

Nos actions pour un avenir meilleur

Better Is Possible

Nous travaillons en faveur du bien commun en œuvrant à un avenir meilleur pour les individus et pour la planète.

Dans ce numéro : nos principaux domaines d'impact



Un avenir meilleur pour les individus



Aider chaque communauté à s'épanouir 04

Nous avons créé notre Better Futures Community pour explorer des approches nouvelles et audacieuses en matière d'équité, d'éducation et d'écologie avec des acteurs du changement du monde entier.



Favoriser l'inclusion 09

Nous collaborons avec nos employés, nos concessionnaires, nos partenaires et nos clients partout dans le monde pour élaborer des stratégies, des programmes, des espaces et des lieux inclusifs pour tous.



Agir avec intégrité 18

Nous exprimons nos valeurs et nos attentes fondamentales plus clairement grâce à des programmes et des normes qui guident la conduite de chaque employé.



Un avenir meilleur pour la planète



Réduire notre empreinte carbone 25

Dans le cadre de notre activité, nous avons aujourd'hui atteint la neutralité carbone, et prévoyons de réduire nos émissions de carbone de 50 % d'ici 2030.



Inscrire le design dans l'économie circulaire 31

Nous privilégions l'économie circulaire en augmentant le cycle de vie des matériaux de nos produits et emballages, en préservant leur valeur et en élaborant des procédés innovants de réutilisation.



Choisir et utiliser les matériaux de manière responsable 37

Nous sommes leaders de notre industrie pour les certifications BIFMA LEVEL® et nous sommes transparents quant à la composition de nos produits. Nous partageons publiquement nos sources sur plusieurs listes et bibliothèques.

Édito de Sara Armbruster

Présidente et CEO de Steelcase

En tant qu'experts du monde du travail, nous créons des espaces ayant un impact sur le quotidien de millions de personnes chaque jour.

Nous aidons les individus à mieux travailler en créant des espaces plus performants. Créer des produits au XXI^e siècle nous pousse également à nous demander « Comment pouvons-nous œuvrer à un avenir meilleur pour le bien-être des individus et de la planète ? »

Aider les individus, c'est aussi permettre un accès équitable aux opportunités. À travers la conception, nous contribuons à renforcer le sentiment d'appartenance pour que chacun se sente vu, entendu et valorisé. Nous œuvrons à un avenir meilleur en imaginant des initiatives qui aident les communautés à s'épanouir et favorisent l'inclusion au sein de Steelcase et dans le monde. Et ce, avec une intégrité sans faille.

Nous aidons la planète en reconnaissant notre rôle dans le changement climatique et par conséquent, en cherchant à réduire notre impact sur l'environnement pour créer un monde plus résilient. Nous avons tout à fait conscience que même en étant les plus responsables possibles, la production et la livraison de produits nécessitent des matières premières et de l'énergie, ce qui a un impact environnemental. Ainsi, nous œuvrons à un avenir meilleur en fabriquant nos produits de manière à réduire notre empreinte carbone, en privilégiant l'économie circulaire, et en sélectionnant et en utilisant les matériaux de façon responsable. Nos objectifs s'appuient sur les dernières évolutions en matière de science climatique et nous privilégions les actions qui contribuent à éviter les pires effets du changement climatique.

Si nous savons qu'il nous reste beaucoup à faire, nous sommes fiers des progrès accomplis par les employés de Steelcase, qui ont notamment :

- repensé la conception de produits et adapté des procédés opérationnels pour nous permettre d'atteindre la neutralité carbone pour nos opérations, conformément à notre objectif de réduction de nos émissions de 50 % d'ici 2030 (poursuivi depuis 2019).
- élaboré une stratégie de DEI (Diversité, Équité, Inclusion) internationale pour nous aider à mettre sur pied des équipes plus diverses, à créer une culture de l'inclusion et à assurer l'égalité des chances du plus grand nombre.
- développé notre Better Futures Community pour traiter les causes profondes des inégalités en réunissant nos équipes avec des organisations partenaires pour déployer nos efforts partout dans le monde.

Ce Rapport d'impact 2023, **Nos actions pour un avenir meilleur**, synthétise le formidable travail réalisé dans toute notre entreprise pour atteindre un large éventail d'objectifs stimulants. Ce processus est long, il y a toujours de nouvelles choses à faire. Il nous faut donc continuer à progresser, y compris en périodes de troubles ou d'incertitude.

Pour notre entreprise et nos employés, cet état d'esprit consiste à réfléchir à ce que nous pouvons accomplir pour le bien commun. C'est un engagement à faire notre part dans ce monde, à contribuer à créer une société mondiale plus durable, plus inclusive et plus juste.

Merci !



Sara Armbruster
Présidente et CEO





Un avenir meilleur pour les individus

Nous aidons les individus en développant le sentiment d'appartenance et de communauté et en favorisant un accès équitable aux opportunités au travail et dans le monde.



Aider chaque
communauté
à s'épanouir

Notre Better Futures
Community finance
et développe des
programmes sociaux
innovants pour favoriser
un accès équitable aux
opportunités.



Better Futures Community

Nous nous efforçons d'agir sur les causes profondes des inégalités partout dans le monde. Pour véritablement faire la différence, nous devons changer notre manière d'opérer en élaborant une approche plus inclusive et innovante au sein de laquelle plusieurs personnes, par des actions différentes, tendent vers un même but : une communauté mondiale d'acteurs du changement ayant un impact local.

C'est pour cela que nous avons créé la Better Futures Community, qui rassemble nos clients, nos concessionnaires, nos employés et nos partenaires au sein des communautés pour décupler nos efforts partout dans le monde à travers trois programmes.

- Steelcase Changemakers est un programme qui permet à nos employés de faire du bénévolat et d'utiliser nos ressources, nos outils et notre expertise au profit de leur communauté locale.
- Le Better Futures Lab crée des expériences pour aider nos organisations partenaires à partager leurs apprentissages, grandir ensemble et faire progresser leur travail dans le domaine de l'équité, de l'éducation et de l'environnement.
- Le Better Futures Fund fournit du capital, des conseils, du temps, du mobilier, etc. à nos partenaires communautaires.

« Faites autant de bien que possible, pour autant de personnes que possible et pour le plus longtemps possible. »

Peter M. Wege
Famille fondatrice de Steelcase

Les Steelcase Changemakers de Monterrey, au Mexique, font partie d'un programme mondial de 35 équipes qui s'engagent à faire la différence au sein de leur communauté locale.



Le monde d'aujourd'hui a bien des défis à relever, de la crise climatique aux inégalités raciales en passant par l'accès à l'éducation. En tant qu'entreprise internationale, il est de notre responsabilité de donner l'exemple pour résoudre ces problèmes partout dans le monde, et nous en avons l'opportunité. Mais c'est dans l'action collective que nous trouverons les solutions.

Notre engagement auprès de l'ONU

Notre Better Futures Community fixe des objectifs dans les trois domaines où nous pouvons avoir le plus d'impact : la réduction des inégalités, l'accès à une éducation de qualité et l'action climatique, conformément aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Nous avons également signé le Pacte mondial de l'ONU, une initiative volontaire en vertu de laquelle les PDG s'engagent à adopter des politiques durables et socialement responsables, et à rendre compte de leur mise en œuvre. En effet, c'est seulement en œuvrant tous ensemble (entreprises, organisations, individus et gouvernements) que nous pourrions changer le monde.

Steelcase Changemakers Puchong : secourir les enfants et les mères

Lorsque des inondations en Malaisie ont endommagé une maison d'accueil de mères et d'enfants, Steelcase Changemakers Puchong est intervenu pour aider Rumah Kebajikan Baitul Hidayah (RKBH). Les employés ont nettoyé et réparé le foyer, donné des cours aux enfants, collecté des fonds et distribué des kits d'hygiène et d'autres articles, éliminant les obstacles qui empêchaient ces jeunes enfants et leurs mères de s'épanouir.

Steelcase Changemakers Michigan : préparer sa carrière

À Grand Rapids et Detroit, dans le Michigan, SuitUp informe les étudiants de communautés défavorisées et les aide à préparer leurs études et leur carrière. Les Steelcase Changemakers de Grand Rapids et Detroit ont revêtu leur casquette de coach, ont organisé un concours entrepreneurial pour les étudiants, et leur ont enseigné des principes de marketing, de conception, de finances et de stratégie.

Steelcase Changemakers Monterrey : « Rien n'est impossible. »

À Monterrey, au Mexique, TECHO cherche à créer une société juste, intégrée et sans pauvreté, offrant des opportunités à tous. Depuis 2018, Steelcase Changemakers est partenaire de TECHO et l'aide à construire des maisons pour les personnes dans le besoin (équipe sur la photo à gauche). Récemment, nos employés ont terminé des maisons dans la communauté de Los Valles.

« Collaborer avec ces familles a été l'une de mes expériences les plus gratifiantes. Cela m'a fait prendre la mesure de l'injustice, mais aussi voir à quel point les familles sont fières de ce qu'elles ont accompli. Rien n'est impossible. Tant que la pauvreté perdurera, nous continuerons », a déclaré Anaid Canizales, Steelcase Changemaker.



Better Futures Community

Objectif

Créer des partenariats Better Futures Community dans chaque site Steelcase d'ici 2030

Progrès

Nous avons créé des partenariats dans **37** des **72** sites et collaboré avec **169** organisations partenaires sur **278** projets.

Objectif

Aligner 100 % de nos investissements dans l'innovation sociale sur les objectifs de développement durable de l'ONU d'ici 2025

Progrès

91,17% des dons Steelcase étaient alignés sur les ODD de l'ONU en 2022. Les dons caritatifs cumulés ont atteint **8 610 951** dollars. (2 949 184 \$* + 5 661 767 \$ de la fondation Steelcase)

*Inclut les dons de Steelcase, les partenariats communautaires Steelcase et les dons d'employés Steelcase à United Way

Objectif

Créer un modèle Steelcase Changemaker modulable dans le monde entier d'ici 2025

Progrès

35 équipes Changemaker sur **72** sites dans le monde ont géré **114** projets en 2023.



Crédit photo : CultureWorks

Subventions Steelcase Changemakers

Des subventions sont attribuées tous les trimestres partout dans le monde pour soutenir et encourager les employés de Steelcase dans leurs bonnes actions auprès d'un partenaire communautaire, sous forme de bénévolat ou de financements. Jeff Long a reçu des fonds pour CultureWorks Transformative Art + Design, une organisation à but non lucratif de Holland, dans le Michigan, qui s'engage à redonner à l'art sa place dans notre culture et son pouvoir transformateur, et à le rendre accessible aux adolescents de tous les milieux. « Je suis fier d'appartenir à une entreprise qui s'engage à aider notre communauté », a-t-il déclaré.

« Je suis fier d'appartenir à une entreprise qui s'engage à aider notre communauté. »

Jeff Long
Steelcase Changemaker

Better Futures Community

Objectif

Verser des subventions Changemaker à 100 employés d'ici 2025

Progrès

En 2023, nous avons versé 20 subventions pour un total de 52 587 \$, soit presque le double des 13 subventions versées en 2022.

Objectif

Offrir aux employés des plates-formes de bénévolat d'ici 2030

Progrès

Le lancement de la nouvelle plate-forme Changemaker Volunteer permet de voir plus facilement les offres de bénévolat, de s'engager et d'enregistrer ses heures. Entre 2021 et 2023, nous avons contribué à hauteur de 39 632 heures de bénévolat d'employés (objectif de 100 000 heures cumulées d'ici 2030).

Objectif

Intégrer des opportunités d'apprentissage à nos partenariats communautaires d'ici 2025

Progrès

460 personnes ont participé à notre série de conférences « Better Is Possible ». Des experts y ont partagé des approches innovantes en matière d'action climatique, de réduction des inégalités et d'offre d'éducation de qualité.

