

Leggett & Platt®

Sistema operativo de Leggett:
Acelerando la excelencia competitiva
(Accelerating Competitive Excellence, ACE)

Gestión del desempeño
en L&P

**Nuestro compromiso con
la seguridad:**
iniciativas de 2026

InVision

Una mirada al **interior**.
Una mirada al **futuro**.



NUEVOS PROCESOS Y PROGRESO



DISEÑADO PARA AVANZAR.

Personal de InVision: Leslie LauBach, Emmy Carpenter, Alex Lazarchik y Jaclyn Kidd.
Aceptamos con agrado sus comentarios e ideas para futuros números: InVision@leggett.com.
Visítenos en línea en www.leggett.com/invision.

Cuando se observa este número de *InVision*, emerge una temática clara: cómo estamos fortaleciendo nuestras operaciones a través del modo en que trabajamos.

A lo largo de nuestros 143 años de historia, hemos crecido adaptándonos, mejorando y hallando mejores maneras de prestar servicio a nuestros clientes. Hoy, esa forma de pensar sigue siendo tan importante como siempre. Las historias de este número destacan el progreso que está ocurriendo en toda Leggett & Platt a medida que creamos procesos más sólidos, generamos una mayor uniformidad y empoderamos a los equipos para que mejoren en forma continua, lo cual nos posiciona correctamente para las oportunidades que tenemos por delante.

Nuestro nuevo sistema operativo, "Acelerando la excelencia competitiva" (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*), refleja ese compromiso estableciendo un marco compartido para la forma en que trabajamos e impulsamos las mejoras. Al hacer que estos procesos sean más visibles, repetibles y eficaces, ACE nos ayudará a avanzar con mayor enfoque y disciplina en toda nuestra organización global. Del mismo modo, nuestro enfoque de la gestión del desempeño está creando expectativas más claras y conversaciones más enriquecedoras, lo cual ayuda a las personas y los equipos a mantenerse alineados en las metas y las prioridades. Asimismo, nuestro compromiso constante con la seguridad refuerza un valor esencial: el progreso duradero comienza por cuidar de nuestro personal.

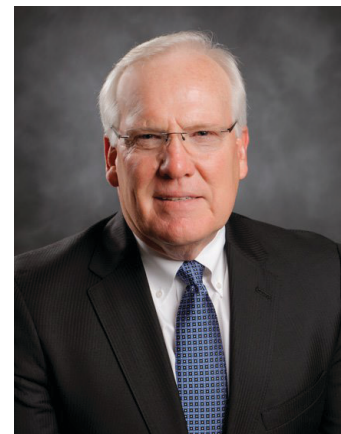
El progreso también significa mirar hacia el futuro. Según lo resaltamos en este número, continuamos aplicando nuestro conocimiento de nuevas maneras y persiguiendo oportunidades que apoyan el crecimiento a largo plazo. Ya sea mediante la innovación, la excelencia operativa o la diversificación, nos afianzamos en nuestras fortalezas mientras nos preparamos para el futuro.

Hace poco anunciamos que celebramos un acuerdo para nuestra adquisición por parte de Somnigroup International. Junto con Somnigroup, vemos la oportunidad de acelerar la innovación, fortalecer las capacidades de manufactura y continuar entregando productos de alta calidad en todas nuestras operaciones. El progreso que se destaca a lo largo de este número subraya nuestra disposición para lo que viene.

A través de cada cambio y cada oportunidad, algo permanece constante: nuestro personal. Su compromiso, su resiliencia y el trabajo que realiza a diario son lo que sigue impulsando a nuestra empresa. Esta siempre ha sido nuestra fortaleza y continuará siendo la base de todo lo que construyamos juntos.



