



People.Health.Care.

Lohmann & Rauscher

Nachhaltigkeitsbericht 2023

L&R

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort – Karl-Heinz Posch, Divisionsleiter ESG	4
2. Statement – Jasmine Schweitzer, Corporate Sustainability Manager	6
3. Über L&R	8
3.1. Das Unternehmen Lohmann & Rauscher (L&R)	10
3.2. Lohmann & Rauscher im Überblick	13
3.3. Über diesen Bericht	17
4. Strategie und Management	18
4.1. Nachhaltigkeitsmanagement	20
4.2. Stakeholder-Dialog	22
4.3. Wesentlichkeitsanalyse	23
4.4. Sustainable Development Goals	24
5. Mitarbeitende bei L&R	28
5.1. Das Wir-Gefühl bei L&R	28
5.2. Vielfalt und Chancengerechtigkeit	30
5.3. Einhaltung von Regularien	32
5.4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	34
5.5. Weiterbildung und -entwicklung	38
5.6. Mitarbeiterereinbindung	40
5.7. Work-Life-Balance	42
5.8. Unternehmensethik	43
6. Umwelt- und Ressourcenschonung	45
6.1. Corporate Carbon Footprint	46
6.2. Ressourcenverbrauch	50
6.3. Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Ressourcenschonung	56
7. Produkte	57
7.1. Was wir machen	58
7.2. Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Verpackungen	60
7.3. Qualitätsmanagement	63
7.4. Nachhaltige Produktion und Logistik	65
8. Gesellschaft	67
8.1. Herzensprojekte: Corporate-Social-Sponsoring(CSS)-Programm	68
8.2. Produktspenden	70
8.3. Sonderengagements	71
9. Daten und Fakten	72
9.1. GRI-Index	72
9.2. Impressum	75

1 Vorwort

Karl-Heinz Posch, Divisionsleiter ESG



Karl-Heinz Posch,
Divisionsleiter ESG

Liebe Leserinnen und Leser,

in einer Zeit globaler Herausforderungen, die von Krisen, Volatilität und Transformation gezeichnet ist, steht Lohmann & Rauscher als ein Unternehmen, das sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung stellt.

Eingebettet in unsere Strategie SUCCESS+2030 durfte ich in den letzten drei Jahren unser Strategieprojekt für Nachhaltigkeit leiten, das viele der Nachhaltigkeitsaktivitäten bei L&R maßgeblich gestartet, organisiert und umgesetzt hat.

Nachhaltige Entwicklung erfüllt die Bedürfnisse der Gegenwart, ohne die Fähigkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Neben der Digitalisierung ist es das am häufigsten erwähnte Thema und DIE Aufgabe der Gegenwart und Zukunft – so auch bei L&R. Wir möchten unseren Beitrag leisten, diese Welt ein Stück weit besser zu machen.

Gemeinsamer Kampf gegen Klimawandel

Basierend auf den SDGs – Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen – haben wir bereits viel erreichen können. Mit der Gründung der Division ESG (Environmental Social & Corporate Governance) gehen wir jetzt einen Schritt weiter. Ich bin stolz, dass ich diese Division leiten darf.

Wir werden den Weg der Dekarbonisierung weiter erfolgreich beschreiten und so einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen den Klimawandel leisten. Verantwortungsvoller Umgang mit den Ressourcen, der Einsatz von Materialien aus erneuerbaren Rohstoffen und Design for Recycling sind die Erfolgsfaktoren auf dem Weg zur Kreislaufwirtschaft.

Unsere Mitarbeitenden sind unsere Stärke

Wir sind stolz auf unsere vielfältige und inklusive Unternehmenskultur, die wir kontinuierlich gestärkt haben. Die Förderung von Chancengleichheit, die Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen und die Einhaltung höchster Arbeitsstandards sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmensstrategie.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen und die Rechte der Menschen in der Lieferkette sind uns wichtig. Wir investieren in die Ausbildung unserer Mitarbeiter:innen und stellen uns den Herausforderungen mit interdisziplinären und übergreifenden Partnerschaften.

Wir haben unsere Governance-Strukturen weiter verbessert und im Vorbereitungsprozess zur CSRD-Richtlinie unsere Stakeholder angemessen berücksichtigt. Transparenz, ethisches Handeln und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sind für uns unverzichtbare Prinzipien.

Dieser Bericht zeigt nicht nur unsere Erfolge, sondern auch die Herausforderungen, denen wir begegnet sind und die noch vor uns liegen. Wir wissen, dass Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist, und sind entschlossen, weiterhin ehrgeizige Ziele zu setzen und innovative Lösungen zu finden.

Ich möchte mich bei allen Mitarbeiter:innen, Partner:innen und Stakeholdern bedanken, die uns auf diesem Weg unterstützt haben. Gemeinsam können wir eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Zukunft gestalten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karl-Heinz Posch', with a stylized flourish at the end.

Karl-Heinz Posch
Divisionsleiter ESG

2 Statement

Jasmine Schweitzer, Corporate Sustainability Manager



Jasmine Schweitzer
Corporate Sustainability Manager

Das Thema Nachhaltigkeit ist seit unserem letzten Bericht durchaus komplexer geworden, gleichzeitig gewinnt es immer mehr an Bedeutung. Die Stakeholder zeigen uns sehr deutlich, dass ihnen die Umwelt und die Nachhaltigkeit am Herzen liegen.

Als Unternehmen können wir durch bewusstes Konsumieren, Recycling und die Förderung einer Kreislaufwirtschaft Vorbild für die ganze Branche sein. Bei der Kreislaufwirtschaft geht es nicht nur um Rücknahme und Wiederaufbereitung, sondern auch um alles, was dazu beiträgt, den Lebenszyklus von Produkten zu verlängern und die Abfallmenge zu minimieren. Je weniger wir wegwerfen und verschwenden, desto weniger muss extrahiert, veredelt und von Grund auf neu hergestellt werden. Auch die Verlängerung des Lebenszyklus durch Ersatzteile ist Teil der Kreislaufwirtschaft. Das Umpacken von Produkten, die ein Verpackungsproblem hatten, ist ebenfalls Kreislaufwirtschaft.

Neben den 3R der Recycling-Economy (Reduce, Reuse, Recycle) setzt die Kreislaufwirtschaft auf sieben weitere Aspekte, wodurch im besten Fall nichts verschwendet wird, sondern immer im Kreislauf bleibt.

Ich bin von der Sinnhaftigkeit und auch von der Umsetzbarkeit der Kreislaufwirtschaft überzeugt und freue mich, dass wir bei Lohmann & Rauscher Schritt für Schritt Maßnahmen ergreifen und Ziele setzen, die uns immer näher an eine zirkuläre Wirtschaftsweise heranbringen.

In einer Kreislaufwirtschaft und im Allgemeinen in der nachhaltigen Transformation sind Partnerschaften von zentraler Bedeutung. Die Herausforderungen, die Nachhaltigkeit mit sich bringt, sind groß. Je mehr sich aber dem Thema widmen, umso bessere Lösungen können entstehen und umso schneller kommen wir voran. So gehen wir auch bei Lohmann & Rauscher aktiv Partnerschaften ein, um Nachhaltigkeit gemeinsam umzusetzen: Als Projektleitung im Partnerschaftsprojekt KOMATRA kann ich täglich miterleben, wie Kollaborationen die nachhaltige Transformation von Unternehmen und Branchen vorantreiben können.

Ich glaube fest daran, dass jeder Einzelne einen Unterschied machen kann.
Ich freue mich, neben meinem eigenen Handeln auch mit meiner Arbeit
bei Lohmann & Rauscher zu einer nachhaltigeren Gesellschaft beitragen
zu dürfen.

Viel Freude beim Lesen des Berichts!

A handwritten signature in black ink, reading "Jasmine Yvonne Schweitzer". The script is cursive and fluid, with the first name "Jasmine" being the most prominent.

Jasmine Schweitzer

3 Über L&R

3.1. Das Unternehmen Lohmann & Rauscher

Als international agierendes Unternehmen sind wir führender Entwickler, Hersteller und Anbieter von zukunftsorientierten Medizin- und Hygieneprodukten. Wir blicken auf über 170 Jahre Erfahrung mit Verbandmitteln und Medizinprodukten zurück – eine stolze Geschichte, die sich in unseren Produkten, Konzepten und Dienstleistungen widerspiegelt: in ihrer Qualität, in ihrer überragenden Funktionalität und in ihrer therapeutischen Wirksamkeit.

Unser Erfolgsrezept in der langen Firmengeschichte heißt auch: Veränderungen und Trends in den Gesundheitsmärkten frühzeitig zu erkennen und proaktiv in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. Mit Innovationskraft und im Austausch mit Kund:innen, Partner:innen und verschiedenen Forschungsinstitutionen entwickelt L&R in vier Forschungs- und Entwicklungsabteilungen praxisorientierte Produktideen.

