

InVision

Ein Blick **nach innen**.
Ein Blick **nach vorne**.



Gemeinsam hervorragende Arbeit leisten



EINANDER UNTERSTÜTZEN, UM DEN JOB ZU ERLEDIGEN

InVision-Mitarbeitende: Meaghan Njoroge, Emmy Carpenter, Leslie LauBach, Alex Lazarchik und Chris Auckerman.
Wir freuen uns auf Ihr Feedback und Ihre Ideen für künftige Ausgaben: InVision@leggett.com.

Im November 2015, nur einige Monate vor meiner Ernennung zum CEO, schrieb ich diesen Brief für InVision:

*„Seit unserer Gründung sind wir Leggett **und** Platt. Kein Einzelunternehmen, sondern eine Partnerschaft. Jeder Gründer erkannte seine eigenen Grenzen und respektierte, was der jeweils andere in das Unternehmen einbringen konnte. Es war ihr Teamwork, nicht ihre individuelle Brillanz, die eine gute Idee in ein echtes Produkt und letztlich ein dauerhaftes Geschäft verwandelte.*

Der gleiche Geist der Partnerschaft liegt dem Erfolg von Leggett & Platt heute noch zugrunde. Jeden Tag tun sich Tausende von Mitarbeitenden in verschiedenen Stellungen, Branchen und Regionen zusammen und unterstützen einander bei der Verrichtung ihrer Arbeit, so dass sie intelligenter, besser und sicherer als am Tag zuvor verrichtet wird.“

Meine Rückkehr als CEO ist jetzt sechs Monate her. Ich habe viel über unsere Geschäfte, Kunden und einige der heutigen geschäftlichen Herausforderungen gelernt bzw. mein Wissen aufgefrischt. Um es milde auszudrücken, es gibt dort draußen viele Störgeräusche. Wir sind in einer dynamischen Makroumgebung tätig, wir sehen uns einer kontinuierlich schwachen Nachfrage in unseren Wohnmöbel- Endmärkten gegenüber, wir erleben Volatilität im Kfz-Markt - die Liste der Unsicherheiten und potenziellen geschäftlichen Störungen ist endlos. Es sieht manchmal ziemlich trostlos aus.

Aber wenn ich mir meine Worte von 2015 ansehe, fühle ich mich ermutigt. Ich realisiere, wie sehr sie auch heute noch stimmen. Das geschäftliche Umfeld hat sich seitdem zwar dramatisch verändert, aber unsere Zusammenarbeit bei Leggett & Platt ist eine feste Größe und ein Bollwerk. **Gemeinsam** werden wir wie immer in der Vergangenheit **hervorragende Arbeit leisten**.

Für unsere weitere Entwicklung ermutige ich uns alle:

- **zur gegenseitigen Transparenz.** Offene Kommunikation fördert Vertrauen und Zusammenarbeit. Zögern Sie nicht, um Unterstützung zu bitten oder Hilfe anzubieten. Es beginnt einfach damit, dass wir diejenigen um uns herum ansprechen.
- **zur gemeinsamen Konzentration auf Lösungen statt auf Probleme.** Zusammenarbeiten, um effiziente Lösungen zu finden, kann Hindernisse in Chancen verwandeln.
- **Fragen zu stellen.** Neugier bringt Fortschritt, und jeder von uns hat etwas von Wert beizutragen. Hören wir ihnen zu und lernen davon.

Vielen Dank dafür, dass Sie einander unterstützen, um die Arbeit zu bewältigen und sie intelligenter, besser und sicherer als am Tag zuvor zu tun.

Denn das ist der Geist der Partnerschaft. Er liegt im Respekt für das Gemeinwohl. Er ist das, wofür L&P steht – das war immer so und wird immer so sein.

