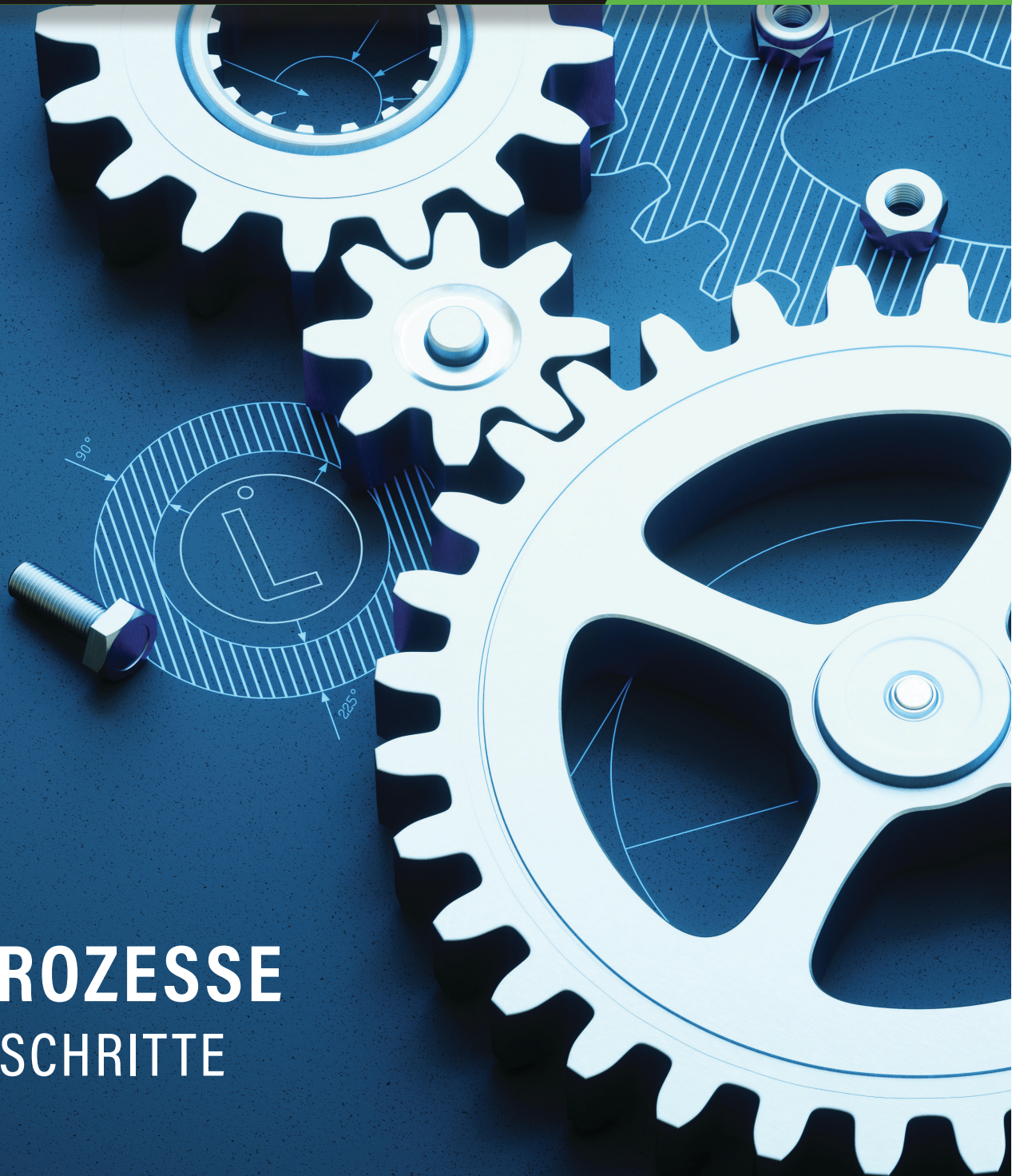


# InVision

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



**NEUE PROZESSE  
UND FORTSCHRITTE**



EIN DESIGN FÜR UNSEREN FORTSCHRITT.

