53	Contact point for questions regarding the report	sustainability@steelcase.com
102-54	Claims of reporting in accordance to the GRI Standards	Impact Report 2021, ESG Disclosure Practices, p. 10-12
102-55	GRI content index	Global Reporting Initiative Index 2021, p. 39-76
102-56	External assurance	Impact Report 2021, ESG Disclosure Practices, p. 10-12

General Disclosures

Business Ethics

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy Culture
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy Culture
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy Culture
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	<p>Globally, all salaried and hourly employees are required to complete policy and compliance training regarding our Global Business Standards (GBS). We have updated our GBS course materials and provide online training for GBS, Conflict of Interest and the Integrity Helpline. In addition, Foreign Corrupt Practices Act training is provided annually for sales and other employees where applicable. We have adopted a new Anti-Bribery, Anti-Corruption policy and will be conducting training with relevant employees.</p> <p>Impact Report 2021, Healthy Culture</p>
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	<p>We have not had any confirmed acts of corruption that were material or raised issues that required contacting government officials.</p> <p>Impact Report 2021, Healthy Culture</p>

Topic-Specific Standards

Sustainable Product Design

SASB

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy Planet	CG-BF-250a.1, CG-BF-250a.2 (for reference Management of Chemicals in Products)
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy Planet	
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy Planet	
301-1	Materials used by weight or volume	Some of the key materials Steelcase uses in products include steel, petroleum-based products, aluminum, other metals, wood, particleboard and other materials and components. Due to the complexity of manufacturing Steelcase products, material weight and volume vary significantly by product type and options selected. Steelcase calculates materials used by products on an individual basis.	
301-2	Recycled input materials used	Impact Report 2021, Healthy Planet	

Topic-Specific Standards

Circular Economy + Product End of Use

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy Planet
301-3	Reclaimed products and their packaging materials	Impact Report 2021, Healthy Planet

SASB

CG-BF-410a.1, CG-BF-410a.2 (for reference, Product Lifecycle Environmental Impacts)

Topic-Specific Standards

Climate Change

SASB

Energy Management in
Manufacturing
CG-BF-130a.1

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy Planet

Topic-Specific Standards

Climate Change Cont.

SASB

Energy Management in Manufacturing
CG-BF-130a.1

302-1

Energy consumption within the organization

Steelcase shares in-depth information related to our energy usage and greenhouse gas emissions in our annual CDP submission. Please see our 2021 CDP response.

Total Energy consumed within the organization	FY21 (MWh)
Diesel	5,799.50
Electric Power	120073.895
Gasoline (Petrol)	236.18
Jet Fuel (Jet A or A-1)	2387.50
Liquefied Petroleum Gas (LPG)	959.23
Natural Gas	166,990.60
Propane	1,158.55
Coal	0.00
Grand Total	297,605.46

Topic-Specific Standards

Climate Change Cont.

SASB

Energy Management in Manufacturing
CG-BF-130a.1

302-2

Energy consumption outside the organization

Steelcase shares in-depth information related to our energy usage and greenhouse gas emissions in our annual CDP submission. Please see our 2021 CDP response.

Total Energy consumed outside the organization (upstream and downstream leased assets only)	FY21 (MWh)
Electric Power	29,248.23
Gasoline (Petrol)	0
Jet Fuel (Jet A or A-1)	0.00
Liquefied Petroleum Gas (LPG)	0.00
Natural Gas	21928.8366
Propane	0.00
Diesel	0.00
Coal	0.00
Grand Total	51,177.07

Topic-Specific Standards

Climate Change Cont.

SASB

Energy Management in Manufacturing
CG-BF-130a.1

305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions

Steelcase shares in-depth information related to our energy usage and greenhouse gas emissions in our annual CDP submission. Please see our 2021 CDP response.

	FY21 (mtCO2e)
Scope 1 Emissions (mtCO2e)	32,764
Scope 2 Emissions (mtCO2e)	57,652
Location based Scope 1+2 Emissions	90,415
Market based Scope 1+2 Emissions	32,764

Topic-Specific Standards
Climate Change Cont.