Im Jahr 2023 durften wir 25 Jahre Lohmann & Rauscher (L&R) feiern. Bis zum Zusammenschluss der beiden Unternehmen Lohmann Medical und Rauscher im Jahr 1998 gab es bereits einige Meilensteine, die unsere spätere gemeinsame Unternehmensentwicklung geprägt haben:

Die wichtigsten Meilensteine der beiden Unternehmen vor dem Zusammenschluss

Lohmann Medical:

- 1851:** Gründung des Vorgängerunternehmens von Lohmann durch Friedrich J. C. Lüscher als „Handlung in Material-Waren nebst Commission und Spedition“ in Frankfurt am Main, Deutschland; sechs Jahre später Start des Großhandels mit Farbstoffen und Chemikalien
- 1886:** Sortimentsergänzung um Verbandgaze und Binden; Beginn „Watte- und Verbandstoff-Fabrik“ Lüscher & Bömper
- 1899-1920:** Verlegung des Firmensitzes nach Fahr am Rhein; Entstehung neuer Fabrikanlagen; Gründung von Filialen in Essen, Berlin, Hamburg und Nürnberg; Erweiterung des Verbandstoff-Sortiments
- 1929:** Umbenennung des Unternehmens in Lohmann
- 1930:** Revolution der Gipstechnik durch die von Lohmann erfundene erste gebrauchsfertige, fixierte Gipsbinde
- 1939 ff.:** Fokussierung auf die Herstellung von Verbandpäckchen für die Wehrmacht während des Zweiten Weltkriegs
- 1942:** Markteinführung von POROPLAST, einem besonders luftdurchlässigen und hautverträglichen Pflaster
- 1943-45, 1948:** Zerstörung der vier deutschen Unternehmensstandorte; Verlust von europäischen Niederlassungen und Lizenzen; Beginn des Wiederaufbaus ab 1948
- 1949:** Entwicklung eines neuen Verfahrens zur Verfestigung ungewebter Textilien
- 1957:** Erfindung von Metalline, einem wichtigen Produkt im Bereich indikationsgerechter Spezialverbandstoffe bei Verbrennungswunden

- 1985:** Bau und Erweiterung des neuen Logistikstandorts in Neuwied-Block
- 1987:** Akquisition der Firma Carapace und damit Zugang zu Cellacast (Kunststoffsteifverband); zwei Jahre später Markteinführung
- 1988:** Inbetriebnahme der ehemaligen Henkel-Villa in Rengsdorf, Deutschland, als „Lohmann-College“ für interne Schulungen
- 1991:** Bezug der Zentralverwaltung in Rengsdorf, Deutschland; noch heute Standort mit Headquarter-Funktion
- 1998:** Verselbstständigung des Geschäftsbereichs Lohmann; Lohmann Medical fusioniert mit Rauscher zum Unternehmen Lohmann & Rauscher GmbH & Co. KG



Rauscher:

- 1899:** Gründung des österreichischen Unternehmens Barwig, Ladeck & Co als Hersteller und Vertriebsunternehmen von chirurgischen Verbandstoffen und Gummiwaren in Wien, Österreich
- 1902:** Umbenennung des Unternehmens aufgrund von Eigentümerwechsel in Rauscher & Co; Aufstieg zu einem führenden Anbieter für Verbandmittel in der k .u. k. Monarchie
- 1905 ff.:** drei Standortwechsel; der Standort in der Schottenfeldgasse besteht bis 1975
- 1914 ff.:** wirtschaftlicher Aufschwung durch den hohen Bedarf an Verbandstoffen im Ersten Weltkrieg
- 1938 ff.:** kriegsbedingte Umstellung auf Verbandpäckchen für die deutsche Wehrmacht
- 1951:** Gründung der Niederlassung und Produktion in Graz für Wattefabrikation, Mull- und Bandweberei
- 1956:** Übernahme einer Wollweberei in Schönau an der Triesting; Verlagerung einiger Produktionsprozesse dorthin
- 1960 ff.:** Gründung des Maschinenkonstruktionsbüros Ing. Bouda; Ausbau der drei Produktionsstätten
- 1970er-Jahre:** Aufbau einer Qualitätssicherungs- und Entwicklungsabteilung; Übernahme von Verbandstoff-Mitbewerber Rico; Einführung eines EDV-Systems im Vertrieb; Launch von vielen Neuprodukten; Marktanteil an Universalbinden steigt immens
- 1975:** Übersiedlung des Unternehmenssitzes nach Wien-Auhof; noch heute Standort mit Headquarter-Funktion
- 1980er-Jahre:** Zunahme des Exports; Umstellung auf GMP-Produktion; Gründung von Vertriebsgesellschaften in Eching in Deutschland und Frankreich; Übernahme von Pattensen bei Hannover
- 1987:** Übernahme einer Branchen-Vorreiter-Rolle durch innovative Systemlösungen für das Krankenhaus

3 Über L&R

3.1. Das Unternehmen Lohmann & Rauscher

- 1991 ff.:** Gründung eines Produktionsstandorts in Slavkov; neue Werke in Ústí u Staré Paky, Stará Paka und Nová Paka folgen
- 1990er-Jahre:** Start eines Joint Manufacturings in China; Gründung von Rauscher Kroatien und Rauscher Bratislava; Übernahme von drei Firmen in Deutschland
- 1996:** Eröffnung des neuen Zentrallagers in Schönau; Installation der Logistikdatenerfassung ein Jahr später
- 1998:** Rauscher fusioniert mit Lohmann Medical zum Unternehmen Lohmann & Rauscher GmbH & Co. KG

Unsere Meilensteine aus 25 Jahren L&R:

- 1999:** Gründung der ersten Niederlassung in den USA
- 2002/2003:** Erstellung der ersten Unternehmensstrategie von L&R mit Fokus auf der Schaffung einer gemeinsamen Identität
- 2005:** Einführung des Ideenpools, um Ideen für Innovationen systematisch zu erfassen und zu bewerten
- 2006:** Launch des ersten L&R Webshops
- 2008:** Einstieg in das Medizintechniksegment mit der Marke Suprasorb CNP; seither auch Anbieter von Lösungen im Bereich der Negative Pressure Wound Therapy
- 2010:** Akquisition des britischen Medizinprodukte-Unternehmens Activa Healthcare
- 2011:** Die Unternehmensstrategie „Strategie 2020“ wird präsentiert und implementiert; das neue Produkt Debrisoft revolutioniert das Wundmanagement
- 2012:** Gründung der L&R Academy für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Kund:innen, Partner:innen und Mitarbeiter:innen weltweit
- 2013:** Expansion durch Gründung der Gesellschaft L&R China mit Sitz in Shanghai und Peking
- 2014:** Vergrößerung von L&R USA, Inc. durch die Übernahme des amerikanischen Lymphologie- und Kompressionsexperten Solaris, Inc.; Gründung des Vertriebsunternehmens L&R UAE, das für die Länder des Nahen Ostens und Afrika zuständig ist; Gründung des Produktionsunternehmens Lohmann & Rauscher Hubei Medical Products Co., Ltd. in China

- 2016:** L&R ist auf allen fünf Kontinenten vertreten durch Gründung von Tochtergesellschaften in Australien und Neuseeland; Erreichung des Bronze-Status bei der erstmaligen Nachhaltigkeitsbewertung durch EcoVadis; Akquisition des niederländischen Kompressionsprodukte-Herstellers Varitex
- 2017:** Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts; Vergrößerung der Laborkapazitäten durch Gründung eines Kompetenzzentrums für Biofilm und die Entwicklung von antimikrobiellen Wundauflagen in Schönau a. d. Triesting
- 2018:** Lohmann & Rauscher AG, St. Gallen, Schweiz, übernimmt die Distribution der Marke VENOSAN®, deren Produkte von der Swisslastic AG, St. Gallen, mit Standorten in der Schweiz, Brasilien, China und Kanada produziert werden; mit „QUALITY FIRST“ und dem Maskottchen „CARI“ startet L&R eine große Qualitätsoffensive
- 2020:** Gründung der neuen Division DMS (Digital Market Solutions) als Antwort auf die zunehmende Digitalisierung der Märkte
- 2021:** Gründung Lohmann & Rauscher Hungary Kft in Ungarn; Übernahme der Angiokard Medizintechnik GmbH; Abschluss der Akquisition im Jahr 2023
- 2023:** Inbetriebnahme des neuen L&R Logistik-Hubs in Poznań, Polen

3 Über L&R

3.1. Das Unternehmen Lohmann & Rauscher



Unser internationales Portfolio

Wir entwickeln individuelle Lösungen für die Probleme von Patient:innen und Healthcare-Professionals – vom klassischen Verbandstoff bis zum modernen Therapie- und Pflegesystem. Das Portfolio von L&R umfasst aktuell mehr als 60.000 Produkte und Service- Lösungen in den drei Kerngeschäftsfeldern Wundmanagement, Bandagen & Orthesen und Set-Systeme & Hygiene. Darüber hinaus bieten wir viele Service-Angebote wie z. B. L&R OPTILINE. Mehr zu unserem Produkt- und Lösungsangebot finden Sie im Abschnitt 7.

Unsere Kund:innen

Zu den Kund:innen von L&R zählen Ärzt:innen, Pfleger:innen und Apotheken, der Sanitätsfachhandel, Großhandel sowie Kliniken und der niedergelassene Bereich. Guter Kundenservice genießt bei uns höchste Priorität. Unsere Kund:innen können sich darauf verlassen, dass wir die bestmögliche Versorgung und Lösung für Anwender:innen und Patient:innen bieten, um dadurch die Gesundheit der Menschen zu fördern und zu sichern.

Diesen Anspruch bestätigt auch die jüngste Bewertung durch P.E.G.: Viele unserer Kund:innen sind im Einkaufsverbund P.E.G. Dieser führt mit dem Projekt PEGreen auch Nachhaltigkeitsbewertungen durch, um den Kund:innen die ESG-Bemühungen der Mitgliederunternehmen transparent zu machen. L&R hat 2023 die beste Bewertung in unserer Branche erhalten.