Karl Glassman
Presidente y CEO



Sistema operativo de Leggett:

Acelerando la excelencia competitiva (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*)

Nuestra empresa ha atravesado muchos cambios desde 1883. Hemos ingresado a nuevos mercados y geografías, y así hemos expandido nuestra cartera de productos y llegado a más clientes. A medida que nuestra empresa y los mercados mundiales continúan evolucionando, debemos hallar maneras de fortalecer nuestra unidad y mantenernos competitivos. Con este fin, estamos lanzando "Acelerando la excelencia competitiva" (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*), nuestro nuevo sistema operativo empresarial. ACE es nuestro camino a seguir, el que brinda a cada empleado un marco con claridad sobre la forma en que trabajamos y triunfamos juntos.

Cómo trabajamos y mejoramos

Como nuestro nuevo sistema operativo empresarial, ACE es el marco que orienta cómo trabajamos y mejoramos. Ayuda a conectar nuestro trabajo diario con la misión de nuestra empresa, a lograr la participación de cada empleado en los procesos de mejora y a crear valor para nuestros clientes. Los elementos culturales y operativos de ACE: propósito, personal, proceso, desempeño y principios y gobernanza, componen el marco y los valores de nuestra empresa actúan como base.

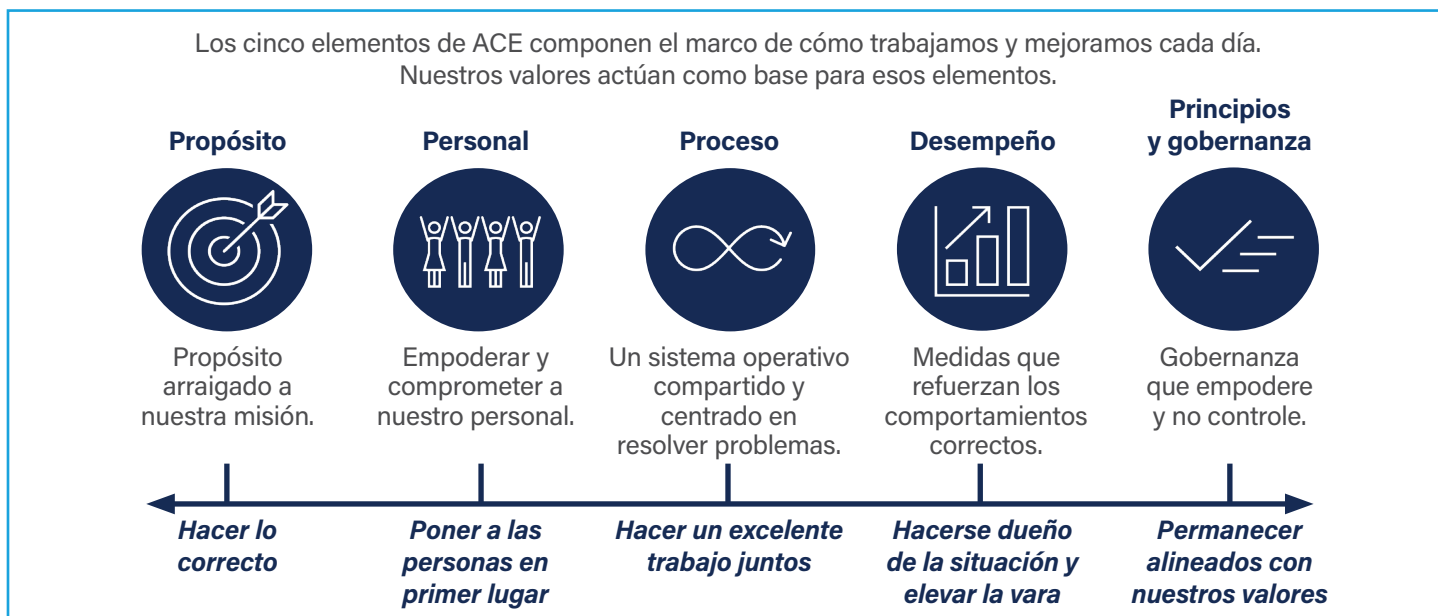
La necesidad de un marco operativo unificado nunca fue mayor. A lo largo de los años, nuestras empresas se han tornado más complejas, integrando nuevos procesos y personal de todo el mundo. ACE unificará todos nuestros negocios proporcionando métodos y estándares operativos sin dejar de otorgar a las sucursales la flexibilidad necesaria para respaldar sus operaciones locales y las necesidades de sus clientes.