Objectif

Accroître les capacités créatives de 100 entreprises d'ici 2030

Progrès

Depuis 2021, nous nous sommes engagés auprès de 25 boursiers Better Futures pour aider des institutions éducatives et à but non lucratif du monde entier à partager leurs apprentissages.

Nos concessionnaires investissent dans leur communauté

Nos concessionnaires sont une communauté internationale d'experts locaux qui aident les entreprises à créer des espaces de travail performants et s'engagent sans réserve à leur échelle. Il s'agit d'entreprises détenues localement, parfois impliquées dans leur communauté depuis des générations, et qui vivent et investissent dans ces endroits qui sont devenus leur foyer.

Un exemple parmi tant d'autres : Office Resources Inc. (ORI) est implanté dans le Tennessee, le Kentucky et l'Alabama. ORI a adopté une triple approche communautaire avec un soutien financier local de grandes causes et organisations, des dons en nature et du bénévolat. L'entreprise collabore directement, par exemple avec Smith System, une entreprise Steelcase, pour concevoir, donner et installer du mobilier scolaire dans des écoles du Kentucky touchées par de graves inondations ; distribuer des cartes de Saint-Valentin aux résidents d'une communauté de retraités du Tennessee ; et collecter des fournitures scolaires pour des élèves locaux, ce qui permet aux employés de créer des liens précieux et de voir l'impact de leurs services.



S'associer pour résoudre des problèmes sociaux complexes

Pour trouver de nouvelles solutions à des problématiques complexes comme l'intégration des migrants, il faut que tout le monde s'implique. Ainsi, Steelcase est partenaire d'Ashoka depuis 2020 et, en 2022, a soutenu plusieurs programmes, comme l'étude de solutions pour favoriser l'entrepreneuriat et l'emploi des migrants en Europe. En février dernier, Ashoka et Steelcase ont réuni des dirigeants d'entreprise, des entrepreneurs sociaux et des talents issus de l'immigration lors d'un atelier. Ensemble, ils ont imaginé de nouveaux modèles pour attirer un vivier de talents plus divers et rendre les pratiques d'embauche plus inclusives. (Atelier illustré ci-dessous)

Notre communauté de concessionnaires

Objectif

Encourager l'investissement de notre communauté de concessionnaires en créant des programmes de subventions, en promouvant leurs efforts de bénévolat et en lançant un système pour coordonner leurs efforts et leurs investissements par le biais de notre programme « Premier Partners ».

Progrès

Nous sommes fiers des investissements effectués par nos concessionnaires dans leur communauté locale et le statut « Premier Partners » célèbre leur engagement. Cette année, nos « Premier Partners » ont donné des millions de dollars et plus de **10 000** heures en service communautaire.



Favoriser l'inclusion

Nous concevons des espaces, des outils et des expériences qui permettent à nos employés, nos partenaires et nos clients de se sentir vus, entendus et valorisés.



Concevoir un environnement de travail plus équitable

Nous collaborons avec nos employés, nos concessionnaires, nos partenaires et nos clients partout dans le monde pour élaborer des stratégies, des programmes, des espaces et des lieux inclusifs pour tous.

Nous avons pour priorité d'améliorer le bien-être psychologique, physique et émotionnel de nos équipes, de favoriser une culture d'apprentissage tout au long de la vie et de créer un plus grand sentiment d'appartenance au travail et au sein de nos communautés.

Diversité, équité et inclusion : un modèle de changement

Notre stratégie de DEI interne suit une approche systémique. Pour déterminer nos priorités, nous étudions plusieurs facteurs, comme notre Rapport annuel d'avancement sur le DEI, des recherches et des connaissances internes et externes, et des conseils personnalisés tirés de notre participation au programme Expanding Equity de la fondation W. K. Kellogg.

Nos progrès sont guidés par des objectifs ambitieux qui nous aident à identifier d'autres opportunités : créer des équipes diverses qui reflètent nos communautés, assurer un accès équitable aux opportunités de développement, créer une culture d'inclusion et collaborer avec des fournisseurs et des concessionnaires qui partagent nos valeurs.

Dans le cadre du programme Expanding Equity, nous avons analysé notre processus de recrutement et la représentation de la diversité à chaque échelon hiérarchique pour identifier ce qui fonctionne, les éventuelles lacunes et les domaines d'amélioration. Cette démarche a influencé nos objectifs ambitieux : nous privilégions une embauche en fonction des compétences et nous créons des processus de recrutement plus divers.

À la suite de cela, notre équipe internationale en charge du recrutement a repensé sa stratégie d'acquisition de talents et sa structure, identifié des priorités dans nos pratiques de recrutement, créé des partenariats entre les départements et impliqué nos employés dans le processus de recrutement. Ces efforts ont débouché sur une procédure robuste et standardisée qui encourage un recrutement fondé sur des données objectives tout en cherchant à limiter les biais.

À l'avenir, nous continuerons de viser des avancées notables vers tous nos objectifs et nous envisageons déjà d'autres façons de progresser, et de poursuivre de nouvelles ambitions.



Développer des opportunités professionnelles

Notre programme de stage contribue à nos efforts en matière de DEI en créant des opportunités pour différents étudiants. Aux États-Unis, le Steelcase WorkLife de Chicago a accueilli des douzaines d'étudiants dans le cadre du défi de l'innovation du Thurgood Marshall College Fund (image ci-dessous). Cette initiative a permis de diversifier le profil de nos stagiaires d'été.

Des programmes de stage de ce genre existent partout dans le monde. À Cluj, en Roumanie, le projet « Camp Ignite » d'autonomisation des jeunes permet à 15 jeunes adultes de se concentrer sur le développement de leurs compétences et de leur carrière pendant trois semaines.

Stages d'été Steelcase aux États-Unis

	2022	2023
Femmes	49 %	63,5 %
Asiatiques	28 %	19 %
Noirs	11 %	15 %
Hispaniques/latinos	6 %	8 %
Deux ou plus	6 %	8 %
Blancs	50 %	48 %
Non communiqué	—	2 %

Crédit photo : TMCF



Nos employés favorisent l'appartenance

Les personnes et les équipes qui participent à nos groupes d'inclusion jouent un rôle crucial dans la promotion d'une culture d'inclusion et d'appartenance. Ces groupes ont émergé naturellement au cours des 10 dernières années et aujourd'hui, grâce à un nouveau système de soutien et d'approbation de l'entreprise, leur nombre a doublé en un an, passant de cinq à dix. Ce soutien supplémentaire apporte de la clarté, améliore l'expérience des employés et favorise une collaboration efficace entre les équipes.

Par exemple, Steelcase Pride, qui célèbre et soutient les employés appartenant à la communauté LGBTQ+, est parti des États-Unis et du Mexique et compte désormais des groupes en Europe et dans la région Asie-Pacifique. (Ci-dessus, Marche des fiertés de Cluj)

Un autre groupe, Steelcase Salutes, a été lancé aux États-Unis afin de créer une communauté inclusive pour les anciens combattants. Les vétérans et leurs alliés plaident en faveur d'un environnement de travail adapté aux anciens combattants à travers différentes initiatives, des événements communs à l'entreprise aux actions individuelles. Le groupe cherche également à soutenir la santé mentale des anciens combattants et implique leur famille et les autres employés lors d'événements commémoratifs et d'activités de team building.

Créer des équipes diverses

Objectif
Constituer des équipes représentatives de notre communauté

Progrès

Représentation globale des femmes dans le monde



En science, technologie, ingénierie et mathématiques
37 % Hors science, technologie, ingénierie et mathématiques
61 % Conseil d'administration de Steelcase
58,33 % Fonctions dirigeantes **33,33 %**

Représentation des minorités raciales et ethniques (États-Unis)



Représentation des nouvelles embauches :

Ouvriers **61,8 %**, Employés **23,9 %**

Représentation par tranche d'âge
 Monde :

Moins de 30 ans : Ouvriers **23 %**, Employés **17 %**
 30-50 ans : Ouvriers **46 %**, Employés **54,9 %**
 Plus de 50 ans : Ouvriers **31 %**, Employés **28,1 %**



En signe de bienvenue

En Malaisie, nos ressources humaines et des leaders locaux se sont associés avec la Société nationale en faveur des sourds pour embaucher des personnes malentendantes. Tous les vendredis, des managers et des cadres de Steelcase apprennent la langue des signes malaisienne (Bahasa Isyarat Bahasa Malaysia) dans l'entreprise. Le groupe a commencé par apprendre l'alphabet puis, petit à petit, des mots plus complexes. Cela renforce sa capacité à communiquer et à créer des liens plus personnels afin de faire tomber les barrières et de favoriser l'inclusion.

Women of Steel

Women of Steel, un programme qui vise à faciliter l'accès des femmes à la fabrication à Pune, en Inde, inspire un mouvement qui se propage à d'autres sites partout dans le monde, notamment à Shanghai. En Inde, les femmes constituent seulement 12 % du secteur de la fabrication en général, contre désormais 60 % de la main-d'œuvre du site Steelcase de Pune. Au-delà des emplois, ce mouvement cherche à casser les stéréotypes et à donner de nouvelles opportunités aux femmes en leur offrant des services de sécurité, d'éducation, de soutien et de bien-être. « Non seulement je peux gagner ma vie, mais aussi économiser pour mes enfants », a déclaré Roshni Pawar, une participante.

Manisha Patil assemble un siège haute performance Steelcase Series® 1, entièrement fabriqué par des femmes à Pune, en Inde.



Le pouvoir du mentorat

Les mentors aident les employés à s'épanouir en accompagnant leur développement. Au cours de l'année écoulée, quatre fois plus de femmes dans le monde, et quatre fois et demie plus de minorités raciales et ethniques aux États-Unis, ont participé à un programme de parrainage ou de mentorat officiel par rapport à l'année précédente. Beaucoup d'employés ont participé à l'Académie du leadership McKinsey Connect, au programme Inforum Next Up et à notre programme interne Aware.

Le programme Aware a été instauré en 2020 pour aider les employés qui ont peu d'ancienneté, ont peu de contacts avec les décideurs et envisagent de changer de poste dans les 12 à 18 mois. Ce programme les aide à développer leur réseau et à créer des liens avec les dirigeants.

« Il y a deux ans et demi, Steelcase ne comptait aucun programme ou équipe dédiés au DEI. Nous en avons donc créé. »



Isabel Medellin
Directrice des ressources humaines, DEI et recrutement international

Programme de mentorat Aware

162
participants
dans 15 pays

51 %
du premier groupe de participants
a obtenu une promotion (soit plus
que le reste des employés)

Créer des systèmes d'inclusivité

Objectif
Créer une culture inclusive

Progrès
Le nombre de nos groupes d'inclusion a augmenté et celui de nos expériences d'apprentissage dans le domaine du DEI (des conversations et des événements de formation sur des questions de DEI à destination de tous les employés) a presque doublé.

Groupes d'inclusion

10 en 2023, **7** en 2022

Parmi les nouveaux groupes : Groupe d'inclusion hispanique (La Mesa), Steelcase Salutes, Women of Steel, DEI Champions, Gaming Community

Implication des employés dans les expériences d'apprentissage en DEI

Hausse de **43,7 %**
1 700 participants en 2023
1 183 participants en 2022

+ de **200** expériences d'apprentissage en DEI proposées

Le design inclusif en pratique

Nous croyons qu'il est du devoir de toutes les entreprises d'intégrer l'accessibilité et l'inclusion dès la conception et de créer des espaces de travail équitables et novateurs. Aussi, nous développons l'écoute, l'apprentissage et les stratégies d'inclusion dans nos activités tout en répondant aux besoins de nos clients.

Nous collaborons avec des partenaires communautaires et des groupes d'influence internationaux comme Valuable 500, G3ict, SPORK! et Special Olympics Michigan afin de partager des bonnes pratiques et d'élaborer des stratégies de conception avec (et pour) nos employés et nos clients partout dans le monde. Cette collaboration a débouché sur des principes clés de conception, des ateliers, des principes d'aménagement et des études de cas qui privilégient l'inclusion et sont plus adaptés à tous.