Karl Glassman
Präsident und CEO



Schwerpunktthema:

Ein Blick auf den Unternehmensbereich Möbel, Bodenbeläge und Textilprodukte

Hervorragende Arbeit zu leisten, ist mehr als nur Brainstorming. Es bedarf des Einsatzes – das Team muss zusammenarbeiten, um großartige Ideen in Konzepte zu verwandeln, die in aller Welt Wettbewerbsvorteile für unsere Geschäfte mit unseren Kunden und Lösungen für unsere Kunden erzielen.

Unser Unternehmensbereich Möbel, Bodenbeläge und Textilprodukte geht durch die Entwicklung strategischer Partnerschaften, welche die Kundenerwartungen übertreffen und eine Wechselbeziehung aufbauen, mit guten Beispiel voran. Sehen Sie sich einige der neuesten Aktivitäten an, die durch die Zusammenarbeit im Unternehmensbereich angetrieben werden.



Der Bereich Wohnmöbel schließt Partnerschaften mit wegweisenden Kunden

Indem wir Partnerschaften mit wegweisenden Kunden aufbauen, kann unser Wohnmöbelteam eng mit Schlüsselkunden zusammenarbeiten, um Ideen zu erzeugen, die zu neuen Produkten führen.

Wegweisende Kunden geben in ihrer Branche den Ton an, so dass die Partnerschaft mit dieser Kundenzielgruppe zu einer höheren Reichweite der Produkte des Bereichs Wohnmöbel führt. Wenn das Team mit diesen wegweisenden Kunden zusammenarbeitet, geben diese Kunden dem Team Ideen, die ihm helfen, mehr Produkte zu konzipieren und zu verkaufen. Die Verkaufs-, Betriebs- und Innovationsteams des Bereichs Wohnmöbel arbeiten eng mit diesen Kunden zusammen, um einen Rapport herzustellen und auf ihre besonderen Bedürfnisse einzugehen, wobei ein funktionsübergreifendes Team von Verkaufs-, Marketing- und Engineering-Experten aufgebaut wird, das sich regelmäßig trifft, um neue Produktideen und Lösungen für die Kunden zu besprechen.

Die Strategie des Bereichs Wohnmöbel, sich mit wegweisenden Kunden über innovative Produkte auszutauschen, treibt die Erträge und Nachfrage an. Mit Hilfe dieser Partnerschaft erzeugt unser Wohnmöbelgeschäft exponentielles Wachstum für neue Produktverkäufe. Andere Möbelunternehmen sind auf diese Produkte aufmerksam geworden, die wie der übrige Kundenstamm eine ähnliche Nachfrage nach neuen Produkten kreieren. Mit dem Anwachsen der Nachfrage fügt das Team Ressourcen hinzu und entwickelt seine Prozesse weiter, um auch in der Zukunft Erfolge zu erzielen.



Das Wohnmöbelteam ist enthusiastisch über die Fortsetzung seiner Strategie und dankbar, dass sie bei Kunden ankommt.



Der Bereich Büromöbel liefert Unerwartetes

Die Philosophie des Kundenengagements unserer Büromöbelgruppe basiert auf der Lieferung unerwarteter Leistungen, d. h. auf dem Angebot eines besseren und schnelleren Service, als ihn Wettbewerber und Kundenfabriken erbringen.

Die Lieferung unerwarteter Leistungen zeigt sich zum Beispiel vollumfänglich in der Niederlassung Trio Line in Polen. In dieser Niederlassung installierte das Büromöbelteam ein Fotostudio, um vor der Einführung neuer Produkte qualitativ hochwertige Fotos von ihnen zu schießen. Diese Fotos helfen den Kunden, bei ihren Produktmarketing- und Vorverkaufsbemühungen voranzukommen.

Aber das Marketing wird dem Kunden nicht nur erleichtert, sondern das Team senkt auch die Durchlaufzeiten, die Zeiten, die man braucht, um ein Produkt zu fertigen und zu liefern, um im gesamten Unternehmen schlanke Prozesse zu verbessern. Sie arbeiten mit Textillieferanten zusammen, um vor Ort große Lieferungen an Material für einen schnellen Umschwung bereitzuhalten, so dass sie Produkte schneller als ihre Wettbewerber liefern können. Dadurch können die Kunden neue Projekte gewinnen.