Con ACE, todos nuestros negocios utilizarán un enfoque estandarizado para resolver problemas y lograr la mejora continua. Los líderes respaldarán y capacitarán a sus equipos para sugerir ideas y soluciones, en tanto que los empleados que trabajan en estrecha colaboración con los procesos bajo revisión recibirán la facultad de tomar decisiones. Cuando los equipos descubran que una solución funciona bien, los empleados recibirán la capacitación correspondiente y compartirán sus hallazgos con otros equipos de la empresa. El éxito se medirá por la mayor participación de los empleados en la resolución de problemas, por costos más bajos, mejoras en la seguridad, la calidad, la entrega y la productividad.

En términos generales, ACE es un compromiso con nuestros empleados y nuestros clientes. Al estandarizar la forma en que trabajamos y mejoramos, hacemos que nuestros éxitos comerciales puedan repetirse y sean accesibles en toda nuestra empresa. Nos empoderamos mutuamente para lograr nuestro mejor trabajo y brindar productos de calidad a los clientes a los que prestamos servicio.

ACE en acción

Si bien cada empleado cumple una función en ACE, dos grupos —nuestro Comité Ejecutivo de Dirección y el Equipo de Liderazgo de ACE— están a la vanguardia de la estructuración y la implementación del sistema en toda nuestra empresa. El Equipo Ejecutivo de Dirección orienta el rumbo estratégico en tanto que el Equipo de Liderazgo de ACE supervisa la implementación del sistema. Asimismo, el equipo de liderazgo es responsable de definir los métodos de mejora y los módulos de capacitación que



se convierten en estándares de ACE. A medida que nuestra empresa evolucione, también lo harán los estándares de ACE.

Para poner en marcha el sistema ACE, nuestras unidades de negocios elegirán un flujo de valor de proyectos o productos —cualquier proceso que intervenga en la creación de un producto o servicio— y allí centrarán sus esfuerzos para lograr mejoras. Las mejoras de alto impacto pueden implicar la duplicación de una métrica favorable o la reducción a la mitad de una métrica desfavorable, como por ejemplo duplicar el margen de rentabilidad de un producto y reducir los niveles de inventario a la mitad. El éxito se medirá por el hecho de si los equipos alcanzan sus objetivos dentro de un plazo propuesto.

ACE ya está beneficiando la producción en toda nuestra empresa. Durante el transcurso de este año, nuestra sucursal de Camas Ajustables (*Adjustable Bed*) en Juárez, México, evaluó su flujo de valor de productos y se puso a trabajar para idear mejoras. Dieciséis miembros de equipos de distintos departamentos propusieron ideas innovadoras para integrar la IA y desarrollaron formas de estandarizar sus procesos. Nuestra sucursal de Juárez ha estado aplicando principios de la metodología *lean* durante un tiempo y espera continuar mejorando su sistema de producción con el fin de prestar a nuestros clientes un servicio excepcional y productos de alta calidad.

Griselda Abousleman, vicepresidenta de nuestro departamento de Sistema operativo de Leggett (*Leggett Operating System*), está reuniéndose con equipos de toda la empresa para ayudarles a aplicar el sistema ACE en sus establecimientos. Ella nos alienta a estar bien atentos para detectar desperdicios y así eliminar los procesos redundantes o sin valor agregado.

“Hacer esto como parte de nuestra metodología de trabajo está estrechamente ligado a cómo nos cuidamos entre nosotros, cómo cuidamos nuestros negocios y cómo atendemos a nuestros clientes”, dice Griselda. “Esa es la forma en que trabaja Leggett, eso es ACE en acción”.

