



Steelcase

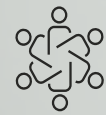



Nuestro camino hacia un futuro *mejor*

Nuestro mejor trabajo para los espacios
que todos compartimos empieza por diseñar un futuro mejor
para el bienestar de las personas y el planeta.

Hacerlo mejor es possible

Impact Report 2024

Qué podemos encontrar dentro: Nuestras áreas de impacto

					
Ayudamos a las comunidades a avanzar	Fomentamos la inclusión	Actuamos con integridad	Reducimos nuestra huella de carbono	Nuestro Diseño circular	Seleccionamos y utilizamos materiales de forma responsable
04	12	30	42	50	56
Nuestra Comunidad Better Futures está diseñada para ayudar a las comunidades a progresar mediante la acción colectiva. Descubre cómo nuestra Comunidad Better Futures fomenta el desarrollo de las personas y del planeta.	Estamos comprometidos con la creación de una cultura de inclusión donde todos los empleados sientan que forman parte de la organización. Descubre cómo nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión, nuestra práctica de diseño inclusivo, nuestros programas de bienestar integral y nuestra cultura de aprendizaje están cumpliendo con nuestro compromiso.	Vivir nuestros valores fundamentales es lo que nos impulsa hacia el éxito y la innovación. Descubre cómo estamos avanzando en: dar soporte a los líderes, desarrollar estrategias de escucha hacia los empleados y mejorar la ciberseguridad.	Descubre más sobre nuestro compromiso con un futuro de cero emisiones netas y cómo estamos trabajando para reducir nuestra huella de carbono a la vez que involucramos a nuestros proveedores en ese camino.	Tenemos en cuenta el ciclo de vida completo de los productos, desde las fases iniciales de diseño y desarrollo; y ofrecemos una red de servicios que dan soporte y facilitan la reutilización y reparación de los productos, dándole una segunda vida o ayudando a su reciclaje.	Nuestro marco de Diseño de Productos Sostenibles promueve la innovación. Descubre el contenido de nuestros productos, de manera transparente y con el reconocimiento mundial.

Carta de nuestra CEO

Vivimos un momento en el que las necesidades de las personas y del planeta deben ser lo más importante a la hora de tomar decisiones por parte de las organizaciones. En este momento de incertidumbre y disrupción, es más importante que nunca reconocer - como líderes mundiales en el sector de los espacios de trabajo - que nuestras decisiones marcan la diferencia. Hemos optado por ser ambiciosos y transformar nuestra organización para crear un futuro más sostenible, inclusivo y resiliente.

Nos hemos unido a organizaciones líderes en la lucha contra el cambio climático, comprometiéndonos con un futuro de cero emisiones netas para el año 2050. Estamos reduciendo nuestras emisiones de carbono y logramos un impacto aún mayor gracias a la colaboración con nuestros clientes, proveedores, concesionarios y socios. En nuestro camino hacia las cero emisiones netas, se están creando más oportunidades de innovar y estamos añadiendo valor para los clientes.

Aprovechamos las oportunidades para impulsar a las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Hemos aumentado nuestros esfuerzos por fomentar el bienestar de los empleados y crear un sentimiento de comunidad y pertenencia para que todos se sientan vistos, escuchados y valorados. Nuestras decisiones van más allá de un progreso gradual y se centran en diseñar nuevas estructuras y sistemas para crear un futuro mejor para las personas.

Nuestro Informe de 2024 detalla las medidas que hemos tomado este último año para sentar las bases de un futuro más resiliente. Entre ellas se incluyen:

- Trabajar con esos proveedores que generan la mayoría de nuestras emisiones de carbono (60%) para que se comprometan a reducirlas.
- Ofrecer versiones CarbonNeutral® de nuestras sillas de trabajo y mesas regulables en altura más populares.

- Nuestra comunidad Better Futures está creciendo, y ha organizado el primer Better Is Possible Design Challenge, concurso anual de diseño, con participantes en 11 ciudades de todo el mundo.
- Darle voz a los empleados a través de nuestra encuesta cultural y aumentar el número de Grupos de Inclusión dentro de la organización.

Estamos orgullosos de los compromisos, las alianzas y los avances que nos impulsan en esta época de transformación. Sólo a través de la acción colectiva podemos crear un cambio duradero y diseñar un futuro mejor para el bienestar de las personas y del planeta.

Hacerlo mejor es posible.

Sara Armbruster



Sara Armbruster
Presidente y CEO

Un futuro *mejor* para las personas

Mejoramos para las personas, construyendo comunidad y pertenencia, con un acceso equitativo a las oportunidades en el lugar de trabajo y en el mundo.



Ayudamos a las comunidades
a avanzar



Fomentamos la inclusión



Actuamos con integridad



Ayudamos a las comunidades a avanzar

Nuestra Comunidad Better Futures es una red de agentes / personas que exploran nuevos enfoques en materia de equidad, educación y medio ambiente.



Comunidad Better Futures

Nuestra comunidad Better Futures se basa en la colaboración. Estamos comprometidos con conectar a una creciente comunidad global de agentes de cambio que trabajan juntos para aprender, compartir y marcar la diferencia en sus comunidades locales.



“A través de nuestra Comunidad Better Futures, creamos entornos de aprendizaje compartido para poder abordar mejor los problemas sociales. Solo cuando trabajamos juntos podemos lograr realmente una diferencia positiva.”



Kim Koeman
Directora de Innovación Social

Nuestra comunidad Better Futures ha sido diseñada para ayudar a las comunidades a progresar a través de la acción colectiva.

Nos asociamos con organizaciones de todo el mundo y trabajamos para activar, agilizar y potenciar innovadores programas de impacto social. Estos esfuerzos incluyen a nuestros clientes, distribuidores, proveedores, empleados y socios.

Y lo hacemos a través de tres programas creados para abordar de forma conjunta las áreas en las que podemos tener un mayor impacto.

La Comunidad de agentes Better Futures anima a los empleados de todo el mundo a comprometerse con sus comunidades a través del voluntariado y a aprovechar nuestros recursos, herramientas y experiencia para generar impacto a nivel local.

El compromiso de la Comunidad Better Futures pone en contacto a empleados, clientes, distribuidores y otras personas para lograr impacto de forma conjunta. La comunidad organiza talleres, jornadas de liderazgo y de diseño en todo el mundo.

Los fondos de la Comunidad Better Futures se invierten en ideas prometedoras a la vez que se utilizan para co-crear soluciones con los socios. Esta comunidad proporciona financiación, consultoría, tiempo de sus empleados, mobiliario y mucho más con el objetivo de dar soporte a nuestros socios.



Taller de Design Challenge en Kuala Lumpur, Malasia

Nuestro compromiso global con la ONU

Los objetivos de nuestra Comunidad Better Futures se alinean con los tres Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS de la ONU) en los que podemos tener un mayor impacto: equidad, educación y medio ambiente.

Equidad – Reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos.

Educación – Garantizar una educación de calidad, inclusiva y equitativa; y promover oportunidades permanentes de aprendizaje para todos.

Medio ambiente – Tomar medidas urgentes para frenar el cambio climático y sus efectos.

También hemos firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa voluntaria en la que los CEOs se comprometen a adoptar políticas sostenibles y socialmente responsables y a informar sobre su aplicación.

El Global Design Challenge hace frente al cambio climático

El evento inaugural de Better Is Possible Design Challenge, organizado por nuestra comunidad Better Futures, se enfocó en promover la acción climática dentro de organizaciones y comunidades. Este taller interactivo de un día, aprovechó la creatividad de nuestra comunidad global, que incluía a empleados, socios y distribuidores de Steelcase en 11 ciudades de todo el mundo. Los participantes utilizaron el diseño como marco para explorar el problema desde diferentes ángulos, identificar necesidades y aportar posibles soluciones.

“Este taller fue una oportunidad para que nuestra comunidad se reuniera y considerara ideas para tomar acción climática”, dice Mana Taheri, Directora de Innovación Social. “La energía, la creatividad y las ideas que surgieron de nuestro primer Global Design Challenge fueron realmente inspiradoras”.

El evento originó la conexión y la colaboración entre los asistentes, apasionados por las cuestiones medioambientales; y algunos de ellos continuaron desarrollando sus ideas después de esa sesión de un día.

Moderadores y asistentes procedían de estas 11 ciudades:

- Bangalore, India
- Bucarest, Rumanía
- Cluj, Rumanía
- Grand Rapids, Estados Unidos
- Guadalajara, México
- Hong Kong
- Kuala Lumpur, Malasia
- Ciudad de México, México
- Múnich, Alemania
- Schiltigheim, Francia
- Sydney, Australia

Comunidad Better Futures

Donaciones benéficas

3,2 millones de dólares procedentes de donaciones de Steelcase, sus socios y sus empleados a United Way

6,7 millones de dólares de la Steelcase Foundation, una organización independiente sin ánimo de lucro

9,9 millones de dólares en total en el año fiscal 2024

Objetivo

Alinear el 100% de las inversiones en innovación social con los Objetivos de Desarrollo Social de las Naciones Unidas para el año fiscal 2025

Progreso

El **92%** de las donaciones de Steelcase se alinearon con los ODS de las Naciones Unidas en el ejercicio 2024

Objetivo

Aumentar la capacidad creativa de 100 organizaciones para el año fiscal 2030

Progreso

En el ejercicio 2024, **72** organizaciones participaron en nuestro evento global Better is Possible Design Challenge

Implicar a nuestra comunidad Better Futures
Grand Rapids, Michigan

Nuestra comunidad Better Futures organizó un taller estratégico Foresight, donde se proporcionaba un marco con una nueva forma de pensar, ver y diseñar. Trabajadores de Steelcase y líderes de casi una docena de organizaciones del oeste de Michigan se reunieron para aprender herramientas, metodología y nuevas formas de pensar con el objetivo de construir estrategias colectivas que generasen un impacto a largo plazo.

Taller Foresight en Grand Rapids, Michigan



“Esta sesión sobre estereotipos de género y otros asuntos es fundamental para ayudar a los miembros masculinos a evaluar y comprender su privilegio y cómo utilizarlo para ayudar en la equidad de género”.



Ambroise D'Hauteville
Director del Learning
And Education Group

Desafiar los estereotipos de género
Hong Kong

La fundación Women's de Hong Kong se dedica a mejorar la vida de las mujeres y las niñas con el principal objetivo de cuestionar los estereotipos de género, empoderar a las mujeres y promocionarlas para puestos de liderazgo. La Better Futures Community Changemakers de Hong Kong acogió a la Fundación Women's en dos sesiones en las que se invitó a participantes de todos los géneros a adquirir una comprensión más profunda de los problemas relacionados con los privilegios y los prejuicios de género. Las conversaciones que mantuvieron los participantes durante las sesiones sirvieron para alcanzar una mayor concienciación y comprensión sobre lo que se necesita para convertirse en un aliado eficaz.

Comunidad Better Futures

Objetivo

Diseñar oportunidades de aprendizaje dentro de nuestras asociaciones comunitarias para FY2025

Progreso

En el año fiscal 2024, un total de **6.113** participantes de todo el mundo se inscribieron en cinco sesiones de formación. Estas sesiones incluían ponentes principales, expertos y un taller.

Objetivo

Activar las asociaciones comunitarias de Better Futures en todas las localizaciones de Steelcase para el año fiscal 2030

Progreso

Durante el año fiscal 2024, promovimos las asociaciones en **40** de nuestras 72 localizaciones y colaboramos con **188** socios en **268** proyectos.

Taller de Empleo para estudiantes ReDI

Múnich, Alemania

La Escuela de Integración Digital ReDI es una escuela tecnológica sin ánimo de lucro basada en la educación equitativa. ReDI ofrece acceso a la educación digital gratuita, capacitando a los estudiantes y proporcionándoles una sólida red de mentores y líderes. La Better Futures Community Changemakers de Múnich invitó a un grupo de estudiantes del programa Digital Women de la ReDI para realizar una formación sobre contratación y selección de personal. Durante la sesión, se realizaron entrevistas a voluntarios de Steelcase, donde los estudiantes dejaron ver su destreza haciendo entrevistas y recibieron comentarios y consejos. También aprendieron técnicas para redactar currículums y cartas de presentación.

Eliminar las desigualdades en educación y empleo

Grand Rapids, Michigan

El West Michigan Center for Arts + Technology (WMCAT) proporciona una cultura de oportunidades para que las personas progresen social y económicamente tanto a nivel personal como de comunidad a través de las artes visuales, la tecnología, el desarrollo de la mano de obra y la empresa social. Dos veces al año, recibimos en nuestro campus de Grand Rapids a estudiantes del programa de exploración universitaria y profesional del WMCAT. Las sesiones están diseñadas para eliminar las barreras al desarrollo personal, el coaching, los recursos y las oportunidades profesionales. Y ayudan a ampliar las opciones de los estudiantes y les ponen en contacto con empleados que pueden compartirles su visión.

El Día del Empleo fomenta las habilidades de los estudiantes

Monterrey, México

Better Futures Community Changemakers en Monterrey junto a Misión del Nayar, una organización sin ánimo de lucro que busca proporcionar a los jóvenes, hombres y mujeres indígenas de todo México, una educación universitaria, diseñaron un taller de empleabilidad donde trece estudiantes recibieron información sobre el desarrollo de habilidades sociales y profesionales. La jornada se diseñó para dar a conocer a los estudiantes una serie de herramientas y recursos útiles a la hora de buscar prácticas durante su formación.



Taller sobre empleabilidad en Monterrey, México

Comunidad Better Futures

Objetivo

Construir un modelo de Steelcase Changemaker que se pueda escalar globalmente para el año fiscal 2025

Progreso

38 equipos Changemaker fueron responsables de **101** proyectos Changemaker en todo el mundo en el año fiscal 2024

Objetivo

Proporcionar plataformas para que los trabajadores puedan realizar voluntariado para el año fiscal 2030

Progreso

Better Futures Community Changemaker Hub es una plataforma digital de voluntariado que incluye programas de donación para trabajadores, jubilados y miembros de la directiva de Steelcase en Estados Unidos. Este Hub les permite ver y comprometerse con proyectos de voluntariado y realizar donaciones para las causas en las que estén interesados

En el año fiscal 2024, los miembros de la plantilla de Steelcase colaboraron con **22.638** horas de voluntariado, de un total de **62.270** horas, y caminamos hacia nuestro objetivo de **100.000** horas para el año fiscal 2030

Invertir en los trabajadores de la comunidad

A través del programa de subvenciones de Better Futures Community Changemaker, financiamos a organizaciones de todo el mundo, apoyando proyectos sociales importantes para nuestros empleados. Este programa anima a los empleados a poner en práctica sus aficiones y a marcar la diferencia con las organizaciones a las que ya apoyan a través del voluntariado.