In den USA begann das Genesis Seating-Team ein Programm, das ihre größten Kunden die Niederlassung persönlich oder online besuchen lässt, damit sie genau die Holzart auswählen können, mit der die Niederlassung ihre luxuriösen Eames Lounge-Sessel herstellt. Diese Herangehensweise ermöglicht es den Kunden, diesem Produktklassiker einen persönlichen Touch zu verleihen.



Die Arbeit des Möbelteams ist damit jedoch noch nicht beendet. Es plant, diese Bemühungen im kommenden Jahr auf weitere Niederlassungen auszuweiten.



Der Bereich Bodenbeläge gibt etwas zurück

Für unsere Bodenbelagsgruppe bedeutet großartige Arbeit leisten, dass wir etwas zurückgeben.

Das Team gab kürzlich eine Partnerschaft mit Make-A-Wish® bekannt, einer Organisation, die Kindern Wünsche erfüllt, die mit einer gefährlichen Krankheit kämpfen. Für jeden Quadratfuß der mit Make-A-Wish markierten Teppichkissen und Akustikunterlagen, die bis zum 31. Dezember 2025 verkauft werden, spendet das Bodenbelagsteam 0,01 USD mit einer Mindestspende von 100.000 USD.

Die Verkauf-, das Marketing- und die Fertigungsteams arbeiten zusammen, um eine starke Produktlinie zu schaffen, die wichtiges Feedback und Einsichten von geachteten Kunden enthält. Die Produktlinie enthält erstklassige Teppichkissen und harte akustische Unterflächen, die Schutz und Leistung unter allen Arten von Bodenbelägen anbieten. Zusammen mit einer Feuchtigkeitsbarriere umfassen die Produkte ein antimikrobielles Mittel, Fresh-Dimension®, um das Wachstum von Moder, Schimmel und geruchsverursachenden Bakterien zu hemmen.

Die Bodenbelagsgruppe wird immer wieder inspiriert durch Geschichten, die sie von Kollegen und Kunden hören, auf die sich Make-A-Wish positiv ausgewirkt hat, und sieht erwartungsvoll dem Erfolg der Partnerschaft entgegen.



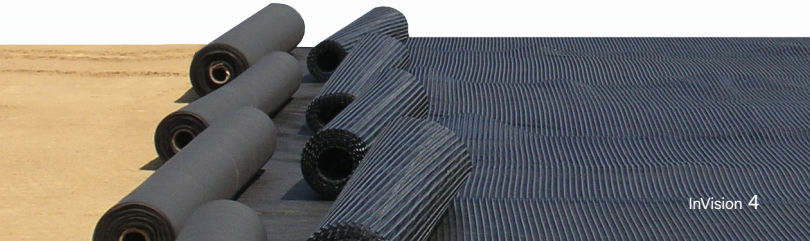
Im Bereich Textilprodukte wird eine Wechselbeziehung aufgebaut

Um die Kosten niedrig zu halten und wettbewerbsfähig zu bleiben, bauen unsere Unternehmensbereiche Hanes Fabric Converting und Geo Components eine Wechselbeziehung auf.

Das Fabric Converting-Team und das Geo Components-Team arbeiten zusammen, um eine kostensparende Materialbeschaffung zu gewährleisten. Das Fabric Converting-Team stützt sich auf die großangelegte Nadelvlies-Einkäufe des Geo Components-Teams, um gute Geschäfte mit Nadelvlies zu machen. Im Gegenzug stützt sich das Geo Components-Team auf die großangelegte Beschaffung von Spinnvlies - einer nicht gewebten Textilart - des Fabric Converting-Teams, um kostengünstige Flachtextilien zu erhalten. Zudem arbeitet das Fabric Converting-Team mit unserem Sprungfederunternehmen in den USA zusammen, um Nadelvlies für die Einkapselung von Sprungfedern zu beschaffen.