Kamara Sudberry (*à gauche*) dirige les pratiques internationales de conception inclusive chez Steelcase, dont le partage et l'apprentissage aux côtés de partenaires communautaires.



Développement des employés

Objectif
Offrir un accès équitable aux opportunités de développement

Progrès
La représentation de la diversité dans les postes de direction continue de progresser, y compris dans le cadre de notre recrutement. Nous continuons d'améliorer la diversité de nos postes de dirigeants.

Analyse de l'équité salariale
Dans le monde, les femmes employées chez Steelcase gagnent **0,99 \$** pour chaque **1,00 \$** gagné par un homme à un poste et pour des qualifications similaires. (Par rapport à une référence Payscale de 0,99 \$)

Représentation des femmes dans la direction



Représentation des minorités raciales et ethniques (États-Unis) dans la direction



Nos ambitions

Ces nouvelles ambitions ciblent nos principaux domaines d'opportunité. Elles sont fondées sur des données et évaluées en tenant compte du marché du travail.

Ambition : 37 % de femmes à des postes d'administration (non exécutifs) dans le monde d'ici 2030

Ambition : 15 % de minorités raciales et ethniques à des postes d'administration (non exécutifs) aux États-Unis d'ici 2030



GOODEE fait partie du collectif Porter's Makers et est un partenaire de Steelcase au Canada.

Les concessionnaires promeuvent l'équité

Porter, l'un de nos concessionnaires à Seattle, s'est engagé à impulser des changements positifs : il identifie les obstacles et cherche à les éliminer en redistribuant les richesses vers des personnes traditionnellement exclues et défavorisées et en cultivant des talents pour créer une communauté inclusive. Son collectif Makers met en lumière les petites entreprises exclusivement détenues par des personnes autochtones ou racisées, qui, d'une part, fabriquent de beaux éléments de décoration et de mobilier, et d'autre part, offrent aux clients des prestations de conseil personnalisées.

Notre communauté de concessionnaires

Objectif

Créer des outils, des ressources et des plans réalistes pour inspirer et soutenir les efforts ambitieux de nos concessionnaires en matière de DEI.

Progrès

Développement d'un centre de ressources en ligne contenant des guides, des boîtes à outils et des ressources de formation continue.

Objectif

Développer des plates-formes et profiter des événements en présentiel pour favoriser notre implication continue et souligner les efforts en matière de DEI et d'innovation sociale de notre communauté de concessionnaires.

Progrès

Au cours de notre Convention biannuelle de concessionnaires, nous avons organisé des ateliers de DEI pour que nos concessionnaires créent des liens, partagent et apprennent entre eux. Tout au long de l'année, nous avons partagé des témoignages, des avancées et des ressources dans nos publications à destination des concessionnaires.

Notre communauté de fournisseurs

Objectifs

Investir 10 % (soit 126 millions de \$ pour 154 fournisseurs) de nos dépenses contrôlables* dans les Amériques auprès de différents fournisseurs.

Actualiser notre Code de conduite fournisseurs pour aller au-delà de la simple conformité et exprimer notre engagement et nos attentes pour les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

Partager des bonnes pratiques lors des conventions de fournisseurs.

Progrès

Nous avons pour ambition d'élaborer une base de fournisseurs diverse et robuste, et d'élargir activement notre réseau de fournisseurs pour créer de nouvelles opportunités de développement de produits. De plus, nous sommes fiers de soutenir les petites entreprises et nous avons dépensé **391** millions de \$, soit **31** % de nos dépenses contrôlables*, dans les Amériques en faveur de **700** petites entreprises.

*Les dépenses contrôlables sont les budgets qui peuvent être impactés par nos décisions d'achat.

Chaque personne mérite une communauté qui soutient son bien-être, où qu'elle vive ou travaille.

Lorsque les gens se sentent bien, que ce soit sur le plan physique, cognitif ou émotionnel, ils sont mieux armés pour vivre et travailler, et ils ont un plus grand sentiment d'inclusion.



Mise en œuvre des programmes de bien-être

D'après l'Institut national de la santé aux États-Unis, l'interaction avec les animaux réduit le taux de cortisol (une hormone du stress) et la tension artérielle. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'équipe Campus Experience de Grand Rapids a organisé une journée d'adoption, permettant aux employés de faire une pause pour rencontrer des chiens et des chats. Cette journée est un exemple de la façon dont des employés peuvent créer et développer des programmes de bien-être à l'échelle de l'entreprise.

Bien-être des employés

Objectif

S'assurer que l'assistance aux employés est accessible pour tous les employés et leurs familles

Progrès

Les employés de **38** pays ont accès à un prestataire d'assistance aux employés. Des campagnes marketing régionales encouragent les employés à en profiter, pour un taux d'utilisation supérieur à la moyenne (**9,57** %, près du double de l'utilisation habituelle dans les autres entreprises). Ces prestataires apportent un soutien et des services de santé mentale.

Objectif

Créer et cultiver une Communauté d'ambassadeurs du bien-être

Progrès

Des ambassadeurs du bien-être ont été identifiés dans chaque région (Amérique du Nord, Amérique du Sud, Europe, Moyen-Orient, Afrique et Asie-Pacifique) et chaque employé a accès à l'un d'entre eux.

Objectif

Dispenser aux employés de toutes les régions une formation de base à la santé mentale

Progrès

28 certifications à la santé mentale décernées dans les Amériques et en Europe. La région Asie-Pacifique a organisé des sessions de réduction du burnout et du stress.

Réseau mondial d'assistance aux employés

L'année écoulée a été la première année complète d'existence de notre réseau élargi de prestataires spécialisés dans le soutien aux employés. Ce réseau mondial offre à chacun le même accès à des services de bien-être comme du conseil, des ressources financières et juridiques et un soutien clinique ponctuel. Chaque personne, où qu'elle se trouve, peut être mise en relation avec quelqu'un qui parle sa langue. Tous les services, de la réduction du stress et de l'anxiété à la résolution des conflits en passant par l'amélioration des relations, sont disponibles gratuitement pour tous les employés et leurs familles.

Ambassadeurs du bien-être

Nous œuvrons à la création d'une Communauté d'ambassadeurs du bien-être qui s'engagent à aider les employés locaux à accéder à des ressources internationales.

Jackie Davis, l'une de nos Ambassadrices du bien-être, se spécialise dans la compréhension des besoins des employés de sa région et les soutient dans leur vie et leur travail. Des enquêtes, des entretiens individuels et des conversations directes lui ont permis de mieux comprendre les besoins des individus au Royaume-Uni, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Roumanie. Elle a appris que la pandémie et le Brexit ont été source de stress et d'anxiété pour beaucoup. Jackie a participé à la création d'un atelier « Choisir le bonheur », qui livre des outils et des stratégies aidant les gens à se concentrer sur ce qu'ils peuvent contrôler, ce qui leur inspire de la gratitude et leurs liens avec les autres.

« Une solution qui marche au Royaume-Uni ne marchera pas forcément en Allemagne. Les Ambassadeurs du bien-être réunissent les points de vue les plus divers possibles et identifient les tendances et les besoins communs pour développer des réponses adaptées et culturellement pertinentes », explique Jackie.

« Les Ambassadeurs du bien-être ont à cœur l'inclusivité et la cocréation de solutions déployables dans toute l'entreprise. »



Jackie Davis
Partenaire RH

Sécurité des employés

La sécurité et le bien-être de nos employés sont notre priorité, aussi, nous créons activement une culture de la sécurité. Notre objectif global est toujours le même : tout le monde doit rentrer chez soi dans l'état dans lequel il est arrivé le matin.

Accidents du travail

Le taux total d'accidents du travail enregistrés est donné pour 100 employés.*

	2021	2022	2023
Asie-Pacifique	0,30	0,39	0,41
Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA)	0,83	0,64	0,59
Amériques	1,75	1,71	1,54

*Ce taux est obtenu en calculant le nombre d'incidents x 200 000 (100 employés x 2 000 heures de travail) divisé par le nombre d'heures travaillées.

La formation permet aux personnes de prendre en main leur propre développement.

Nous voulons rendre l'apprentissage accessible et équitable pour tout le monde grâce à un éventail d'expériences.

La capacité des employés à apprendre et développer leur carrière leur donne plus d'autonomie et plus de pouvoir sur leur progression personnelle. L'entreprise ne cesse d'évoluer, il est donc important d'acquérir de nouvelles compétences pour prospérer.

L'année écoulée, nous avons investi dans nos employés et leur avenir en élaborant des objectifs de performance clairs, en créant des communautés d'apprentissage et en faisant coïncider les objectifs de carrière et de développement avec les besoins de l'entreprise.

Premiers secours en santé mentale

Comme une formation classique aux premiers secours, ce programme prépare nos employés à interagir avec une personne en crise et à lui apporter de l'aide. Les volontaires apprennent un plan d'action en cinq étapes pour aider une personne développant des signes et des symptômes de trouble mental ou de crise émotionnelle :

- Évaluer le risque de suicide ou de mutilation
- Écouter sans juger
- Rassurer et donner des informations
- Encourager le recours à une aide professionnelle adaptée
- Encourager le développement personnel et d'autres stratégies de soutien

Pour en savoir plus : MentalHealthFirstAid.org



Opportunités d'apprentissage

Objectifs

Permettre un apprentissage rapide et ciblé pour un développement continu

Investir dans des outils pour intégrer l'apprentissage au travail et les optimiser

Créer des pratiques de planification de développement et de carrière alignées sur les besoins stratégiques

Fournir aux employés des ressources en fonction de leurs besoins de perfectionnement

Doter les managers et les employés de pratiques, de rituels et de ressources pour favoriser leur développement, leur performance et leur implication

Progrès

17 280 heures de développement personnel

1 245 employés impliqués dans un apprentissage en autonomie

Udemy

Nous avons lancé Udemy, une plate-forme de formation à la demande et en autonomie disponible avec un simple ordinateur. Parmi les sujets les plus populaires : la technologie, la gestion et le développement personnel.

Outils de planification

Nous avons lancé des outils de planification pour permettre à chacun de créer des plans de développement au service de sa carrière. Parmi ces outils, des guides de conversation et des actions d'apprentissage.

Hub d'apprentissage LinkedIn

Nous avons investi dans un hub d'apprentissage LinkedIn pour intégrer des plates-formes de travail et d'apprentissage. Lancement prévu en 2023.



Agir avec intégrité

Nous donnons à tous
nos employés les
moyens d'incarner nos
valeurs et nous mettons
rigoureusement en
œuvre des politiques
alignées sur notre
éthique et nos objectifs.



Des employés autonomes et reconnus

Notre culture repose sur notre capacité à inspirer la confiance en respectant des normes d'éthique exigeantes. Nous donnons à nos employés les moyens de représenter l'entreprise et de prendre des décisions responsables à tous les niveaux. Ainsi, nous investissons dans nos managers, car des managers forts donnent des équipes fortes et productives, enracinées dans une culture représentative de nos valeurs. Nous avons confiance en la capacité de toutes nos équipes à faire preuve d'intégrité, notamment en limitant les risques pour nos clients par l'évaluation de l'impact du changement climatique et des catastrophes naturelles qui peuvent endommager les biens et perturber les activités, en travaillant avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et en protégeant nos clients et nos partenaires contre les risques de cybersécurité.