Celebrando el Orgullo y construyendo alianzas

Cluj, Rumanía

Aunque en Rumanía se han dado pasos significativos hacia la igualdad y la aceptación de la comunidad LGTBI+, la Marcha anual del Orgullo sirve como recordatorio del progreso que aún queda por hacer. Carina Tamas, colaboradora de Steelcase en la adquisición de talento, recibió una beca Changemaker para la Comunidad Queer de Cluj-Hilltop, una organización que organiza la Marcha del Orgullo en Cluj y promueve la concienciación sobre los retos a los que se enfrenta la comunidad LGTBI+. Carina se involucró por primera vez en el Grupo de Inclusión Empresarial (BIG) de Steelcase después de asistir a un evento en nuestras oficinas de Cluj en el que participó el fundador de la Comunidad Queer. Las organizaciones Pride BIG y la Comunidad Queer Sisterhood colaboran estrechamente cada año en eventos durante el mes del Orgullo.



“Creo que cada individuo tiene el potencial de lograr cosas extraordinarias cuando descubre una causa por la que merece la pena actuar”.



Carina Tamas
Socia de Adquisición de talento,
Better Futures Community
Changemaker

Comunidad Better Futures

Objetivo

Proporcionar financiación de Changemaker a 100 empleados para el año fiscal 2025

Progreso

En el ejercicio 2024, **21** empleados de Steelcase recibieron becas Changemaker por un total de **37.500 dólares**.

Desde sus inicios en el FY2002, **54** empleados han recibido becas por un total de **82.158 dólares**

Objetivo

Proporcionar oportunidades para que los altos directivos se comprometan con la comunidad

Progreso

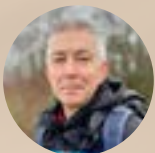
En el año fiscal 2024, el **91%** de los altos directivos de Steelcase participaron en actividades con la comunidad

Misión: plantar un millón de árboles*Parque Nacional de Bannau Brycheiniog, Gales*

Gareth Banks, responsable de sostenibilidad en Orangebox, una empresa de Steelcase, trabaja regularmente como voluntario en Stump Up for Trees, una ambiciosa organización benéfica que se dedica a la creación de bosques y a la mejora de la biodiversidad en Gales.

Stump Up for Trees tiene la misión de plantar un millón de árboles en las Tierras Altas de Gales. Los árboles mejoran la calidad y la retención del suelo, proporcionan una gestión natural de las inundaciones y absorben grandes cantidades de carbono. La Beca Changemaker de Gareth proporcionará los recursos necesarios para ayudar a alcanzar el objetivo del millón de árboles plantados.

“A nivel personal, es estupendo tanto para mi bienestar físico como mental, ya que pasar tiempo en la naturaleza me mantiene en forma y me llena de energía. También es estupendo poder participar en algo tan positivo”.



Gareth Banks
Jefe de Sostenibilidad
en Orangebox, agente
Changemaker en la
Comunidad Better Futures



Los distribuidores colaboran con sus comunidades

Interior Showplace, Hawai

Estamos orgullosos de ofrecer un programa de donaciones para ayudar a los distribuidores de Norteamérica a mejorar el trabajo que están haciendo en sus comunidades. Interior Showplace de Honolulu, Hawái, utilizó su subvención como distribuidor changemaker para la Maui Strong Fund de la Hawai'i Community Foundation, que ayudó a cientos de empresarios, propietarios de viviendas y residentes de Maui afectados por el devastador incendio forestal de Lahaina. La Hawai'i Community Foundation trabaja por un Hawai más equitativo y próspero, promoviendo la generosidad, la equidad, creando lazos e invirtiendo en las comunidades.

«Ayudamos a la Hawai'i Community Foundation, que ofrecía asesoramiento a la gente tras los incendios forestales. La subvención paralela y la colaboración de Steelcase y AMQ, una empresa de Steelcase, nos permitieron crear rápidamente espacios seguros y acogedores para los afectados por la tragedia en nuestra comunidad».



Kim Quezada
Presidenta, Interior Showplace



Empleados de Tangram trabajan como voluntarios en el centro St. Francis de Los Ángeles.

Los distribuidores invierten en sus comunidades

Tangram Interiors, California

Tangram Interiors es un buen ejemplo de la acción colectiva de los distribuidores de Steelcase. Los empleados dedican su tiempo y su esfuerzo a ayudar a las comunidades a crear un sentido de pertenencia y de comunidad.

El año pasado, los miembros del equipo de Tangram trabajaron como voluntarios en el St. Francis Center, una organización sin ánimo de lucro en Los Ángeles que fomenta el sentido de comunidad y la dignidad de las personas. El centro ayuda a personas que están en situaciones de precariedad y con dificultades económicas, proporcionándoles recursos y apoyo. Durante la visita, los voluntarios de Tangram colaboraron con el personal del centro para preparar y servir el desayuno a más de 260 personas.

Su filosofía también está presente en el núcleo Tangram. Los líderes participan en una organización sin ánimo de lucro a su elección. Además de las incontables horas que les han dedicado, Tangram ha entregado más de 182.000 dólares a sus comunidades sólo en el último año.

Nuestra Comunidad de Distribuidores

Objetivo

Fomentar el compromiso de la comunidad a través de nuestros distribuidores

Progreso

Celebramos el compromiso de nuestros concesionarios con sus comunidades, a las cuales les han donado generosas cantidades de tiempo y dinero

Este año, nuestros concesionarios norteamericanos han donado más de **2 millones** de dólares a organizaciones benéficas y han realizado más de **12.000** horas de servicio comunitario



Fomentamos la inclusión

Colaboramos con nuestros empleados, distribuidores, socios y clientes en todo el mundo para crear estrategias, programas y espacios inclusivos para todos.



Diseñando un espacio de trabajo más inclusivo

Estamos comprometidos con construir una cultura donde todas las personas tengan cabida. Eso es parte de lo que nosotros somos.

Trabajamos para formar equipos diversos, crear una cultura de inclusión, garantizar el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo y colaborar con proveedores y distribuidores. Estos objetivos dirigen nuestro progreso y nos ayudan a identificar futuras oportunidades.

Nos esforzamos por mejorar el bienestar físico, cognitivo y emocional de las personas. Lo hacemos, en parte, desarrollando una cultura de aprendizaje permanente que fomenta el crecimiento y el desarrollo. También trabajamos para reforzar el sentido de pertenencia dentro de nuestros espacios de trabajo y comunidades con nuestra práctica de diseño inclusivo.

Nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión

Fomentar un entorno de trabajo inclusivo es un viaje que se centra en la creación de espacios, herramientas y experiencias donde todos se sientan vistos, escuchados y valorados.

Juntos, gracias a la dedicación continua y al esfuerzo colectivo, estamos experimentando un progreso significativo. Nuestra estrategia se basa en la transparencia, la información y la creación conjunta para aprovechar nuestros puntos fuertes y afrontar los retos de frente, de manera que podamos llevar a cabo una verdadera transformación.

Inauguración del Mes del Orgullo, Grand Rapids, Michigan

“Nuestro planteamiento para fomentar la inclusión se basa en crear una cultura donde todos los miembros generen un sentido de pertenencia, desarrollen un aprendizaje y avancen. Somos mejores gracias a nuestro esfuerzo colectivo en todo el mundo para impulsar el progreso”.



Isabel Medellin
Vicepresidenta, DEI y
Adquisición de Talento



Creamos equipos diversos

Seguimos experimentando el impacto positivo de contratar personas de forma inclusiva y crear equipos diversos. La contratación inclusiva ayuda a reducir los prejuicios. Colaborar de forma estratégica con los responsables de RRHH, los empleados, la plataforma de Talento Global y los Grupos de Inclusión de la organización favorece las relaciones con el talento global diverso.

Fotografía cedida por TMCf



Mejoramos el acceso a las oportunidades para todos

En Estados Unidos, colaboramos con universidades históricamente negras (HBCU) e invertimos en programas como el Thurgood Marshall College Fund (TMCf) para mejorar el acceso a las oportunidades para todos. Por tercer año consecutivo, participamos en el Instituto de Liderazgo TMCf y en los actos en el campus de la Universidad Agrícola y Mecánica de Florida, uno de nuestros socios HBCU.

“Nuestra colaboración con la TMCf permite que nuestra organización tenga acceso a los mejores talentos y que estemos concienciados de esas barreras que han impedido anteriormente el éxito de los estudiantes de las HBCU», afirma Malissa Moore, consultora de DEI y Adquisición de Talento.

Esta importante relación ha eliminado barreras, trayendo nuevos talentos como becarios en verano.

Becarios de verano de Steelcase EEUU

	FY2023	FY2024
Mujeres	64%	43%
Grupos minoritarios	50%	52%
Asiáticos	19%	21%
Negros	15%	14%
Hispanos/Latinos	8%	13%
Dos o más	8%	5%
Blancos	48%	37%
No especificaron su raza	2%	11%
No especificaron su sexo	0%	10%

El número total de becarios de verano pasó de 52 en el año fiscal 2023 a 64 en el año fiscal 2024

Crear equipos diversos

Objetivo

Formar equipos diversos que sean reflejo de nuestras comunidades

Progreso

Representación de las mujeres en el mundo

Por hora	Asalariados
23.6% en FY2024	47.8% en FY2024
24.5% en FY2023	47.2% en FY2023

Funciones STEM 30.4%
Funciones no relacionadas con STEM 50.9%
Consejo de Administración de Steelcase 58.3%
Altos cargos ejecutivos 36.4%

Representación de minorías raciales y étnicas (EE.UU)

Por hora	Asalariados
44.6% en FY2024	15.4% en FY2024
45.1% en FY2023	14.6% en FY2023

Representación nuevas contrataciones:
Por hora: 51.2%, Asalariados: 24.3%

Porcentaje de mano de obra por grupos de edad a escala mundial

Menores de 30 años: 17.2% por hora; 20.7% asalariados
30-50 años: 56.7% por hora; 49.1% asalariados
Más de 50 años: 26.2% por hora; 30.2% asalariados

Fomentamos la inclusión a través de las prácticas

Ignite Explorers es un programa de prácticas de tres semanas que se ofrece en nuestro Centro de Negocios de Cluj (Rumanía). Está diseñado para mejorar las habilidades de liderazgo y pensamiento crítico de los participantes. Nuestros empleados comparten sus conocimientos y crean experiencias para que los participantes aprendan sobre comunicación, narración de historias, cómo desenvolverse en el mercado laboral y valores personales, a la vez que se hace hincapié en un modelo centrado en las personas y en fomentar el sentido de pertenencia a través de proyectos integradores.

Los becarios que participan proceden de Camp Ignite, una experiencia para adolescentes basada en el autodescubrimiento, el empoderamiento y la igualdad de género. Nos hemos asociado con World Vision, una organización de ayuda humanitaria, para impulsar el Camp Ignite desde 2016. Los voluntarios de Steelcase crearon Ignite Explorers para desarrollar las habilidades adquiridas durante el campamento y ayudar a los participantes a sentirse comprometidos y a generar un sentido de pertenencia.



Apoyo a los veteranos

Steelcase Salutes, nuestro Grupo de Inclusión Empresarial de Veteranos de EE.UU., tiene como objetivo crear un entorno inclusivo y acogedor para los veteranos. Steelcase obtuvo por segundo año la Certificación Veteran-Friendly Employer, Nivel Plata, por la agencia Michigan Veterans Affairs. Esta certificación nos permite atraer talentos veteranos, reconociendo su trabajo.

Desarrollamos los canales de talento

¿Cómo podemos crear un espacio para desarrollar el talento hispano? Esta fue la pregunta central que se planteó durante una sesión Design thinking en Steelcase en la que participaron seis estudiantes universitarios del programa de becas West Michigan Hispanic Chamber's Futuro Leaders. Durante el evento, organizado por voluntarios del Grupo de Inclusión Empresarial de La Mesa, los participantes practicaron métodos de creación y aprendieron a gestionar la incertidumbre y a asumir riesgos. También tuvieron la oportunidad de entrevistar a miembros de La Mesa, algunos de ellos, antiguos alumnos del programa de becas, para saber más a cerca de su experiencia profesional.



“Es asombroso ver cómo los Exploradores Ignite ganan confianza y autonomía en un entorno desconocido. A la tercera semana, cada uno ha encontrado su lugar, donde se siente cómodo expresándose. Se puede apreciar la transformación”.



Iulia Galinescu
Directora de Desarrollo
Empresarial

Creando una cultura de inclusión

Estamos fomentando la cultura de inclusión y ampliando nuestro impacto global mediante el rediseño de nuestra forma de escuchar y aprender de los empleados. Promovemos actividades que crean estrategias, programas y espacios inclusivos para construir un sentido de comunidad y pertenencia.

De los compañeros a la comunidad

Las personas y los equipos que lideran nuestros Grupos de Inclusión Empresarial (BIG) juegan un papel fundamental. Surgieron hace más de una década. Ahora, con el apoyo de nuestro Equipo Central de DEI y de los altos directivos, están creciendo y progresando. Y se formaron dos nuevos grupos el año pasado.

Más soporte, proporciona a los BIG – que son grupos abiertos a todos los empleados-recursos adicionales, mejora la experiencia de los participantes y permite una mayor colaboración entre los grupos y las regiones. Los empleados ofrecen su tiempo y energía para llevar a cabo mejoras en Steelcase.

Los Grupos de Inclusión de Steelcase

ADAPT tiene como objetivo construir una comunidad gobernada por la empatía, el aprendizaje y el apoyo para todos aquellos que sufren alguna discapacidad. Este grupo se ha creado nuevo en el año fiscal 2024.

BeBIG (Black Experience Business Inclusion Group), ha creado una plataforma para los empleados de color, con el objetivo de construir una cultura de equidad. Este grupo se ha creado nuevo en el año fiscal 2024.

Changemakers es una red global creada por grupos de impacto social liderados por empleados y respaldados por nuestra comunidad Better Futures.

DEI Champions es una red de empleados cuyo objetivo es que vaya mejorando nuestra cultura de inclusión.

Gaming Community es una comunidad que promueve el juego en todas sus formas. Entre sus miembros, ahora se incluye también a México.

GEN (Gender Equity Network) actúa contra los prejuicios inconscientes para crear un espacio de trabajo diverso e integrador.

La Mesa pone en contacto a empleados interesados en conocer más sobre la cultura latina.

Pride es una plataforma que apoya la diversidad LGBTQ+. Entre sus miembros, ahora se incluye también Asia Pacífico.

Steelcase Salutes crea un ambiente inclusivo para los veteranos en toda la organización.

Women of Steel capacita y crea un sistema de apoyo para las mujeres de nuestra planta de fabricación de la India, para que desempeñen funciones tradicionalmente a cargo de hombres.

Working Parents ofrece una forma de conectar y compartir recursos entre padres y cuidadores/familiares...

Young Professionals crea oportunidades de desarrollo para todos los empleados que quieren desarrollar sus carreras.





Gaming Community organiza una experiencia inclusiva

Los miembros del Clubhouse Autism Support del condado de Kent (ASK) visitaron Steelcase en Grand Rapids para co-diseñar una experiencia de juego inclusiva, con el apoyo del Grupo de Inclusión Empresarial de la Gaming Community. El Clubhouse ASK para jóvenes adultos con espectro autista garantiza un espacio seguro y acogedor para los miembros. El grupo está diseñado para fomentar la diversidad, el crecimiento personal y para proporcionar una base sólida que les permita moverse por el mundo con confianza.