Für eine konkurrenzfähige Preisgestaltung stützen sich das Fabric Converting-Team und das Geo Components-Team auf ihre Größe, ihre gemeinsamen Ressourcen und ihr Teamwork. Die Preisgestaltung wird zentral verwaltet und kontrolliert und erfordert eine Menge Kommunikation und Teamwork zwischen Produktmanagement und Verkauf. Dank ihrer Größe und Fähigkeit zum schnellen Austausch von Informationen, können die Teams schnell handeln, um große Einkäufe zu guten Preisen vorzunehmen oder ihre Preise aufgrund der Marktbedingungen zu ändern.

Die Teams nutzen kontinuierlich ihre Größenvorteile und ihre Wechselbeziehung, um sich für den Erfolg zu positionieren, darunter die Erkundung neuer Märkte und deren Entwicklung.



Zuhören und Lernen:

Das Engagement von Mitarbeitenden durch LPVoice

Im September führten wir erstmalig unsere globale Umfrage zum Engagement von Mitarbeitenden, LPVoice, durch. LPVoice soll zeigen, was für unsere Mitarbeitenden am meisten zählt. Um gemeinsam hervorragende Arbeit zu leisten, müssen wir zunächst verstehen, wie unsere Mitarbeitenden unsere Kultur erleben und wie wir ihr Erlebnis verbessern können. Research zeigt, dass Unternehmen mit stark engagierten Mitarbeitenden eine höhere Produktivität, innovativere Lösungen für Ihre Kunden und weniger Fluktuation haben.

„Die Einführung von LPVoice spiegelt unsere Ansicht wider, dass Verbesserung mit Zuhören beginnt“, so Kim Grey, Vice President der Abteilung Talent Management. „Diese Umfrage stellt eine gemeinsame Verpflichtung dar. Das Unternehmen ist entschlossen, auf das Feedback der Mitarbeitenden hin zu handeln, um sinnvolle Änderungen zu schaffen, während die Mitarbeitenden genauso verpflichtet sind, uns über das zu informieren, was für sie besonders wichtig ist. Durch diesen wechselseitigen Dialog können wir eine stärkere Kultur und einen besseren Arbeitsplatz aufbauen.“

Engagement überall bei L&P

Damit sich möglichst viele beteiligen, fördern unsere Niederlassungen weltweit durch Kommunikation und Team-Meetings diese Teilnahme. Die Mitarbeitenden greifen über die auf Aushängen in unseren Einrichtungen gedruckten E-Mails oder QR-Codes auf die LPVoice zu. Die Mitarbeitenden ohne digitalen Zugang können an der Umfrage an Payroll-Kiosks teilnehmen, und wir haben Papierantworten an alle weltweiten Niederlassungen geschickt. Alle Antworten bleiben vertraulich, um ein offenes und ehrliches Feedback zu fördern, und die Ergebnisse werden nur in ihrer Gesamtheit mitgeteilt.



L&P Büromöbel – In Monterrey in Nuevo Leon, Mexico wurden Aushänge zur Information angebracht, welche die Mitarbeitenden ermutigten, sich an LPVoice zu beteiligen.

Die Manager haben auch LPVoice-Aufkleber verteilt, um das soziale Bewusstsein für die Umfrage zu fördern und Konversationen anzuregen, so dass andere zur Teilnahme motiviert werden. „Wir stellen sicher, dass wir unsere Aufkleber tragen - es ist wichtig, zu zeigen, dass wir das Team ermutigen, seine Stimme nicht ungehört zu lassen“, so Kiki Hegerfeld, Personalleiterin bei Lakeshore Schukra of North America. „Es wirkt sich wirklich aus, und wir haben von vielen Teammitgliedern gehört, dass sie es schätzen, dass das Management die Umfrage unterstützt und nicht versucht hat, jemanden mit festen Ansichten zu stoppen.“



Mitarbeitende, die sich in Lakeshore Schukra of North America in Ontario, Canada, an LPVoice beteiligten, zeigen stolz ihre Aufkleber.