Reconnaissance et validation

Nous sommes fiers d'être régulièrement reconnus comme des leaders dans la création d'un avenir meilleur pour les individus et nos communautés. Parmi les prix remportés cette année :

EcoVadis

Médaille d'or
Top 2 % du secteur
Note parfaite pour le volet Environnement

Points of Light

The Civic 50

Forbes

Meilleur employeur pour les femmes
Meilleur employeur pour les jeunes diplômés

Women Aces of Manufacturing

Usine innovante de l'année

Corporate Equality Index de Human Rights Campaign

Note parfaite
États-Unis et Mexique

Fortune

Entreprises les plus admirées au monde

Agence du Michigan pour les anciens combattants

Vétéran de niveau Argent
Employeur allié

Urban League of West Michigan

Prix MLK Drum Major



Steelcase WorkLife, Shenzhen, China

Nous investissons dans nos managers pour que les équipes s'épanouissent. En cas de difficultés, un manager efficace peut faire toute la différence. Les managers forts obtiennent des résultats, font progresser leur équipe, savent gérer les changements, accompagnent les autres pour les aider à réaliser leur potentiel et se soucient du bien-être des employés.

Nos managers améliorent leur façon de travailler avec les équipes, d'apprendre, d'encadrer et d'optimiser l'expérience des employés. Grâce à de nouveaux systèmes, outils et stratégies, ils assurent un développement personnalisé dans toute l'entreprise.

Développement du leadership

Objectif

Évaluer l'efficacité de tous les managers deux fois par an avec l'outil d'analyse des besoins Humu

Progrès

63 % des managers les moins performants (30 % les plus faibles) ont progressé. Les managers les plus efficaces ont progressé de **46** % à **53** %.

Objectif

Donner à tous les managers des pistes d'apprentissage pour renforcer leurs capacités et intégrer nos piliers de leadership à leurs habitudes quotidiennes

Progrès

83 % des managers ont pris des mesures selon les résultats de leur dernière évaluation de leadership.

Deux groupes ont achevé le programme Leading the Way de 13 semaines.

Une nouvelle formation de base sur les piliers du leadership est proposée à une communauté d'apprentissage asynchrone en ligne.

Objectif

S'assurer que les nouveaux managers ont les moyens de réussir en améliorant leur expérience d'intégration

Progrès

Cette année, nous avons lancé une expérience d'apprentissage numérique personnalisée et permanente pour les nouveaux managers, avec un site central et une navigation en autonomie.

Objectif

Fixer une échéance trimestrielle pour l'Impact Coaching (coaching et développement des performances) pour tous les salariés

Progrès

88 % des employés déclarent avoir suivi une séance d'Impact coaching au T4, contre **80** % au T3.

Apprendre à mieux diriger

« On peut progresser même sans déplacer des montagnes. Expérimentez des petits changements pour renforcer vos équipes au quotidien. Par exemple, identifiez des experts au sein de votre équipe et prévoyez des moments où ils pourront partager leur expertise avec les autres chaque trimestre. »

Voici un exemple de conseils partagés lors de la formation de base sur les piliers du leadership, désormais proposée à tous nos managers.

Activer nos piliers de leadership

Nos piliers de leadership incarnent les valeurs, les principes, les comportements et les états d'esprit les plus à même de nourrir notre culture, de faire avancer nos activités et d'impliquer nos employés.

Créer des équipes fortes

Donner de l'autonomie, écouter des points de vue divers et renforcer les capacités

Fédérer autour d'un but commun

Écouter avec empathie, témoigner de la confiance et encourager l'appartenance

Créer de la clarté

Faire preuve d'esprit critique, déterminer ce qui compte et aligner les actions sur les priorités

Cultiver la résilience

Essayer, apprendre, adapter, surmonter les obstacles et célébrer les victoires

Obtenir des résultats

Jouer pour gagner, faire des progrès tangibles et créer de la valeur pour nos clients

Impact Coaching

Steelcase a remplacé les traditionnelles évaluations annuelles des performances par un système trimestriel plus efficace, l'Impact Coaching, qui rassemble plus fréquemment les managers et les employés pour prendre le temps de réfléchir et de se réaligner sur nos objectifs de performance et de développement. Ces échanges garantissent une répartition équitable des opportunités de développement. Cette année, nous avons déployé de nouveaux outils et ressources pour mesurer le degré de responsabilité et clarifier les attentes quant à ce que les managers doivent encadrer.

« Demander aux managers de planifier ces conversations est un changement subtil qui contribue à créer une expérience plus équitable pour tous les employés. Ces temps de réflexion sont essentiels à la rétention et à l'implication des employés, car c'est ce qu'ils veulent et souhaitent pour s'épanouir au travail », explique Nadia Johnson, directrice en charge du leadership et de la flexibilité des équipes.

« Demander aux managers de planifier ces conversations est un changement subtil qui contribue à créer une expérience plus équitable pour tous les employés. »



Nadia Johnson

Directrice en charge du leadership et de la flexibilité des équipes



Nous fixons des normes exigeantes, nous donnons plus d'autonomie par le développement des compétences et nous créons une culture de la confiance.

En donnant plus de clarté sur nos valeurs et nos attentes fondamentales, nous donnons aux employés les moyens de prendre des décisions fondées sur nos valeurs. De plus, nous collaborons avec nos fournisseurs pour que chacun s'engage à honorer les attentes que nos propres clients placent en nous.

Transparence internationale

Des certifications vérifient que nous agissons avec intégrité.

Organisation internationale de normalisation (ISO)

Vérifie que les sites Steelcase respectent les normes internationales en matière d'environnement, de santé et de sécurité grâce à des certifications ISO.

Systemes de management environnemental

100 % certifiés ISO 14001 en 2023

Norme internationale de santé et de sécurité au travail

29 % certifié ISO 45001 / OHSAS 18001

« Pour atteindre nos objectifs de durabilité sans augmenter les coûts ou impacter la production, nous devons faire preuve de persévérance. Nous prenons chaque jour des décisions pour progresser en ce sens. »



Jim Corrado
Ingénieur conditionnement

L'éthique en action

Objectif

Renforcer le suivi de l'Integrity Helpline et d'autres sources de signalement

Progrès

Nos employés peuvent signaler en toute confidentialité d'éventuelles violations éthiques sans risque de représailles et avec la certitude que cela débouchera sur une enquête.

Nous créons des liens plus forts entre les ressources humaines, notre Integrity Helpline internationale et d'autres sources de signalement.

Objectif

Continuer de respecter nos bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise

Progrès

Nous avons amélioré nos performances et déclarations l'année dernière, ce qui a été évalué et vérifié par des tiers. Notamment :

Steelcase est arrivée première des 49 entreprises de notre secteur dans le classement de l'Institutional Shareholder Services ESG Corporate Ratings, qui évalue les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance des entreprises, les opportunités et l'impact sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Meilleure note ISS Quality possible pour les catégories Social et Environnement.

Top 1 % des entreprises mondiales évaluées par Sustainalytics, un cabinet indépendant d'analyse, de notation et de recherche dans le domaine environnemental, social et de gouvernance d'entreprise.

Cybersécurité

Objectif

Maintenir un programme de sécurité informatique conforme aux normes en vigueur dans le secteur de la fabrication

Progrès

Notre comité international sur la gouvernance des données maintient à jour les politiques, procédures et formations en matière de sécurité.

Bonnes pratiques du secteur : nous respectons les conseils et bonnes pratiques du cadre de cybersécurité (CSF) de l'Institut national des normes et technologies (NIST).

Règlementations internationales : ces politiques sont conformes à la législation applicable, y compris le Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'UE.

Réseau à jour : nous maintenons à jour l'infrastructure du réseau et les schémas d'architecture connexes, tant sur site que sur le cloud. Les réseaux et systèmes sont protégés par une architecture de sécurité robuste.

Évaluations continues : une équipe vérifie les journaux et suit, identifie et examine les anomalies de façon régulière et continue.

Formations fréquentes : toutes les personnes ayant accès aux ressources informatiques de l'entreprise suivent au minimum une formation mensuelle de sensibilisation à la cybersécurité.

Des fournisseurs de confiance

Objectif

Mettre à jour notre Code de conduite fournisseurs pour viser l'excellence et profiter des conventions de fournisseurs pour partager des informations

Progrès

95 % des dépenses directes concernent des fournisseurs qui ont signé des contrats formels impliquant l'acceptation de notre Code de conduite fournisseurs.

Notre nouveau Code de conduite fournisseurs va au-delà de la simple conformité et ajoute des attentes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, d'accès transparent à notre Integrity Helpline, et impose des procédures et des contrôles robustes de cybersécurité. Notre Convention de fournisseurs demeure un outil de communication essentiel de nos objectifs et de nos attentes.

Objectif

Réduire les risques matériels pour protéger les personnes et les biens

Progrès

Nous avons développé et déployé un plan sur trois ans pour répondre aux recommandations les plus urgentes et impactantes concernant les biens.

Objectif

Évaluer les lits d'inondation et les fournisseurs de niveau 1 constituant des sources d'approvisionnement unique pour déterminer notre exposition climatique et notre dépendance

Progrès

Nos clients comptent sur nous pour limiter les risques actuels et futurs au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous évaluons, vérifions et analysons la façon dont nos fournisseurs mènent leurs activités afin de réduire les risques.

Fournisseurs stratégiques pour l'entreprise (niveau 1) :

États-Unis : **90** % des cartographies de zones d'inondation évalués

EMEA : **73** % des fournisseurs représentant plus d'**1M** \$ évalués

Le contrôle des cartographies de zones d'inondation est difficile en dehors des États-Unis, car il est difficile de trouver des cartes publiques pour les terres intérieures.

Limitation des risques

Objectif

Nos employés suivent des formations annuelles pour s'assurer qu'ils comprennent nos normes éthiques

Progrès

Formation Global Business Standards : **99** % d'achèvement (disponible en **12** langues avec vidéo)

Formation à la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) : **95** % d'achèvement

Formation sur les conflits d'intérêts : **82** % d'achèvement

Formation internationale de prévention du harcèlement : **89** % d'achèvement

Un avenir meilleur pour la planète

Nous aidons la planète en reconnaissant notre rôle dans le changement climatique et par conséquent, en réduisant notre impact sur l'environnement.



Réduire notre empreinte carbone

Nous veillons à réduire notre empreinte carbone et à remplir des objectifs climatiques mondiaux d'un niveau d'ambition inégalé pour notre secteur.



Tabouret Steelcase Flex Perch, photographié chez le fournisseur H&L Advantage

Création d'un avenir résilient

De la conception à la fabrication, nous avons conscience de l'impact environnemental de notre travail. Il est de notre devoir de faire mieux pour le monde dans lequel nous vivons, et cela a toujours fait partie de notre identité. À l'échelle de l'entreprise, nous prenons des mesures cruciales et fondées sur la science pour réduire notre impact sur le changement climatique et contribuer à un avenir plus durable et résilient.

Objectifs fondés sur la science

Nous poursuivons des objectifs audacieux, fondés sur la science climatique, en matière de réduction des émissions. Nous étions parmi les premiers de notre secteur et nous comptons parmi plus de 3 000 entreprises du monde qui ont rejoint l'initiative « Science Based Targets ».

Celle-ci travaille avec les entreprises pour identifier dans quelle mesure et dans quels délais elles doivent réduire leurs émissions de gaz à effet de serre pour prévenir les pires effets du changement climatique, conformément à l'Accord de Paris sur le climat, un traité international visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C. Vous pouvez donc avoir confiance en notre ambition et notre engagement, validés par une source indépendante, pour suivre cette méthodologie fondée sur la science.

Nous sommes en bonne voie

Nos propres opérations sont neutres en carbone et depuis 2019, nous visons à réduire nos émissions de 50 % d'ici 2030.

Scope 1, 2 + 3

Notre stratégie en matière d'émissions est globale et cible à la fois les sources directes et indirectes d'émissions.

1. Émissions directes – par ex. générées par la combustion d'énergie fossile sur nos sites ou pour le transport. Aussi appelées émissions du scope 1.
2. Émissions indirectes – par ex. résultant de notre consommation électrique. Aussi appelées émissions du scope 2. Les sites Steelcase utilisent de l'électricité, mais elle est générée ailleurs.
3. Émissions indirectes – par ex. provenant des matériaux que nous achetons, de nos déplacements commerciaux, des déplacements de nos employés ou de nos déchets de fabrication. Aussi appelées émissions du scope 3.