Wir pflegen mit unseren Kund:innen eine langfristige, vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Unseren Kund:innen wollen wir eine intensive Betreuung, kompetente Unterstützung und ganzheitliche Lösungsansätze bieten. Dazu folgen wir sechs Leitlinien:

- Effizienz und Vorsprung: durch moderne, digitale Lösungen
- Persönliche Begleitung: über den gesamten Behandlungsweg
- Flying Faculty und Beratungen: individuelle Schulungen überall
- Alternativangebote: immer den besten Weg für die Kund:innen
- Kommunikation auf Augenhöhe: persönliche Ansprechpartner:innen in jedem Land
- Agile Produkte und Services: individuelle Bedürfnisse im Fokus

3.2. Lohmann & Rauscher im Überblick

Die Lohmann & Rauscher GmbH & Co. KG (= L&R Unternehmensgruppe) ist weltweit mit rund 5.400 Mitarbeiter:innen auf allen Kontinenten im Einsatz, um die besten und innovativsten Lösungen für die Kund:innen zu entwickeln, herzustellen und zu vertreiben. L&R besteht aus mehr als 50 Konzerngesellschaften, ist mit eigenen Tochtergesellschaften in 29 Ländern vertreten und hat 140 Vertriebspartner. Trotz dieser internationalen Ausrichtung leben wir bei L&R auch heute noch die Werte eines Familienunternehmens. Die Standorte mit Headquarter-Funktion sind Rengsdorf (Deutschland) und Wien (Österreich).

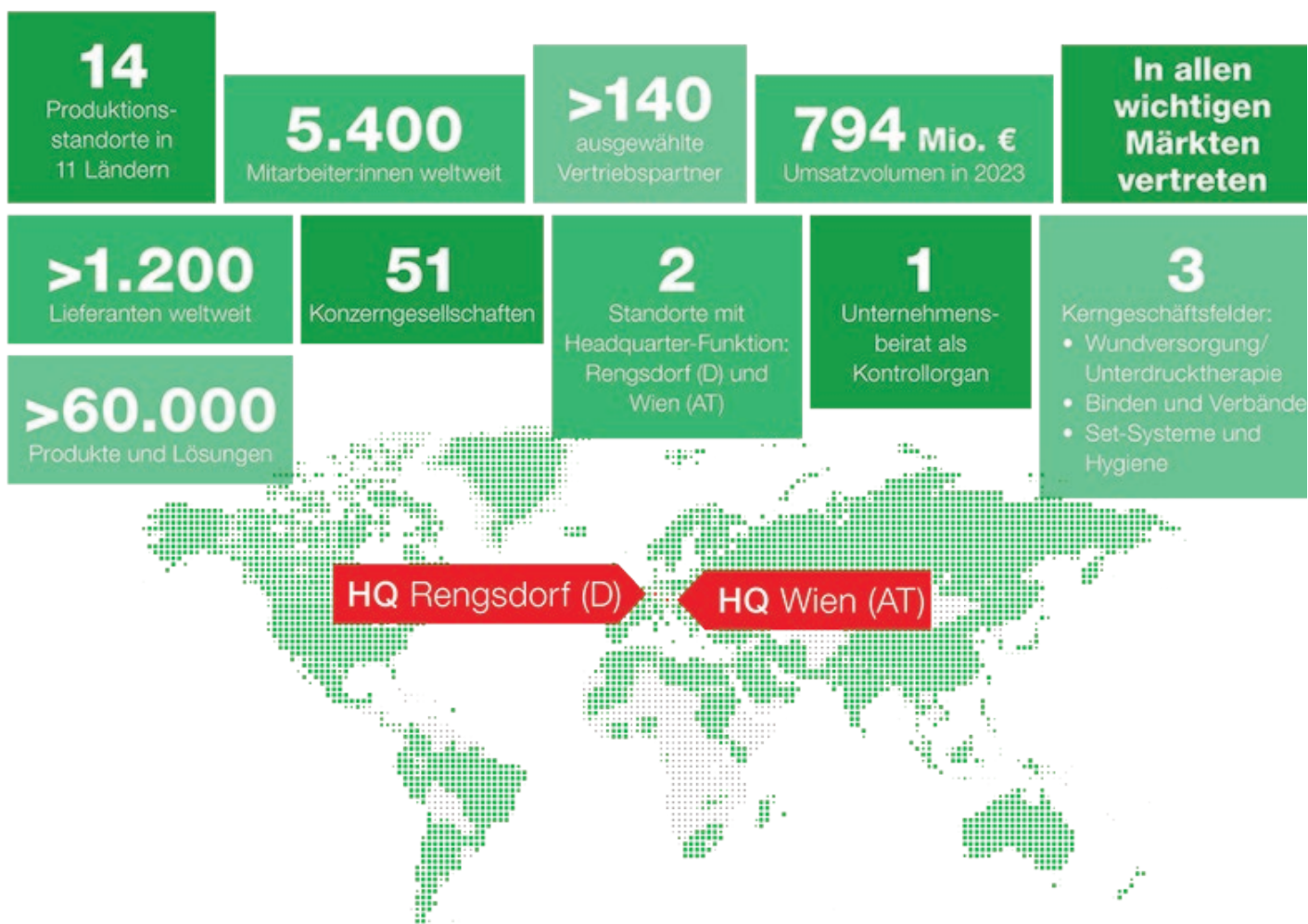
Internationale Standorte von L&R

L&R ist an 14 Produktionsstandorten in 11 verschiedenen Ländern tätig. Darüber hinaus gibt es mehr als 140 Vertriebspartner weltweit.

Die Produktionsstandorte sind in den Ländern:

- Deutschland ■ China ■ Schweiz
- Österreich ■ Niederlande ■ Brasilien
- Tschechien ■ UK ■ Mexico
- Frankreich ■ USA

Weltweit für unsere Kund:innen im Einsatz:



3.2. Lohmann & Rauscher im Überblick

Die Eigentümer:innen der L&R Unternehmensgruppe

Wie unter dem Punkt „Meilensteine“ beschrieben, ist die L&R Unternehmensgruppe im Jahr 1998 durch den Zusammenschluss des österreichischen Unternehmens Rauscher und der Medical-Sparte des deutschen Unternehmens Lohmann entstanden. Die Fusion erfolgte zu gleichen Teilen, entsprechend gegliedert ist auch die Gesellschafter-Struktur: 50 Prozent der Eigentumsanteile sind den Eigentümerfamilien der Rauscher-Seite zuzuordnen, 50 Prozent den Eigentümerfamilien der Lohmann-Seite. Hinter Rauscher stehen vier Familien, hinter Lohmann mehr als 90 Einzelgesellschafter:innen, die zu großen Teilen der Gründerfamilie entstammen. Beide Seiten entsenden jeweils vier Vertreter:innen in den Beirat, das Aufsichtsorgan von L&R. Der Beirat unterstützt die Geschäftsführung bei allen grundlegenden Entscheidungen und der erfolgreichen nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Über das Gesamtkapital machen wir aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht gegenüber unseren Eigentümer:innen keine Angaben.



Wolfgang Süßle, zwischen 2011 und November 2024 President, CEO, CCO und Sprecher der L&R Gruppe. Verantwortlich für die Bereiche globale Unternehmensentwicklung und -kommunikation, Digital Market Solutions, Controlling sowie die globalen Vertriebsaktivitäten des Konzerns

Leitung der L&R Unternehmensgruppe durch die Geschäftsführung

„Nachhaltigkeit ist nicht nur ein Trend für uns, sondern fest in unserer Strategie und DNA verankert. Damit helfen wir, die Welt jeden Tag ein Stück weit besser zu machen – und das an allen unseren weltweiten Standorten und in ökologischer, sozialer und ökonomischer Hinsicht. Wir leben Nachhaltigkeit und treiben sie voran – Tag für Tag.“



Thomas Menitz, COO, Senior Executive Vice President, verantwortlich für die gesamten Supply Chain Operations der L&R Gruppe sowie den Bereich Rauscher Consumer Products, CEO ab 1. Dezember 2024

„Für die Herstellung unserer Produkte und gut abgestimmte Lieferketten werden viele Ressourcen benötigt. Uns ist wichtig, hier immer ressourcenschonend zu arbeiten. Wir prüfen kontinuierlich, wie wir unsere Prozesse noch nachhaltiger gestalten können. Einen großen Beitrag hierzu leisten unsere Mitarbeiter:innen mit ihren Ideen und ihrem Engagement.“

„Bei L&R steht der Mensch im Mittelpunkt des Handelns. Das gilt sowohl intern als auch extern. Ohne unsere Mitarbeiter:innen wäre L&R nicht da, wo es jetzt ist. Daher ist es uns ein besonderes Anliegen, im Austausch zu sein und ideale Rahmenbedingungen als Arbeitgeber sicherzustellen.“



Holger Mägdefrau, CFO, verantwortlich für die Bereiche Human Resources, Finance, Organisation & IT, Vertrieb Amerika, Qualitätsmanagement, Legal Affairs, Regulatory Affairs sowie Business Development