A lo largo de este año, los empleados obtendrán más información sobre ACE y sobre cómo pueden convertirse en embajadores de este sistema. Hacia mediados de 2026, presentaremos un sitio de ACE en SharePoint para alojar estándares, herramientas y recursos. También presentaremos ACE Academy, un entorno integral de capacitación donde los empleados podrán obtener habilidades de mejora continua y convertirse en expertos en sistemas *lean*. Los empleados que aprovechen estos recursos se convertirán en embajadores que liderarán proyectos de mejora y eventos de lluvias de ideas en toda la empresa.

Desafiar el statu quo con Griselda Abousleman

Griselda se unió a nosotros este año trayendo consigo una amplia experiencia en el diseño y la implementación de sistemas operativos empresariales para operaciones industriales globales. Es miembro de varias organizaciones profesionales, incluidas *Orlando Women Leaders*, *United Latinas*, *Signature Leaders* y *National Society of Hispanic MBAs*. Griselda es también ex presidenta del consejo directivo de la asociación *Women in Manufacturing* y continúa ejerciendo actividad en comunidades técnicas.

Como vicepresidenta de Leggett Operating System, Griselda cumple una función crucial para estructurar e implementar el sistema ACE. Mientras equipos de toda la empresa inician proyectos de mejora, Griselda trabaja en estrecha colaboración con ellos para definir tácticas que posibiliten estos resultados y los hagan repetibles. Comprueba que se genera mucho entusiasmo a medida que los equipos descubren nuevas maneras de resolver problemas y mejorar.

“Me encanta observar a los equipos cuando definen proyectos en conjunto y colaboran con el fin de mejorar los procesos para la unidad de negocios y para los demás”, nos dice. “También me encanta que estemos convirtiendo todo esto en una forma divertida y revolucionaria de mirar todo lo que hacemos:

estamos desafiando el statu quo y desafiándonos entre nosotros con formas nuevas y mejoradas de prestar servicio a los clientes”.

A medida que nuestra empresa continúa desplegando el sistema ACE, Griselda nos recuerda que nuestro sistema operativo es una mentalidad común basada en nuestros valores.

“Nuestro sistema operativo funciona de manera óptima cuando todos nos concentramos en mejorar nuestras operaciones todos los días: eso es hacer un excelente trabajo juntos y elevar la vara”, dice Griselda. “Ponemos a las personas en primer lugar y hacemos lo correcto cuando logramos que nuestros procesos sean más seguros, mejores y más eficientes para nuestros empleados, clientes y accionistas”.

¡Estamos agradecidos por el compromiso de Griselda con nuestros valores, por su liderazgo y por la energía que transmite a nuestros equipos!



Griselda Abousleman

Gestión del desempeño

en Leggett & Platt



Este año, Leggett & Platt presentó un enfoque global de la gestión del desempeño, cuyo fin es apoyar conversaciones significativas y continuas sobre el desempeño entre los empleados y el personal de gerencia. Este ciclo anual se concentra en establecer objetivos claros, evaluar el progreso a mediados de año y reflexionar sobre el desempeño y el desarrollo a fin de año.

Nuestra visión de la gestión del desempeño en Leggett & Platt es simple: fortalecer la participación de los empleados, reforzar los valores de nuestra empresa y apoyar el desarrollo continuo de las habilidades y capacidades de los empleados, todo ello mientras promovemos los objetivos de nuestra organización. A lo largo del tiempo, este enfoque tiene como fin fomentar una cultura de retroalimentación continua y conversaciones abiertas en toda la empresa.

Si bien la gestión del desempeño no es un concepto nuevo para la empresa, los enfoques anteriores han variado en toda la organización. En los últimos años, los empleados dejaron saber mediante encuestas de participación y conversaciones continuas que existe un fuerte deseo de tener oportunidades de desarrollo más claras. Este enfoque actualizado y coherente refleja que la retroalimentación apoya tanto el crecimiento individual como el éxito de la empresa a largo plazo.