El evento contó con un espacio de descanso y restauración, etiquetas personalizadas con el nombre del personaje de videojuego favorito de cada asistente y una variedad de actividades y descansos para el bienestar - lo que dio lugar a numerosas ideas para mejorar los espacios de juego para la comunidad autista.

Tanto los jugadores como los voluntarios quedaron encantados con el evento. Steelcase recopiló valiosa información para compartir con los clientes interesados en el diseño inclusivo.

“Esta experiencia nos ha dejado impresionados. Estamos muy agradecidos por vuestro esfuerzo para que nuestro grupo Clubhouse se sintiera bienvenido, visto, escuchado y valorado. Apreciamos vuestra hospitalidad y vuestra predisposición para escuchar a las personas y lo divertido que ha sido”

Jennie Miller

Directora Ejecutiva de Apoyo al Autismo del Condado de Kent

Working Parents abre un espacio dedicado a los niños

El grupo de inclusión empresarial de empleados de Working Parents en Monterrey, México, creó un espacio en la organización donde los padres pueden llevar a sus hijos cuando haya algún problema con su servicio de guardería. Proporciona un entorno seguro y divertido para que los niños jueguen y aprendan. Los padres y cuidadores tienen acceso a un espacio acogedor para los niños que sirve de ayuda para los padres que trabajan.

Espacio infantil, Monterrey, México



Evento Young Professionals, Grand Rapids, Michigan

Young Professionals cumple 10 años

El grupo de inclusión empresarial Young Professionals celebró una década de inclusión con un evento en Grand Rapids, Michigan. Young Professionals es un grupo para empleados que están en el comienzo de su carrera, así como para cualquier empleado que desee crecer y desarrollarse. El grupo es el BIG más antiguo de Steelcase, y está orientado a eventos y actividades que fomentan la conexión, el desarrollo, el aprendizaje DEI y la participación en la comunidad.

“Ha sido muy gratificante ver el increíble crecimiento de los Grupos de Inclusión Empresarial en Steelcase. Estamos orgullosos de ser los primeros - y estamos agradecidos de poder aprender y colaborar con nuevos grupos”.



Angela Eick
Directora de comunicaciones de Las Personas y el planeta y miembro del Equipo Central Young Professionals

Equidad grabada en piedra

Cuando empezaron a trabajar en Steelcase, los ingenieros de producto Reid Culberson y Fil Zerom se dieron cuenta de que sus espacios de trabajo no reflejaban las experiencias que habían tenido como hombres negros en Estados Unidos. Los dos empezaron a pensar en cómo el arte puede fomentar el sentido de pertenencia y favorecer el diálogo entre las personas en el espacio de trabajo. Ellos compartieron sus ideas con el Equipo Central de DEI y con un grupo de altos directivos, que les animaron a seguir adelante.

Lo que empezó como una idea desembocó en una acción significativa: Steelcase encargó una nueva obra al artista indígena americano anishinaabe Jason Quigno, llamada Maawanji'idiwag, que se traduce como «Ellos se juntan y se encuentran». La escultura, inspiradora y con mucho significado, da ahora la bienvenida a empleados y visitantes a la entrada al Centro de Aprendizaje e Innovación de Grand Rapids, Michigan; y es la primera de varias obras de arte previstas realizadas por artistas emergentes de culturas subrepresentadas.

Los ingenieros de producto Reid Culberson (izquierda) y Fil Zerom junto a la escultura Maawanji'idiwag



Crear sistemas para la inclusión

Objetivo

Crear una cultura de inclusión

Progreso

Sigue aumentando el número de Grupos de Inclusión Empresarial (BIGs) con los que contamos y hemos incrementado el nivel de compromiso a nivel mundial entre los BIGs y los empleados. Hemos incrementado el número de equipos DEI de cinco a ocho en todo el mundo. Los nuevos grupos que se han formado son: Gestión de Suministros, Desarrollo de Producto y Gestión de Pedidos.

Grupos de inclusión de la organización

12 en el año fiscal 2024, con un aumento de 10 en el año fiscal 2023

Participación de los empleados en las experiencias de aprendizaje DEI

Seguimos experimentando una fuerte participación en las experiencias de aprendizaje DEI. A lo largo del año fiscal se celebraron varios eventos, tanto híbridos como presenciales, con cientos de participantes.

FY2024: participaron el **24%** de los empleados
FY2023: participaron el **30%** de los empleados
En el año fiscal 2024 se ofrecieron más de **150** experiencias de aprendizaje DEI

Encuesta "Employee Voices"

La percepción de los empleados sobre la inclusión y el sentido de pertenencia dentro de la organización ha mostrado un progreso en todas las áreas

Acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo

Al realizar la selección de personal inclusiva, la mentoría y las oportunidades de desarrollo equitativas, hacemos que el talento se desarrolle dentro de nuestra organización. Nuestro compromiso con la igualdad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo firme, con mujeres ganando lo mismo que los hombres en todo el mundo. Al mismo tiempo, nos asociamos estratégicamente para que los empleados cuenten con recursos que les ayuden a adquirir habilidades de liderazgo y a desarrollar sus carreras.

El desarrollo y el crecimiento de los empleados

Objetivo

Garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo

Progreso

Este año hemos visto avances en los puestos directivos, tanto de mujeres como de personas que forman parte de grupos raciales y étnicos minoritarios.

En el año fiscal 2024, el **34,9%** de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres, frente al 30,3% del año fiscal 2023.

También hemos observado un aumento en el número de personas que pertenecen a minorías raciales y étnicas que han ocupado puestos directivos: un **10,6%** en el ejercicio 2024, frente al 9,8% del año anterior.

Análisis de la igualdad salarial

Las mujeres trabajadoras de Steelcase en todas sus ubicaciones ganan **\$1.00** por cada **\$1.00** que ganan los hombres de Steelcase en puestos similares, con cualificaciones similares (en comparación con el valor de referencia de PayScale de \$0.99).

Representación de las mujeres (global)

Por hora

Líderes
15,9% en FY2024
16,3% en FY2023

Asalariadas

Directivas Senior
32,9% en FY2024
31,5% en FY2023

Directivas
34,9% en FY2024
30,3% en FY2023

Resto de asalariadas
48,8% en FY2024
48,5% en FY2023

Representación de minorías raciales y étnicas (EE.UU.)

Por horas

Directivos
34,7% en FY2024
35,9% en FY2023

Asalariados

Directivos Senior
11,1% en FY2024
8,5% en FY2023

Directivos
10,6% en FY2024
9,8% en FY2023

Resto de asalariados
15,9% en FY2024
15,1% en FY2023

*Fábrica de Steelcase en Dongguan*

“Estamos orgullosos de celebrar una primicia: una mujer soldadora en nuestro taller metalúrgico de China. Desafiar los estereotipos tradicionales de género sirve de ejemplo para inspirar a más empleadas en Asia y motivarles a optar a puestos que antes se consideraban de dominio exclusivo de los hombres”.



Janice Yan
Socia de Recursos
Humanos

Avanzando en la igualdad de género en Asia

En toda la región de Asia-Pacífico, estamos ofreciendo nueva formación para las mujeres de las fábricas.

En la India, nuestro Grupo de Inclusión Empresarial Women of Steel, ha jugado un papel decisivo en el avance hacia la igualdad de género y en la formación de las mujeres, tanto en nuestras plantas como en las comunidades de alrededor. Recientemente, algunos miembros de Women of Steel y DEI Champions de Pune han trabajado con un grupo de mujeres locales para transformar restos de tejidos en bolsos. Nuestros equipos aportaron su experiencia para ayudarles a diseñar y confeccionar distintos tipos de bolso con los tejidos donados y ellas pudieron vender esos bolsos para mantener a sus familias. El resultado fue una innovadora iniciativa de upcycling que ha beneficiado a las mujeres de la comunidad.

En China, estamos rompiendo barreras, animando a las mujeres a seguir carreras tradicionalmente masculinas. Como resultado, una mujer ha conseguido por primera vez un puesto de soldadora en nuestra planta de Dongguan.

Adoptando la equidad en Europa

Nuestros equipos de Talento Global y DEI en Europa aprovecharon nuestra asociación con Catalyst, una organización mundial sin ánimo de lucro dedicada a los espacios de trabajo inclusivos y al progreso de las mujeres, para organizar una mesa redonda sobre la igualdad de género, donde se abordó el mito de que la igualdad de género en el espacio de trabajo ya no es un problema. En el foro se estudió la igualdad de género en Europa y en el mundo, evaluando los avances realizados, resaltando las desigualdades persistentes y poniendo de relieve los problemas que siguen necesitando atención. Nuestra asociación con Catalyst permite que empleados de todo el mundo puedan participar en debates que invitan a la reflexión.

Mejorando la visibilidad del talento

El Programa The Aware Mentorship da mayor notoriedad a los empleados que tienen poca visibilidad frente a los responsables de toma de decisiones y buscan un cambio de función en los próximos 12-18 meses. Este año se han lanzado la cuarta y quinta promoción del programa, donde han participado 117 empleados de 17 países, frente a los 15 del año pasado. Los participantes del programa han ascendido al doble de velocidad que los demás empleados. Y tanto ellos como los miembros del Grupo de Inclusión Empresarial han llevado al programa un paso más allá, organizando coaching continuo entre compañeros, con el objetivo de establecer relaciones valiosas entre ellos y de fomentar el compromiso.



Los empleados de Slate | Elements celebran el Mes del Orgullo en Denver, Colorado

Los distribuidores de Steelcase promueven la equidad

Slate | Elements, un distribuidor de Steelcase en Colorado, continúa construyendo sobre el trabajo desarrollado por la comunidad de distribuidores de Steelcase. Lanzada en 2021, la comunidad proporciona un foro mensual para que los líderes aprendan unos de otros. Para Slate | Elements, esto ha ayudado a integrar sus conceptos de diversidad, equidad, inclusión, accesibilidad y pertenencia (DEIAB) en el departamento de Recursos Humanos y en toda la empresa. La organización no sólo vive y promueve sus valores DEIAB, sino que ha sido reconocida por el Denver Business Journal por su iniciativa en este ámbito. «Hay una inquietud en torno a la equidad y la inclusión. La gente tiene miedo a equivocarse y quiere hacerlo bien», afirma Marci Auston, Presidenta.

“Lo primero que hay que hacer es renunciar a la idea de que se va a acertar siempre. Hay que aprender cosas nuevas sobre la marcha”.



Marci Auston
Presidenta, State | Elements

Nuestros distribuidores y proveedores

Objetivo

Promover y dar soporte a los avances en DEI de los concesionarios mediante herramientas, recursos y nuestro compromiso

Progreso

Hemos establecido una comunidad DEI, organizando reuniones mensuales con **25** participantes de nuestros concesionarios. En Estados Unidos y Canadá, incluimos debates sobre DEI en las reuniones anuales con los concesionarios

Objetivo

Invertir el 10% del gasto direccionable en América en diversos proveedores

Progreso

Al tener una base de suministro diversa y sólida, promovemos el crecimiento y el desarrollo de diferentes empresas en Estados Unidos. El **10,2%** de nuestro gasto fue a parar a proveedores diversos en el año fiscal 2024.

Práctica del diseño inclusivo: De la inspiración a la acción

Creemos que las organizaciones tienen el poder de crear espacios más inclusivos y equitativos utilizando el diseño inclusivo, que abarca a todas las personas y sus necesidades únicas.

Cuando se realiza con éxito, el diseño inclusivo actúa contra la exclusión, incorporando diversas experiencias y perspectivas para impulsar la innovación, mejorar la productividad y fomentar el compromiso de todos. Por esta razón seguimos forjando nuevas alianzas, trabajando con comunidades diversas y desarrollando nuestra comprensión de la interseccionalidad y la neurodiversidad. Al involucrar a más personas con experiencias diversas, podemos hacer un trabajo mejor y diseñar para todo el abanico de personas con sus diferencias.



Webinars de diseño inclusivo

La mayoría de las organizaciones quieren crear espacios de trabajo más inclusivos. Sin embargo, muchas de ellas no tienen claro cómo hacerlo o cómo empezar.

En colaboración con nuestros socios internacionales, los miembros de nuestro equipo de comunicación y la comunidad Better Futures organizaron un par de webinars -Diseño de espacios de trabajo inclusivos y El diseño inclusivo en la práctica- para estudiar cómo crear una experiencia de trabajo inclusiva y equitativa en cualquier espacio.

A los webinars, localizados en América y Europa, asistieron miles de personas y contaron con subtítulos y un intérprete de lengua de signos americano.

Entre los expertos que participaron en la mesa redonda se encontraban:

- **Tim Hileman**, Presidente y Director General de Special Olympics Michigan
- **Whitney Hill**, fundadora y directora de SPORK!
- **James Thurston**, Responsable de Transformación Digital Accesible en Atos
- **Stephane Leblois**, Director de Programas y Comunidades en Valuable 500
- **Francesco Zurlo**, Decano de la Escuela de Diseño de la Universidad Politécnica de Milán
- **Kamara Sudberry**, Directora Global de Diseño Inclusivo en Steelcase



Allan Smith, Vicepresidente Senior, Presidente de Américas y Jefe de Producto de Steelcase, acepta el premio Invest in Ability

Invertir en habilidades

Disability Advocates of Kent County (DAKC) trabaja con personas con discapacidad para que puedan llevar una vida autónoma. Nuestra colaboración con esta organización sin ánimo de lucro de Michigan ha sido decisiva, ya que ha permitido que nuestros equipos desarrollen una comprensión más detallada de sus necesidades, pudiendo así rediseñar y desarrollar soluciones que crean espacios de trabajo inclusivos, seguros y equitativos.

Hemos tenido el honor de recibir el premio Invest in Ability de DAKC este año. Este premio reconoce el compromiso de la organización con la inclusión.

Diseñado para todos

El Unified Sports and Inclusion Center de Special Olympics Michigan es realmente una instalación única, con espacios diseñados en estrecha colaboración con las personas a las que están destinados. El nuevo centro, situado en un antiguo instituto de Grand Rapids, acoge a Special Olympics Michigan y a su comunidad de atletas, así como a varias organizaciones sin ánimo de lucro que apoyan a las personas con discapacidad. Hemos trabajado en colaboración con nuestro distribuidor Custer, co-creando espacios con los usuarios del centro, no solo para ellos. El diseño resultante continúa evolucionando con los comentarios de quienes utilizan este espacio a diario.

Unified Sports and Inclusion Center de Grand Rapids, Michigan



“Me siento como en casa. Es un espacio diseñado para todos, independientemente de quien seas”



Jessica Stranz
Empleada de
Special Olympics Michigan

Promoviendo el bienestar

Nos importa el bienestar de nuestros empleados y les apoyamos en cada fase de su viaje. Nuestro enfoque responde a la naturaleza cambiante de la salud y las experiencias vitales de la persona en su conjunto, ya se trate de mantenerse sano, buscar apoyo en momentos difíciles o trabajar para recuperarse.