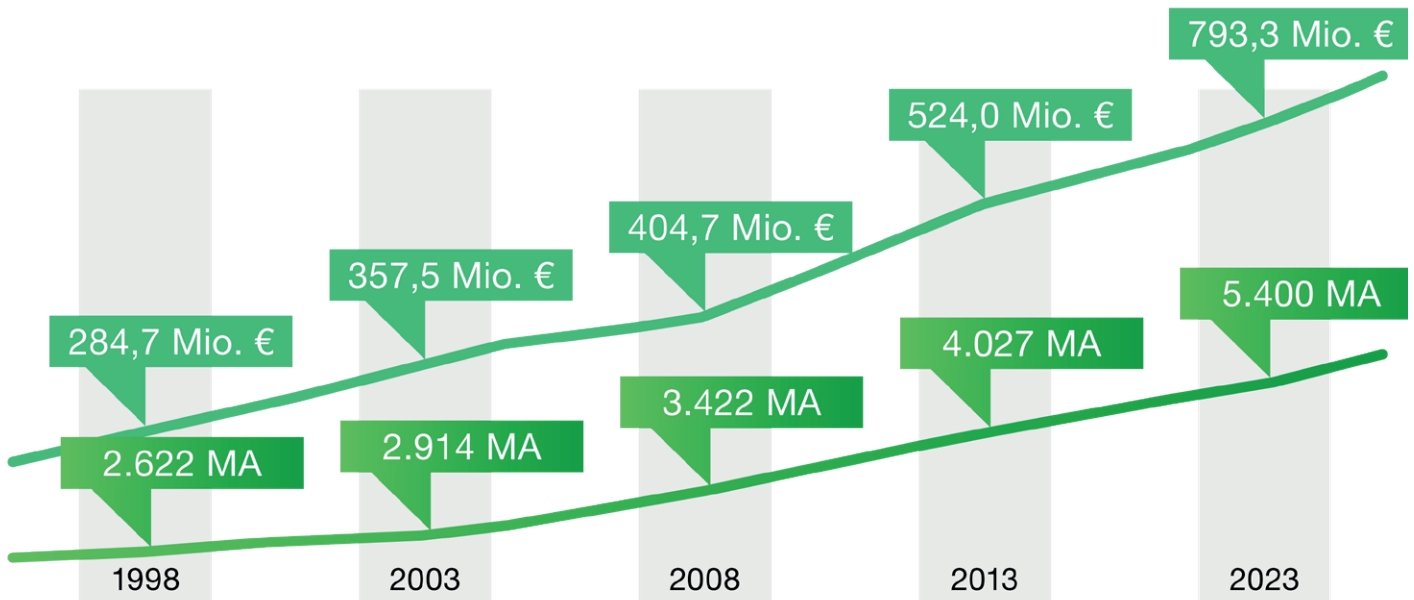
„Nachhaltigkeit findet sich überall bei L&R – angefangen bei der umweltschonenden Herstellung unserer Produkte und Verpackungen, bei Prozessen und Abläufen bis hin zu sozialem Engagement. Auch für unsere Kund:innen ist Nachhaltigkeit immer wichtiger, dazu möchten wir als Unternehmen einen wichtigen Beitrag leisten.“



Dr. Klemens Schulz, CPO, verantwortlich für die Bereiche Global Portfolio Management, Global Marketing, Forschung & Entwicklung und Packaging Development

3.2. Lohmann & Rauscher im Überblick

Umsatz- und Mitarbeiterentwicklung der L&R Unternehmensgruppe



Unser Erfolg spiegelt sich in der Entwicklung unserer 51 Konzerngesellschaften wider:

- Seit dem Zusammenschluss zur Lohmann & Rauscher GmbH & Co. KG im Jahr 1998 hat sich der Umsatz um 179 Prozent und die Mitarbeiterzahl um 106 Prozent gesteigert.
- Allein in den letzten zehn Jahren konnten wir den Umsatz um rund 51 Prozent steigern und die Anzahl der Mitarbeiter:innen um 34 Prozent erhöhen.

3.3. Über diesen Bericht

Bereits seit 2017 veröffentlichen wir regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte über unsere Unternehmensgruppe. Den letzten Bericht aus dem Jahr 2021 haben wir erstmals nach dem anerkannten Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI), Option „Kern“, erstellt. Den Bericht für das Jahr 2023 erstellen wir nun unter Bezugnahme auf die GRI-Standards.

Wir denken aber bereits einen Schritt weiter: Nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wird für L&R ein Nachhaltigkeitsbericht ab dem Jahr 2026 (über das Geschäftsjahr 2025) zur Pflicht. Gleichzeitig mit der Erstellung dieses Berichts haben wir daher bereits mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse für den kommenden Bericht, der dann CSRD-konform sein wird, begonnen. Für den Bericht des Jahres 2023 setzen wir nochmal auf eine GRI-konforme Analyse der wesentlichen Themen, die uns aber in der Methodik bereits auf die Anforderungen der CSRD vorbereitet. Aufgrund der Freiwilligkeit des Berichtes ist keine externe Prüfung erfolgt.

Bei unseren bisherigen Berichten haben wir uns auf die Hauptstandorte in Europa fokussiert. Mit dem Bericht 2023 will die L&R Unternehmensgruppe nun erstmals soweit möglich alle weltweiten Standorte in der Berichterstattung berücksichtigen. Abweichungen sind an den entsprechenden Stellen kenntlich gemacht.

Berichtsjahr ist, sofern nicht anders angegeben, das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023).

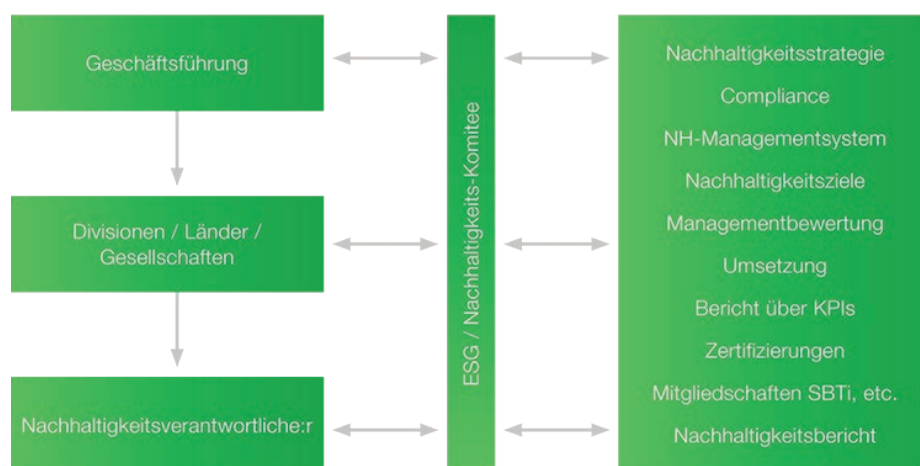
4 Strategie und Management

4.1. Nachhaltigkeitsmanagement

Wir haben Nachhaltigkeit bereits heute fest in unserer Unternehmensstrategie verankert und sind uns unserer Verantwortung bewusst. Mit der weltweiten Entwicklung, Herstellung und dem Vertrieb von Medizin- und Hygieneprodukten sowie Services haben wir Systemrelevanz und entsprechend Wirkungsmöglichkeiten, um den Alltag sowie die Zukunft für uns, die Menschen, die Gesellschaft und den Planeten nachhaltig zu verändern.

Die Basis nachhaltigen Wirtschaftens besteht im Zusammenspiel der Säulen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Entlang dieser drei Säulen setzen wir systematisch relevante Nachhaltigkeitsziele im gesamten Unternehmen um.

Verpflichtung zum Handeln in unserem Management



2021–2023: Strategieprojekt Nachhaltigkeit

Das Strategieprojekt wurde im Jahr 2021 ins Leben gerufen. Gestartet haben wir im Jahr 2021 mit einem Stakeholderdialog, der Materialitätsanalyse sowie der Definition der für L&R zentralen und wirkungsvollsten SDGs (Sustainable Development Goals). In vier Feldern sollte profitables und nachhaltiges Wachstum die Basis für unsere profitable Wachstumsstrategie in den verschiedenen Bereichen bilden:

- Kund:innen und Patient:innen
- Geschäftsmodell und Services
- Produkte und Indikationen
- Länder

Innerhalb von drei Jahren konnte L&R mit diesem Projekt bereits zahlreiche wirksame Maßnahmen umsetzen. Diese betreffen sowohl den Umweltschutz (z. B. recyclingfähige Verpackungen), die Mitarbeitergesundheit (z. B. Reduktion der Arbeitsunfälle), eine nachhaltigere Lieferkette (z. B. die Einführung eines Code of Conduct) als auch Maßnahmen zur Nachhaltigkeitskommunikation (z. B. Social-Media-Kampagne), die Verbesserung des EcoVadis-Ratings und die Vorbereitungsarbeiten zur CSRD.

Ende 2023 wurde das CP03 abgeschlossen.

2023: Gründung der Division ESG

Seit dem 1. Januar 2024 fokussiert sich eine eigene ESG-Division auf die Umsetzung und Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie im Dreiklang von Umwelt, Sozialem und Governance.

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsthemen sind folgendermaßen geregelt:

Die Zentralabteilung legt (in Abstimmung mit der Geschäftsleitung) die Strategie fest, an der sich die Bereiche orientieren, abgestimmt im Nachhaltigkeitsausschuss (trifft sich zweimal pro Jahr).

Verankerung der Nachhaltigkeit in der L&R Unternehmensstrategie SUCCESS+2030

Ende 2020 wurde die neue Unternehmensstrategie mit dem Namen „SUCCESS+2030“ ins Leben gerufen. Sie referenziert einerseits auf all das, was L&R bereits erreicht hat, zeigt aber auch unsere Ziele auf.

Es handelt sich um eine klare Wachstumsstrategie mit dem Anspruch, weiterhin Verbesserungen ein- und fortzuführen, das Potenzial aller Mitarbeiter:innen zu nutzen und gemeinsam noch besser zu werden. Dies spiegelt das „+“ in der Strategie wider.

Denn: Wir können das Erreichte nur sichern und weiter ausbauen, wenn wir die Vielzahl der Anforderungen und Entwicklungen unserer unterschiedlichsten Stakeholder berücksichtigen und alle Beteiligten auf diese Reise mitnehmen. Aus diesem Grund ist auch das „We“ prominent in vielen Darstellungen der Strategie vertreten.

Das Fundament oder die Basis der Strategie bildet die sogenannte „Funktionale und Prozess-Exzellenz“ unseres Unternehmens, welche die Umsetzung der Strategie gewährleisten soll. Nachhaltigkeit ist somit in der gesamten Strategie von L&R und auf allen Ebenen integriert.