SASB

Energy Management in Manufacturing
CG-BF-130a.1

305-2 **Energy indirect (Scope 2) GHG emissions**

Steelcase shares in-depth information related to our energy usage and greenhouse gas emissions in our annual CDP submission. Please see our 2021 CDP response.

	FY21 (mtCO2e)
Scope 1 Emissions (mtCO2e)	32,764
Scope 2 Emissions (mtCO2e)	57,652
Location based Scope 1+2 Emissions	90,415
Market based Scope 1+2 Emissions	32,764

Topic-Specific Standards

Climate Change Cont.

SASB

Energy Management in
Manufacturing
CG-BF-130a.1

305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions

Steelcase shares in-depth information related to our energy usage and greenhouse gas emissions in our annual CDP submission. Please see our 2021 CDP response.

	FY21 (mtCO2e)
Purchased goods and services	425,991
Capital goods	4563451%
Fuel and energy related activities	19716.74
Upstream transportation and distribution	52431.09378
Waste generated in operations	5820.3098
Business travel	869.9075586
Employee commuting	12750
Upstream leased assets	13615.043
Downstream transportation and distribution	N/A
Processing of sold products	N/A
Use of sold products	N/A
End of life sold products	30864.7754
Downstream leased assets	57.312

Topic-Specific Standards
Climate Change Cont.

SASB

Energy Management in Manufacturing
CG-BF-130a.1

305-3 **Other indirect (Scope 3) GHG emissions cont.**

Steelcase shares in-depth information related to our energy usage and greenhouse gas emissions in our annual CDP submission. Please see our 2021 CDP response.

	FY21 (mtCO2e)
Franchises	N/A
Investments	N/A
Total scope 3 Emissions (mtCO2e)	607,751

Topic-Specific Standards

Waste Management

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy Planet
MA 306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	Impact Report 2021, Healthy Planet
MA 306-2	Management of significant waste-related impacts	Impact Report 2021, Healthy Planet

Topic-Specific Standards

Waste Management Cont.

306-3

Waste generated

The FY21 total waste generated is 30,053.29 tons.

Waste by Type	Disposal Method	Fiscal Year 2021 (tons)
Trash incineration	Incinerated	388.76
Sawdust incineration	Incinerated	671.73
Wood incineration	Incinerated	7042.63
Steel Recycled	Recycled	7884.02
Non-steel recycled	Recycled	8942.6
Powder Recycled	Recycled	620.78
Composting	Composting	115.86
Trash landfilled	Landfilled	2699.95
Coal Ash	Landfilled	38.75
Hazardous and Oil	Landfilled	46.37
Sawdust landfilled	Landfilled	672.97
Wood landfilled	Landfilled	673.18
Other Non Haz Waste incinerated	Incinerated	163.42
Hazardous waste incinerated	Incinerated	26.07
Other Non Haz Waste Landfilled	Landfilled	66.2

Topic-Specific Standards

Diversity, Equity & Inclusion

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy People
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy People
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy People
405-1	Diversity of governance bodies and employees	<p>Total average age of all employees:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Global: 41.32 • Americas: 42.02 • Asia: 37.01 • EMEA: 41.69 <p>Total gender breakdown globally:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Male: 64% • Female: 36% <p>Estimated U.S. minority breakdown:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salaried: 13% • Hourly: 43% • All U.S.: 27% <p>Impact Report 2021, Healthy People</p>

Topic-Specific Standards

Diversity, Equity & Inclusion Cont.

405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Steelcase routinely assesses discrepancies in compensation with the intent of meeting both legal requirements and corporate values regarding equal pay.
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	<p>Steelcase takes seriously its commitment to maintaining workplaces compliant with applicable anti-discrimination laws and free from any type of discrimination. All Steelcase employees are expected to follow Steelcase Core Values and Global Business Standards which include commitments to treating all people with dignity and respect and creating a culture of inclusion and non-discrimination. We have a robust investigation process co-owned by our Corporate Compliance Officer, our Director of Internal Audit, our Chief Administrative Officer and General Counsel and our VP, Global Talent and their teams and report any allegations periodically to our Audit Committee of the Board of Directors. In FY21, Steelcase had no material issues occur related to incidents of discrimination or corrective actions taken. However, we take every claim elevated by an employee through both formal and informal channels very seriously. Learn more about our anti-harassment policy and measures to ensure confidentiality is maintained.</p> <p>Corporate Compliance Policies link: https://www.steelcase.com/corporate-compliance-policies/</p>