**InVision-Mitarbeitende:** Leslie LauBach, Emmy Carpenter, Alex Lazarchik und Jaclyn Kidd  
Wir freuen uns auf Ihr Feedback und Ihre Ideen für künftige Ausgaben: [InVision@leggett.com](mailto:InVision@leggett.com).  
Check en Sie uns online aus unter [www.leggett.com/invision](http://www.leggett.com/invision).

Wenn Sie diese Ausgabe von *InVision* lesen, ergibt sich ein klares Thema. Wir stärken unser Unternehmen durch die Art und Weise, wie wir arbeiten.

In unserer 143jährigen Geschichte verdanken wir unser Wachstum der Anpassung und Verbesserung und den Wegen, die wir gefunden haben, bessere Leistungen für unsere Kunden zu erbringen. Heute bleibt diese Denkweise so wichtig wie damals. Die Beiträge in dieser Ausgabe betonen die Fortschritte, die Leggett & Platt beim Ausbau stärkerer Prozess, bei der Schaffung größerer Einheitlichkeit und bei der Befähigung unserer Teams, sich fortlaufend zu verbessern, macht, so dass wir für die Chancen, die sich uns in der Zukunft bieten, gut aufgestellt sind.

Unser neues Betriebssystem, Beschleunigende wettbewerbsfähige Leistung (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*), spiegelt dieses Engagement wider, indem es einen gemeinsamen Rahmen für unsere Arbeit und dynamischen Verbesserungen etabliert. Indem es dazu beiträgt, diese Prozesse transparenter, wiederholbarer und wirkungsvoller zu machen, trägt es auch zu besserer Konzentration und Disziplin in unserem Gesamtunternehmen bei. Auf die gleiche Weise schafft unser Ansatz zum Performancemanagement klarere Erwartungen und bedeutungsvollere Gespräche, so dass einzelne Personen und Teams sich an den gleichen Zielen und Prioritäten orientieren. Und unser laufendes Engagement für Sicherheit verstärkt einen kritischen Kernwert: dauerhafter Fortschritt beginnt mit der Fürsorge für unsere Mitarbeitenden.

Fortschritt bedeutet auch, die Zukunft in Betracht zu ziehen. Wie in dieser Ausgabe durchgängig betont, setzen wir unsere Erfahrung laufend in neue Methoden um und ergreifen Chancen, die langfristiges Wachstum begünstigen. Durch Innovation, betriebliches Leistungsvermögen oder Diversifizierung bauen wir auf unseren Stärken auf, während wir uns auf die Zukunft vorbereiten.

Kürzlich gaben wir bekannt, dass wir einen Vertrag zur Übernahme unseres Unternehmens durch Somnigroup International abgeschlossen haben. Zusammen mit Somnigroup sehen wir eine Chance, Innovationen zu beschleunigen, Produktionskapazitäten zu verstärken und weiterhin qualitativ hochwertige Produkte zu liefern, die in allen unseren Teilunternehmen Wert für unsere Kunden schaffen. Der Fortschritt, der in dieser Ausgabe durchgängig betont wird, unterstreicht, dass wir für die Zukunft bereit sind.

Durch jede Veränderung und jede Chance bleibt eines konstant – unsere Mitarbeitenden. Ihr Engagement, Ihre Resilienz und Ihre tägliche Arbeit bringen unser Unternehmen fortlaufend voran. Das war immer unsere Stärke, und es bleibt die Grundlage, auf der wir zusammen tätig sind.