Aufbauend auf der Unternehmensstrategie SUCCESS+2030 und dem CP03 haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele im Jahr 2021 definiert:

4 Strategie und Management

4.1. Nachhaltigkeitsmanagement

- Mindestens 6 Mio. kWh Elektrizität aus Sonnenenergie jährlich
- Inbetriebnahme von mehr als 20.000 Solarmodulen
- 30 Prozent weniger Wasserverbrauch
- 80 Prozent der Verpackungen stammen aus erneuerbaren Ressourcen
- 100 Prozent recycelbare Verpackungen
- 30 Prozent weniger Abfälle
- 30 Prozent weniger Arbeitsunfälle
- Alle Mitarbeiter:innen bei L&R haben Zugang zu einer Krankenversicherung sowie zu Informationen über eine gesunde Lebensweise

Bei der Erarbeitung der Ziele ist aufgefallen, dass besonders unsere vier Hauptstandorte in Europa am meisten Ressourcen verbrauchen und Maßnahmen hier einen großen positiven Impact hätten. Daher wollen wir uns besonders auf diese Länder fokussieren und haben ein konkretes Transformationskonzept dafür ausgearbeitet. Dieses sieht vor, dass L&R in Europa

- bis 2030 eine CO₂-Reduktion um 30 Prozent erreicht,
- Versorgungssicherheit herstellt und
- bis 2050 übereinstimmend mit dem EU Green Deal CO₂-neutral ist.

Bei den Reduktionen und Steigerungen beziehen wir uns jeweils auf die Kennzahlen aus unserem Basisjahr 2019. Mit dem diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht wollen wir unsere Ziele nochmal überarbeiten und uns weitere Ziele setzen. Dies werden wir im folgenden Abschnitt näher erläutern.

Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der L&R Lieferkette

Seit dem 1. Januar 2024 muss L&R das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) umsetzen. Darauf haben wir uns schon frühzeitig vorbereitet, um unserer Verantwortung für eine gerechte Lieferkette sowohl in sozialen als auch in Umweltaspekten gerecht zu werden. Dazu unterzieht das Team LAI (Legal Affairs & Insurance) seit diesem Jahr die gesamte Unternehmensgruppe einer Risikoanalyse, bei der die gesamte Lieferkette aller L&R Gesellschaften in Bezug auf die Achtung von Menschenrechten und Umweltpflichten einer Risikobetrachtung unterzogen wird. Wir haben bereits damit begonnen, die Akteure in der Lieferkette und deren jeweilige soziale/ethische und ökologische Risiken und Auswirkungen zu ermitteln und transparent zu machen.

Das Projekt ist ein dynamischer Prozess, der stetig weiterentwickelt wird. Ziel ist es, mehr Transparenz zu schaffen und als Unternehmen einen wertschöpfenden Beitrag zur Durchsetzung von international anerkannten Menschenrechten und Umweltstandards in den globalen Lieferketten zu leisten.

Die L&R Philosophie – unser Claim

Der L&R Unternehmens-Claim bzw. unser Selbstverständnis besagt: People.Health.Care. Damit meinen wir, dass bei L&R der Mensch und die Fürsorge für seine Gesundheit im Mittelpunkt stehen. Mit dem Claim People.Health.Care. werden drei eigenständige Bereiche fokussiert, die im Kern gemeinsam die Vision und die Werte von L&R widerspiegeln:

- **People:** Der Mensch steht an erster Stelle und damit auch im Zentrum unseres Handelns.
- **Health:** Seine Gesundheit ist gleichzeitig das Wirkungs- wie auch das Kompetenzfeld von L&R.
- **Care:** Die Fürsorge verankert die Markenwerte Vertrauen, Kunden- und Serviceorientierung und die Idee von L&R als zuverlässigem Partner.

Auch in unserem Purpose, in dem das „We“ sehr zentral ist, sind unser Claim und unser Nachhaltigkeitsanspruch enthalten: „We inspire People. We improve Health. We transform Care.“

Durch diesen Dreiklang sind wir als vertrauenswürdiger Lösungsanbieter in der Lage, den Menschen weltweit zu helfen.

We enable superior healthcare solutions worldwide

Als bevorzugter Lösungsanbieter und zuverlässiger Partner verfügen wir über eine solide Basis für unsere neue Vision. Wir verstehen uns als Wegbereiter für externe Kund:innen, z. B. Mitarbeiter:innen im Gesundheitswesen, Patient:innen, Distributor:innen, aber auch für interne Kund:innen, also unsere Mitarbeiter:innen. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, anspruchsvolle Lösungen für den Gesundheitsmarkt zu realisieren.

Dabei verfolgen wir unseren Anspruch ohne geografische und organisatorische Grenzen. Eine verbindende Vision ermöglicht es uns, unsere Ressourcen auf das zu konzentrieren, was uns wichtig ist. Die Einstellung dabei: Ein verbindendes Zusammengehörigkeitsgefühl wird für alle spürbar. Mit unserer Vision vor Augen werden wir L&R gemeinsam jeden Tag ein Stück weiter nach vorne bringen.

Our Vision. Unsere Vision.

We enable superior healthcare solutions worldwide.

Our Mission. Unsere Mission.

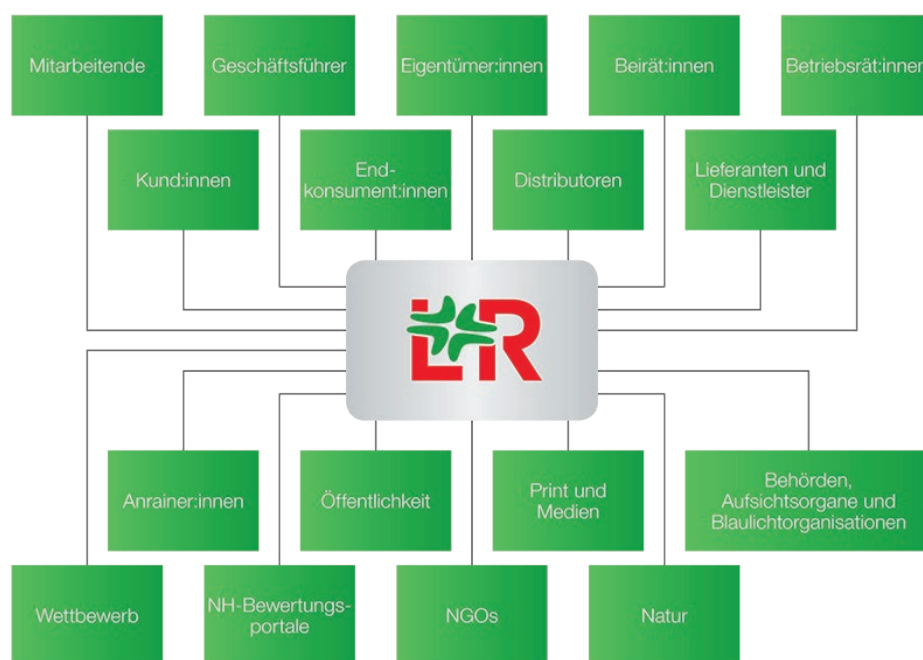
We develop, produce and distribute globally with a focus on the requirements of and benefits for our customers.

4.2. Stakeholder-Dialog

Unser Kerngeschäft mit der Entwicklung, Herstellung und dem Vertrieb von Medizin- und Hygieneprodukten sowie Services berührt die Interessen verschiedenster Anspruchsgruppen. Ein ständiger Dialog mit unseren Stakeholdern ist daher eine Selbstverständlichkeit für uns. Wir arbeiten täglich daran, unser unternehmerisches Handeln mit den unterschiedlichen Interessen der Stakeholder bestmöglich in Einklang zu bringen, denn deren Erwartungen und Perspektiven beeinflussen den Geschäftserfolg von L&R.

Neben dem bisherigen Austausch haben wir im Berichtsjahr 2021 einen gezielten Dialog zum Thema Nachhaltigkeit mit unseren wichtigsten Stakeholdergruppen gestartet. Die tiefgreifenden Erkenntnisse aus diesem Jahr waren auch im Jahr 2023 für uns hilfreich. Für den nächsten Bericht, der dann nach der CSRD-Verordnung auch mit den europäischen ESRS-Berichtsstandards erstellt wird, ist auch angedacht, die Perspektiven der Stakeholder einzubeziehen.

Unsere wesentlichen Stakeholder sind:



4.3. Wesentlichkeitsanalyse

Als international agierendes Unternehmen mit einem systemrelevanten Kerngeschäft – der Gesundheit der Menschen – haben wir einen großen Hebel und eine starke Wirkung, gleichzeitig haben wir auch Einflussfaktoren und Risiken der Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Dies sind vor allem der globale Klimawandel, dessen Auswirkungen weltweit sowie an unseren Standorten, die regulatorischen Vorgaben für unsere Produkte, unsere Lieferketten mit dem kommenden Lieferkettengesetz sowie der anhaltende Fachkräftemangel.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Da wir Nachhaltigkeit noch stärker als bisher in unserem unternehmerischen Handeln verankern wollen, sind wir mit unseren Stakeholdergruppen regelmäßig im Austausch. Wir wollen identifizieren, welche ökologischen, sozialen und ökonomischen Themen für sie relevant sind, um Ableitungen für unsere unternehmerischen Tätigkeiten treffen zu können.

Im Jahr 2021 haben wir dazu eine Wesentlichkeitsanalyse mit den verschiedenen Stakeholdergruppen durchgeführt. Im Austausch mit den internen und externen Stakeholdergruppen haben wir reflektiert, welche wesentlichen nachhaltigen Themen es aus Sicht aller Interessengruppen gibt. Dabei wurde berücksichtigt, welchen Einfluss dieses Thema für L&R aus ökologischer, sozialer und ökonomischer Sicht hat (Outside-in-Perspektive). Gleichzeitig wurde geprüft, wo L&R Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen nehmen kann (Inside-out-Perspektive).