Nuestra estrategia de bienestar está orientada a cuatro principios fundamentales: el espacio, la filosofía, el programa y la promoción. La estrategia pretende crear un espacio de trabajo que favorezca el bienestar de las personas, teniendo en cuenta las necesidades de todos y adoptando iniciativas que mejoren tanto la salud física como mental. Da prioridad al desarrollo de políticas que fomenten una cultura positiva e integradora. Además, se han implementado diversos programas para promover el bienestar de los empleados en todas las etapas de la vida. Nuestra estrategia señala la importancia de promover las iniciativas de bienestar, garantizando que los empleados aprovechen los programas y creando un impacto positivo en sus vidas, tanto en casa como en el trabajo.



Líderes Mundiales del Bienestar

Seguimos desarrollando y expandiendo una comunidad de Campeones del Bienestar en todo el mundo. Estos apasionados líderes se comprometen a ayudar a los empleados locales a acceder a los recursos, a fomentar el compromiso y a acceder a los programas e identificar las carencias existentes. Este año, estamos compartiendo el progreso realizado y las acciones orientadas a las necesidades de cada región.

Fomentamos la salud y la gratitud

En nuestras aceleradas vidas, es fácil quedarse atrapado en el ajetreo y el bullicio, pasando por alto esas pequeñas cosas que hacen que nuestros días sean mejores. Por esta razón, el equipo de bienestar se propuso fomentar la positividad, la felicidad y mejorar el bienestar a través del Reto de Gratitud virtual. Éste consistía en cuatro tipos de acciones durante cuatro semanas: escribir un diario, expresar gratitud, un día de reconocimiento a la comunidad y realizar actos solidarios al azar. Uno de los participantes dijo: «No me había dado cuenta de lo negativa que era mi forma de pensar. Los ejercicios de gratitud me han ayudado a cambiar y a ser más positivo».

Conectarse con los recursos

Estamos observando un aumento significativo del uso de los servicios de asistencia a los empleados (EAP) en la región de Asia-Pacífico. Históricamente, el uso de estos servicios -como por ejemplo los servicios de salud mental y asesoramiento- ha sido escaso debido a su estigmatización en algunas zonas de la región. Desde el año pasado, el uso del EAP ha aumentado un 280% gracias a los esfuerzos que hemos realizado para reducir su estigmatización, eliminar barreras y mejorar su acceso.

“Culturalmente, la asesoría no suele ser la primera opción que nos planetamos cuando nos enfrentamos a dificultades. Sin embargo, estamos trabajando para fomentarla a través de sesiones y eventos”.



Sue Lin Lim
Socia de Recursos Humanos, Defensora del Bienestar en la región de Asia-Pacífico

El bienestar de los empleados

Objetivo

Garantizar que el servicio de asistencia al empleado (EAP) es accesible para todos los empleados y sus familias

Progreso

La utilización del EAP es del **8,9%** a nivel global, lo que supone casi el doble en comparación con otras organizaciones

Se ha producido un aumento significativo en nuestra región de Asia-Pacífico, con un **1,9%** en FY2024, frente al 0,5% en FY2023 - un aumento del **280%**



Cuerpo y mente

En Monterrey (México) se organizó la Semana de la Salud, donde se puso el foco en la buena salud física a través del movimiento, y se trató de conseguir que todo el mundo se moviera y participara. Los equipos organizaron un campeonato de fútbol, clases de ciclismo en pista cubierta, entrenamientos de alta intensidad, yoga, reggae fit y senderismo. También se organizaron charlas sobre nutrición para ayudar a las personas a combinar la alimentación sana y el ejercicio.

“Durante la Semana de la Salud tuve la oportunidad de coincidir con otros compañeros. Fuimos de excursión al Cerro del Chupón y lo pasamos genial. ¡Espero que este tipo de actividades se repitan todos los años!”



Hernan Rodriguez
Facilities Specialist

La seguridad de las personas

Nuestro compromiso con el bienestar de las personas es fundamental, por lo que garantizar su seguridad física en el espacio de trabajo es una prioridad absoluta. Para reducir los accidentes que se producen en nuestros centros de trabajo, seguimos rigurosos protocolos de seguridad. Nuestro índice de frecuencia de accidentes está muy por debajo de la media del sector (3,0).

Índice de frecuencia de accidentes

	FY2022	FY2023	FY2024
Asia - Pacífico	0.30	0.39	0.09
Europa, Oriente Medio y África	0.83	0.64	0.67
América	1.75	1.71	1.25

El índice de frecuencia de accidentes indica los accidentes que se producen al año por cada 100 empleados trabajando a tiempo completo.

Una cultura de aprendizaje

Aprender es sinónimo de hacer. El trabajo de hoy exige adquirir nuevas habilidades de forma rápida para adaptarse a los nuevos entornos y situaciones. Saber dónde acudir en busca de esas oportunidades para formarse es fundamental para el éxito a largo plazo tanto en el trabajo como en el desarrollo personal.



El aprendizaje capacita a las personas para tomar las riendas de su desarrollo personal. Nuestro objetivo es hacerlo accesible y equitativo para todos a través de una serie de herramientas fácilmente disponibles. Tener un plan y fijar los objetivos marca la diferencia.

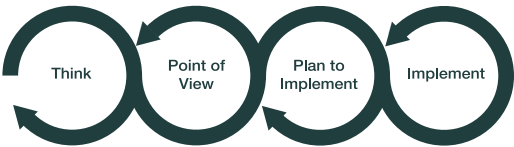
Al proporcionar oportunidades de crecimiento profesional, buscamos que los empleados se hagan cargo de su evolución. Esto es clave para el éxito dentro de un escenario en constante evolución. Invertimos en nuestros directivos y empleados, establecemos objetivos claros y fomentamos el sentimiento de comunidad a través de experiencias de formación, alineando los objetivos de desarrollo con las necesidades de la organización.

Nuestras áreas de acción para impulsar el cambio

- Fomentar que los empleados planifiquen el desarrollo de su carrera profesional para que tomen acción y gestionen su propio crecimiento.
- Activar nuestro LinkedIn Learning Hub e integrarlo con otras herramientas y plataformas para facilitar el acceso a contenidos personalizados, basados en la comunidad y orientados a los objetivos de las personas.
- Aumentar el conocimiento y el uso de los recursos de formación para favorecer el desarrollo profesional.
- Favorecer el desarrollo de las habilidades necesarias para la evolución dentro de nuestra organización.

Modelo de Pensamiento Crítico

El Modelo de Pensamiento Crítico (CTM) es el método que proponemos utilizar para solucionar los problemas e innovar en el diseño, el desarrollo y a la hora de implementar soluciones centradas en las personas. Este año se han completado las dos primeras fases del CTM, que permiten a todos los empleados de Steelcase acceder a recursos para aprender más sobre la marca y utilizarlo en el día a día en su trabajo. Al crear un lenguaje y un marco compartidos, el aprendizaje y la innovación pueden desarrollarse en toda la organización.



Nuestra encuesta anual Employee Voices mide la percepción y la experiencia de los empleados respecto al aprendizaje. El porcentaje de empleados que se identifican con las siguientes afirmaciones nos ayuda a reconocer los puntos fuertes y las oportunidades de mejora.

- 78%

Sé dónde puedo acceder a los recursos que me ayudan en mi desarrollo y avance profesional.
- 75%

Cada día tengo oportunidades para mejorar mis habilidades en el trabajo.
- 73%

Tengo oportunidades periódicas para ayudar a los demás en su desarrollo.
- 68%

Steelcase me proporciona las herramientas y recursos necesarios para gestionar mi desarrollo y mejorar mis habilidades.
- 55%

Tengo claro cómo avanzar en mi carrera.

Oportunidades de aprendizaje

Objetivo

Crear un entorno en el que se fomente, se valore y se reconozca el crecimiento y el aprendizaje

Progreso

En el ejercicio 2024 implementamos un nuevo sistema de planificación y desarrollo profesional que cuenta con unas herramientas, una guía y unas evaluaciones. Seguimos fomentando un plan de desarrollo que incluye LinkedIn Learning y el Modelo de Pensamiento Crítico (CTM).

- 40%

Porcentaje de empleados que participaron en actividades de desarrollo profesional
- 4,7

Promedio de horas de aprendizaje por empleado

Plataforma de aprendizaje a la carta

- Hemos aumentado la difusión, el conocimiento y la participación en nuestro LinkedIn Learning Hub, una plataforma on line que reúne herramientas de aprendizaje y trabajo.
- 58%

Licencias habilitadas para LinkedIn Learning Hub
- 73%

Empleados que han establecido sus objetivos profesionales en LinkedIn Learning Hub
- 69%

Empleados que han comenzado o completado un curso



Actuamos con integridad

Empoderamos a los empleados para que representen nuestros valores y somos rigurosos a la hora de aplicar políticas coherentes con nuestra ética y nuestros objetivos.



Empleados y socios de confianza

Nuestra cultura, basada en la confianza y la conducta ética, permite a los empleados representar a la empresa y toma decisiones responsables a todos los niveles. Esto contribuye a impulsar el éxito y la innovación en la organización.

Contamos con plataformas, políticas y procedimientos que protegen la integridad en toda la organización. Un mayor apoyo a nuestros líderes les permite formar equipos más resilientes y comprometidos. Hemos ampliado la red y las infraestructuras que reducen el riesgo para los clientes; evaluando el cambio, las alteraciones en el sistema y las amenazas relacionadas con las ciberseguridad. Hemos incrementado también nuestro esfuerzo para trabajar estrechamente con los socios y proveedores que comparten nuestros valores.



Reconocimiento y validación

Estamos orgullosos de ser reconocidos como líderes en la creación de un futuro mejor para las personas y nuestras comunidades. Este año hemos recibido varios premios:

EcoVadis

Calificación Oro

Dentro del 3% más alto a nivel global, perfect score en puntuación medioambiental

CDP

Calificación A en transparencia de la información sobre el cambio climático
Dentro del 5% de las mejores organizaciones de entre más de 23.000 organizaciones participantes en CDP Supplier Engagement Leader

Points of Light

The Civic 50, 2023 Strategic Volunteering Award

Human Rights Campaign Corporate

Equality Index

Perfect Score en EEUU y México

Fortune

Siendo una de las organizaciones más admiradas

Newsweek

America's Greatest Workplaces for Diversity, siendo una de las mejores organizaciones de EEUU para trabajar en cuanto a diversidad

U.S. News & World Report

Siendo valorada como una de las mejores organizaciones para trabajar

Michigan Veterans Affairs Agency

Veteran Friendly Employer Calificación plata

Forbes

Siendo también una de las mejores organizaciones de EEUU para recién licenciados y para las mujeres

Women's Forum of New York

Reconocido por tener el 58% de los puestos del Consejo ocupados por mujeres

Grand Rapids Chamber

Premio ATHENA al Liderazgo

Michigan Community Service Commission

Premio al Gobernador de Michigan por el impacto social de la organización

Nuestro compromiso con la equidad

Respetamos la dignidad humana. Este compromiso se extiende a las prácticas equitativas de contratación y promoción profesional y a la prevención del acoso en el espacio de trabajo. Trabajamos para que todos los empleados puedan expresar sus quejas y busquemos soluciones si consideran que han sido objeto de algún tipo de discriminación o acoso.

Todos los empleados desempeñan un papel importante a la hora de detectar comportamientos inaceptables y ayudar a solucionar esas situaciones perjudiciales. Para darles soporte, hemos creado la Política Global de Prevención del Acoso. En ella se subraya nuestra política de tolerancia cero frente al acoso. Además, hemos creado un curso sobre, «Formación para la prevención global del acoso»: Crear y mantener un entorno respetuoso», para saber reconocer las situaciones de acoso. También hemos creado nuestra Política Global de Derechos Humanos y Laborales siguiendo los convenios mundiales.

En nuestras prácticas de contratación y promoción, utilizamos un proceso de selección basado en pruebas determinadas a nivel mundial. Está diseñado para evitar el sesgo, utilizando información objetiva y basada en datos para fundamentar nuestras decisiones. Nuestros empleados pueden informarnos de las infracciones reales o percibidas de nuestras políticas a través de diferentes canales como la Línea de Ayuda a la Integridad de Steelcase en integrity.steelcase.com, nuestra Política de Puertas Abiertas, las mesas redondas de empleados con líderes senior, las reuniones individuales, sesiones de coaching de impacto, encuestas globales, etc.



“Nuestras políticas, prácticas y sistemas ponen de manifiesto nuestro compromiso con las personas y con ofrecer un espacio de trabajo seguro y equitativo para todos. A veces, hacer lo correcto no es lo más fácil ni lo más rentable. Pero a largo plazo, sabemos que actuar con integridad conduce al éxito. Cuanto más confiemos en nuestros empleados y en sus prácticas, más fuerte y mejor será nuestra organización”



Jim O'Connor
Vicepresidente
Responsable de
Cumplimiento Corporativo

Vivir nuestros valores fundamentales

Ponemos el listón alto, fomentamos el desarrollo de habilidades y la confianza es la base de nuestra cultura. Formamos a nuestros empleados para que tomen decisiones basadas en nuestros principios y extendemos estos mismos compromisos y valores a nuestra red de proveedores para garantizar que todas las personas de nuestra red mantienen ese nivel de exigencia que nuestros clientes esperan.



Escuchar a las personas

Nuestra estrategia de escucha ha ampliado las formas de evaluar la cultura de la organización. Somos capaces de comprender con mayor profundidad en qué medida nos ceñimos a nuestros valores fundamentales en todos los equipos, actividades y roles. Utilizamos encuestas para conocer la opinión de nuestros empleados, como Humu (sobre nuestros líderes), Denison (sobre nuestra cultura) y Employee Voices (sobre la experiencia diaria en nuestro espacio de trabajo).

Los resultados se utilizan para fundamentar nuestras decisiones y prácticas estratégicas. Por ejemplo, este año la encuesta Denison reveló que la valoración de los valores fundamentales de los empleados de fábrica habían descendido. En respuesta a ello, mantuvimos reuniones con esta parte de los empleados y nos estamos planteando probar nuevas formas de reconocimiento y gratificación para ellos, así como nuevas herramientas de formación y encuestas diseñadas para abordar sus necesidades específicamente.

En Steelcase:

Actuamos con integridad

Decimos la verdad

Cumplimos con nuestros compromisos

Tratamos a las personas con dignidad y respeto

Promovemos relaciones positivas

Protegemos el medio ambiente

Sobresalimos

Vivir nuestros valores fundamentales

Objetivo

Implementar nuestros valores fundamentales en toda la organización con equidad y coherencia

Progreso

En FY2024, el **80,3%** de los empleados respondieron positivamente a la encuesta Employee Voices, «Observo ejemplos de los valores fundamentales de Steelcase cada día.»

Ética en acción

Objetivo

Aumentar el seguimiento a la Línea de Ayuda para la Integridad y otras fuentes de información

Progreso

Seguimos disponiendo de múltiples vías para que los empleados transmitan de forma confidencial sus comentarios sobre posibles infracciones éticas, sin temor a represalias y con un proceso de investigación confiable. Las llamadas recibidas a través de la Línea de Ayuda a la Integridad se unen a las consultas que se plantean directamente a Global Talent, donde entran a formar parte de un procedimiento mucho más completo.