Karl Glassman  
Präsident und CEO



# Das Betriebssystem von Leggett:

Beschleunigende wettbewerbsfähige Leistung (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*)

Unser Unternehmen hat sich seit 1883 enorm verändert. Wir haben neue Märkte und Regionen erschlossen, unsere Produktportfolio erweitert und erreichen mehr Kunden. Mit der Entwicklung unseres Unternehmens und der Märkte in aller Welt müssen wir Wege finden, unsere Einheit zu stärken und wettbewerbsfähig zu bleiben. Dafür setzen wir unser neues Unternehmensbetriebssystem Beschleunigende wettbewerbsfähige Leistung (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*) ein. ACE ist unser Weg in die Zukunft, der jedem Mitarbeitenden einen definitiven Rahmen für unsere gemeinsame Arbeit und unseren gemeinsamen Erfolg.

## Wie wir arbeiten und uns verbessern

Als unser neues Unternehmensbetriebssystem ist ACE der Rahmen, der uns anleitet, wie wir arbeiten und uns verbessern. Er trägt dazu bei, unsere tägliche Arbeit mit der Mission unseres Unternehmens zu verbinden, jeden Mitarbeitenden an Verbesserungsprozessen zu beteiligen und Wert für unsere Kunden zu schaffen. Die kulturellen und operativen Elemente – Zweck, Menschen, Prozess, Performance sowie Grundsätze und Governance – machen diesen Rahmen aus, und unsere Unternehmenswerte dienen als Grundstein.

Die Notwendigkeit eines einheitlichen Betriebsrahmens war nie größer. Über die Jahre hinweg wurden unsere Betriebe mit der Integration von neuen Prozessen und Mitarbeitenden in aller Welt komplexer. ACE vereinigt alle unsere Betriebe durch die Bereitstellung gemeinsamer Betriebsmethoden und Standards, während es den

Niederlassungen Flexibilität zur Unterstützung ihrer lokalen Betriebsabläufe und Kundenbedürfnisse ermöglicht.

Im Rahmen von ACE verwenden alle unsere Betriebe einen standardisierten Ansatz zur Problemlösung und für laufende Verbesserungen. Führungskräfte unterstützen und coachen ihre Teams, um Ideen und Lösungen anzubieten, und Mitarbeitende, die eng an den überprüften Prozessen arbeiten, erhalten Vollmachten zur Entscheidungsfindung. Wenn Teams finden, dass eine Lösung gut funktioniert, erhalten Mitarbeitende Schulungen über das, was funktioniert, und teilen ihre Ergebnisse mit anderen Teams über den Betrieb hinweg. Erfolg wird an erhöhter Beteiligung der Mitarbeitenden an Problemlösung, Kostenersparnissen und Verbesserungen in Sicherheit, Qualität, Auslieferung und Produktivität gemessen.

Insgesamt bedeutet ACE eine Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitenden und Kunden. Durch die Standardisierung der Art und Weise, wie wir arbeiten und uns verbessern wird unser Unternehmenserfolg wiederholbar und kommt dem ganzen Unternehmen zugute. Wir befähigen einander, unser Bestes zu tun und den von uns betreuten Kunden Qualitätsprodukte zu liefern.

## ACE in Aktion

Während jeder Mitarbeitende im ACE eine Rolle spielen, sind zwei Gruppen – unser exekutive Leitungsausschuss und ACE-Führungsteam – mit der Führungsrolle bei dessen Gestaltung und unternehmensweiten Einsatz beauftragt. Der exekutive Leitungsausschuss gibt die strategische



Richtung vor, während das ACE-Führungsteam den Einsatz leitet. Das Führungsteam ist auch für die Definition der Verbesserungsmethoden und der Schulungsmodule verantwortlich, die zu ACE-Standards werden. Mit der Weiterentwicklung unseres Unternehmens entwickeln sich die ACE-Standards im Einklang damit.

Zur Einführung von ACE wählen unsere Geschäftsbereiche ein Projekt oder einen Produktwertestrom – einen an der Kreierung eines Produkts oder einer Dienstleistung beteiligten Prozesses – aus, auf den sie ihre Verbesserungsbemühungen fokussieren. Wirkungsvolle Verbesserungen können die Verdoppelung einer guten Metrik oder die Halbierung einer schlechten Metrik sein, wie etwa die Verdoppelung der Gewinnmarge eines Produkts und der Halbierung des Lagerbestands. Der Erfolg wird daran gemessen, ob die Teams ihre Ziele innerhalb des vorgeschlagenen zeitlichen Rahmens erreichen.