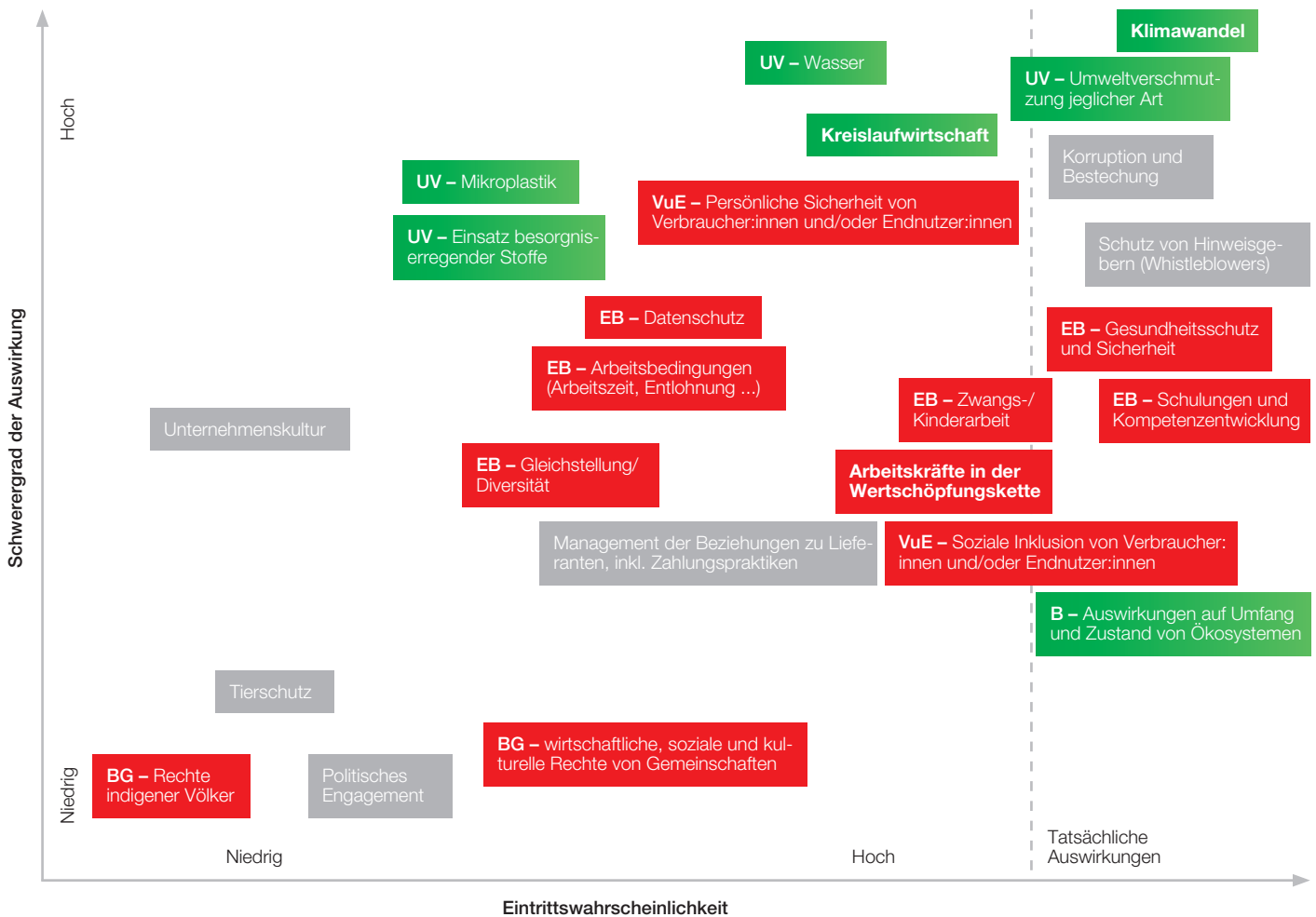
Berücksichtigt wurden neben unseren Mitarbeiter:innen und Führungskräften die Mitglieder des L&R Beirats, Kund:innen, Dienstleister und Lieferanten. Das Ergebnis hat uns gezeigt, dass die Betrachtung unterschiedlicher Perspektiven wichtig ist, um ein ganzheitliches Bild über die Themen zu erhalten und gezielte Maßnahmen festzulegen.

Im Jahr 2023 haben wir auf den Erkenntnissen aus 2021 aufgebaut. Im Kern-Nachhaltigkeitsteam von L&R haben wir gemeinsam mit internen und externen Expert:innen die wesentlichen Themen aus dem Jahr 2021 evaluiert und um weitere, für uns aktuell wesentliche Themen ergänzt. Vorbereitend auf den nächsten CSRD-Bericht wurden die übergeordneten Themen bereits den ESRS-Themenstandards zugeordnet. Die Analyse der wesentlichen Themen erfolgte nach dem Prinzip der einfachen Wesentlichkeit – es wurden also Themen identifiziert, die L&R mit seinen Tätigkeiten beeinflusst. Beurteilt wurden die Themen, wie auch künftig von der CSRD verlangt, nach dem Schweregrad der Auswirkung und der Eintrittswahrscheinlichkeit (potenzielle oder tatsächliche Auswirkungen).

4.3. Wesentlichkeitsanalyse

Unsere wesentlichen Themen

Wir haben insgesamt zwölf wesentliche Themen ermittelt, die für unsere verschiedenen Interessengruppen von Bedeutung sind.



4.4. Sustainable Development Goals

Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen – die Sustainable Development Goals (SDGs) – sind weltweit ein wesentlicher Rahmen und bieten vielfältige Ansätze, sich unternehmerisch zukunftsfähig auszurichten und langfristig innovative Lösungen für unser Kerngeschäft und darüber hinaus zu entwickeln.

Unsere SDGs für 2030

Im Jahr 2021 haben wir bereits mit Hilfe eines standardisierten Prozesses die SDGs bewertet, die wir bis 2030 als wesentlich für L&R erachten. Das sind die folgenden Themen:

- SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 5: Geschlechtergleichheit
- SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- SDG 9: Industrie, Innovation, Infrastruktur
- SDG 15: Leben an Land
- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 1: Keine Armut

In einem ersten Schritt haben wir uns 2021 die SDGs 3, 7, 12 und 13 vorgenommen. 2023 haben wir dies fortgeführt und intensiviert und uns den Status quo hinsichtlich unseres Beitrags zu diesen Nachhaltigkeitszielen angesehen. Durch unsere Maßnahmen konnten wir bereits insbesondere zu den SDGs Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12) sowie Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) einen großen Beitrag leisten. Diese Maßnahmen wollen wir fortführen bzw. intensivieren.

Wir wollen aber einen Schritt weiter gehen: Aus dem oben genannten Pool haben wir uns noch vier weitere Ziele herausgegriffen, die wir in den kommenden Jahren ins Zentrum unserer Nachhaltigkeitsarbeit rücken wollen. Daraus ergibt sich der Fokus auf die folgenden SDGs, auf die wir mit unseren Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den nächsten Jahren bis 2030 einzahlen wollen:

4.4. Sustainable Development Goals



Hierbei geht es für uns darum, inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und die Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern.

Unsere Ziele für dieses SDG bis 2030:

- Alle Mitarbeiter:innen absolvieren im Durchschnitt 20 Stunden Training/ Schulung pro Jahr.
- Sowohl über die Lernplattform L&R Engage als auch durch Präsenzschulungen durchlaufen 100 Prozent der Belegschaft Menschenrechtsschulungen.



Wir wollen einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung leisten, sodass weltweit alle Frauen und Mädchen selbstbestimmt leben können.

Unser Ziel für dieses SDG bis 2030:

- 40 Prozent unserer Führungskräfte und Spezialist:innen sind Frauen.



Wir haben den Anspruch, menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten und das Wirtschaftswachstum voranzutreiben.

Unser Ziel für dieses SDG bis 2030:

- 30 Prozent der Lieferanten sind bis 2030 auditiert (durch Sedex bzw. Vergleichbares) oder von EcoVadis bewertet.



Wir wollen Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.

Unser Ziel für dieses SDG bis 2030:

- Erfolgreiche Partnerschaften mit ClimatePartner, Sedex, EcoVadis, Edana, Indeed, Komatra und BVMed sind aufgebaut und sollen weitergeführt werden.

Handlungsfelder und Nachhaltigkeitsziele

Bereits 2021 wurden von uns, abgeleitet aus den wesentlichen Themen im Rahmen der Stakeholderbefragung, der SDG-Analyse und der Bewertung, die folgenden Handlungsfelder bestimmt und entsprechende Ziele bis 2030 definiert:

- Mitarbeiter:innen
- Produkte
- Gesellschaft
- Umwelt- und Ressourcenschonung

In den nachfolgenden Abschnitten werden wir genauer darüber berichten, wo wir bei den jeweiligen Zielen stehen. Übergreifend haben wir aber an einigen Stellen die Ziele nachgeschärft sowie neue hinzugefügt. Beispielsweise haben wir das Ziel einer Recyclingquote von 90 Prozent bei den Verpackungen auf 100 Prozent erhöht. Grund dafür ist die neue Verpackungsrichtlinie der EU, an die wir uns halten. Die Ziele sind zwar nun ambitionierter, unserem Planeten und unserer Gesellschaft sind wir es aber schuldig, alle notwendigen Hebel beim Thema Nachhaltigkeit in Gang zu setzen. Die folgende Tabelle beschreibt die Ziele, die wir bei L&R nun bis 2030 erreichen möchten.