Neutralité carbone

Alors que nous œuvrons à la réduction de nos émissions absolues et avançons vers nos objectifs dans toutes nos opérations et avec nos fournisseurs, nous contribuons également à limiter les effets du changement climatique dès aujourd'hui en investissant dans des crédits de compensation pour maintenir notre neutralité carbone.



Steelcase, Kentwood, Michigan

Investir dans la guérison de la Terre

Nous collaborons avec Climate Impact Partners pour verser des fonds essentiels à des projets de compensation carbone qui réduisent et éliminent dès aujourd'hui les émissions. Dans le même temps, nous cherchons à réduire directement nos émissions de carbone lors de la fabrication et de l'expédition de nos produits. Nous pouvons ainsi aligner les projets dans lesquels nous investissons sur les objectifs de développement durable de l'ONU pour contribuer à un mouvement international et contrebalancer nos émissions totales.

Climate Impact Partners a créé le protocole CarbonNeutral en 2002 et est un membre fondateur de l'ICROA (International Carbon Reduction and Offset Alliance). Nous avons choisi de nous associer à cette organisation en raison de son engagement envers l'assurance qualité et le suivi des projets. Nos financements contribuent à l'installation de chauffe-eaux solaires et à énergie propre en Inde, à la reforestation en Chine et à la préservation des forêts aux États-Unis.



Des petits changements, un fort impact



Réduction des déchets de production

Les déchets de production représentent 85 % des déchets de l'usine de Kentwood, dans le Michigan. Grâce à un suivi systématique, les équipes ont identifié des leviers prioritaires pour réduire de 28 % les déchets d'acier.



Éclairage LED

Nous avons converti quelque 300 000 mètres carrés de zones de fabrication dans les Amériques à l'éclairage LED, qui consomme environ 50 % d'énergie en moins par rapport aux ampoules fluorescentes, et nous sommes en train de faire de même dans nos autres sites partout dans le monde.



Réduction de la consommation de gaz naturel

Nous avons remplacé le système de chauffage au gaz naturel de la zone de fabrication de métal de notre usine de Sarrebourg, en France, par un nouveau système plus efficace pour réduire notre consommation de gaz naturel de 20 %, soit la consommation annuelle moyenne de 26 foyers français.



Énergie solaire

Nous avons installé des panneaux solaires dans nos usines de Pune, en Inde, et de Rosenheim, en Allemagne. À Pune, 493 panneaux solaires fournissent 40 à 70 % de l'électricité de l'usine selon les mois.

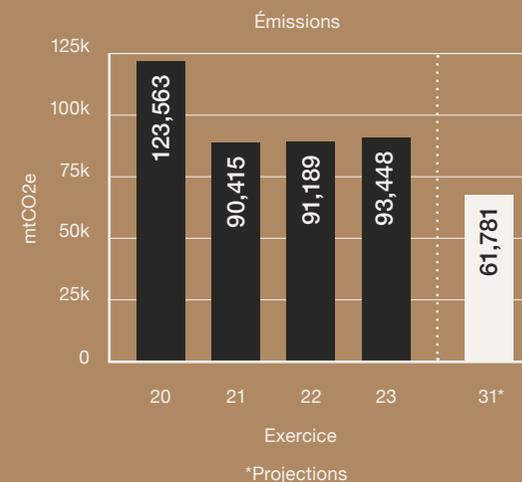
Scope 1 + 2

Objectif

Réduire de 50 % les émissions absolues générées par nos opérations d'ici 2030 (exercice 31)

Progrès

Nous maintenons nos efforts de réduire de 50 % les émissions générées par nos opérations au cours de cette décennie malgré l'évolution de notre activité.





Scope 1

Objectif

Financer chaque année des projets de compensation afin de maintenir la neutralité carbone de nos émissions directes

Progrès

Nous soutenons plusieurs projets de compensation dans le monde, vérifiés par Climate Impact Partners, qui crée des programmes pour permettre aux entreprises de compenser les émissions de carbone qu'elles ne peuvent éliminer.

Scope 2

Objectif

Acheter chaque année de l'énergie renouvelable équivalent à 100 % de la consommation électrique mondiale de nos opérations directes.

Progrès

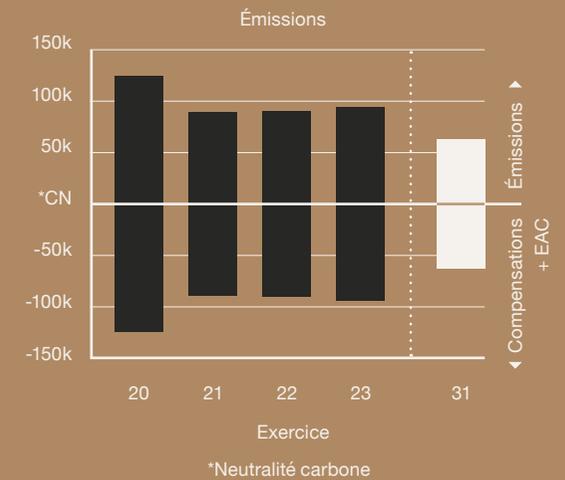
Notre contrat d'achat d'énergie éolienne sur 12 ans auprès d'Apex Clean Energy a débuté en 2016. Il représente environ **100** millions de kilowatts heures d'énergie renouvelable chaque année, soit la consommation de **9 100** foyers.

Aider nos clients à atteindre leurs objectifs

Nous voulons aider nos clients à financer, eux aussi, des projets de compensation carbone. L'an dernier, nous avons lancé Steelcase Series® 1 certifié CarbonNeutral®. Les entreprises qui choisissent ce siège en compensent les émissions de carbone sur l'ensemble du cycle de vie. Depuis, nous avons proposé d'autres solutions certifiées neutres en carbone, dont nos sept sièges de travail les plus vendus dans la région Amériques. D'autres produits sont à venir.

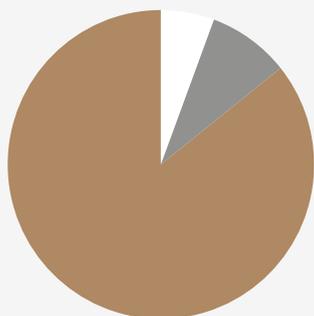


Steelcase, Rosenheim, Allemagne



Notre principale source d'émissions (87 %) et notre principal levier de réduction concernent les émissions indirectes du scope 3, dont les déplacements commerciaux ou l'achat de composants auprès de nos fournisseurs. Nous avons donc fixé des objectifs exemplaires pour aider notre chaîne d'approvisionnement à se fixer des objectifs fondés sur la science. Une démarche impactante pour nous, pour nos fournisseurs, pour leurs clients, pour les fournisseurs de nos fournisseurs... L'effet multiplicateur est puissant.

Empreinte des émissions de Steelcase par scope



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Notre implication auprès des fournisseurs reconnue mondialement

L'an dernier, CDP, une organisation à but non lucratif qui gère un système mondial de déclarations environnementales à destination des entreprises et des gouvernements, a fait figurer Steelcase dans son classement sur l'implication auprès des fournisseurs. Nous comptons parmi les 8 % des meilleures entreprises du globe, et nous sommes la seule entreprise d'ameublement à être reconnue pour notre détermination à aider nos fournisseurs à lutter contre le changement climatique.



Tabouret Steelcase Flex Perch
Photo prise chez le fournisseur H&L Advantage

Scope 3

Objectif

Nouer des partenariats avec 80 % de nos fournisseurs afin de les aider à fixer leurs propres objectifs de réduction des émissions d'ici 2025

Progrès

Cette année, 5 % de nos fournisseurs par émissions (soit 12) se sont fixé des objectifs fondés sur la science. Nous prévoyons de maintenir l'implication de nos fournisseurs, d'ajouter des mesures incitatives au tableau de bord des fournisseurs Steelcase et d'inclure des objectifs fondés sur la science dans le Code de conduite fournisseurs pour atteindre cet objectif.

Objectif

Réduction des émissions de 14 % pour les déchets opérationnels ici 2030

Progrès

Réduction des émissions de 23 % en 2022 par rapport à 2019.* Nous avons amélioré le suivi et la gestion des ressources précieuses comme le bois et l'acier pour réduire nos déchets totaux.

Objectif

Réduction de 14 % des émissions liées aux voyages d'affaires d'ici 2030

Progrès

Réduction de 72 % par rapport à l'année de référence (2019). Nous avons investi dans le développement et le déploiement d'outils de collaboration hybrides et nos activités nécessitent désormais beaucoup moins de déplacements.

*Une partie de la baisse est due aux fermetures et perturbations liées à la pandémie.

Nos interactions avec nos fournisseurs

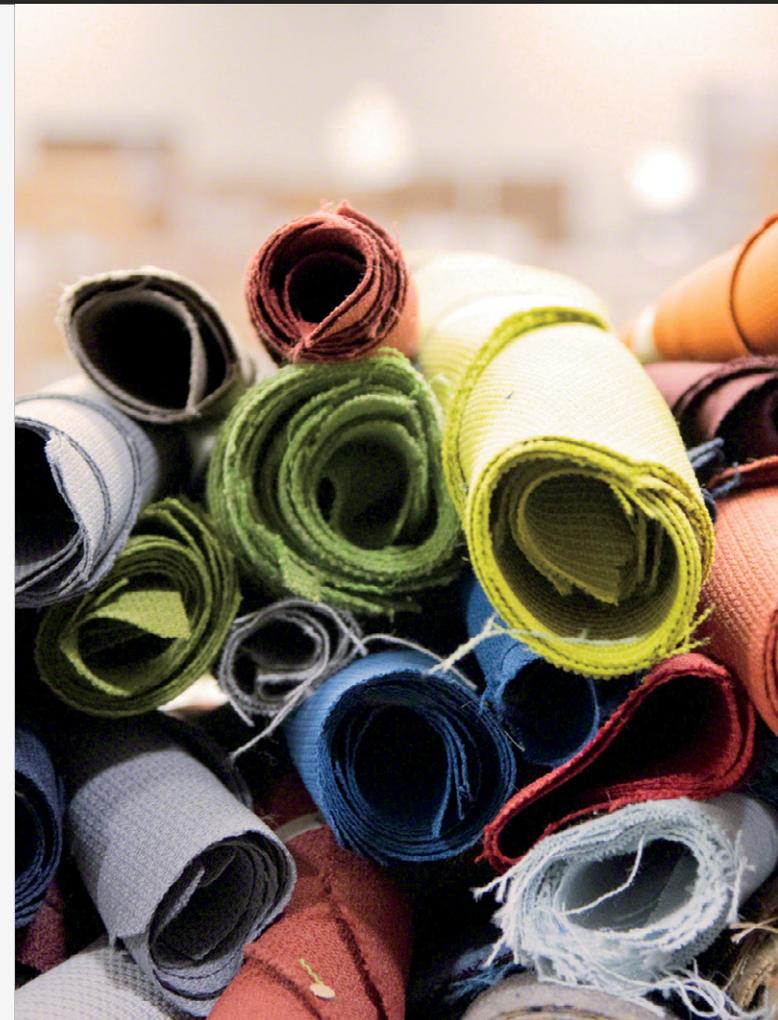
Des membres spécialisés de Steelcase travaillent main dans la main avec nos fournisseurs de toutes tailles pour les aider à fixer et atteindre leurs objectifs climatiques. L'an dernier, l'équipe :

- a organisé plus de 30 événements virtuels dans les trois régions pour partager nos enseignements en matière de fixation et d'atteinte d'objectifs fondés sur la science.
- a renforcé ses ateliers avec des sessions mensuelles de Q&R sur la réduction des émissions.
- a conduit des ateliers approfondis sur la comptabilisation des gaz à effet de serre.
- a créé une newsletter trimestrielle partageant des invitations à des formations, des annonces, les temps forts de l'équipe et des ressources.