Qué es la gestión del desempeño

El ciclo de gestión del desempeño incluye tres fases: definición de objetivos, conversación de mitad de año y evaluación de desempeño.

La definición de objetivos es la primera fase importante y fundamental, ya que establece expectativas claras, prioridades estratégicas y resultados medibles para los empleados. Hace poco, en marzo, completamos el período de definición de objetivos y los empleados lograron definir sus objetivos de desempeño y de desarrollo en LP CORE.

A medida que la organización ingresa a la fase de mediados de año en junio y julio, gerentes y empleados se

pondrán en contacto para evaluar el progreso, los desafíos y los ajustes necesarios en sus objetivos, así como para analizar qué tan bien los empleados reflejan los valores en su trabajo diario. La fase final se inicia en noviembre, momento en el cual gerentes y empleados se reunirán para reflexionar sobre el desempeño y cómo se han demostrado los valores durante el transcurso del año.

Generar impulso por medio de conversaciones continuas

A medida que la gestión del desempeño continúe durante todo el año, la orientación y el apoyo adicionales de parte de LP CORE ayudarán a los empleados y gerentes a integrar de forma fluida la definición de objetivos y las conversaciones sobre desempeño en su trabajo diario. Estos intercambios están influyendo en la forma en que los equipos entienden la alineación, la responsabilidad y el crecimiento.

“Ya estamos viendo y escuchando a los equipos hablar el mismo idioma en cuanto a definir sus objetivos”, dice Meaghan Njoroge, directora de Gestión de Talentos y Comunicaciones. “Mientras nuestros líderes establecen las prioridades de negocios y las difunden a sus equipos, esto ofrece más dirección y alineación para que los empleados definan sus objetivos. La definición de objetivos provee entonces un punto de entrada para hablar sobre desempeño durante todo el año y, según lo esperado, esto hará que los gerentes mantengan conversaciones más productivas”.

Ese idioma compartido y la claridad de prioridades están ayudando a la gestión del desempeño a convertirse en una parte más importante de nuestra manera de trabajar y de cómo en Leggett & Platt demostramos los valores de nuestra empresa. En adelante, el enfoque continuo hacia el diálogo abierto, desarrollo y la retroalimentación garantizará que estemos formando equipos sólidos y apoyando el éxito a largo plazo en toda la organización.

Definición de objetivos

1 de febrero – 31 de marzo

Conversaciones de mitad de año

1 de junio – 31 de julio

Evaluación de desempeño

1 de noviembre – 31 de enero

Nuestro compromiso con la seguridad:

iniciativas de 2026

En Leggett & Platt, poner a las personas en primer lugar es mucho más que un valor; es la base de todo lo que hacemos. Eso comienza con la seguridad. En 2026, daremos un importante paso adelante alineando nuestro enfoque en todos los establecimientos con cinco compromisos claros y compartidos, creados para ayudar a cada empleado a mantenerse seguro, todos los días.

Este trabajo también forma parte de un objetivo más amplio: desarrollar un programa de medio ambiente, salud y seguridad (EHS, por sus siglas en inglés) de primera categoría.

“Todas las organizaciones de primera categoría comienzan con un compromiso compartido con la seguridad”, dice Tim Budrick, vicepresidente de Medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad (EHS&S, por sus siglas en inglés). “Estos cinco compromisos son una manera de crear esa coherencia entre nuestros equipos”.

Los compromisos se elaboraron a partir de una revisión de tres años de los incidentes ocurridos en toda la empresa, junto con las áreas que se identificaron para mejorar. Conjuntamente, ellos reflejan dónde debemos concentrarnos más a medida que continuamos fortaleciendo nuestro enfoque de la seguridad y construyendo una cultura más uniforme y proactiva. Los cinco compromisos de seguridad se concentran en las causas más comunes de incidentes y están diseñados como medidas diarias que los empleados pueden aplicar en tiempo real.