Líderes eficientes y cualificados

Los buenos líderes obtienen resultados, hacen evolucionar a sus equipos y saben moverse dentro del cambio, ayudando a las personas a sacar todo su potencial.

Nuestros líderes aumentan la eficiencia de sus equipos a través del aprendizaje y el coaching y mejorando la experiencia general de los empleados. Con la ayuda de sistemas, herramientas y estrategias organizativas, nuestros líderes son capaces de ofrecerles un crecimiento a medida.



Activamos nuestros pilares del liderazgo

Estos cinco principios muestran cómo se fomenta el desarrollo y la motivación a través de los líderes de Steelcase:

Construir equipos fuertes

Empoderar a los demás, incorporar diferentes puntos de vista y desarrollar sus habilidades

Unirse frente a un objetivo

Escuchar con empatía, reforzar la confianza y fomentar el sentido de pertenencia

Crear claridad

Pensar de forma crítica, definir lo que realmente es importante y alinear las acciones con las prioridades

Cultivar la resiliencia

Intentar, aprender y adaptarse; superar los obstáculos y celebrar los logros

Obtener resultados

Jugar para ganar, hacer progresos tangibles y crear valor para el cliente

Apoyamos a los líderes en los procesos de cambio y transición

El cambio rápido está aquí para quedarse. En tiempos de complejidad y disrupción, los líderes necesitan nuevas habilidades y conocimientos. Esta es la razón por la que estamos impulsando el crecimiento de los líderes y dándole prioridad a su soporte durante los periodos de transición de una función a otra o durante los procesos de cambio dentro del sistema.

Nuestros programas de desarrollo para directores sirven de plataforma de lanzamiento para los líderes sénior para que accedan a puestos de mayor responsabilidad, y contribuyen a garantizar su éxito a través de su apoyo integral. Mediante encuestas de evaluación, el programa permite mejorar el autoconocimiento, ya que proporciona información sobre los puntos fuertes de la persona y sus áreas de crecimiento. Además, los programas fomentan una red de apoyo entre los usuarios, fomentando la colaboración y las experiencias de aprendizaje compartidas entre ellos. Herramientas como el Hogan Assessment for Leadership Style Awareness dotan a los líderes de las habilidades y la confianza necesarias para destacar en sus nuevos puestos. Cuando los líderes tienen éxito, la organización también, y se promueve una cultura de mejora constante. El Hogan analiza en profundidad las habilidades, los retos y los principales factores que impulsan, y es una de las diversas herramientas de base científica a disposición de los líderes.



Crear equipos más fuertes

Hemos rediseñado nuestros talleres. Nuestro procedimiento se centra en tres pilares fundamentales: seguridad psicológica, claridad y objetivos. Los talleres comienzan midiendo estos pilares para comprobar el estado actual del equipo. A continuación, profundizamos en los puntos fuertes y las necesidades individuales para que el equipo mejore. Los talleres culminan con la creación de un plan de acción, que define el propio equipo, y donde se recogen las acciones que se deberán llevar a cabo para su avance. Este enfoque permitirá que los equipos interactúen con mayor eficacia, fomentando el sentido de unidad y objetivos claros.

Coaching de impacto

Ha aumentado la participación en nuestras sesiones trimestrales de coaching. Estas sesiones ofrecen una valiosa oportunidad para directivos y empleados de hacer una pausa, reflexionar y alinearse con los objetivos de rendimiento y desarrollo. Los líderes organizan estas reuniones, entre las que se incluyen convocatorias trimestrales, reuniones individuales y sesiones de coaching. Estas sesiones ayudan a establecer responsabilidades, aclarar las expectativas y contribuyen al desarrollo de los empleados.

Hemos avanzado en esta práctica y una media del 89% de los empleados de Steelcase dicen haber participado en las sesiones de coaching con su líder el año pasado.

“A través del Coaching de Impacto, podemos poner realmente a las personas en el centro de todo lo que hacemos - moviendo nuestra cultura y a la organización hacia adelante al conectar a los empleados con nuestro propósito de ayudar a las personas a hacer su mejor trabajo.”



Donna Flynn
Vicepresidenta y
Directora de Personal

Medición del éxito de los líderes con Humu

Humu ayuda a las organizaciones y a las personas a superarse mediante sugerencias personalizadas basadas en el people science y el machine learning. En los últimos dos años, Humu ha impulsado el crecimiento y el desarrollo de nuestros líderes y de sus equipos. Desde el inicio de este programa, hemos observado un aumento en la eficacia de los directivos, con un 52% de líderes altamente eficaces ahora, frente al 46% anterior. Esta mejora refleja nuestro compromiso con reforzar los pilares del liderazgo y con la mejora de nuestro sistema de escucha a los empleados.

Humu nos ha permitido identificar puntos clave en nuestra cultura de liderazgo y establecer iniciativas de mejora globales. El aprendizaje continuo de nuestros líderes sigue siendo una prioridad.

Principales fortalezas de liderazgo basadas en el análisis Humu

1. Empoderar a los empleados
2. Reconocimiento
3. Adoptar medidas
4. Seguridad psicológica

Aunque estamos mejorando, el análisis de Humu también señala algunas áreas globales en las que nuestros líderes deben mejorar, como la resolución creativa de problemas, la implementación de procesos que ayuden a los equipos a trabajar de forma más eficaz y la eliminación de barreras para sus miembros.

“A veces la gente ve la encuesta Humu como una herramienta para mejora de los líderes, pero no sólo sirve para eso, sino que también sirve para ayudar al líder a comprender lo que su equipo necesita para tener éxito. Todo el mundo se beneficia cuando los líderes entienden que su propio crecimiento es fundamental para el éxito de todo el equipo.”



Julia Hartmann
Directora de Liderazgo y
Equipos Adaptativos

Formando líderes

Objetivo

Ayudar a los líderes a mejorar - para que ellos y sus equipos avancen

Progreso

En el ejercicio de 2024, los líderes que obtuvieron una puntuación de «Muy eficaz» en Humu, aumentaron hasta el **52%**, frente al 46% del año pasado



Limitando el riesgo de la red

Damos prioridad a la ciberseguridad, tanto para nosotros como para nuestros proveedores, con el objetivo de garantizar una sólida protección.

Mejoramos continuamente nuestras medidas de seguridad. Todos los empleados con acceso a los recursos informáticos reciben formación mensual sobre ciberseguridad. Además, hemos implantado medidas globales que segmentan la red para que, en caso de ciberataque, aislar las secciones dañadas de la red, minimizando los posibles daños.

Garantizar la seguridad

Seguimos mejorando nuestra ciberseguridad. Seguimos las orientaciones del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST) y del Centro de Seguridad de Internet (CIS). El NIST está considerado como el mejor modelo a seguir para crear y gestionar un programa de ciberseguridad. El CIS desglosa las actividades del NIST en 18 categorías llamadas «Controles Críticos» que se priorizan según su importancia y, dentro de cada uno, hay una serie de protecciones que refuerzan el control principal. Esto demuestra nuestro compromiso con la ciberseguridad.

“El Centro de Seguridad de Internet nos ha permitido comprender mejor nuestro entorno. Nos ha ayudado a destinar los recursos de forma estratégica y ha establecido una taxonomía reconocida que utilizamos tanto de forma interna como externa.”

Scott McKee
Director de Seguridad de la Información

Ciberseguridad

Objetivo

Mantener un programa de seguridad informática conforme a las normas del sector

Progreso

Seguimos mejorando en ciberseguridad año tras año, demostrando un avance significativo en FY2024. Nuestra puntuación en CIS supera con creces la media del sector.

Nuestros procesos para proteger los datos de los clientes están certificados por terceros, a través de la Evaluación de Estándares de Seguridad de Datos de la Industria de Tarjetas de Pago.

Siguiendo las normas del sector, le encargamos a un tercero que realice pruebas de seguridad anuales y corregimos cualquier incidencia.

Nuestro Consejo Mundial de Gobernanza de Datos trabaja para ampliar las políticas de seguridad, los procedimientos y la formación.

Cumplimos la legislación vigente, incluido el Reglamento General de Protección de Datos de la UE.

Mantenemos nuestra infraestructura y los diagramas de arquitectura para entornos locales y en la nube. En el año fiscal 2024, esta red se amplió.

Nuestro equipo de ciberseguridad se mantiene al día en formación y certificaciones. Steelcase invierte aproximadamente el **10%** de las horas de trabajo del personal de ciberseguridad en formación continua.

Garantizando la integridad

Objetivo

Completar la formación anual sobre los Global Business Standards en todas las sedes de la organización

Progreso

Hemos alcanzado nuestro objetivo del **98%** de participación de nuestros empleados.

Objetivo

Continuar con las formaciones anuales sobre antisoborno y anticorrupción (ABAC), conflicto de intereses y otros temas en toda la organización

Progreso

Hemos rediseñado nuestras formaciones sobre la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) y sobre los conflictos de interés, dando lugar a una formación combinada sobre antisoborno y anticorrupción (ABAC). Este nuevo curso utiliza elementos de la antigua formación sobre la FCPA y los amplía para hacerlo aplicable a escala global. La formación y la encuesta sobre los conflictos de interés se han incorporado ahora al curso ABAC. El lanzamiento del nuevo curso está previsto para el tercer trimestre del año fiscal 2025.

Socios en la excelencia

Cultivamos relaciones sólidas y duraderas con reputados proveedores, con los que compartimos valores.

Objetivo

Fomentamos el suministro responsable a través del compromiso de los proveedores con cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno

Progreso

Hemos actualizado nuestro Código de Conducta para Proveedores, donde se abordan detalladamente cuestiones relevantes; y hemos adoptado un nuevo software de investigación para recopilar información sobre nuestros proveedores.

Seguimos mejorando nuestros procesos para evaluar los problemas en nuestra cadena de valor y utilizamos foros de proveedores y diversos canales de comunicación para debatir nuestros objetivos medioambientales, sociales y de gobierno (ASG).

Transparencia internacional

Las certificaciones ISO verifican que nuestros equipos actúan con integridad en todo el mundo. Colaboramos con organismos externos que constatan que nuestras instalaciones cumplen las normas internacionales medioambientales y de salud y seguridad a través de las certificaciones ISO.

Todas nuestras instalaciones cuentan con la certificación medioambiental ISO (ISO 14001) desde el año fiscal 2024. Aproximadamente el 25% de nuestras instalaciones también cumplen las certificaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo (ISO 45001/OHSAS 18001). Nuestra planta de fabricación de Sarrebourg (Francia) ha obtenido recientemente la certificación ISO de eficiencia energética (ISO 50001).

Nuestros equipos de operaciones se centran en la mejora continua para garantizar que mantenemos las certificaciones existentes y conseguimos otras nuevas.



Un futuro *mejor* para el planeta

Estamos mejorando para el planeta, transformando nuestra organización y comprometiéndonos con un futuro con cero emisiones netas para construir un mundo más sostenible y resiliente.



Reducimos nuestra
huella de carbono



Diseño circular



Seleccionamos y utilizamos
materiales de forma responsable

Nuestro camino hacia las cero emisiones netas

Nos encontramos en un momento de transformación para nuestra organización y para el mundo. La realidad y los retos del cambio climático exigen que las personas y el planeta ocupen el lugar central en todas las decisiones que tomamos para poder construir un futuro más sostenible. Por eso, en junio de 2024, nos comprometimos con un futuro con cero emisiones netas. Tenemos previsto eliminar más del 90% de nuestras emisiones de carbono de aquí a 2050.* Todo ello muestra cómo estamos actuando ahora de forma real y tangible para construir un futuro sostenible en esta nueva era.

*A partir del FY2020



Nuestro futuro sostenible

Nuestro compromiso con un futuro con cero emisiones netas pasa por eliminar más del 90% de nuestras emisiones de carbono para el año 2050. Ya estamos reduciendo las emisiones de nuestras operaciones en un 50% para 2030.*

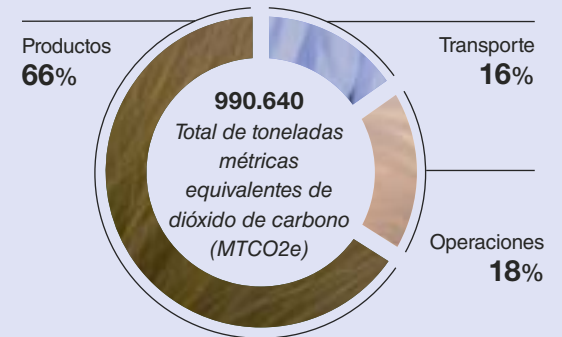
Estamos ampliando nuestra acción, actuando sobre la cadena de suministro y otras partes interesadas. Hemos implicado a toda nuestra cadena de valor para alcanzar las cero emisiones netas. Trabajando con nuestros clientes, proveedores, empleados y otras partes interesadas, podemos marcar la diferencia a una escala global mayor que si lo hacemos por separado.

Nuestro papel como líderes en la lucha contra el cambio climático forma parte de lo que somos. A través de este trabajo, estamos transformando nuestra organización para desarrollar soluciones innovadoras, descubrir nuevas formas de dar servicio a nuestros clientes e identificar oportunidades para un futuro más sostenible para todos nosotros.

Para lograr este objetivo, estamos trabajando para reducir las emisiones de carbono en tres áreas clave para nuestro negocio:

- Productos
- Operaciones
- Transporte

Nuestras fuentes de emisión de carbono (ejercicio 2020)



Nos esforzamos por lograr una mayor eficiencia energética en nuestras operaciones, aprovechando las energías renovables y rediseñando los procesos para reducir residuos.

Nuestro sistema de transporte -desde la distribución y entrega hasta los viajes de negocio- está siendo rediseñado.

Toda la información detallada se encuentra en nuestro [plan de transición](#).

Una llamada a la acción

Estamos acelerando nuestro impacto uniéndonos a organizaciones de todo el mundo que están igualmente comprometidas con un futuro con cero emisiones netas. Nuestras acciones están basadas en la ciencia y alineadas con las principales organizaciones y gobiernos del mundo. La Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) verifica nuestro trabajo para reducir las emisiones de carbono al ritmo necesario para alcanzar los objetivos establecidos por el Acuerdo de París.

En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2015, el Acuerdo de París estableció el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales. Superar el umbral de 1,5 °C acarreará graves consecuencias para las personas y la naturaleza, como la intensificación de las sequías, olas de calor más extremas y la desaparición de especies enteras en nuestro planeta.

Nuestro trabajo, junto con el de nuestros proveedores, clientes y socios, consiste en ayudar a evitar que aumente la temperatura global y reducir los efectos del cambio climático. A través de nuestras decisiones y de las acciones que emprendemos, estamos construyendo un futuro más sostenible.

Este momento es una llamada a la acción.

Un futuro con cero emisiones netas nos necesita a todos.



Descubre nuestro Plan de transición hacia las cero emisiones netas, El poder de las oportunidades en www.steelcase.com/people-planet





Reducimos nuestra huella de carbono

Trabajamos por un futuro con cero emisiones netas y para lograr los objetivos climáticos globales más ambiciosos del sector.