Der Weg nach vorne

Was passiert also jetzt mit den Umfrageergebnissen? Unsere Personalabteilung wird mit den leitenden Führungskräften zusammenarbeiten, um Maßnahmenpläne auf der Grundlage von Themen zu entwickeln, die sich aus den Antworten der Mitarbeitenden ergeben. Anfang 2025 werden die leitenden Führungskräfte diese Maßnahmenpläne allen Mitarbeitenden zur Kenntnis bringen. Und das ist erst der Anfang – LPVoice wird weiterhin als Werkzeug dienen, um die Erfahrungen der Mitarbeitenden auszuloten und das verbessern, was für unsere Mitarbeitenden besonders wichtig ist.

Laut Rachel Gonchar, der Leiterin des Mitarbeiterengagements, ist das langfristige Messen des Mitarbeiterengagements entscheidend. „Dadurch können wir Bereiche identifizieren, in denen wir Erfolg haben, sowie andere, in denen Wachstumschancen vorhanden sind, so dass Daten für evidenzbasierte Mitarbeiterinitiativen bereitstehen, die eine Kultur des Vertrauens und der offenen Kommunikation fördern.“

In der Zwischenzeit kreiert das Personalteam verschiedene Methoden, um Mitarbeitererfahrungen zu messen, darunter eine kurze „Puls“-Umfrage, um die Wirksamkeit der Initiativen und des implementierten Feedbacks durch Onboarding, Leistungsmanagement und Abschlussgespräche auszuloten.

Insgesamt wissen wir, dass eine erfolgreiche, engagierte Belegschaft für unseren Erfolg entscheidend ist. Indem wir jedem Mitarbeitenden zuhören und über alle Ebenen hinweg miteinander zusammenarbeiten, verstärken wir unser Engagement zur Zusammenarbeit zum Wohl aller. Diese gemeinsame Bemühung gewährleistet, dass wir weiterhin ein Unternehmen haben, in dem jeder sich befähigt, geschätzt und motiviert fühlt, sein Bestes zu geben.

Die Entwicklung des Lieferkettenmanagements

Gemeinsam hervorragende Arbeit zu leisten, beinhaltet die Zusammenarbeit als Team, erfordert aber auch häufig auch, Schwierigkeiten unter Druck und mit Agilität zu bewältigen. Niemand versteht das vermutlich so gut wie das Team hinter der globalen Lieferkette von Leggett & Platt, die in den letzten Jahren immer wieder auf eine sich entwickelnde und dynamische Landschaft reagiert.

In der Regel bezieht sich unsere globale Lieferkette auf die Prozesse, die erforderlich sind, um Rohstoffe in nutzbare Verbrauchsgüter umzuwandeln. L&P und unsere Kunden sind auf das Team angewiesen, um Rohstoffe, Komponenten und Fertigprodukte dort, wo sie gebraucht werden, wenn sie gebraucht werden, und zum bestmöglichen Preis zu erhalten.

Partnerschaften mit unseren Unternehmen

„Lieferketten sind ein herausfordernder, aber lohnender Bereich, der wichtig ist, um unser Geschäft voranzubringen“, so Jay Witherspoon, Senior Vice President des Unternehmensbereichs Geschäftliche Unterstützungsleistungen. „Als Teil des Unternehmensbereichs Geschäftliche Unterstützungsleistungen arbeiten wir hart an der Ausrichtung unserer Ziele auf unsere Unternehmen und an der Verbesserung des von uns erbrachten Service. Dadurch arbeiten wir mit unseren Unternehmen besser zusammen und erhalten besseres Feedback.“

Um in Verbindung zu bleiben, trifft sich das Team vierteljährlich mit Führungskräften, um Lieferkettentrends und -strategie zu besprechen, und hält auch häufigere Touchpoints über bestimmte Projekte und geschäftliche Bedürfnisse ab. Damit Führungskräfte sich der Bedingungen bewusst sind, die sich auf die globale Lieferkette auswirken, verteilt das Team laufend Mitteilungen und Warnungen über Transport- oder Lieferkettenmarktereignisse.