Nuestros compromisos con la seguridad



Detenga el trabajo inseguro: Pare cualquier tarea que parezca insegura o si no ha recibido la capacitación correspondiente. Infórmelo y solicite ayuda antes de continuar.



Montacargas: manejar solo si está capacitado y autorizado. Siga todos los procedimientos de seguridad.



Informe los incidentes y casi accidentes: Informe rápidamente todos los incidentes, condiciones de inseguridad y casi accidentes. Cada informe ayuda a prevenir futuras lesiones.



Siga los procedimientos de bloqueo y etiquetado (Lockout/Tagout, LOTO): Asegúrese siempre de que las máquinas queden apagadas y bloqueadas. Nunca omita los resguardos de seguridad de las máquinas ni los dispositivos de seguridad.



Evite las cargas suspendidas: La gravedad no se toma descansos. Manténgase alejado de cargas suspendidas y asegúrese de que las zonas de trabajo durante las operaciones de elevación sean seguras.

Cada compromiso es apoyado por simples medidas de lo que “haré” y lo que “no haré”; lo cual ayuda a los empleados a tomar decisiones seguras durante todo el día.

Desarrollar un programa de EHS de primera categoría no se limita a mejorar las métricas: también significa reforzar cómo entendemos y nos comprometemos con la seguridad. El éxito se mide no solo por la reducción de las tasas de incidentes, sino por la forma en que los empleados participan activamente en las tareas de seguridad, desde informar los peligros hasta la participación en programas proactivos y el uso de herramientas visuales que refuercen las prácticas seguras.

El despliegue se inició esta primavera con una presentación global, asistida por afiches, capacitación y recursos locales en los idiomas regionales. La participación de los empleados se verá facilitada por herramientas adicionales, incluido un sistema de informe de incidentes adaptado a dispositivos móviles.

Este es el primer paso de un largo trayecto. Al enfocarnos en expectativas claras y compartidas, y desarrollar una sólida cultura de la seguridad, estamos acercándonos juntamente a un programa de EHS de primera categoría.

Conozca a nuestro nuevo vicepresidente de EHS&S

Desde que ingresó a Leggett & Platt el pasado otoño, Tim Budrick se ha dedicado a fortalecer la forma en que se vive la seguridad en toda la empresa. Como vicepresidente de EHS&S, dirige la estrategia y programas que respaldan operaciones más seguras y uniformes en todas nuestras operaciones mundiales.

Tim trae consigo más de 30 años de experiencia en EHS adquirida en organizaciones globales, incluidas Bombardier, Owens Corning y United Technologies. Sus prioridades son claras: hacer del medio ambiente, la salud y la seguridad un valor esencial en todos los establecimientos y continuar progresando hacia lograr un nivel de cero incidentes y cero residuos a vertedero. También se concentra en posicionar a Leggett & Platt como una organización de EHS de primera categoría, un nivel que otros consideren como parámetro de referencia.



Tim Budrick

“Lo que medimos es lo que valoramos”, dice Tim. “EHS&S es algo ESENCIAL para Leggett”.



Hanes Medical:

convertir la oportunidad en un nuevo rumbo a seguir

Durante más de un siglo, Hanes ha sido conocida por su conocimiento en materia textil. Ahora, ese legado está evolucionando de una manera imprevista y significativa.

Lo que comenzó como un momento de necesidad durante la pandemia de COVID se ha convertido en algo mucho más grande: Hanes Medical, un nuevo emprendimiento que lleva la innovación de la empresa en materia de telas al espacio de la atención de la salud.

En el momento más crítico de la pandemia, Hanes ya tenía una modesta presencia en aplicaciones médicas y proporcionaba materiales no tejidos para mascarillas. A medida que se fue incrementando la demanda de equipos de protección personal, el equipo rápidamente se encontró prestando apoyo a clientes que habían convertido sus operaciones para producir mascarillas y batas. La experiencia reveló no solo la escala de la necesidad, sino la oportunidad de desarrollar algo que persistiera más allá de la crisis inmediata.