Aller plus loin collectivement

Nous aidons nos fournisseurs à fixer et atteindre des objectifs fondés sur la science. Voici quelques exemples du fruit de nos efforts :

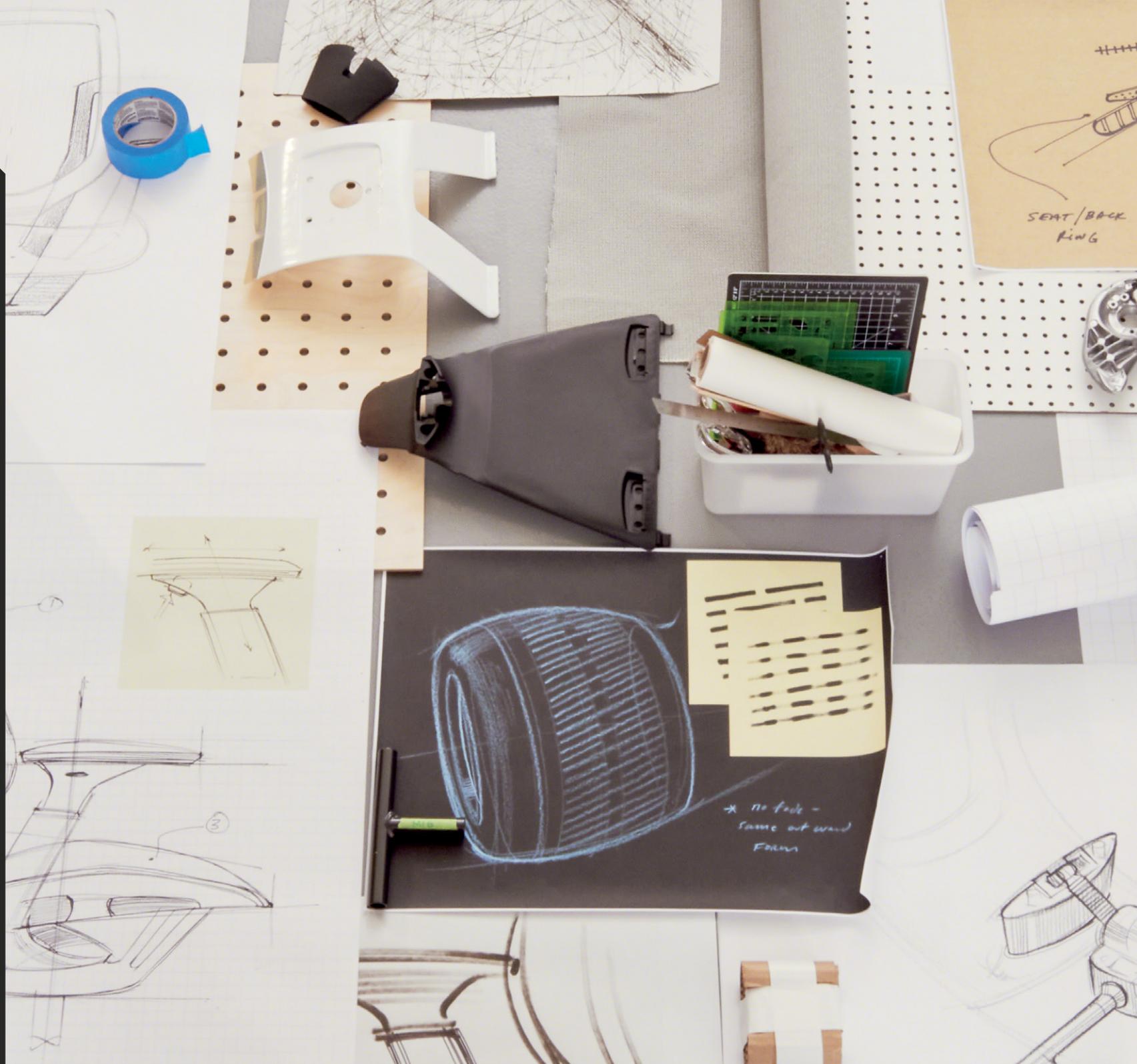
- **Asia Specific Enterprises (ASE)** dispense des services de conception et de fabrication. C'est la première PME fournisseuse de Steelcase à s'être fixé des objectifs fondés sur la science. C'est un honneur pour nous de travailler avec ASE, de partager nos enseignements et de les accompagner dans cette démarche.
- **JB Hunt** propose des solutions de transport et de gestion de la chaîne d'approvisionnement. Malgré les contraintes technologiques du secteur logistique, l'objectif de JB Hunt est aligné sur les objectifs initiaux de l'Accord de Paris.
- **Linak A/S** fournit la technologie permettant le mouvement fluide de différentes solutions de bureau (comme les bureaux réglables en hauteur). Elle s'est engagée à se fixer des objectifs. Linak A/S a notamment rejoint le « Project Zero » pour réduire son empreinte carbone à zéro d'ici 2029.





Inscrire le design dans l'économie circulaire

Nous avons mis en place des stratégies efficaces de réutilisation, de recyclage et de reconditionnement pour l'ensemble de nos procédés de conception et de livraison.



Une nouvelle vie pour le mobilier

Nous privilégions l'économie circulaire en augmentant le cycle de vie des matériaux de nos produits et emballages, en préservant leur valeur et en élaborant des solutions innovantes de réutilisation.

12 millions de tonnes de mobilier commercial et résidentiel atterrissent chaque année à la décharge aux États-Unis, ce qui représente 8 % des déchets mis en décharge.* Éliminer les déchets lors de la conception, fabriquer des produits qui durent et encourager une gestion responsable des produits en fin de vie, voici comment nous contribuons à un avenir plus durable.

Nous concevons et nous produisons des produits les plus qualitatifs et durables possibles. Ils sont faits pour durer, pour que la valeur des matériaux se maintienne le plus longtemps possible, ce qui nous permet de proposer l'une des extensions de garantie les plus longues du secteur.

Nos équipes expérimentent de nouvelles façons d'emballer, d'expédier et de livrer les produits pour utiliser davantage de matériaux recyclés, faciliter le recyclage et réduire la consommation de carburant. Des projets pilotes efficaces ont été développés et déployés à l'échelle mondiale pour amplifier leur impact.

Et dès qu'un meuble n'est plus utilisable, nous encourageons les clients à faire appel à notre réseau de prestataires dédiés à la gestion des produits en fin de vie pour permettre sa réutilisation, sa réparation ou son recyclage.

* Source : EPA

« Des objectifs comme la mesure de la part de produits recyclés dans nos emballages sont des moteurs du changement. Ils permettent à nos équipes de trouver des solutions créatives, d'exploiter les compétences de nos fournisseurs et de récupérer et recycler davantage de matériaux, au service d'une économie circulaire. »

Heidi Frasure

Manager en charge du développement durable



Conditionnement à Kentwood West, Michigan

Développer nos services de fin de vie

« Nous soutenons un modèle de développement qui concilie les enjeux économiques, sociétaux et environnementaux », explique Anthony Boulay, manager Eco'Services.

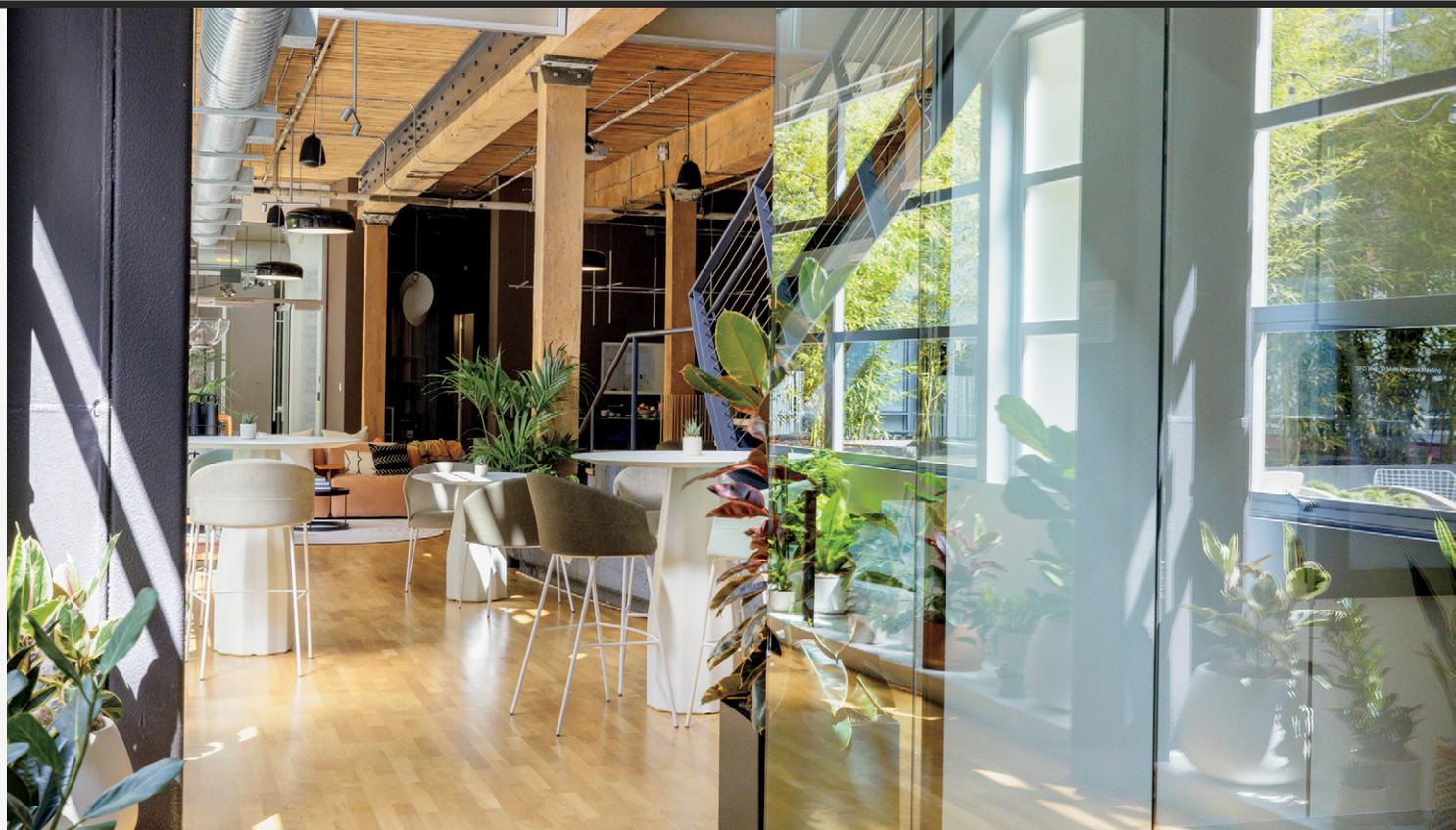
Depuis 2008, Eco'Services est un service clé en main de vidage des bâtiments et de récupération de mobilier proposé par Steelcase en France pour réduire le recours aux décharges par le don, la revente ou le recyclage du mobilier usagé. En 2023, Eco'Services s'est étoffé avec le programme « Circular by Steelcase », qui propose du mobilier reconditionné via notre réseau de concessionnaires.

Impact d'Eco'Services

- **3 600** tonnes de meubles sauvés de la décharge en 2023
- **18 000** postes de travail remis en circulation
- **55 %** de revente, réutilisation ou dons, **45 %** de recyclage

« Nous voulons que personne ne puisse faire la différence entre un produit neuf ou reconditionné à un mètre de distance. Nous n'ajoutons jamais de nouveaux composants au mobilier reconditionné, pourtant, les gens sont toujours étonnés d'apprendre que les meubles Circular by Steelcase ne sont pas neufs », poursuit Anthony Boulay.