SDG-Nachhaltigkeitsziele 2030 für L&R, basierend auf dem Jahr 2019

Mitarbeiter:innen	Gesellschaft	Produkte	Umwelt- und Ressourcenschonung
100 Prozent der Mitarbeiter:innen haben Zugang zu Informationen bzgl. eines gesunden Lebens (Fitness, Ernährung, Suchtprävention) - Reduzierung der Arbeitsunfälle an unseren Standorten um 30 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 - Alle Mitarbeiter:innen absolvieren im Durchschnitt 20 Stunden Training/Schulung pro Jahr und über die Lernplattform L&R Engage sowie durch Präsenzschulungen durchlaufen 100 Prozent der Belegschaft Menschenrechtsschulungen 40 Prozent unserer Führungskräfte und Spezialist:innen sind Frauen - Einführung der ISO 45001 und Zertifizierung ab 2025 - Erstellung einer Arbeitssicherheitspolitik in 2024	- Fortsetzung des Corporate Social-Sponsoring(CSS)-Programms - Produktspenden - Individuelle Projekte mit Partner:innen/Partnerorganisationen - Erfolgreiche Partnerschaften mit ClimatePartner, Sedex, EcoVadis, Edana, Indeed, Komatra und BVMed sind aufgebaut	80 Prozent der Verpackungen stammen aus erneuerbaren Ressourcen 100 Prozent der Verpackungen sind recycelbar - Nachhaltige und innovative Produktlösungen 30 Prozent der Lieferanten sind bis 2030 auditiert (durch Sedex bzw. Vergleichbares) oder von EcoVadis bewertet - Erhebung der Product Carbon Footprints für die L&R Produktpalette bis 2027 - Durchführung von Life Cycle Assessments für ausgewählte Produkte bis 2025	- Verringerung der Abfallquote um 30 Prozent im Vergleich zum Basisjahr (2019) - Reduzierung des Wasserverbrauchs um 30 Prozent im Vergleich zum Basisjahr (2019) - Reduzierung der CO₂-Emissionen um mindestens 30 Prozent im Scope 1 und 2 im Vergleich zum Basisjahr 2019 - Erzeugung von mindestens 6 Mio. kWh Strom aus Photovoltaikanlagen (ca. 20 Prozent Gesamtstromverbrauch) - Erweiterung der ISO-14001-Zertifizierung an weiteren Standorten - Sicherung der Zertifizierung nach ISO 50001 - Start eines Energie-Transformationsprozesses in A, CZ und D ab 2025 bis 2030 - Erstellung einer Emissions- und Wassermanagement-Richtlinie in 2024 mit jährlicher Berichterstattung - Erstellung eines GHG-Protokolls ab 2025 - Beitritt zur SBTi in 2025
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY	1 NO POVERTY 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 13 CLIMATE ACTION

5 Mitarbeitende bei L&R

5.1. Das Wir-Gefühl bei L&R



Bei uns steht immer der Mensch im Mittelpunkt unseres Handelns. Das gilt nicht nur für unsere Kund:innen und Patient:innen, sondern vor allem auch für unsere Mitarbeiter:innen an unseren weltweiten Standorten. Zufriedene, engagierte und gesunde Mitarbeiter:innen sind der Erfolg unseres Unternehmens.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen, das trotz internationaler Ausrichtung auch heute noch die Werte eines Familienunternehmens lebt, ist uns ein Arbeitsumfeld wichtig, das Mitarbeiter:innen motiviert, unterstützt und es ihnen ermöglicht, lange gesund und leistungsfähig im Unternehmen tätig zu sein – daran arbeiten wir jeden Tag. Wir bieten den Mitarbeiter:innen neben einem sicheren Arbeitsplatz eine faire Entlohnung, halten die in den Ländern gültigen Tarifverträge ein und offerieren je nach Standort unterschiedliche Benefits.

Wir alle begegnen tagtäglich neuen Herausforderungen. Bei L&R meistern wir sie miteinander und sind füreinander da. Diese Einstellung spiegeln auch unsere Werte wider, bei denen auch – wie in unserer Vision und Mission – das „We“ zentral ist.

Dieses Wir-Gefühl kommt besonders bei den sozialen Aktionen an den Standorten zur Geltung. Mitarbeiter:innen verabreden sich zu Spaziergängen in der Mittagspause, verbringen Pausen gemeinsam in den umliegenden Parks oder treffen sich zum Tennis, Joggen oder Beachvolleyball. Bei all diesen Aktivitäten wird das Wir-Gefühl gestärkt, man lernt sich besser kennen und wächst gemeinsam als Team.

Wir sind:

- Zuverlässig
- Vertrauenswürdig
- Vielfältig
- Nachhaltig
- Kompetent
- Leidenschaftlich für Ergebnisse
- Kundenorientiert
- Agil
- Teamorientiert
- Neugierig

Unsere Werte



Mitarbeiterentwicklung

Hier finden Sie eine Aufschlüsselung der insgesamt über 5.200 L&R Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Ländern:

Anzahl	Land	Mitarbeiter:innen 2023
1	Vereinigte Arabische Emirate	26
2	Österreich	674
3	Australien	25
4	Belgien	27
5	Schweiz	75
6	China	977
7	Tschechien	972
8	Deutschland	1.412
9	Algerien	9
10	Frankreich	187
11	Großbritannien	165
12	Kroatien	22
13	Ungarn	30

Anzahl	Land	Mitarbeiter:innen 2023
14	Italien	48
15	Marokko	14
16	Mexiko	42
17	Niederlande	31
18	Neuseeland	2
19	Polen	56
20	Schweden	8
21	Slowakei	14
22	Tunesien	7
23	USA	69
24	Canada	8
25	Brasilien	348

5.2. Vielfalt und Chancengerechtigkeit



Wir pflegen und fördern bei L&R eine Unternehmenskultur, die von einem vertrauens- und respektvollen Umgang zwischen Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen geprägt ist.

An unseren weltweiten Standorten der L&R Unternehmensgruppe arbeiten Mitarbeiter:innen aus 66 Nationen. Alle Mitarbeiter:innen sollen die gleichen Chancen und das Recht haben, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Sprache, Religion, Klasse, Alter, Behinderung, Gender, Beziehungsstatus, sexueller Orientierung, politischer Zugehörigkeit oder anderen Klassifizierungen ist.

Des Weiteren möchten wir die Potenziale und Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen bestmöglich nutzen und entwickeln. Daher ist für uns unter anderem ein generationenübergreifendes Arbeiten wichtig und wir fördern z. B. altersgemischte Teams.

Frauen bei L&R

Bei L&R sollen Frauen und Männer die gleichen Chancen haben. L&R arbeitet daher daran, Frauen aktiv zu fördern, Flexibilität zu ermöglichen und alle Mitarbeiter:innen in deren Karriereambitionen zu unterstützen.

Dazu haben wir einige Initiativen ins Leben gerufen:

Women in Leadership (WiL):

Wir haben dieses Projekt ins Leben gerufen, um Frauen als Führungskräfte bei L&R zu fördern.

Communications & Empowerment Training für Frauen:

In diesem Jahr haben wir ein zweitägiges Pilottraining veranstaltet, um Frauen in unserem Unternehmen in den Themen Selbstsicherheit, Durchsetzungsvermögen und Souveränität zu unterstützen. Das Feedback dazu war positiv und wurde vor allem wegen der Möglichkeit des Netzwerkens, des Charakters „Frauen unter sich“ sowie des intensiven Erfahrungsaustausches gelobt. Wir konnten noch einige Verbesserungsvorschläge mitnehmen und planen nun einen Rollout des Trainings für L&R im kommenden Jahr.

Integration der Themen Geschlechtergleichheit und Diversität in Workshops:

Wir wollen alle L&R Mitarbeiter:innen für Gender und Diversity sensibilisieren. Dazu haben wir in diesem Jahr in Workshops quer durch das gesamte Unternehmen dieses Thema eingebracht. Über unsere internen Kanäle haben wir die Kampagne „Women in Leadership (WiL)“ – siehe oben – kommuniziert, bei den Leadership Days für Führungskräfte war es ein Fokusthema und mit dem Management hat im Oktober ein Workshop dazu stattgefunden. Auch davon konnten wir viele Themen und Maßnahmen mitnehmen, die wir in den kommenden Jahren umsetzen wollen.

Networking- und Mentoring-Programme speziell für Frauen:

Im Jahr 2023 haben bereits erste Projektgruppen mit der Planung von internen Netzwerk- und Mentoring-Programmen sowie externen Mentoring-Partnerschaften begonnen.

JOBS FOR MOMS:

Unsere familienfreundliche Arbeitskultur macht uns auch als Arbeitgeber attraktiv. Diese Positionierung wurde für L&R in den letzten Jahren, da der Fachkräftemangel immer weiter zunimmt, besonders wichtig. Wir sind daher auch als eines der ersten Unternehmen Partner der Karriere-Plattform JOBS FOR MOMS. Die Plattform hilft uns, insbesondere für unseren Standort in Rheinland-Pfalz, Deutschland, bei Müttern, die einen Job in einem familienfreundlichen Unternehmen (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit-Angebote, Kinderbetreuungsangebote in den Sommermonaten, Homeoffice etc.) suchen, präsent zu sein. Durch die Partnerschaft mit JOBS FOR MOMS haben bereits zahlreiche Vorstellungsgespräche stattgefunden.

Unser Ziel bis 2030 ist es, die Frauenquote bei den Führungskräften und Spezialist:innen auf 40 Prozent zu erhöhen. Mit unseren internen und externen Initiativen konnten wir bereits Erfolge erzielen (Entwicklung von September 2020 bis September 2023):

- Die Zahl der Frauen in Führungspositionen bei L&R stieg um 3,8 Prozent auf 33,2 Prozent.
- 32,5 Prozent derjenigen, die in einem der Corporate Projects unserer Strategie SUCCESS+2030 eine Führungsrolle einnehmen, sind Frauen. Im September 2020 hatten wir 18 Prozent – verglichen dazu haben wir eine Steigerung von 14,5 Prozent erreicht.
- Die Frauenquote im Team der oberen Führungskräfte liegt bei 13,5 Prozent, das ist eine Steigerung von 5,8 Prozent.
- Im Kernteam der Strategie 2030 ist der Frauenanteil von 40 Prozent gleichgeblieben.