ACE schafft bereits einen unternehmensweiten Nutzen in der Produktion. Anfang des Jahres bewertete die Niederlassung für Verstellbare Betten (*Adjustable Bed*) in Juárez, Mexiko, ihren Produktwertestrom und diskutierte Ideen für Verbesserungen. Sechzehn Teammitglieder von verschiedenen Abteilungen schlugen innovative Ideen zur KI-Integration vor und entwickelten Methoden zur Standardisierung ihrer Prozesse. Unsere Niederlassung in Juárez hat seit einiger Zeit Prinzipien zur Verschlanung angewandt und freut sich darauf, ihr Produktionssystem

weiter zu verbessern, so dass sie für ihre Kunden außergewöhnliche Leistungen erbringen und qualitativ hochwertige Produkte liefern kann.

Griselda Abousleman, Vice President unseres Leggett-Betriebssystems konferiert unternehmensweit mit Teams, um ihnen beim Einsatz von ACE an ihren Standorten zu helfen. Sie ermutigt uns, mit der „Brille der Verschwendung“ nach redundanten oder keinen Mehrwert erzeugenden Prozessen zu suchen.

„Als Teil dessen, wie wir füreinander da sind und wie wir Hand in Hand in Hand arbeiten einander da sind und wie wir für unsere Betriebe arbeiten“, so Griselda. „Das ist die Leggett-Methode. Das ist ACE ist auf dem Weg in die Aktion.“

Die Mitarbeitenden lernen mehr über ACE, und wie sie im Verlauf des Jahres ACE-Botschafter werden können. Bis Mitte 2026 führen wir einen ACE SharePoint-Standort, um Standards, Tools und Ressourcen aufzubewahren. Wir führen auch die ACE Academy, eine umfassende Schulungsumgebung ein, in der Mitarbeitende laufende Verbesserungsfähigkeiten entwickeln und Experten an der Verschlanung arbeiten können. Mitarbeitende, die Vorteile aus diesen Ressourcen ziehen, werden Botschafter, die Verbesserungsprojekte leiten und unternehmensweite Brainstorming-Events entwickeln.

## ► Mit Griselda Abousleman den Status Quo in Frage stellen

Griselda trat bei uns zu Anfang des Jahres ein und brachte extensive Erfahrung im Design und in der Umsetzung von geschäftlichen Betriebssystemen für weltweite Industrieunternehmen. Sie ist Mitglied mehrerer professioneller Organisationen, darunter den *Orlando Women Leaders*, *United Latinas*, *Signature Leaders* und der *National Society of Hispanic MBAs*. Griselda ist auch ehemalige Vorstandsvorsitzende der Vereinigung *Women in Manufacturing* und ist immer noch aktiv in Engineering Gemeinschaften.

In ihrer Rolle als Vizepräsident des Leggett-Betriebssystems spielt Griselda eine Spitzenrolle in der Gestaltung sowie dem Einsatz von ACE. Während unternehmensweite Teams Verbesserungsprojekte starten, arbeitet Griselda eng mit ihnen zusammen, um diesen Erfolg unternehmensweit möglich und wiederholbar zu machen. Sie sieht eine unternehmensweite Menge an Spannung, während die Teams neue Wege entdecken, um Probleme zu lösen und zu verbessern.

**„Ich freue mich immer, wenn ich sehe, wie Teams zusammen Projekte definieren und zusammenarbeiten, um Prozesse für das Geschäft und füreinander zu definieren“**, so Griselda. „Ich freue mich auch, dass wir unseren Methoden eine spielerische und revolutionäre Art

entwickeln können, in der wir den Status Quo und einander mit neuen verbesserten Methoden zur Betreuung unserer Kunden herausfordern.“

Da unser Unternehmen weiterhin ACE einführt, erinnert uns Griselda daran, dass unser Betriebssystem eine gemeinsame Denkweise ist, die auf unseren Werten basiert.