La oportunidad se manifestó en una simple solicitud. Un cliente preguntó si Hanes podía producir un rectángulo de tela no tejida. La solución terminó siendo una envoltura de esterilización, un componente crítico que se utiliza para mantener la esterilidad de los instrumentos y suministros médicos.

Rápidamente, el equipo reconoció el potencial a largo plazo. Al mismo tiempo, descubrió la complejidad del tema. La envoltura de esterilización es un dispositivo médico de Clase II, que exige la autorización de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA, por sus siglas en inglés), para lo cual se requiere un proceso de varios años de rigurosas pruebas con laboratorios y consultores aprobados.

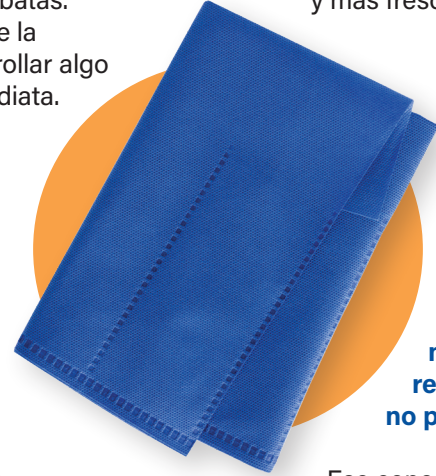
Mientras el trabajo continuaba, otra puerta se abrió. Hanes estableció conexión con un producto concebido para organizar instrumentos quirúrgicos durante la esterilización, fabricado con tela no tejida de la empresa y provisto con bolsillos integrados para mantener los instrumentos seguros. El producto se convertiría en Steri-Pocket, la primera oferta comercial de Hanes Medical.

Debido a que Steri-Pocket no requiere la aprobación de la FDA, permitió al equipo ingresar al mercado rápidamente,

establecer relaciones con clientes y comenzar a tomar impulso. Esta tarea interfuncional se nutrió de diversos conocimientos especializados, con la contribución de profesionales de ventas, operaciones y la industria médica cuya experiencia combinada ayudó a acelerar la vinculación con hospitales y distribuidores y a posicionar el negocio para su crecimiento.

Hoy, Hanes Medical se concentra en proveer productos a departamentos de procesamiento de material estéril (SPD, por sus siglas en inglés) y entornos quirúrgicos. La cartera actual incluye el producto Steri-Pocket, junto con envolturas de esterilización, protectores de bandejas y otros productos en desarrollo destinados a los SPD. Con vista hacia el futuro, el equipo se encuentra explorando innovaciones como batas y cubrebocas transpirables y más frescos.

En el centro de Hanes Medical se encuentra el conocimiento especializado en telas que se desarrolló durante varias décadas.



“Nuestro conocimiento de telas es el ingrediente secreto”, dice Derek Cooperberg, vicepresidente de Hanes Industries. “Nos permite ser competitivos de inmediato en un mercado que es muy nuevo para nosotros, y también ayudar a resolver problemas que otros competidores no pueden abordar por falta de conocimiento”.

Ese conocimiento especializado junto con el enfoque disciplinado para ingresar a un mercado regulado también respalda la estrategia más amplia de Leggett & Platt en cuanto a innovación y crecimiento a largo plazo. Hanes Medical refleja un movimiento premeditado en un espacio con demanda sostenida, impulsado por poblaciones de edad avanzada y necesidades en expansión en el sector de la atención de la salud. Esta actividad comercial se está desarrollando para lograr un crecimiento sostenido y éxito a largo plazo.

Mirando hacia adelante, el éxito de Hanes Medical significa expandir su línea de productos, profundizar las relaciones con los clientes y continuar aprendiendo.

“La cantidad de tela que se utiliza en el campo de la medicina es impresionante”, dice Derek. “Esto nos brinda una oportunidad real de crecer durante muchos años por venir”.