Topic-Specific Standards

Employee Wellbeing

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy People
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy People
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy People
403-1	Occupational health and safety management system	<p>Steelcase has a global comprehensive occupational health and safety management system. The system has been implemented to achieve legal requirements and standards that are best practices in health and safety. The system and protocols we developed are based on recognized risk management and legal guidelines. We use a Job Safety Analysis (JSA) tool to anticipate, recognize, and prevent hazards.</p> <p>All associates such as hourly, salary, union/nonunion are required to follow our occupational health and safety management system. At this time, all employees are required to follow health and safety guidelines. We believe our people are one of our greatest assets and, as such, safety is paramount. It's part of our culture for our company to excel. Our safety record, and our commitment to it, supports the development of our brand reputation. And although we've made significant progress over the past few years, we know that safety is a journey that never ends.</p> <p>Impact Report 2021, Healthy People</p>

Topic-Specific Standards

Employee Wellbeing Cont.

403-2 **Hazard identification, risk assessment, and incident investigation**

Steelcase has a comprehensive program to identify work-related hazards and assess risks on a routine and non-routine basis called Job Safety Analysis (JSA). The standard provides clear expectations and methods to anticipate, recognize, and control hazards in the workplace. A global team of occupational health and safety professionals lead the implementation and review of our JSA procedures.

Daily, weekly, monthly, quarterly, and annual reviews are conducted on our JSA performance management system. Any gaps found in the system are quickly identified and documented in our To-Do's accountability system. A specific person and date is set by which the process or JSA must be revised to continuously improve our system. A comprehensive accountability system for continuous improvement has been implemented at Steelcase called the Lean Management System (LMS).

Steelcase has an open-door policy to report any work-related hazard, hazardous situation and all other concerns of any nature. To ensure workers are protected against reprisal we have several tools for leaders and employees. Employees have the right to communicate and remove themselves from any work situation they believe could cause injury or illness. We have a comprehensive Steelcase employee handbook to explain how to report and how they are protected against harassment and retaliation for reporting a concern.

A description of the processes used to investigate work-related incidents, including the processes to identify hazards and assess risks relating to incidents are needed to determine corrective actions using the hierarchy of controls and improvements needed in the occupational health and safety management system.

Topic-Specific Standards

Employee Wellbeing Cont.

403-2 **Hazard identification, risk assessment, and incident investigation**

Steelcase has a global work-related incident reporting process that is outlined in the global accident investigation standard. A global health and safety discomfort report is used to report an incident. Once an incident is reported we use the accountability system called the Lean Management System (LMS) to identify when a hazard will be corrected and by whom, as outlined in the global corrective action procedure. To ensure corrective action is sustained we develop documented safety poke yokes. The leadership team and employees conduct safety walks in operations to validate these standards are being followed. All observations and corrective actions are documented in an electronic H&S auditing tool called Predictive Solutions. The tool is used globally and leverages data analytics to help us anticipate and prevent injuries before they happen.

403-3 **Occupational health services**

We have a Global Wellbeing Policy and Services that contribute to the identification and elimination of hazards and minimization of risks to employee total worker health. Steelcase has been a long-time leader in Total Worker Health (TWH) to ensure an employee's total wellbeing is considered along with providing a comprehensive list of services. We use leading and lagging indicators of occupational health services to ensure we're providing high quality experiences and resolving employee health concerns.

Topic-Specific Standards

Employee Wellbeing Cont.

403-4 **Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety**

Employee engagement and involvement in an occupational health and safety management system is critical to achieve world-class results. Further, we strive to build a cross-functional team to represent the health and safety team. We use the Lean Management System for addressing issues and holding people accountable to get things done. During our safety committee meetings all leading and lagging indicators of safety are reviewed to ensure we are pro-actively identifying and preventing hazards in the workplace.