„Unser Betriebssystem funktioniert am besten, wenn wir uns jeden Tag auf die Verbesserung unseres Unternehmens konzentrieren – damit leisten wir gemeinsam hervorragende Arbeit und setzen erste neue Maßstäbe“, so Griselda. „Wir setzen Menschen an die erste Stelle und tun das Richtige, wenn wir unsere Prozesse für unsere Mitarbeitenden, Kunden und Aktionäre sicherer, besser und effizienter gestalten.“

Wir danken Griselda für ihr Engagement für unsere Werte sowie für ihre Leitung und die Energie, die sie in unsere Teams einbringt!



Griselda Abousleman

# Performancemanagement

bei Leggett & Platt



Anfang dieses Jahres führte Leggett & Platt in aller Welt ein Performancemanagement ein, das zur Unterstützung sinnvoller und laufender Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Managern über die Performance gedacht ist. Dieser jährliche Zyklus konzentriert sich auf das Setting klarer Ziele und diskutiert den halbjährlichen Fortschritt und spiegelt die Performance und die Entwicklung am Ende des Jahres wider.

**Unsere Vision für das Performancemanagement bei Leggett & Platt ist einfach: die Stärkung des Engagements der Mitarbeitenden, die Verbesserung unserer Unternehmenswerte und die Unterstützung laufender Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden, während wir unsere organisatorischen Ziele zu erreichen suchen.**

Langfristig soll dieser Ansatz eine Kultur des laufenden Feedback und des offenen Gesprächs und offener unternehmensweiter Konversationen fördern.

Während Performancemanagement im Unternehmen nicht neu ist, waren Ansätze in der Vergangenheit unternehmensweit vielfältig. In den letzten Jahren haben Mitarbeitende durch Engagementumfragen und laufende Gespräche Feedback geteilt, demzufolge ein starker Wunsch nach klareren Entwicklungsgelegenheiten besteht. Dieser aktuelle einheitliche Ansatz spiegelt wider, dass Feedback des Einzelnen wider und unterstützt den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

## Wie sieht Performancemanagement aus

Der Performancemanagementzyklus umfasst drei Phasen: Zielsetzung, Halbjahresgespräch und Leistungsbeurteilung.

Die Zielsetzung ist die wichtige und grundlegende erste Phase, welche klare Erwartungen und strategische Prioritäten und messbare Ergebnisse für Mitarbeitende. Wir schlossen kürzlich im März die Zielsetzungsperiode ab und Mitarbeitende setzten erfolgreich ihre Performance- und Entwicklungsziele in LP CORE um.

Wenn die Organisation im Juni und Juli in ihre halbjährliche Phase eintritt, kommen Manager und Mitarbeitende zusammen und besprechen Fortschritte, Schwierigkeiten, notwendige Anpassungen ihrer Ziele und inwieweit Mitarbeitende die Werte in ihrer täglichen Arbeit reflektieren. Die Schlussphase beginnt im November, wenn Manager und Mitarbeitende konferieren, um die Leistung und die Demonstration der Werte im Verlauf des Jahres zu besprechen.

## Durch laufende Gespräche Dynamik erzeugen

Während das Performancemanagement das ganze Jahr über läuft, helfen zusätzliche Anleitung und Unterstützung von LP CORE den Mitarbeitenden und Managern Zielsetzung und Performancegespräche nahtlos in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Diese Gespräche gestalten, wie Teams über Ausrichtung, Verantwortungsübernahme und Wachstum denken.