Nuestro compromiso con las cero emisiones netas

Mientras trabajamos para alcanzar las cero emisiones netas de carbono en 2050, ya estamos reduciendo las emisiones en nuestras propias operaciones en un 50% para el año 2030*.

Cada uno de estos avances está validado por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), la principal autoridad que nos dice cuánto y con qué rapidez tenemos que reducir las emisiones para evitar los peores efectos del cambio climático.

Los siguientes ejemplos demuestran el trabajo que hemos realizado este último año en nuestro camino hacia un futuro con cero emisiones netas.



*A partir del FY2020

Reconocimiento mundial como organización líder

Carbon Disclosure Commitment (CDP)

Este año hemos obtenido una «A-» en la calificación de CDP, la puntuación más alta del sector, situándonos entre el 5% de las empresas mejor valoradas de un total de 23.000 empresas. Esta puntuación refleja nuestro liderazgo y el compromiso que tenemos con el medioambiente. CDP (antes Carbon Disclosure Project) es una organización mundial sin ánimo de lucro que gestiona la principal plataforma de divulgación medioambiental del mundo.

También hemos obtenido un puesto en la clasificación CDP Supplier Engagement Leaderboard, por cuarto año consecutivo, en reconocimiento a nuestro trabajo para implicar a los proveedores en la reducción de emisiones de carbono. Ellos constituyen parte de nuestras emisiones de alcance 3 y su implicación es muy importante dentro de nuestra estrategia. Somos la única empresa del sector en esta clasificación.

Mejor clasificación en sostenibilidad

También lideramos el sector del mobiliario de oficina con el reconocimiento EcoVadis Gold por cuarta vez consecutiva. Dentro del 3% de las mejores organizaciones evaluadas, hemos mantenido la mejor puntuación en la categoría de Medio Ambiente. EcoVadis otorga calificaciones de sostenibilidad en función del rendimiento de la organización en las categorías de Medio Ambiente, Trabajo y Derechos Humanos, Ética y Compras Sostenibles.

Los miembros del equipo se reúnen en Times Square, Nueva York, para celebrar el compromiso con las cero emisiones netas.

Emisiones

Nuestra estrategia de carbono abarca las fuentes de emisiones directas e indirectas.

Alcance 1: Emisiones directas, como las generadas por la quema de combustibles fósiles en nuestras instalaciones o en el transporte. Se denominan emisiones de alcance 1.

Alcance 2: Emisiones indirectas, como las derivadas de nuestro consumo de energía eléctrica. Se consideran emisiones de alcance 2. Utilizamos electricidad en nuestras instalaciones, pero la energía se genera normalmente en otro lugar.

Alcance 3: Emisiones indirectas, como las que se producen por los materiales que compramos, los viajes relacionados con la empresa o los residuos de fabricación. Se conocen como emisiones de alcance 3.

Planta de fabricación de Kentwood, Michigan



Alcance 1 + 2

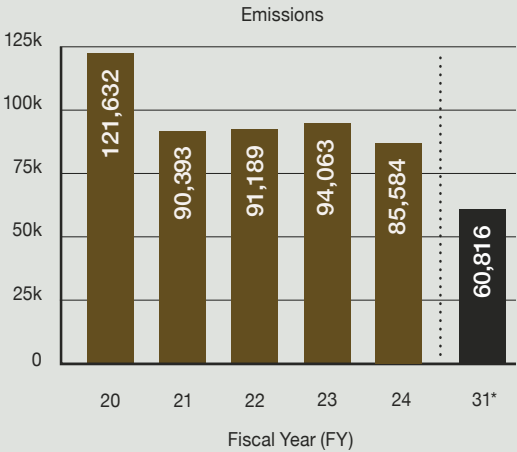
Objetivo

Reducir las emisiones absolutas en nuestras propias operaciones en un 50% para 2030 (FY2031)

Progreso

Hemos reducido un **30%** estas emisiones entre los años fiscales 2020 y 2024. Nuestras métricas de eficiencia energética superan las previsiones que teníamos inicialmente.

Emisiones totales



*El objetivo es reducir las emisiones en un 50% para el año fiscal 2031. Las emisiones se miden en toneladas métricas equivalentes de dióxido de carbono.

Alcance 1

Objetivo

Financiar proyectos de compensación de carbono anualmente para mantenernos neutros en nuestras operaciones directas

Progreso

El **100%** de nuestras emisiones de alcance 1 se compensan mediante diversos proyectos verificados en todo el mundo. Estos proyectos reducen y eliminan las emisiones de carbono más allá de nuestra cadena de valor.

Alcance 2

Objetivo

Adquirir anualmente energía renovable equivalente al 100% de nuestro consumo global de electricidad para nuestras operaciones directas

Progreso

El **100%** de nuestro consumo de electricidad de alcance 2 se ha compensado con nuestra inversión en electricidad renovable en todos los países en los que operamos. Aproximadamente la mitad de nuestros créditos de energía renovable proceden de nuestro acuerdo de compra de energía externa con un parque eólico de Oklahoma.

Ya somos neutros en huella de carbono

Mientras trabajamos para reducir nuestras emisiones absolutas a cero para 2050, utilizamos compensaciones de carbono como parte de nuestra estrategia para alcanzar la neutralidad ahora. Actualmente ofrecemos varios productos con certificación CarbonNeutral®, que ayudan a financiar proyectos de compensación globales. Estos proyectos son verificados por terceros y ayudan a reducir o eliminar las emisiones.

Este año, hemos contribuido con una mejor gestión forestal y con técnicas innovadoras de captura de carbono en Estados Unidos. También hemos ayudado a reducir las nocivas fugas de metano en Bangladesh y hemos hecho más accesibles las cocinas ecológicas en Kenia. Estas compensaciones de carbono no sólo han ayudado a reducir las emisiones de carbono, sino que también han ayudado a financiar y a expandir los proyectos emergentes que pueden convertirse en parte de la solución hacia las cero emisiones netas.



Fotografía cedida por Jason Whalen, The Nature Conservancy

Conservación de los bosques locales

Hemos firmado un acuerdo de compra de créditos de carbono por cinco años con el proyecto Michigamme Highlands de The Nature Conservancy. Este proyecto de conservación forestal abarca más de 5.000 hectáreas de bosques, humedales y lagos glaciares en la Reserva Natural de Lagos de Michigan y en la Reserva Forestal de Slate River. La Reserva Natural de Lagos está considerada una de las zonas más resistentes al clima de Michigan, por su capacidad de soportar y recuperarse rápidamente de los fenómenos climatológicos de la zona. El proyecto mejora la captura y el almacenamiento de carbono; y además contribuye con un extenso corredor de conservación que protege el hábitat de una amplia gama de especies. También protege recursos vitales de agua dulce y proporciona beneficios económicos y recreativos a las comunidades circundantes.

Impacto concreto

Ayudamos a financiar un proyecto que inyecta dióxido de carbono en el hormigón, eliminándolo permanentemente del medio ambiente. CarbonCure es una organización que desarrolla tecnologías de captura de carbono donde el dióxido de carbono se introduce en una mezcla de agua, cemento y arena. El dióxido de carbono reacciona inmediatamente con el cemento y se mineraliza, convirtiéndose en partículas nanométricas de piedra caliza que quedan incrustadas en el hormigón. Apoyar el desarrollo de tecnologías emergentes de reducción y eliminación del carbono es esencial para alcanzar las cero emisiones netas.

Productos Carbon Neutral

El año pasado introdujimos en nuestra cartera de producto más opciones para ayudar a nuestros clientes a reducir sus emisiones de carbono. En América, lanzamos nuestras siete sillas de trabajo más vendidas y las mesas Migration® SE y Ology® con certificación de producto CarbonNeutral®. Esta certificación ha sido verificada por Climate Impact Partners, expertos en el Mercado Voluntario de Carbono.

Elegir estos productos permite que nuestros clientes compensen la huella de carbono asociada a lo largo de todo el ciclo de vida del producto. Esto les ayuda a cumplir sus objetivos de sostenibilidad y certificación LEED a la vez que combaten activamente el cambio climático. También estamos aumentando la oferta de sillería disponible con la certificación CarbonNeutral® en Europa, Oriente Medio, África y Asia-Pacífico.



“Hacer frente a la realidad del cambio climático puede resultar complicado, pero también está lleno de oportunidades. Y eso nos da esperanza.”



Beth O'Shaughnessy
Vicepresidenta Senior,
Directora Administrativa,
Consejera General y
Secretaria



Reduciendo el consumo de energía en nuestras operaciones

Para reducir un 50 % las emisiones de carbono en nuestras propias operaciones para el año 2030, los equipos de todo el mundo están tomando medidas para mejorar la eficiencia energética e instalar soluciones de energía renovable en las instalaciones de Steelcase.

Una empleada de la planta de Madrid revisa los datos de consumo energético



Sarrebourg, Francia

Nuestra planta de fabricación de Sarrebourg ha sido la primera en obtener la certificación ISO 50001, la normativa global para mejorar la eficiencia energética. Su sistema de gestión de la energía se ha integrado con los procedimientos ISO existentes en materia de producción ajustada, calidad, seguridad y medio ambiente para maximizar la eficiencia.

Madrid, España

Nuestro equipo en Madrid ha utilizado un sistema existente para medir y analizar el uso de la energía en planta, identificando zonas con un alto consumo. Este sistema, conocido como el Internet Industrial de las Cosas (IIoT), permite recopilar datos y analizar el uso de la energía en tiempo real y ha ayudado al equipo a tomar medidas rápidamente para poder ahorrar.

Stříbro, República Checa

Nuestra planta en Stříbro, República Checa, sigue priorizando la sostenibilidad en sus operaciones diarias. Recientemente han instalado un sistema de energía solar de 40kw. El objetivo es reducir nuestra dependencia hacia las fuentes tradicionales de energía.



Cambios en la Logística

Nuestro equipo de Logística trabaja para planificar la entrada de materiales, las operaciones y la coordinación de rutas y para conseguir el transporte eficiente de productos y materiales. Esto ha dado lugar a una consolidación de las rutas de entrada y de salida. Menos viajes por carretera suponen un ahorro tanto en costes de combustible como en emisiones.

El efecto dominó: incluir a los proveedores en nuestro objetivo hacia las cero emisiones netas

Los productos constituyen la mayor parte de nuestra huella de carbono global. Las emisiones de carbono asociadas a los materiales que compramos y al transporte son nuestra mayor oportunidad para reducir las emisiones de carbono, especialmente a medida que avanzamos hacia un futuro con cero emisiones netas.

Hemos establecido los objetivos más ambiciosos dentro del sector y hemos implicado a nuestros proveedores, ayudándoles a establecer sus propios objetivos basados en la ciencia para sus propias operaciones.

Trabajamos con nuestros proveedores para dotarles de los recursos y del conocimiento para medir y gestionar sus propias emisiones. Para ello, nosotros hemos:

- Creado una serie de webinars y talleres que proporcionan nociones básicas de cálculo de emisiones y establecimiento de objetivos.
- Publicado un boletín trimestral para mantener informados a nuestros proveedores.
- Organizado sesiones mensuales de preguntas y respuestas, para que los proveedores puedan hacer preguntas y compartir ideas con sus homólogos.
- Organizado reuniones individuales con los proveedores que necesitan asesoramiento.



“Nuestro objetivo es que nuestros proveedores establezcan hoy sus propios objetivos y animen a los suyos a hacer lo mismo. Los beneficios se extenderán por toda la cadena de valor.”



Mary Ellen Mika
Directora Global de Sostenibilidad

Este año hemos ampliado nuestro programa de incentivos para proveedores. Nuestro reconocimiento a los Líderes en Reducción de Carbono recompensa a los proveedores que están avanzando. Felicitamos a nuestros Líderes en Reducción de Carbono 2024, que ya han establecido sus objetivos con base científica:

- A. & H. Meyer
- AkzoNobel
- Asia Specific Enterprises (ASE)
- Bufab
- DS Smith
- erform GmbH
- Gebr. Dürrbeck Kunststoffe GmbH
- JB Hunt
- Knappe & Vogt
- Kvadrat
- Milliken & Company
- Model Group
- Pfeleiderer
- PPG
- Roll Forming Corporation | voestalpine
- Smurfit Kappa
- Sonoco
- Ultrafabrics

La acción colectiva aumenta el impacto

A medida que avanzamos en nuestro camino hacia las cero emisiones netas, nuestra colaboración con los proveedores es cada día más importante.

Estamos orgullosos de celebrar el buen trabajo que muchos de nuestros proveedores están haciendo. Algunos de ellos son:

Asia Specific Enterprises (ASE) presta servicios de desarrollo y fabricación de productos y fue uno de nuestros primeros proveedores en establecer sus objetivos basados en la ciencia. Se ha comprometido a mantener un entorno limpio, seguro y saludable a la vez que satisface las necesidades de producción.

Gabriel, uno de nuestros proveedores de tejidos desde hace mucho tiempo. Se ha asociado con nosotros para crear Renewed y Beyond Loop, dos tejidos sostenibles fabricados a partir de restos textiles, incluidos los de nuestras fábricas de Europa. Distinguidos por su innovación constante en cuanto a la creación de sistemas circulares y el reciclado de materiales. Se ha comprometido a establecer sus propios objetivos basados en la ciencia.

PPG, proveedor de pinturas y revestimientos, recupera nuestros residuos de pintura en polvo, lo que nos ayudó a eliminar 44.000 kg de residuos en solo un año. Con planes para mejorar su programa, PPG ha fijado objetivos acordes con la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia.

Ultrafabrics, fabricante de tejidos sostenibles, ya ha establecido sus objetivos basados en la ciencia. Sus esfuerzos medioambientales se centran en reducir las emisiones de carbono, la innovación de materiales y procedimientos químicos más seguros.

Fotografía cedida por Ultrafabrics



“Es un honor asociarnos con una organización como Steelcase, una empresa que comparte nuestros valores y nuestro compromiso para abordar los complejos y globales retos del cambio climático.”

Michael Stucky
PPG, Socio de Sostenibilidad del Cliente

Alcance 3

Objetivo

Asociarse con el 80% de los proveedores en función de sus niveles de emisiones para establecer sus propios objetivos basados en la ciencia para el año fiscal 2025

Progreso

Desde que este trabajo comenzó en el ejercicio 2020, seguimos una trayectoria positiva hacia nuestro objetivo.

El **54,6%** de los proveedores se han comprometido a establecer objetivos
El **5,2%** de los proveedores ya han establecido sus objetivos

El compromiso continuo, los incentivos adicionales y la estrecha colaboración con los proveedores ayudan a sentar las bases para alcanzar nuestro objetivo de cero emisiones netas.

Objetivo

Reducir un 14% las emisiones de residuos generados en las operaciones para 2030 (FY2031)

Progreso

Hemos logrado una reducción del **21%** entre el FY2020 y el FY2024.

Objetivo

Reducción del 14% en los viajes de negocio

Progreso

Hemos logrado una reducción del **65%** entre F2020 y F2024.



Diseño circular

Aplicamos estrategias
impactantes de reutilización,
reparación, reacondicionamiento y
reciclaje.