Les services de fin de vie se développent partout dans le monde. En Inde, nous aidons de gros clients internationaux à reconditionner leurs sièges. À ce jour, plus de 36 000 sièges ont été sauvés de la décharge. De plus, nous avons prolongé la durée de vie de nos sièges en Inde en proposant à des clients des services de réparation en interne et, lorsque les meubles arrivent en fin de vie, nous trouvons des alternatives à la décharge, comme le don ou la réutilisation.



Steelcase WorkLife, San Francisco

« Nous voulons que personne ne puisse faire la différence entre un produit neuf ou Circular by Steelcase à un mètre de distance. »

Anthony Boulay
Manager Eco'Services



Remise à neuf des bureaux. Zéro déchet en décharge.

Lorsque nous avons dû rénover notre WorkLife de San Francisco, nous avons collaboré avec Green Standards, une entreprise mondiale de mise hors service durable qui redistribue les meubles et équipements. Ce partenaire clé travaille souvent avec nos clients.

« Il nous a fallu beaucoup d'efforts et de détermination pour atteindre notre objectif de 100 % de réduction du recours à la décharge, mais l'expérience a été particulièrement gratifiante : d'une part, le projet a profité à six organisations caritatives et écoles locales, et d'autre part, nous apportons désormais une valeur ajoutée supplémentaire à nos clients, que nous pouvons guider dans leur propre projet de mise hors service durable », a déclaré Laura Crosby, consultante Applications Steelcase.

The Result

100 % du mobilier enlevé (plus de **22 tonnes**) sauvé de la décharge pour le WorkLife de San Francisco

72,5 % de transferts* **14,4 %** de recyclage **13,1 %** de dons

*Mobilier transféré à des concessionnaires Steelcase



Sièges en attente d'Eco'Services, de Steelcase.

Solutions de fin de vie

Objectif

Mettre à la disposition des clients un réseau de prestataires de service dans le domaine du traitement du mobilier en fin de vie afin de réutiliser des produits hors service à compter de 2023

Progrès

Depuis 2021, nous proposons à nos clients implantés dans de grandes zones métropolitaines du monde entier des services durables pour les produits en fin de vie dont ils ne veulent plus.

Notre réseau mondial de prestataires englobe nos programmes, des partenariats et les services de nos concessionnaires.

6 642 tonnes de meubles sauvés de la décharge avec nos partenaires depuis 2021.



Orangebox Remade

Le service Orangebox Remade donne une nouvelle vie à du mobilier Orangebox usagé. Des clients européens travaillent avec Orangebox dans le sud du Pays de Galles pour collecter et rénover des meubles qui sont remis sous garantie.

Réduire et recycler

Objectif

Éliminer progressivement les plastiques à usage unique dans la plupart des emballages de produits de marque Steelcase d'ici 2030

Progrès

Cette année, nous avons réduit notre consommation de plastique à usage unique de 4 %. Nous repensons activement les emballages pour utiliser davantage de matériaux recyclables.

Objectif

Atteindre une moyenne de 75 % de matériaux recyclés pour l'ensemble des emballages de marque Steelcase d'ici 2030

Progrès

Amélioration régulière de la part de matériaux d'emballage recyclés :

2020 – 20 %
 2021 – 30 %
 2022 – 30 %
 2023 – 40 %

Objectif

Analyser le bilan hydrique de l'eau de traitement et étudier les options de recyclage de l'eau pour les usines situées dans des zones confrontées à un stress hydrique

Progrès

Nous avons récemment analysé le bilan hydrique de six sites de fabrication, dont certains sont situés dans des zones confrontées à un stress hydrique. Grâce à un système de recyclage et de réutilisation de l'eau en cycle fermé dans nos usines de Chine, d'Allemagne et de République tchèque, nous avons augmenté notre capacité de fabrication sans polluer l'eau. Dans notre usine de Dongguan, en Chine, nous avons diminué de 56 % la consommation d'eau d'une ligne de peinture en changeant moins fréquemment l'eau tout en maintenant la qualité des produits grâce à des tests.

Objectif

Accroître l'efficacité des procédés afin de réduire la consommation d'eau liée à l'activité et continuer à superviser la qualité des eaux usées éliminées

Progrès

Consommation mondiale d'eau en 2023 :

362 352 214 litres – 6,3 % par rapport à 2020

Des solutions créatives au profit de l'économie circulaire

D'anciens programmes pilotes évoluent et grandissent pour encore plus d'impact.

« Des objectifs comme la mesure de la part de produits recyclés dans nos emballages sont des moteurs du changement. Ils permettent à nos équipes de trouver des solutions créatives, d'exploiter les compétences de nos fournisseurs et de récupérer et recycler davantage de matériaux, au service d'une économie circulaire. » – Heidi Frasure, manager en charge du développement durable.

De meilleurs emballages

Aux États-Unis, « Emballages : repensons notre stratégie ! », un atelier collaboratif, a été organisé début 2020. En ont résulté des changements au sein de plusieurs projets de réduction des déchets et des émissions. L'un de ces projets concernait la reconception de l'emballage de la table Steelcase Verb® en vue d'éliminer la mousse au profit de carton facilement recyclable. Grâce à ce projet :

- **33 112** kilos de polystyrène éliminés des décharges chaque année
- **10** chargements de camions en moins par an grâce à un emballage plus petit
- Déballage et nettoyage plus rapide lors de l'installation, coûts d'élimination réduits

Réduction des déchets de peinture

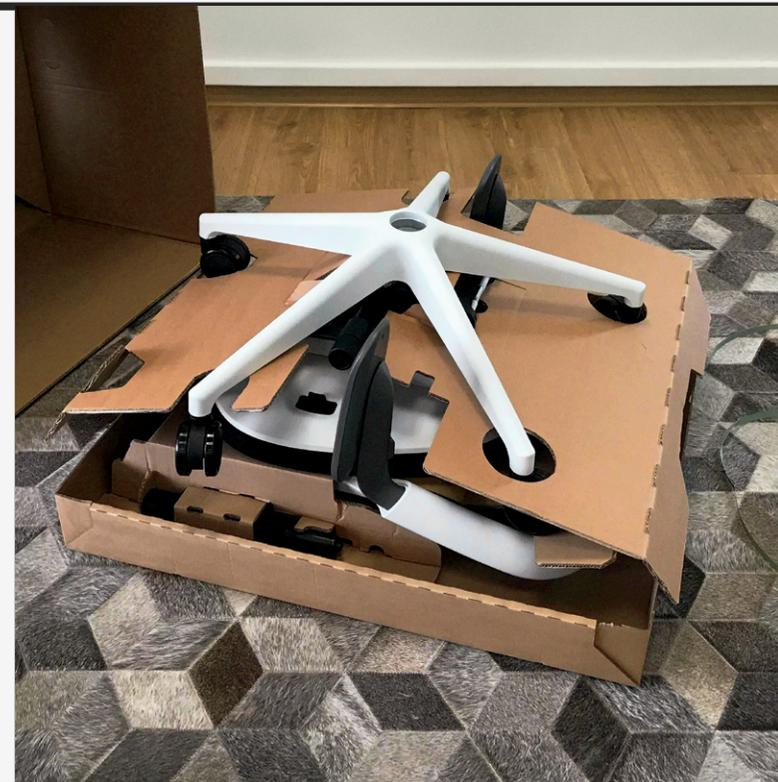
La collaboration est essentielle dans la recherche de solutions créatives au service de l'économie circulaire. Récemment, les équipes Steelcase ont collaboré avec PPG, un grand fournisseur de peinture, pour récupérer et réutiliser davantage de peinture en poudre pour les pièces de Steelcase Answer®, un système de panneaux très populaire. Nous avons ainsi réduit de 91 % les déchets mis en décharge, soit 44 000 kilos de peinture (le poids de 25 girafes mâles).

Élimination des déchets plastiques

Le site de Sarrebourg, en France, s'est associé avec un fournisseur pour remplacer les emballages plastiques par du carton recyclé pour notre siège Series 1™ certifié CarbonNeutral®, sans perte de qualité. Même les bandes en polyester du carton sont constituées à 90 % de matériaux recyclés. Cet emballage presque sans plastique sera transposé à tous les sièges Steelcase Series 1 fabriqués à Sarrebourg, puis aux autres sièges.

Emballages Eco-smart

Outre le matériau, les designers de Sarrebourg ont réussi à réduire la taille des emballages. Avant, les sièges étaient expédiés assemblés. Il a donc fallu adapter la conception pour faciliter le montage et le démontage. Ces conceptions « Eco-smart » se montent facilement et rapidement sur site. Certaines pièces ont dû être reconfigurées ; cette réussite est donc venue progressivement. Mais désormais, lors de l'expédition, on peut empiler six chaises au lieu de deux, ce qui nécessite moins de matériaux, d'espace dans le camion et de carburant.



Grâce à un emballage aplati, on peut expédier plus de sièges Series 1® certifiés CarbonNeutral® par camion, ce qui réduit les émissions de carbone.





Choisir et utiliser les matériaux de manière responsable

Nous achetons et sélectionnons des matériaux plus sains pour les individus et la planète et nous gérons soigneusement les ressources comme l'eau et l'énergie.



La collection de tissus New Black de Steelcase est fabriquée à partir de chutes de tissus recyclées.

Faire des choix transparents

Nous sommes leaders de notre industrie pour les certifications BIFMA LEVEL® et nous sommes transparents quant à la composition de nos produits. Nous partageons publiquement nos sources sur plusieurs listes et bibliothèques.

Nous cherchons à prendre les meilleures décisions de conception pour assurer la santé et la sécurité des individus et avoir le moins d'impact possible sur notre planète. Nous voulons être transparents quant à nos choix pour que vous aussi, vous puissiez prendre les meilleures décisions.

Programme de conception de produits durable de Steelcase

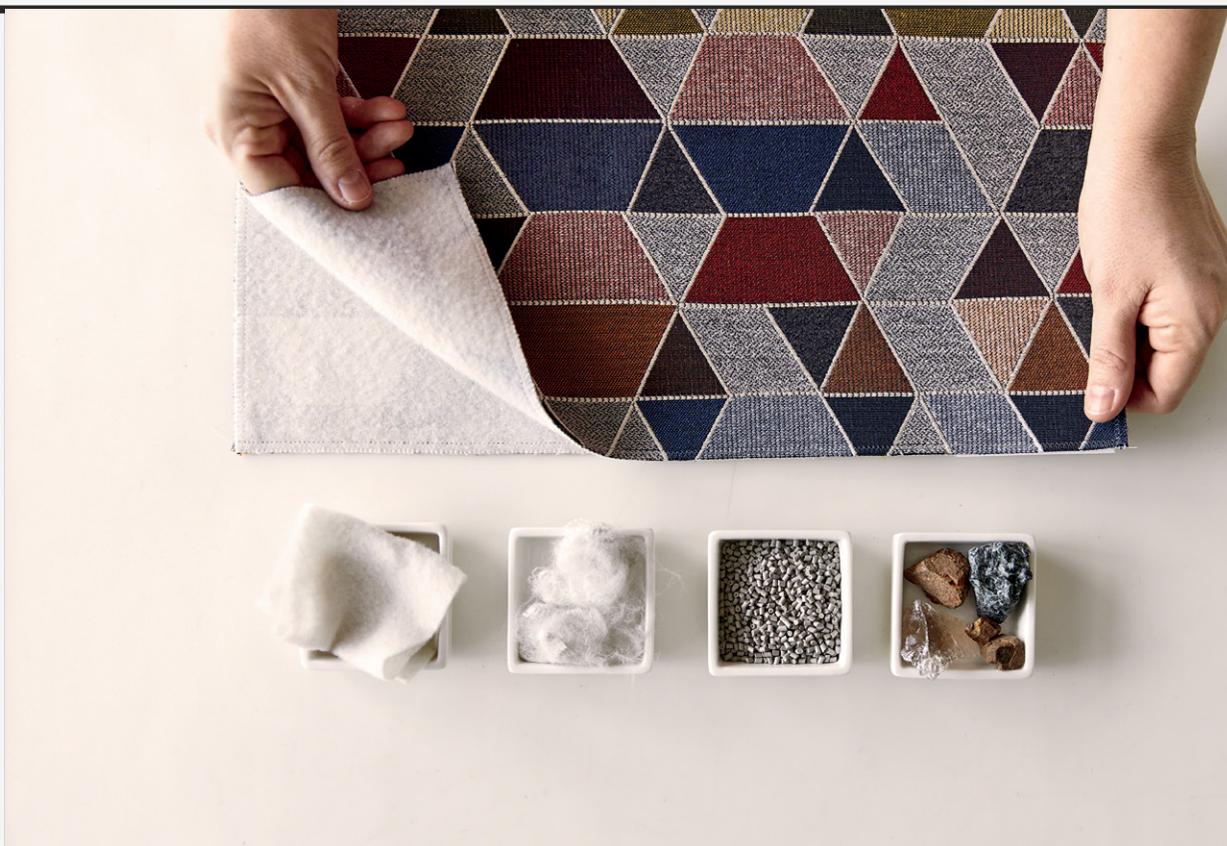
Nous ne cessons de nous engager pour un design durable. Cette année, nous avons réuni des personnes aux spécialités diverses au cours de différents ateliers et nous avons incité les hauts dirigeants et les équipes de tous les départements et régions à créer des directives et des objectifs plus robustes pour :

- Réduire notre empreinte carbone
- Inscrire le design dans l'économie circulaire
- Choisir et utiliser les matériaux de manière responsable

Au cours de l'année à venir, nous allons renforcer nos mesures, notre transparence et notre capacité à mettre en œuvre une stratégie de conception durable dans toute notre entreprise.