**„Wir sehen und hören bereits, wie Teams die gleiche Sprache rund um ihre Zielsetzung sprechen“**, sprechen, so Meaghan Njoroge, Direktor für Talentmanagement und Kommunikation. „Während unsere Leiter strategische geschäftliche Prioritäten setzen und sie zu ihren Teams kaskadieren, stellen sie mehr Lenkung und Ausrichtung für Mitarbeitende bereit, um ihre Ziele zu setzen. Die Zielsetzung stellt einen Eingangspunkt bereit, um das ganze Jahr über die Performance zu sprechen und um hoffentlich dazu führen, dass Mitarbeitende und Manager produktivere Performancegespräche haben.“

Die geteilte Sprache und Klarheit der Prioritäten helfen dem Performancemanagement dabei, ein sinnvollerer Teil unserer Arbeitsweise zu werden und demonstrieren unsere Unternehmenswerte bei Leggett & Platt. In der Zukunft gewährleistet ein fortlaufende Fokus auf offenem Dialog, auf Development und auf Feedback, dass wir starke Teams aufbauen und langfristigen Erfolg über die gesamte Organisation hinweg unterstützen.

### Zielsetzung

1. Februar bis 31. März

### Halbjahresgespräch

1. Juni bis 31. Juli

### Leistungsbeurteilung

1. November bis 31. Januar

# Unser Engagement für Sicherheit:

Initiativen 2026

Bei Leggett & Platt setzen wir Menschen an die erste Stelle, und das ist mehr als nur ein Wert – es ist die Grundlage unserer Arbeit. Das beginnt mit Sicherheit. 2026 machen wir einen wichtigen Schritt nach vorne, indem wir unseren Ansatz über alle Standorte hinweg an fünf klaren, gemeinsamen Verpflichtungen ausrichten, die allen Mitarbeitenden jeden Tag Sicherheit gewähren sollen.

Diese Arbeit ist auch Teil eines größeren Ziels: des Aufbaus eines Weltklasse-Programms für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (engl. Abkürzung EHS).

**„Alle Weltklasseorganisationen beginnen mit einer gemeinsamen Verpflichtung zur Sicherheit“**, so Tim Budrick, Vice President für Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit (engl. Abkürzung EHS&S). „Diese fünf Verpflichtungen sind eine Methode, um Einheitlichkeit in unseren Teams zu kreieren.“

Die Verpflichtungen werden durch eine dreijährige Überprüfung von Vorfällen im gesamten Unternehmen zusammen mit als verbesserungsbedürftig identifizierten Bereichen gestaltet. Zusammen reflektieren sie, worauf wir uns am meisten konzentrieren müssen, während wir fortlaufend unsere Sicherheit verstärken und eine einheitlichere, proaktive Kultur aufbauen. Die fünf Sicherheitsverpflichtungen konzentrieren sich auf die häufigsten Ursachen von Vorfällen und sollen als Routineaktionen dienen, die Mitarbeitende in Echtzeit anwenden können.

## Unser Engagement für Sicherheit



**Unsichere Arbeit stoppen:** Jede Aufgabe stoppen, die sich unsicher anfühlt oder für die keine ordentliche Schulung erfolgt ist. Nicht Fortfahren, sondern klar sprechen und um Hilfe fragen.



**Gabelstapler:** Nur bei entsprechender Schulung und Befugnis bedienen. Allen Sicherheitsverfahren folgen.



**Vorfälle und Beinaheunfälle melden:** Alle Vorfälle, unsicheren Bedingungen und Beinaheunfälle umgehend melden. Jede Meldung trägt dazu bei, zukünftige Verletzungen zu verhindern.



**Wartungssicherung Lockout/Tagout, LOTO) Verfahren folgen:** Immer sicherstellen, dass die Maschinen ausgeschaltet und gesperrt sind. Maschinenabschirmungen und Sicherheitseinrichtungen niemals umgehen.



**Schwebende Lasten vermeiden:** Die Schwerkraft macht nie eine Pause. Von schwebenden Lasten fernhalten und während Hebeaktionen sichere Arbeitszonen gewährleisten.

Jede Verpflichtung wird von einem einfachen „Ich will“ oder „Ich will nicht“ unterstützt, so dass die Mitarbeitenden den ganzen Tag über sichere Entscheidungen treffen können.