Members on a joint health and safety committee are responsible for areas in the plant and are champions for safety within the facility. It is imperative that peers represent and challenge each other to continuously improve safety. They are responsible for promoting safety, reviewing data, listening to concerns, and providing feedback on how to continuously improve our safety culture. These teams meet weekly, biweekly, and at least once a month to review data and conduct safety inspections in the facility. All committee members have the authority to observe and identify opportunities to improve workplace conditions. We do not exclude or prevent workers from participating on a safety committee. Participation is voluntary.

Topic-Specific Standards

Employee Wellbeing Cont.

403-5 **Worker training on occupational health and safety**

Steelcase is committed to providing legally required safety training and behavioral-based safety training to employees to ensure world-class health and safety results. We train monthly on a diverse array of global health and safety topics such as environmental awareness, PPE, hearing conservation, emergency evacuation planning, fire extinguisher training, and much more.

403-6 **Promotion of worker health**

Steelcase provides several different avenues to help employees connect to wellbeing resources and improve their quality of life. Some examples include onsite nurses, healthcare carriers, vendor call centers, and other government programs that vary globally. In the United States, Steelcase offers numerous well-being programs and services at no cost to employees to help them address specific health risks. Those resources include – virtual health, addiction support, weight loss counseling, nutrition coaching, second opinion service, mental health counselling, and health coaching. Additionally, all carriers offer disease management built into their programs to help employees better manage their chronic disease.

Topic-Specific Standards

Employee Wellbeing Cont.

403-7 **Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships**

Steelcase has a comprehensive approach to preventing and mitigating occupational health and safety risk factors. On a daily and weekly basis globally, we conduct health assessments and predictive solutions, electronic safety observations and document opportunities to improve with owners and setting dates. On a monthly basis we review the proactive safety observations conducted and any discomforts, near misses, and/or injury data. Based on the leading and lagging data we develop corrective action plans to change with any emerging trends. On a quarterly basis we review the leading and lagging indicators of health and safety to ensure we have the proper corrective action and resources to resolve any unfavorable safety conditions or behaviors. On an annual basis we review the leading and lagging indicators of health and safety to ensure we continue to provide a world-class health and safety environment for our employees.

Topic-Specific Standards

Employee Wellbeing Cont.

403-9

Work-related injuries

No high-consequence work-related injuries to report. The top three leading cause of work-related injuries are lacerations, and sprains/strains. We combine our temporary workforce data with our total data provided, as required by OSHA.

A risk assessment is conducted and reviewed for each job at Steelcase. The hazards are identified and communicated through a Job Safety Analysis (JSA) posted on the machine. All employees must review job requirement and prove competency before performing the job. The Zone Leader observes and validates training with the employee.

Steelcase is continuously reviewing and implementing an engineering, administrative, and personal protective equipment hierarchy of controls to ensure a world-class safety environment for all employees. Rates have been calculated using 200,000 hours worked. Steelcase has not excluded any workers or disclosures of work-related incidents. Steelcase uses the OSHA Record Keeping guidelines to compile and report our data globally.

Topic-Specific Standards

Training & Development and Talent Retention + Digitization and the Future of Work

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy People
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy People
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy People
401-1	New employee hires and employee turnover	<p>Approximate total new hires worldwide: 2972</p> <p>Approximate turnover rates by region:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Americas: 8% • Asia: 9% • EMEA: 4% <p>Approximate turnover rates by gender:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Male: 7% • Female: 7% <p>Approximate turnover rates by generation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boomers: 8% • Gen X: 3% • Gen Y: 8% <p>Impact Report 2021, Healthy People</p>

Topic-Specific Standards

Training & Development and Talent Retention + Digitization and the Future of Work Cont.

404-1 **Average hours of training per year per employee**

Steelcase U has helps us reach audiences across the globe, promoting content that is valuable for our employees and our dealers.
Our employees completed 54,342 courses on Steelcase U.