Diseño sostenible a través de la circularidad

El diseño circular es clave para los productos que fabricamos a medida que nos dirigimos hacia un futuro con cero emisiones netas.

Los diseñadores de Steelcase utilizan nuestro Marco de Diseño de Productos Sostenibles para cada nuevo producto que crean. El marco guía la toma de decisiones para ayudarnos a crear productos con una estética atractiva, funcionales y duraderos. Pensamos en lo que ocurrirá al final de su vida útil incluso antes de haberlos creado para que sean más fáciles de desmontar, reciclar, reparar o reacondicionar. Le damos soporte a nuestros clientes con soluciones circulares en todo el mundo. Estos programas y servicios mantienen los productos alejados de los vertederos gracias a la reparación o reacondicionamiento sostenibles. Estamos desarrollando asociaciones y programas en todo el mundo para ampliar nuestros servicios circulares.

El diseño circular incluye el embalaje y el envío. Exploramos nuevos métodos y materiales para embalar nuestros productos, identificamos las oportunidades para aumentar el contenido reciclado y mejorar la reciclabilidad de los componentes después de la entrega. Nos asociamos con organizaciones externas y encontramos soluciones internas para mantener el exceso de materias primas y residuos fuera de los vertederos.

Renovar + Rediseñar

Nuestros clientes nos piden más opciones que les ayuden a cumplir con sus objetivos de sostenibilidad. Estamos probando, experimentando y ampliando nuestros servicios circulares para transformar productos y materiales destinados a los vertederos en algo útil.

Ofrecemos programas de reacondicionamiento en Europa y Estados Unidos para sillas de trabajo Steelcase. El mobiliario reacondicionado puede ayudar a los clientes a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad, reduciendo los residuos enviados a los vertederos, utilizando menos materias primas nuevas y minimizando las emisiones indirectas (de alcance 3). También ponemos en contacto a los clientes con una red de socios que se dedican a la gestión sostenible de los productos al final de su vida útil. Los clientes que deciden hacer un reacondicionamiento o reciclaje sostenible pueden recibir una estimación de las emisiones de carbono y de los residuos que han evitado, que demuestre su avance en la consecución de sus objetivos.

En la India, nuestros equipos alargan la vida útil de los productos mediante programas de reparación y estrategias de donación y reutilización al final de su vida útil. Estos esfuerzos han desviado más de 800 toneladas de residuos de los vertederos y han beneficiado a las comunidades locales.



Planta de fabricación de Sarrebourg, Francia



Soluciones de fin de uso

Objetivo

Ofrecerle a los clientes interesados una red de proveedores de servicios de fin de uso para reutilizar los productos retirados del mercado a partir de 2023

Progreso

Hemos alcanzado nuestro objetivo: todos los clientes interesados (de cualquier parte del mundo) tienen acceso a un proveedor de servicios de fin de uso.

Asociados con Green Standards

Ponemos en contacto a nuestros clientes con empresas globales de gestión de productos de fin de vida útil de forma sostenible como Green Standards para mantener los residuos fuera de los vertederos. Nuestra asociación con Green Standards da una segunda oportunidad al mobiliario, los accesorios y al equipamiento de oficina a través de la donación, la reventa y el reciclaje.

Desde 2021, Green Standards ha convertido 2.891 toneladas de residuos en donaciones por valor de más de 400.000 dólares para los clientes de Steelcase.

En ese tiempo, Green Standards y Steelcase han trabajado juntos en 71 proyectos, dando como resultado:

- 99,9% del mobiliario, accesorios y equipamiento se evitó de ir a los vertederos (en peso)
- 2.891 toneladas en total que no fueron a los vertederos
- 9.376 toneladas métricas de emisiones de carbono que fueron evitadas
- 1,7 millones de metros cuadrados de espacio desmantelado
- 172 organizaciones comunitarias y sin ánimo de lucro se beneficiaron de estas donaciones

Poner los residuos a producir

Los tejidos son de los materiales que más contaminan los vertederos. Public Thread, una empresa social de Grand Rapids (Michigan), transforma en algo útil materiales que de otro modo se habrían considerado residuos. La organización utiliza nuestros excedentes de tejido para realizar otros productos como bolsos, estuches y fundas para portátiles; muchos de los cuales damos como regalo a nuestros clientes. El reciclaje de estos tejidos, convirtiéndolos en objetos prácticos y bonitos, evita que miles de kilos de tejido acaben en el vertedero cada año. Public Thread prioriza los salarios dignos y las acciones centradas en las personas, ayudando a construir un sistema económico más sólido y equilibrado dentro de la comunidad.

Productos de Public Thread fabricados con restos de tejidos de Steelcase



La reutilización de materiales y nuestros socios

Nos hemos asociado con Saltt Workshop en Singapur para nuestro reto de diseño «Make Better», donde se ha dado otro uso a los restos de tejido de la fábrica de Steelcase que, de otro modo, se habrían desechado. Los participantes, tanto adultos como niños, utilizaron su ingenio para diseñar nuevas creaciones como juguetes, portalápices y llaveros que, en algunos casos, se han utilizado como regalo para clientes. Salt Workshop ofrece la oportunidad de crear, trabajar con materiales naturales y nuevas herramientas tanto a niños como a adultos, mostrando consideración por los demás y promoviendo la sostenibilidad a través del reciclaje.

“Informamos a las personas sobre los materiales: de dónde vienen, su valor y que son recursos muy valiosos. Queremos que sean conscientes y que tomen mejores decisiones al momento de la compra y del uso de esos materiales.”



Royston Phang
Fundador de Saltt Workshop



Cuero más sostenible

Obtenemos el cuero a través de nuestros proveedores Cortina y Elmo, como subproducto de la industria alimentaria, evitando que esta piel acabe en los vertederos. Nuestras pieles Steelcase Leather, Café Leather y ElmoSoft no contienen disolventes ni plomo, sino que proceden de curtidurías comprometidas con la sostenibilidad, sin sacrificar la belleza ni la calidad.



Reutilizamos residuos de madera

Nuestra planta de madera de Grand Rapids ha reducido los residuos utilizando las piezas sobrantes de los tableros para construir palés. Antes, la planta enviaba cada semana una media de cuatro contenedores de recortes de melamina a una incineradora. Al fabricar los palés para utilizar en el transporte:

- Han evitado 15 toneladas métricas de emisiones de carbono.
- Han reducido el volumen de residuos enviados a la incineradora en 270.000 kg al año.
- Han reducido el número de contenedores de residuos en un 17%.
- Han reducido el número de desplazamientos con carretilla elevadora dentro de la planta.

Los palés reducen significativamente nuestra huella medioambiental y nuestros costes. Se están llevando a cabo acciones similares en nuestras instalaciones de México, República Checa y Malasia.



“El coste de los palés depende de la gestión, el traslado, la conservación y el despliegue de nuestro producto en el mercado. Cada estrategia de nuestros palés se construye sobre un objetivo de mejora de procesos en el que las personas y el planeta son lo más importante.”



Helena Sánchez
Mejoras estratégicas
en Operaciones



Embalaje con propósito

¿Cómo podemos diseñar embalajes más sostenibles? A principios de 2020 se celebró un taller para abordar esta cuestión que aún sigue inspirando soluciones. Para cada producto, los participantes tuvieron en cuenta diversos factores como el coste, la cantidad, el tipo de materiales utilizados y la posibilidad realista de reciclado tras la entrega. Este año, una solución mejorada de embalaje a granel para pantallas, ha dado como resultado:

- La eliminación de espumas de un solo uso, lo que supone un ahorro de más de 272.000 kg al año.
- La eliminación del retráctilado: estimada en el 95% del film que se utilizaba en estos productos.
- Una reducción del 87% del cartón ondulado.

Esto beneficia a distribuidores y clientes gracias a una manipulación más segura, tiempos de instalación más cortos y menos residuos.

Menos es más: Embalaje retráctil para sillería

En nuestra planta de Sarrebourg (Francia), estamos mejorando continuamente el embalaje de nuestras sillas de trabajo para que los envíos sean más eficientes. En lugar de enviar las sillas completamente montadas, ahora utilizamos un embalaje «eco-inteligente» que reduce significativamente el tamaño de las cajas y el volumen de los envíos.

Este proceso de embalaje comienza a plantearse desde el diseño. Nuestros equipos reconfiguran las piezas para que las sillas puedan enviarse desmontadas y, una vez entregadas, volver a montarse rápida y fácilmente. Así se utiliza menos material, se generan menos residuos y caben más sillas en un camión o contenedor, lo que ahorra combustible y reduce las emisiones del transporte. El año pasado, nuestros equipos aplicaron esta solución de embalaje a más productos.

“La cantidad de plástico y espuma que hemos reducido gracias al ingenio innovador, las pruebas realizadas y la perseverancia, es notable.”



Erich Craciun
Director de proyectos
de Operaciones

Mejorando el embalaje

Objetivo

Eliminar los plásticos de un solo uso en el embalaje de los productos de la marca Steelcase para 2030 (FY2031)

Progreso

Estamos rediseñando el embalaje de varios productos para eliminar los plásticos. Como resultado, compramos un **24%** menos de plástico en el año fiscal 2024 en comparación con el año anterior.

Objetivo

Alcanzar un 75% de material reciclado en los embalajes de un solo uso de los productos marca Steelcase para el año 2030 (FY2031)

Progreso

Actualmente tenemos una media del **40%** de contenido reciclado en todos los embalajes, y seguimos avanzando.



Seleccionamos y utilizamos materiales de forma responsable

Nos abastecemos y seleccionamos materiales más saludables para las personas y el planeta, y gestionamos con prudencia recursos como el agua y la energía.



Replantear el diseño de forma sostenible

La forma en que diseñamos nuestros productos es fundamental para lograr nuestro objetivo de un futuro con cero emisiones netas.

Las emisiones asociadas a la fabricación y al transporte de nuestros productos constituyen la mayor parte de nuestra huella de carbono total. Estamos comprometidos con reducir el impacto medioambiental de nuestros productos tomando decisiones sostenibles a lo largo de todo el proceso de desarrollo.

Durante el proceso de diseño, exploramos formas de reducir la huella de carbono de un producto, como utilizar menos material, diseñar para que sea más duradero y fácil de desmontar, aumentar la cantidad de contenido reciclado y seleccionar materiales más sostenibles. Para llevarlo a cabo, hemos creado un Marco de Diseño Global que ha propiciado la creación de un equipo multifuncional que ha fijado los puntos de referencia para el desarrollo de productos sostenibles. Estos puntos de referencia nos guían a la hora de diseñar productos, seleccionar materiales y tomar decisiones de abastecimiento.

Este marco ya está dando lugar a proyectos que darán como resultado productos nuevos más sostenibles y que aumentarán la sostenibilidad de los ya existentes.

El reto del diseño

Muchos de nuestros nuevos productos han logrado reducir la huella de carbono o prolongar su vida útil gracias al equipo del Centro de Aprendizaje e Innovación de Steelcase en Múnich. Esta comunidad de expertos se reunió para afrontar el reto de integrar prácticas sostenibles en nuestros productos. Desafiando los prejuicios sobre la selección de materiales y el diseño práctico, el equipo propuso algunas mejoras como nuestra mesa Obelos™ y Coalesse® Ensemble.

“El poder de la colaboración entre diferentes áreas, reuniendo diferentes perspectivas y conocimientos, nos permite afrontar los retos de sostenibilidad con mayor eficacia. Ningún equipo es 'dueño' de desarrollar productos más sostenibles, todos lo somos. Y todos somos responsables de ayudar a innovar para lograr un futuro más sostenible.”



Jessie Storey
Directora de Diseño y
Desarrollo de Producto
en EMEA



El equipo identificó la oportunidad de rediseñar la tapa de la base de la mesa Obelos para que fuera plana, lo que permitiría darle la vuelta en caso de daños y utilizarla por el otro lado, ampliando así su ciclo de vida y longevidad.



El equipo también mejoró el Coalesse Ensemble. El aluminio utilizado en su base incluye ahora un 60% de aluminio reciclado en Europa, Oriente Medio y África (EMEA), lo que reduce significativamente su carbono incorporado.

Dando soporte a las prioridades de los clientes

Para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad, hemos implementado una nueva metodología de Evaluación del Ciclo de Vida (LCA) para sillería y mesas. Esto está agilizando el tiempo en el que están disponibles las Declaraciones Ambientales de Producto (EPD) en todas las regiones. Tenemos previsto implementar esta nueva metodología en otras categorías. Esto establecerá una base de referencia para el carbono incorporado en nuestros productos e identificará las oportunidades para reducirlo.

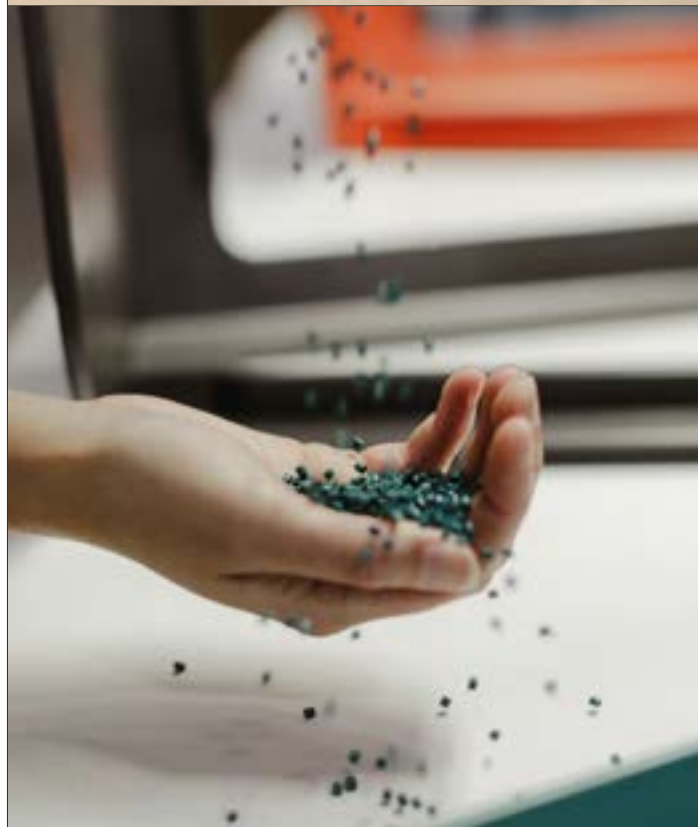
Además, estamos desarrollando una nueva calculadora de carbono incorporado. El objetivo es poder calcular el carbono incorporado en un producto de principio a fin, mientras nuestros diseñadores e ingenieros toman decisiones. Esta herramienta podrá calcular lo que supondría, por ejemplo, realizar un cambio de material. Poder conocer los datos nos ayudará a crear productos más sostenibles para nuestros clientes.

Trabajamos con nuestros clientes para conseguir certificaciones de construcción a través de normas mundiales y regionales como el sistema de clasificación de edificios ecológicos LEED®, la norma de construcción WELL®, BREEAM® y la certificación de edificios vivos. Nuestros Perfiles Medioambientales de Producto (PEP) y EPDs muestran la sostenibilidad de nuestros productos.