Eine Weltklasse-EHS-Programm aufbauen, heißt mehr als nur die Metrik zu verbessern – es heißt auch, die Stärkung unseres Denkens und Engagements im Hinblick auf Sicherheit. Erfolg wird nicht nur durch eine verringerte Vorfallsrate gemessen, sondern auch dadurch, wie aktiv die Mitarbeitenden an Sicherheitsbemühungen teilnehmen, sei es die Meldung von Gefahrenstellen, sei es, die Beteiligung an proaktiven Programmen und der Benutzung visueller Tools, die Sicherheitspraktiken verstärken.

Der Start begann in diesem Frühling mit Postern, Schulungen und lokalen Ressourcen in regionalen Sprachen. Zusätzliche Tools, einschließlich Vorfallmeldesystemen, die mobilfreundlich sind, erleichtern den Mitarbeitenden die Teilnahme.

Das ist der erste Schritt auf einer langen Reise. Durch die Konzentration auf klare, gemeinsame Erwartungen und den Aufbau einer starken Sicherheitskultur kommen wir gemeinsam näher an ein Weltklasse EHS-Programm heran.

## Wir stellen Ihnen unseren neuen VP für EHS&S vor

Seit Tim Budrick im letzten Herbst bei Leggett & Platt eintrat, fokussierte er sich auf die Stärkung der Erfahrung von Sicherheit im Gesamtunternehmen. Als Vice President für EHS&S leitet er die Strategie und Programme, die sicherere, einheitlichere Betriebstätigkeit über unseren globalen Fußabdruck hinweg unterstützt.

Tim bringt mehr als 30 Jahre an EHS-Erfahrung von globalen Organisationen mit, darunter Bombardier, Owens Corning und United Technologies. Seine Prioritäten sind klar: EHS zu einem Kernwert zu machen, die Programme über alle Standorte hinweg stärken und weiterhin auf das Ziel, keine Vorfälle und Abfälle für Mülldeponien zu erzeugen, zusteuern. Er konzentriert sich auf die Positionierung von Leggett & Platt als Weltklasse-EHS-Organisation – eine Organisation, die andere als Benchmark betrachten.



Tim Budrick

„Was wir messen, ist, was wir schätzen“, so Tim. „EHS&S ist CORE bei Leggett.“



## Hanes Medical:

Chancen in einen neuen Pfad in die Zukunft zu verwandeln

Seit mehr als einem Jahrhundert ist Hanes für seine Erfahrung in Textilien bekannt. Jetzt entwickelt sich diese Geschichte in unerwarteter und bedeutsamer Weise.

Was begann als Notwendigkeit während der COVID-Pandemie wuchs sich zu etwas viel Größerem aus: Hanes Medical, ein neues Unternehmen, bringt die Textilinnovation des Unternehmens in die Gesundheitssphäre.

Als die Pandemie ihren Höhepunkt erreichte, hatte Hanes bereit eine bescheidene Präsenz in medizinischen Anwendungen und lieferte Vliesstoff für Gesichtsmasken. Als die Nachfrage nach persönliche Schutzausrüstung dramatisch anstieg, unterstützte das Team Kunden, die ihren Betrieb auf Masken und Kittel umgestellt hatten. Die Erfahrung zeigte nicht nur den Umfang des Bedarfs, sondern auch die Chance über die bestehende Krise hinaus etwas Dauerhaftes aufzubauen.

Die Chance ergab sich aus einer einfachen Anfrage heraus. Ein Kunde fragte, ob Hanes Rechtecke von Vliesstoffen produzieren konnte. Die Lösung war ein Sterilisationsvlies, ein kritischer Bestandteil für die Erhaltung der Sterilität medizinischer Instrumente und Vorräte.