Auch durch die Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsteam zur Unterstützung von Umwelt-, sozialen und Governance-Initiativen (Environmental, Social, and Governance, ESG) sowie durch die offizielle Registrierung von L&P Transportation als SmartWay Carrier Partner bei der US-EPA (der US-Umweltschutzbehörde) werden unsere Führungskräfte in die Lieferkette einbezogen.



Trotz Herausforderungen Ergebnisse erzielen

Die COVID-19-Pandemie war ein enormer Störfaktor in der globalen Lieferkette. Seitdem erfordern globale Ereignisse wie Behinderungen der Seefracht, geopolitische Störungen und Arbeitskämpfe laufend eine kontinuierliche Kommunikation und Zusammenarbeit.

Dennoch hat das Team hart gearbeitet, um in seiner Reaktion auf die Dynamik flexibel und agil zu bleiben. „Trotz der in den letzten Jahren erlebten Störungen“, fährt Jay Witherspoon fort, „bin ich stolz darauf, wie das Team unsere Unternehmenswerte gelebt und unsere Kunden und Unternehmen unterstützt hat.“



Um einige Beispiele zu geben: das Beschaffungsteam hat im letzten Jahr über 300 Lieferanten besucht, um sich zu vergewissern, dass unsere Lieferanten für unsere Unternehmensbereiche hervorragenden Service erbringen. Das Beschaffungsteam des Unternehmens arbeitet mit dem Team Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zusammen, um sicherzustellen, dass automatische externe Defibrillatoren (Automated External Defibrillator, AED) in jeder unserer Einrichtungen vor Ort sind, damit der Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter sicherer wird. Das Handels-Compliance-Team unterstützt unsere Unternehmen beim ehrlichen und integren Umgang mit Zollproblemen.

Das Team arbeitet auch im Rahmen von Fracht und Beschaffung mit, um Chancen für Kosteneinsparungen in der Lieferkette zu eruieren. In den letzten zwei Jahren hat das Team Wege gefunden, seinen Lieferantenstamm zu konsolidieren, Größenvorteile einzusetzen, seine Prozesse und Strukturen zu vereinfachen und so fast 40 Millionen USD an Kosten für unser Unternehmen einzusparen.

Für die Zukunft engagiert sich das Team dafür, unternehmensweit durch positiven Einfluss, Innovation und laufende Verbesserungen messbarem Erfolg zu erzielen.

Planung für die Zukunft:

Wechsel in Führungspositionen bei L&P

Mit Blick auf die Zukunft von Leggett & Platt sind Führungsentwicklung und Planung der Nachfolge für unsere Unternehmenskontinuität und zukünftigen Erfolg entscheidend. Die Entwicklung talentierter Mitarbeitender im Unternehmen gewährleistet, dass wir für neue Herausforderungen und laufenden Erfolg gut aufgestellt sind. Unser Engagement zur Förderung hervorragender Führungskräfte ist durch die jüngsten Beispiele der Nachfolgeplanung im Bereich Wohnmöbel und bei Hanes offensichtlich.

Anfang des Jahres gaben wir einen Wechsel in der Leitung des Bereichs Wohnmöbel bekannt. Aufgrund der Beförderung von Sam Smith zum Executive Vice President und Präsidenten des Unternehmensbereichs Möbel, Bodenbeläge und Textilprodukte wurde Brooks Hamilton zum Präsidenten des Bereichs Wohnmöbel befördert. Nachdem er kürzlich seine neue Stellung angetreten hat, möchte Brooks Hamilton, geschäftliche Wachstumsmöglichkeiten fördern und das globale Wohnmöbelteam bei der Entwicklung seines vollen Potenzials unterstützen.