Course types delivered:
E-Learning- 51270
ILT - Classroom- 2477
Webinar- 595

Steelcase and Dealer participation
Dealer- 21683
Steelcase- 32659

404-2 **Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs**

Learning Labs is a program that provides learning content at the tip of your fingers in a digital platform to support our employees with tools and frameworks that would help them reflect on their strengths and opportunity areas. This approach allowed us to make the most out of digital content for self-directed learning, all while having the support of a community.

The Learning Guild is a 9-month pilot program that brings deep, strategic learning offerings to teams and individuals who are ready to advance and reimagine their careers. The experience leverages edX courses, Learning Group expertise, and a team-based learning community to create a blended-learning experience.

Topic-Specific Standards

Responsible Procurement Practices

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy Culture
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy Culture
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy Culture
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	Globally 93.45% are screened using social criteria. We measure this by % spend under contract. We track and report this monthly.

Topic-Specific Standards

Consumer Health + Wellbeing

103-1	Explanation of the material topic and its boundary	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-2	The management approach and its components	Impact Report 2021, Healthy Planet
103-3	Evaluation of the management approach	Impact Report 2021, Healthy Planet
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	We cooperate fully with the agencies that regulate our business to ensure that it is compliant with applicable laws and regulations. In the current fiscal year, Steelcase had no material issues occur related to non-compliance with regulations or voluntary codes concerning the health and safety impacts of products or services.

We're setting
the bar higher.
Please join us.

Zukunftsgerichtete Aussagen

Von Zeit zu Zeit erläutert Steelcase in schriftlichen und mündlichen Erklärungen seine Erwartungen in Bezug auf künftige Ereignisse sowie seine Pläne und Ziele für künftige Tätigkeiten. In diesen zukunftsgerichteten Aussagen werden Ziele, Absichten und Erwartungen zu zukünftigen Trends, Plänen, Ereignissen, Geschäftsergebnissen oder Finanzlagen erörtert oder andere uns betreffende Informationen genannt, die sowohl auf den gegenwärtigen Einschätzungen des Managements und Annahmen des Unternehmens basieren als auch auf Informationen, die dem Unternehmen gegenwärtig zur Verfügung stehen. Zukunftsgerichtete Aussagen werden im Allgemeinen von Begriffen wie „annehmen“, „glauben“, „können“, „schätzen“, „erwarten“, „prognostizieren“, „beabsichtigen“, „vorhersagen“, „planen“, „anstreben“, „voraussichtlich“, „möglicherweise“, „wahrscheinlich“, „potenziell“ und ähnlichen Wörtern, Formulierungen oder Ausdrücken begleitet. Obwohl wir glauben, dass diese zukunftsgerichteten Aussagen begründet sind, basieren sie auf einer Reihe von Annahmen zu zukünftigen Gegebenheiten, von denen sich einige oder sogar alle letztlich als ungenau erweisen könnten. Zukunftsgerichtete Aussagen beinhalten eine Reihe von Risiken und Unsicherheiten, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen des Unternehmens abweichen, und zwar aufgrund, aber nicht nur wegen Faktoren wie z. B. wettbewerbsbezogene und allgemeine wirtschaftliche Verhältnisse im In- und Ausland; Terrorakte, Krieg, Regierungsmaßnahmen, Naturkatastrophen, Pandemien und andere Ereignisse höherer Gewalt; die COVID-19-Pandemie und die Maßnahmen, die von verschiedenen Regierungen und Dritten zur Bekämpfung der Pandemie ergriffen werden; Änderungen des rechtlichen und ordnungspolitischen Umfelds; Änderungen der Rohstoff-, Waren- und anderer Faktorkosten; Währungsschwankungen; Änderungen in der Kundennachfrage; sowie weitere Risiken und Unvorhersehbarkeiten, die im aktuellen Annual Report des Unternehmens auf Formular 10-K und in anderen Einreichungen bei der US-Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission) aufgeführt sind. Steelcase übernimmt keine Verpflichtung zur Aktualisierung, Berichtigung oder Erläuterung seiner zukunftsgerichteten Aussagen, sei es aufgrund neuer Informationen, zukünftiger Ereignisse oder aus anderen Gründen.

Steelcase®