Nous sommes en bonne voie

Nous sommes leaders de notre industrie en termes de nombre de produits certifiés BIFMA LEVEL®-3. Nous sommes donc en bonne voie pour atteindre nos objectifs de certification. Le LEVEL 3 est le plus haut niveau de performance du programme BIFMA de certification de la durabilité.



« En matière d'utilisation de matériaux, je crois en la force du minimalisme. Fabriquons moins de choses, mais qui durent plus longtemps, jusqu'à ce que l'économie circulaire devienne la norme. »



Susan Lyons
Présidente de DesignTex



Sustainability Community

Ce qui est parti d'un défi... s'est mué en une Sustainability Community internationale qui influence nos futurs objectifs de conception et met en relation les équipes traitant des questions de durabilité. Les employés du Steelcase Learning and Innovation Center de Munich ont cherché de nouvelles manières d'intégrer nos pratiques de durabilité dans leurs projets. Quatre questions de base ont guidé leur réflexion :

- Pouvons-nous questionner nos certitudes concernant la conception des produits et la sélection des matériaux ?
- Comment notre équipe peut-elle repenser ses pratiques ?
- Comment réduire le niveau de carbone incorporé ?
- Pouvons-nous améliorer le démontage des produits pour des stratégies de fin de vie plus efficaces ?

Nos idées ont déjà débouché sur une solution plus durable pour un produit populaire. Les équipes ont identifié des alternatives à la colle et aux agrafes pour améliorer la recyclabilité.

Pourquoi la certification BIFMA LEVEL est importante

Nous avons le plus grand nombre de produits certifiés BIFMA LEVEL® 3 de notre secteur, une hausse de 419 % par rapport à 2021.

BIFMA LEVEL® nous aide à mesurer notre réussite. Nos produits sont certifiés selon des normes rigoureuses qui démontrent notre engagement envers la durabilité. La marque LEVEL® valide notre engagement, car elle est :

- Globale : mesure le produit, les installations et l'entreprise
- Complète : validée et accréditée
- Orientée client : inclut des critères comme les finitions et les procédés de fabrication
- À jour : mise à jour régulièrement

Design durable

Objectif

Rester leader de la certification de produits en s'assurant que les produits de marque Steelcase représentant 90 % des ventes américaines soient certifiés BIFMA LEVEL® 3

Progrès

Nous avons beaucoup progressé et nous sommes sur la bonne voie pour atteindre cet objectif en 2023.

2021 – **37** %

2022 – **78** %

Objectif

Intégrer les critères de notre Programme de conception de produits durable pour tous les nouveaux produits de marque Steelcase

Progrès

Tous les produits nouvellement conçus doivent utiliser ce cadre et une initiative internationale pluridisciplinaire est en cours pour fixer des objectifs complets de durabilité des produits.

Aider nos clients à suivre des normes écologiques pour leurs bâtiments

Nous aidons nos clients à utiliser nos produits pour rendre leurs chantiers conformes à des normes internationales et régionales, comme LEED®, le système de notation Green Building, la norme WELL Building Standard®, BREEAM® et la certification Living Building Certification. Nos Profils Environnementaux Produit (PEP) et nos Déclarations Environnementales Produit (DEP) détaillent les caractéristiques de durabilité des produits et donnent une évaluation indépendante de leurs potentiels effets sur l'environnement.

Certifications de durabilité

Partout dans le monde, notre politique de transparence est attestée par des certifications de durabilité et des informations produits qui aident nos clients à atteindre leurs propres objectifs de durabilité.

+ de **600** déclarations de contenus recyclés pour nos produits

Disponibilité des ressources d'origine : **313** produits américains (98 %), **61** produits de la région EMEA (68 %), **20** produits de la région APAC (24 %)

+ de **550+** certifications Scientific Certification Systems Indoor Air Advantage™ (Amériques 361, EMEA 91, APAC 56)

297 produits certifiés BIFMA LEVEL® (78 % des ventes dans les Amériques incluent des produits certifiés BIFMA LEVEL® 3, le niveau le plus élevé)

19 produits certifiés Blue Angel (label écologique allemand pour les produits en bois)

+ de **30** produits certifiés NFE (label écologique français pour le mobilier, garantit la qualité, la durabilité et un impact faible sur l'environnement)

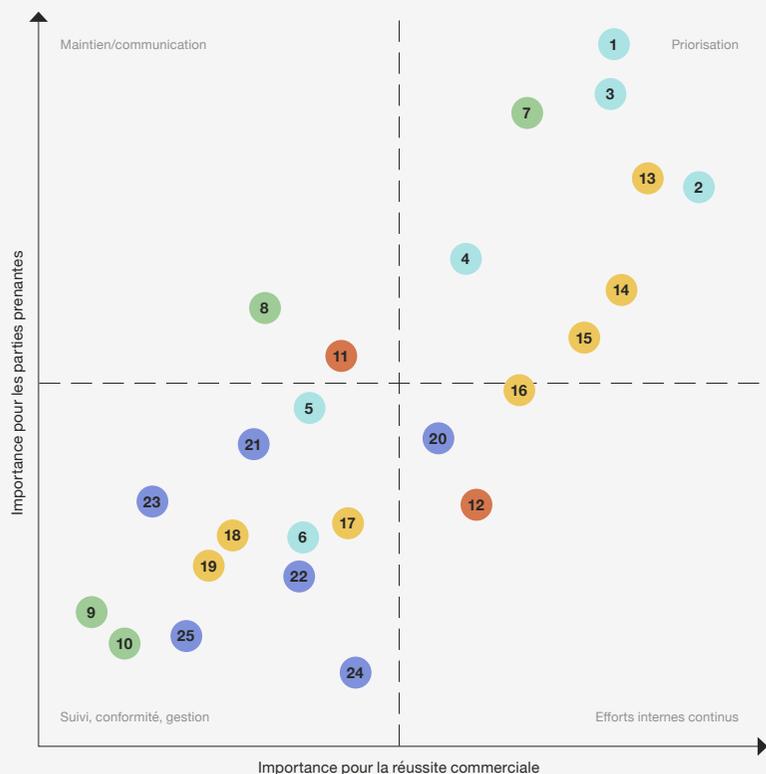
27 produits certifiés Green Tick Sustainable™ (certification australienne)

10 labels Declare™ (19 % des ventes dans les Amériques incluent des produits labellisés Declare)

40 Déclarations Environnementales Produit (DEP) et analyses du cycle de vie



Évaluation de l'importance relative



Steelcase s'engage à rendre compte tous les ans et en toute transparence de ses engagements envers les individus et la planète, y compris ses objectifs et ses avancées. La majorité du présent rapport couvre nos avancées pour l'exercice 2023, qui va de mars 2022 à février 2023, et se limite aux opérations détenues et/ou gérées par Steelcase. Vous trouverez l'intégralité de nos pratiques de déclaration et de nos cadres environnementaux, sociaux et de gouvernance, notamment GRI, SASB et TCFD, sur steelcase.com.

● Produits et services

1. Santé et bien-être des consommateurs
2. Conception de produits durables
3. Économie circulaire
4. Fin de vie des produits
5. Transport et logistique
6. Protection des données, confidentialité et analyses

● Environnement

7. Changement climatique
8. Gestion des déchets
9. Gestion de l'eau
10. Biodiversité

● Chaîne d'approvisionnement

11. Achat des matériaux
12. Pratiques d'achat responsables

● Individus

13. Diversité, équité et inclusion
14. Bien-être des employés
15. Digitalisation et avenir du travail
16. Formation, évolution et rétention des talents
17. Équité salariale
18. Relations communautaires
19. Conditions de travail et relations professionnelles équitables

● Éthique et gouvernance

20. Éthique commerciale
21. Transparence, responsabilité et déclarations
22. Conformité
23. Politiques publiques et plaidoyer
24. Droits humains
25. Contrôle interne

Écoute des parties prenantes

Nous pensons que toutes les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) sont importantes pour le bien-être des individus et de la planète. Avec BSR, un réseau et un service de conseil en matière de durabilité, nous effectuons une évaluation formelle, complète et régulière pour privilégier les sujets qui préoccupent le plus nos parties prenantes et pour lesquelles notre entreprise peut avoir l'impact le plus fort. Nous prenons très au sérieux toutes les questions environnementales, sociales et de gouvernance répertoriées ici, car nous voulons offrir de la valeur à nos actionnaires et un impact à nos parties prenantes. Ce travail influence les décisions de notre entreprise concernant le bien-être des individus et de la planète.

Nous pensons également qu'il est fondamental d'écouter et de solliciter toutes les parties prenantes, y compris nos employés, nos clients, nos investisseurs, les architectes et designers, les concessionnaires, nos fournisseurs, les autorités gouvernementales et nos partenaires communautaires.

Démarche

Nous effectuons régulièrement une analyse formelle et complète de l'importance relative (la dernière a eu lieu fin 2020). Pour cela, nous commençons par identifier les principaux groupes de parties prenantes et dresser une liste complète de toutes les questions susceptibles d'être importantes. Nous le déterminons suivant différents facteurs, comme les normes déclaratives, les questions propres au secteur et les intérêts des parties prenantes. La direction de Steelcase valide cette liste en tenant compte de nos activités et de notre stratégie ESG. Ensuite, des études primaires et secondaires, dont des enquêtes, des entretiens et des ateliers, nous permettent d'évaluer les différents sujets. Les résultats sont représentés sur la matrice ci-dessus. La direction de Steelcase, représentant toutes les fonctions de l'entreprise, évalue et valide les résultats de l'évaluation en tenant compte de nos activités et de nos objectifs vis-à-vis du bien-être des individus et de la planète. Les résultats de cette évaluation sont révisés chaque année et si nécessaire, nous ajustons notre stratégie et nos pratiques déclaratives.

Il est important de gérer de façon intentionnelle les questions d'ESG, tant pour nos activités que pour le bien-être des individus et de la planète. Chacun des sujets représentés ici est suivi et géré selon les besoins et Steelcase s'assure régulièrement de l'exactitude des informations. La pertinence de chaque sujet est représentée dans la matrice.

En donnant le meilleur de nous-mêmes,
nous aidons le monde à mieux travailler.

steelcase.com/people-planet



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



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



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



twitter.com/steelcase



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