Jerry Greene

Gleichermaßen wurde Zach Cox bei Hanes zum Nachfolger von Jerry Greene als Präsident von Hanes Companies bestimmt. Nach einer langen und erfolgreichen Karriere bei Hanes gab Jerry Greene seinen Plan bekannt, zum Ende des Jahres in den Ruhestand zu gehen. Nach seinem Wechsel in seine neue Führungsrolle freut sich Zach Cox darauf, geschäftliches Wachstum zu erschließen und Entwicklungsmöglichkeiten für das Hanes-Team zu maximieren.

Es gibt unternehmensweit viele andere Beispiele, aber diese Führungswechsel heben die positiven Ergebnisse hervor, wenn wir gemeinsam tätig sind, eine Kultur der Zusammenarbeit fördern und Leggett & Platt weiterhin für eine großartige Zukunft positionieren.

Vielen Dank und auf Wiedersehen, Christina Ptasinski

Ein weiterer Führungswechsel steht zum Jahresende an, wenn Christina Ptasinski in den Ruhestand geht, für den wir ihr alles Gute wünschen. Kurz nach ihrem Eintritt bei L&P als Chief Human Resources Officer verfasste Christina Ptasinski das Einführungsschreiben für InVision. Das Thema betraf unsere Mitarbeitenden und wurde zum Leitfaden ihrer Arbeit. Sie unterzeichnete ihr Schreiben, indem sie den Mitarbeitenden sagte: „Ihr seid wichtig; ihr seid unser größtes Asset.“

Während ihrer Zeit bei L&P verkörperte Christina Ptasinski diese Philosophie und schuf ein Vermächtnis der Zusammenarbeit und positiven Veränderung. Wir sprachen mit Christina Ptasinski über ihre wirkungsvolle Karriere bei L&P.

Auf welche Leistungen bei L&P sind Sie besonders stolz?

Ich bin besonders stolz auf die Weise, wie wir positive Auswirkungen auf unsere Organisation erzielen konnten. Von der Verbesserung der globalen Verbindung zwischen den Mitarbeitenden über Initiativen wie unsere Humankapitalmanagementsystem, LPCORE, und das Modell Human Resources Business Partner (HRBP) zur Förderung von Inklusion, Diversität und Gleichheit sowie die Einleitung von erheblichen organisatorischen Änderungen war alles zufriedenstellend. Es war ein Vergnügen, zu diesen Initiativen beizutragen, eine Erfahrung, die ich immer schätzen werde.

Worauf freuen Sie sich in Ihrem Ruhestand?

Es ist schwierig, sich den Ruhestand vorzustellen, nachdem ich mit 14 Jahren anfang, zu arbeiten. Jedoch bin ich eine extreme Planerin und habe einige Ideen. Ich plane, mit dem Internationalen Roten Kreuz beim Kampf gegen globale Katastrophen zusammenzuarbeiten, meine Spanisch- und Klavierkenntnisse zu verbessern, täglich konsequent zu trainieren und zu joggen und Reisen zu machen. Ich habe bereits Reisen nach Schottland und



Christina Ptasinski auf einer Urlaubsreise.

Malta geplant. Und weil ich das Personalwesen wirklich liebe, möchte ich weiterhin in diesem Bereich tätig sein und Startups, Turnarounds und andere aufregende Projekte begleiten.

Was war in Ihrer Zeit hier besonders bedeutsam für Sie?

Es war ein wirkliches Privileg für mich, bei Leggett & Platt zu arbeiten. Ich trat mitten in der COVID-19-Pandemie ein, einer Zeit enormer Veränderungen, die eine Vermehrung der Herausforderungen und Chancen mit sich brachte. Es werden immer die Mitarbeitenden sein, die als besonders bedeutsam hervorstechen. Ich werde immer dankbar sein, dass ich mit so hervorragenden Mitarbeitenden in der ganzen Welt zusammenarbeiten konnte, wobei ich das Personalteam besonders erwähnen möchte. Es war eine Ehre, mit Ihnen allen zusammenzuarbeiten.

Christina Ptasinski, wir danken Ihnen für Ihre Führung und die positive Wirkung, die Sie auf unsere Organisation hatten. Wir wünschen Ihnen weiteren Erfolg in Ihrem Ruhestand!