Das Team erkannte schnell das langfristige Potenzial. Gleichzeitig entdeckte es die damit verbundene Komplexität. Der Sterilisationsvlies ist ein Medizinprodukt der Klasse II, das eine Zulassung durch die FDA (US-Behörde für Lebens- und Arzneimittel) benötigt, was zu einem mehrjährigen Prozess rigoroser Prüfungen in zugelassenen Laboren und befugten Beratern.

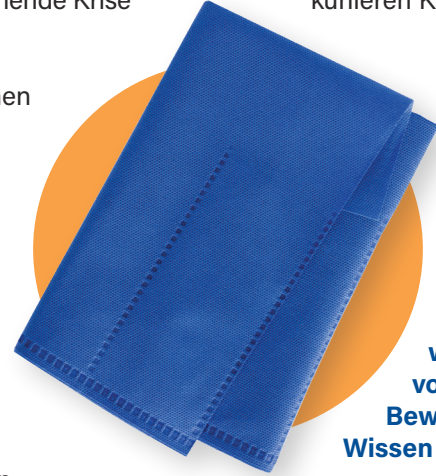
Während diese Arbeit weiterging, öffnete sich eine andere Tür. Hanes verband es mit einem Produkt, das zur Organisation von Operationsinstrumenten während der Sterilisation designt und aus dem Vliesstoff des Unternehmens hergestellt wurde sowie integrierte Taschen hatte, um die Instrumente sicher zu verwahren. Das Produkt erhielt den Namen Steri-Pocket – das erste kommerzielle Angebot von Hanes Medical.

Da Steri-Pocket keine FDA-Zulassung erforderte, ermöglichte es dem Team eine schnelle Markteinführung, den Aufbau von Kundenbeziehungen und die

Entwicklung von Dynamik. Diese bereichsübergreifenden Bemühungen bezogen sich auf eine breite Palette an Erfahrung mit Beiträgen von Fachkräften aus den Bereichen Verkauf, Betrieb und Medizinprodukte, deren gemeinsame Erfahrung beschleunigte das Engagement bei Krankenhäusern und Großhändlern und baute die Marktposition des Unternehmens aus.

Heute fokussiert Hanes Medical sich auf die Bereitstellung von Produkten aus den Abteilungen für Sterilgutverarbeitung (*Sterile Processing Departments, SPD*), und Operationsumgebungen. Das aktuelle Portfolio umfasst Steri-Pocket zusammen mit Sterilisationsvlies, Tablettauskleidungen und andere SPD-fokussierte in der Entwicklung befindliche Produkte. Für die Zukunft forscht das Team an Innovationen, wie z. B. atmungsaktiven, kühleren Kitteln und Gesichtsschutzmasken.

Im Mittelpunkt von Hanes Medical steht die über Jahrzehnte erworbene Textilerfahrung.



**„Unsere Textilkennnisse sind unser Betriebsgeheimnis“,** so Derek Cooperberg, Vice President von Hanes Industries. **„Sie ermöglichen uns, in einem Markt, der für uns völlig neu ist, ohne Verzug wettbewerbsfähig zu sein – und zur Lösung von Problemen beizutragen, zu deren Bewältigung anderen Wettbewerbern das Wissen fehlt.“**

Diese Erfahrung – und der disziplinierte Ansatz für den Eintritt in einen regulierten Markt – unterstützt auch die breitere Strategie und Innovation sowie langfristiges Wachstum von Leggett & Platt. Hanes Medical spiegelt ein bewusstes Eintreten in einen Raum mit nachhaltiger Nachfrage wider, die von einer alternden Bevölkerung und expandierenden Bedürfnissen im Gesundheitswesen angetrieben werden. Das Geschäft ist für stetes Wachstum und langfristigen Erfolg bestimmt.

Für die Zukunft bedeutet Erfolg für Hanes Medical das Wachstum seiner Produktlinie, die Vertiefung der Kundenbeziehungen und fortlaufendes Lernen.

„Die im medizinischen Feld verwendete Menge an Textilien ist erstaunlich“, so Derek. „Das gibt uns eine echte Chance auf langjähriges Wachstum.“