“Es nuestra responsabilidad reflexionar sobre todo lo que creamos, consumimos o utilizamos. La forma en que desarrollamos nuestros productos está en constante evolución, porque detrás de cada innovación hay un coste oculto para la sociedad.”



Michael Held
Vicepresidente
Global Design



Diseño sostenible

Objetivo

Reducir el carbono incorporado en la cartera de productos de Steelcase

Progreso

Desde el lanzamiento formal de nuestro Marco de Diseño de Productos Sostenibles en el año fiscal 2024, varios productos de sillería y mesas de los más vendidos, y de los próximos proyectos, están incorporando activamente materiales reciclados y estrategias para reducir el carbono incorporado y promover una economía circular.

Objetivo

Liderar la industria del mobiliario de oficina en transparencia de información

Progreso

Seguimos aumentando con éxito el número de Product Ingredient Disclosures, Declare™ labels and Environmental Product Declarations que tenemos. Este año hemos añadido productos a Ecomedes y hemos aumentado el número de productos incluidos en Origin.Build, que ahora abarca todas las regiones del mundo.

Liderando con transparencia

Las bibliotecas de productos ofrecen un conjunto transparente y detallado de métricas medioambientales y verifican que los productos cumplen las normas del sector. Este año hemos ampliado nuestra cartera de productos disponibles en Origin.Build con los productos vendidos en EMEA. Origin.Build es una página de información online sobre sostenibilidad. Hemos proporcionado un amplio conjunto de datos medioambientales sobre nuestros productos que se pueden traducir a varios idiomas. También hemos introducido toda nuestra cartera de productos de América en Ecomedes, otra base de datos online para que los diseñadores y las organizaciones accedan a información sobre sostenibilidad.

Por qué es importante la certificación BIFMA LEVEL®

- La certificación BIFMA LEVEL® es exhaustiva: evalúa nuestros productos, nuestras instalaciones y prácticas generales de la organización y valida públicamente nuestro compromiso con la sostenibilidad. Criterios que evalúa:
- Exhaustividad: Es un estándar multi-atributo validado y acreditado.
 - Centrado en el cliente: Incluye factores que van desde la materialidad y los procesos de fabricación hasta las políticas corporativas.
 - Actualizado: Las normas son actualizadas periódicamente por expertos de la industria, el gobierno, organizaciones sin ánimo de lucro y otras partes interesadas.

Certificaciones de sostenibilidad

- Nuestro compromiso con la transparencia se verifica mediante certificados de sostenibilidad e información sobre los productos, lo que ayuda a nuestros clientes a alcanzar sus propios objetivos de sostenibilidad.
-
- 955 productos cuentan con un informe sobre contenido reciclado (América 763, EMEA 107, Asia-Pacífico [APAC], 85)
-
- 309 productos con la certificación BIFMA LEVEL
-
- 302 productos incluidos en Ecomedes (sólo América)
-
- 469 productos incluidos en Origin.Build (América 328, EMEA 82, APAC 59)
-
- 600+ Indoor Air Advantage™ de Scientific Certification Systems (América 396, EMEA 108, APAC 97)
-
- 30+ productos con certificación NFE (etiqueta francesa para mobiliario que garantiza calidad, durabilidad y un impacto medioambiental limitado)
-
- 16 productos certificados con el sello Blue Angel (etiqueta alemana para productos de madera)
-
- 332 productos certificados con el sello Green Tick Sustainable™ (etiqueta australiana)
-
- 19 etiquetas Declare™ (productos que representan el 39% de las ventas en América)
-
- 24 Product Ingredient Disclosures (para la composición de los productos)
-
- 56 Declaraciones Ambientales de Producto (EPDs) y Evaluaciones del Ciclo de Vida (LCAs)

Certificaciones de confianza

Objetivos

- Liderar la industria del mobiliario de oficina a nivel mundial respecto a certificaciones de sostenibilidad de productos otorgadas por terceros
- Mantener una posición de liderazgo en certificaciones de producto, asegurando que los productos de la marca Steelcase, que suponen el 90% de las ventas en América, tendrán la certificación BIFMA LEVEL® 3

Progreso

- Lideramos nuestro sector en certificaciones BIFMA LEVEL®.* Los productos con certificación LEVEL 1, 2 y 3 representan el **96%** de las ventas totales en América.
- Hemos alcanzado y superado nuestro objetivo. Los productos con certificación BIFMA LEVEL® 3 (el nivel más alto y riguroso) representan el **92%** de las ventas totales en América. El LEVEL 3 indica que un producto de mobiliario cumple estrictos criterios de sostenibilidad en cuanto a materiales, uso de energía, salud y responsabilidad social.

*Las certificaciones BIFMA LEVEL® incluyen los productos vendidos en América que han sido fabricados en las instalaciones de Steelcase o que han sido diseñados a través de nuestro proceso de desarrollo de productos Steelcase

“La medición y la supervisión son fundamentales para la mejora continua. El análisis del balance hídrico ayuda a identificar las formas eficaces de reducir el consumo de agua y a mejorar la eficiencia en cada planta, mejorando así el rendimiento global. Cada pequeño paso es una victoria para nosotros.”



Luyao Li
Analista Senior
de Sostenibilidad,
Operaciones

Protegiendo zonas con estrés hídrico

Este año, hemos dado prioridad a los análisis de aguas en las plantas de Steelcase situadas en zonas designadas como «zonas con estrés hídrico» por la World Wildlife Foundation, es decir, lugares donde es difícil satisfacer la demanda de agua para las personas y el medio ambiente. Los datos resultantes nos permiten comprender mejor los patrones de uso del agua y encontrar soluciones para su conservación. Además de introducir ajustes en esas siete plantas iniciales, tenemos previsto realizar estudios similares en otras fábricas. El objetivo final es realizar análisis en todas nuestras plantas.

Hasta la última gota: ahorro y reutilización del agua

Nuestro equipo de operaciones en México ha diseñado y puesto en marcha un innovador sistema de depuración de agua para tratarla antes de su uso en planta. Antes, las aguas residuales se vertían inmediatamente. Ahora, se reciclan y se utilizan en los inodoros de las instalaciones, lo que mejora su conservación. Se está estudiando la posibilidad de ampliar este proceso a otras instalaciones de Steelcase.

Estanque Pew, Campus de Grand Rapids, Michigan

Conservando el agua

Objetivo

Realizar análisis de balance hídrico y considerar opciones de reciclado para las zonas sometidas a estrés

Progreso

En el ejercicio 2024 realizamos análisis de balance hídrico en **siete** plantas.

Objetivo

Mejorar la eficiencia en el uso de agua para reducir su consumo global en las operaciones y seguir gestionando la calidad de las aguas residuales vertidas

Progreso

Hemos reducido nuestro consumo global de agua a **320.000.000** de litros en el ejercicio 2024, respecto a los 362.000.000 de litros del año anterior.

A partir de nuestros análisis de balance hídrico, descubrimos que el uso medio se distribuye de la siguiente manera:

50% para uso del personal

30% para riego de zonas verdes

20% para operaciones

Comprender esta distribución puede ayudarnos a gestionar nuestro consumo de forma más eficiente.



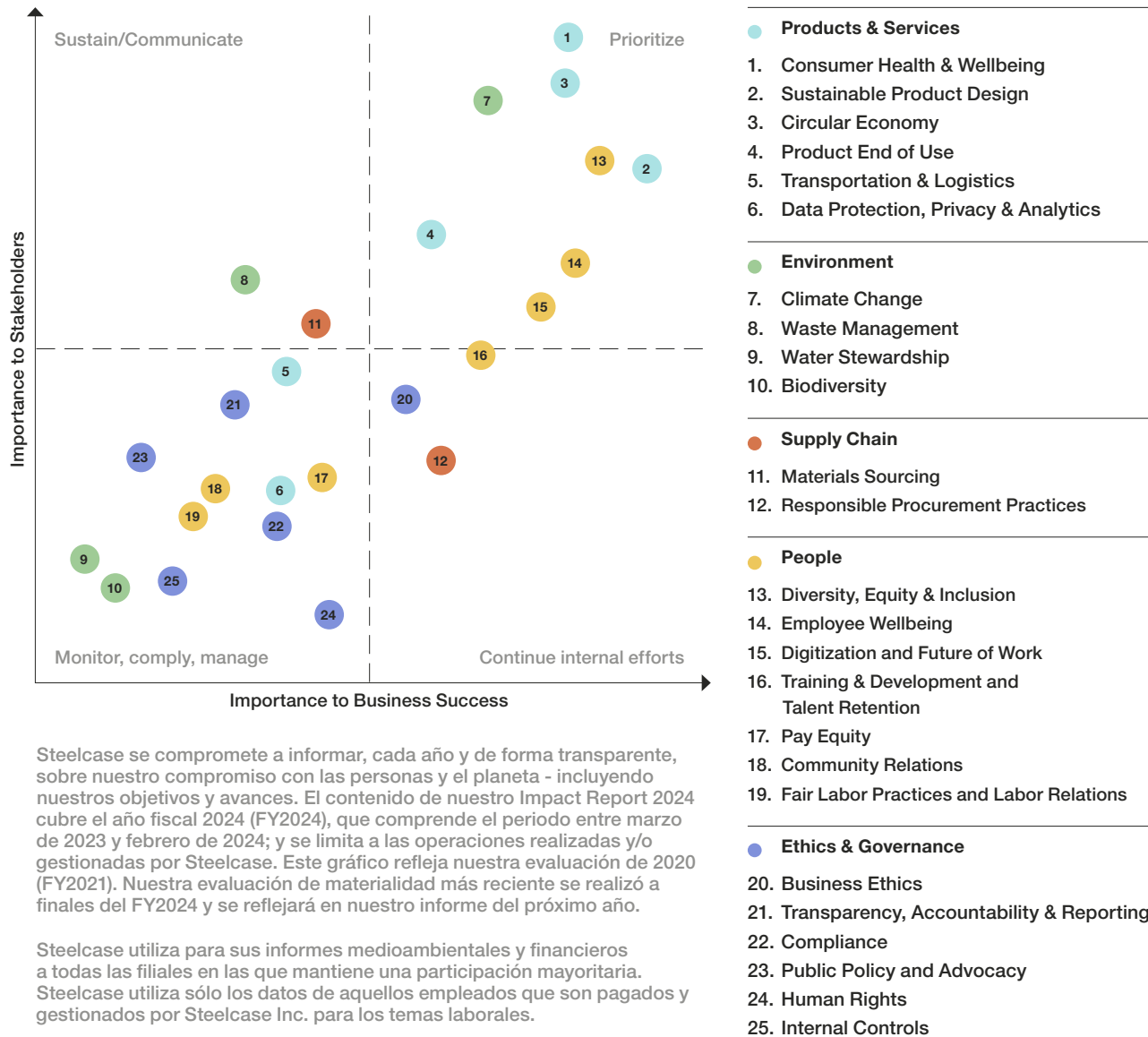
Volviendo a conectar con la naturaleza

Nuestro campus de Grand Rapids, Michigan, refleja la oportunidad de devolver los espacios exteriores a su estado original. A lo largo de los años, hemos diseñado zonas que acogen a las personas, los insectos y los animales de paso. Nuestro trabajo ha dado como resultado un espacio al aire libre lleno de biodiversidad que desempeña un papel crucial en el ciclo del agua, capturando aproximadamente 19.000.000 de litros al año.

- Nuestro Bioswale o drenaje sostenible cubre 138.000 m² de terreno natural en nuestro campus de Grand Rapids, Michigan. Lo que una vez fueron caminos de hormigón y plazas de aparcamiento es ahora un paisaje diverso y exuberante - a la puerta de nuestras oficinas.
- Los patios con productos de Steelcase y sus socios están rodeados de plantas autóctonas que invitan a la gente a salir a trabajar y quedarse un rato.
- El estanque Pew es un elemento clave en nuestro campus. Estéticamente, es un escenario encantador para comer y reunirse al aire libre y sirve como delimitador natural ante el tráfico cercano. Desde el punto de vista funcional, recoge las aguas pluviales y reduce el riesgo de inundaciones.
- El aparcamiento de nuestro campus está diseñado para incorporar biodiversidad. En lugar de una superficie plana de asfalto, es un paisaje natural que permite que el agua de lluvia sea absorbida por la vegetación circundante.



Evaluación de la materialidad



Steelcase se compromete a informar, cada año y de forma transparente, sobre nuestro compromiso con las personas y el planeta - incluyendo nuestros objetivos y avances. El contenido de nuestro Impact Report 2024 cubre el año fiscal 2024 (FY2024), que comprende el periodo entre marzo de 2023 y febrero de 2024; y se limita a las operaciones realizadas y/o gestionadas por Steelcase. Este gráfico refleja nuestra evaluación de 2020 (FY2021). Nuestra evaluación de materialidad más reciente se realizó a finales del FY2024 y se reflejará en nuestro informe del próximo año.

Steelcase utiliza para sus informes medioambientales y financieros a todas las filiales en las que mantiene una participación mayoritaria. Steelcase utiliza sólo los datos de aquellos empleados que son pagados y gestionados por Steelcase Inc. para los temas laborales.

Descubre nuestras prácticas de divulgación y los índices ESG para CDP, GRI, SASB, TCFD y la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en nuestro Centro de Datos ESG: <https://www.steelcase.com/people-planet/esg-data-center/>

Escuchando a nuestros grupos de interés

Reconocemos que todos los temas medioambientales, sociales y de gobierno (ESG) son temas importantes para el bienestar de las personas y del planeta. Periódicamente llevamos a cabo una evaluación exhaustiva sobre materialidad para priorizar los temas importantes para nuestros grupos de interés y en los que podemos tener un mayor impacto. Este trabajo sirve de base para las decisiones que tomamos sobre ESG.

Es fundamental escuchar a todas las partes interesadas, incluidos empleados, clientes, inversores, arquitectos y diseñadores, distribuidores, proveedores, organismos gubernamentales y socios.

Proceso

Junto con BSR, una red empresarial y consultora de sostenibilidad, realizamos una evaluación de materialidad cada 2-3 años. El procedimiento comienza identificando a los grupos de interés y elaborando una lista de posibles temas (basándonos en la normativa, cuestiones específicas de la industria y los intereses de las partes interesadas). La dirección de Steelcase valida esta lista, teniendo en cuenta el sector y la estrategia ESG. A continuación, se lleva a cabo una investigación que incluye encuestas, entrevistas y talleres; y los resultados se plasman en una matriz (a la izquierda). El equipo directivo de Steelcase, revisa y valida los resultados. Los resultados de nuestra evaluación y de la investigación se revisan cada año y se realizan los ajustes necesarios en nuestra estrategia y en nuestras prácticas de información.

La gestión responsable en cuestiones ESG es importante para una buena organización y para el bienestar de las personas y del planeta. Cada uno de los temas aquí representados se supervisa y se gestiona según sus necesidades, y dedicamos regularmente recursos para ello.

Cuando hacemos las cosas mejor,
ayudamos a que el mundo
funcione mejor .

steelcase.com/people-planet



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



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



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



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



x.com/steelcase