5.3. Einhaltung von Regularien

Als Entwickler, Hersteller und Vertreiber von Medizin- und Hygieneprodukten sowie Services unterliegt L&R zahlreichen rechtlichen Vorgaben. Insbesondere in der Medizinprodukte-Branche ist die Regelungsdichte sehr groß. Neben branchenspezifischen Richtlinien umfasst diese auch allgemeine Straftatbestände, wie Bestechung, Wettbewerbsabsprache, sexuelle Belästigung, Betrug und Diskriminierung. Gleichzeitig ist es für uns als internationales Unternehmen auch selbstverständlich, in allen Ländern ethische Grundsätze einzuhalten.

Neben den gesetzlichen Vorgaben hat L&R sich auch selbst definierte Vorgaben und interne Regelungen auferlegt. Dies sind unsere Verhaltenskodizes (Code of Conduct für Mitarbeiter:innen und Code of Conduct für Lieferanten), die Unternehmensrichtlinie und unsere Anti-Korruptionsrichtlinie. Unsere Mitarbeiter:innen werden verpflichtet, sowohl die relevanten Gesetze als auch die internen Regularien einzuhalten, denn illegales Verhalten schadet der Reputation und auch dem wirtschaftlichen Erfolg von L&R.

Unsere bereits genannten Verhaltenskodizes haben wir im Jahr 2023 überarbeitet. Wir haben sie insbesondere in den Themenfeldern Soziale Verantwortungen und Faire Arbeitsbedingungen sowie im Themenfeld Umweltschutz konkretisiert.

Der Code of Conduct für Mitarbeiter:innen wird diesen ausgehändigt und das Compliance-Management ist dafür verantwortlich, den Mitarbeiter:innen durch interne Schulungen und weitere Verhaltensrichtlinien alle relevanten nationalen und internationalen Gesetze, Bestimmungen, Branchenstandards und Übereinkommen zu vermitteln und auf die Einhaltung der Regeln hinzuweisen.

Seit 2021 gibt es für die gesamte L&R Unternehmensgruppe auch das Hinweisgebersystem „Tell us“. Dieses bietet allen Mitarbeiter:innen und auch Dritten, wie z. B. Kund:innen und Lieferanten, die Möglichkeit, Compliance-Verstöße, z. B. Betrugsfälle, Diskriminierung, zu melden – auch anonym. Neben der gesetzlichen Pflicht zur Einhaltung der „EU-Hinweisgeber-Richtlinie“ seit 2021 sehen wir dies als wichtigen Aspekt, die Glaubwürdigkeit von L&R zu allen Stakeholdern zu verbessern und die Unternehmenskultur zu stärken. Die lokalen „Compliance Officers“ überprüfen die Einhaltung und bearbeiten die Meldungen anhand eines transparenten und strukturierten Prozesses.

Die ganzheitliche Steuerung des Hinweisgebersystems sowie grundsätzlich die Einhaltung der Regularien werden durch den „Corporate Compliance Officer“ geprüft. Dieser berichtet der Geschäftsführung auch regelmäßig über die Compliance-Aktivitäten, mögliche Risiken und Verstöße.

Zur Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen haben wir im Jahr 2023 eine neue Maßnahme ins Leben gerufen: Am 24. Oktober 2023 hat ein Umfrageprozess begonnen, in dem allen 37 Landesgesellschaften bzw. Tochtergesellschaften 21 Fragen bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen gestellt wurden. Jede Gesellschaft trägt ein, wie viele Verstöße gegen Menschenrechte und Arbeitsbedingungen am Standort passiert sind, wie die Verstöße vom verantwortlichen „Compliance Officer“ ermittelt wurden und welche Maßnahmen als Lösung durchgeführt wurden. Lediglich an einem Standort gab es einen Fall von Diskriminierung im täglichen Arbeitsumfeld aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Der Fall wurde von den lokalen zuständigen „Compliance Officers“ umgehend untersucht. Die Person, die die diskriminierende Aussage gemacht hatte, hat als Konsequenz das Unternehmen verlassen. Außer diesem Fall liegen den L&R Landesgesellschaften bzw. Tochtergesellschaften keine Verstöße gegen Menschenrechte und Arbeitsbedingungen vor.

5.4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Eines unserer wesentlichen Themen heute und in der Zukunft ist es, die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter:innen von L&R zu schützen. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter:innen möglichst lange physisch und psychisch gesund sind, damit sie ihrem Privat- und Berufsleben nachgehen können. Für unsere Standorte in Deutschland haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement installiert und fördern dies systematisch. Die Förderung einer guten Work-Life-Balance für unsere Mitarbeiter:innen steht hierbei besonders im Fokus. Geplant ist, dass wir dies auch für unsere anderen Standorte umsetzen.

Daher haben wir uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele gesetzt, die mit verschiedenen Maßnahmen realisiert werden:

Ziel 2030	Maßnahmen	Stand L&R 2023
100 Prozent unserer Mitarbeiter:innen haben Zugang zur Krankenversicherung	■ Evaluierung, welche Länder keine gesetzliche Krankenversicherung haben ■ Überprüfung von Krankenversicherungen in Ländern, wo kein gesetzlicher Schutz gegeben ist	Evaluierung, ob und wie viele L&R Mitarbeiter:innen vom jeweiligen Standort den Zugang zu einer öffentlichen bzw. privaten Krankenversicherung oder zu einem ähnlichen Vorsorgesystem haben, wurde umgesetzt. Ergebnis: Alle L&R Mitarbeiter:innen haben bereits jetzt einen Zugang zu einem oben genannten System, daher gilt das Ziel als erreicht.
100 Prozent der Mitarbeiter:innen haben Zugang zu Informationen für ein gesundes Leben (Fitness, Ernährung, Suchtprävention)	■ Überprüfung, welche Standorte Fitnesslösungen, Kantine, Essenszuschüsse und ärztliche Versorgung (Impfungen) anbieten ■ Überprüfung, welche Leistungen der jeweilige Standort bzw. das jeweilige Land benötigt ■ Prüfung von möglichen Zusatzangeboten ■ Prüfung von Evaluierungsmethoden zur physischen und psychischen Gesundheit sowie von entsprechenden Angeboten	■ Überprüfung der Angebote an den Standorten wurde durchgeführt; die Angebote sind bei den L&R Standorten nicht einheitlich, sondern je nach Bedarf unterschiedlich ■ 24 von 37 Standorten haben Zugang zu Informationen bzw. Angeboten für ein gesundes Leben; 12 von 37 haben dazu kein Angebot; 1 Standort hat keinen Bedarf ■ Folgende Überprüfungen werden 2024/2025 durchgeführt: Welche Leistungen benötigt der jeweilige Standort bzw. das jeweilige Land? Prüfung von möglichen Zusatzangeboten; Prüfung von Evaluierungsmethoden zur physischen und psychischen Gesundheit.
Reduzierung der Arbeitsunfälle an unseren Standorten um 30 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019	■ Ausbau des SHE-Trainings (Safety, Health and Environment) ■ Schulungen für Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer:innen und Betriebssanitäter:innen ■ Regelmäßige Evaluierungen zur psychischen Belastung an ausgewählten Standorten ■ Regelmäßige Evaluierung der Standorte mit erhöhten Arbeitsunfällen ■ Einführung eines SHE-Committee ■ Wöchentliche Sicherheitsbegehungen ■ Job-Safety-Analyse	Auf Anraten der Bewertungsplattform EcoVadis haben wir den KPI von „Anzahl der Unfälle“ auf „Schweregrad der Unfälle“ geändert. Daher gibt es keine Vergleichszahlen.

Zugang zu Krankenversicherungsleistungen

Da wir weltweit agieren, ist ein Zugang zu Krankenversicherungsleistungen nicht gleichermaßen für alle Mitarbeiter:innen geregelt. Wir arbeiten seit Jahren daran, Krankenversicherungsleistungen an allen Standorten anzubieten. In Europa ist dies für alle Mitarbeiter:innen möglich, für die weiteren Standorte wurde sich das Ziel gesetzt, bis 2030 überall Krankenversicherungsleistungen anzubieten. Schon heute, im Jahr 2024, können wir stolz verkünden, dass wir dieses Ziel erreicht haben. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen inzwischen an all unseren Standorten die Möglichkeit einer Krankenversicherung an. Nun haben wir uns das Ziel gesetzt, die Nutzungsrate noch zu erhöhen. Denn obwohl bereits viele diese Möglichkeit nutzen, wollen wir hier noch Aufklärungsarbeit leisten, um die Wichtigkeit und Vorteile einer Krankenversicherung auch denjenigen Mitarbeiter:innen, die dem System noch skeptisch gegenüberstehen, zu vermitteln.

Gesundheit der Mitarbeiter:innen

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ist Teil unserer Verantwortung. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt dies folgendermaßen:

1. Förderung einer guten medizinischen Versorgung

An einigen Standorten gibt es Betriebsärzt:innen, die sich um die Gesundheit der Mitarbeiter:innen kümmern. An anderen Standorten bieten wir regelmäßige ärztliche Sprechstunden oder Kooperationen mit Apotheken an. Zudem werden kostenlose Impfungen oder auch Physiotherapie für Angestellte mit besonderen körperlichen Belastungen angeboten.

2. Förderung der Bewegung und Aktivität

Jeder Standort setzt hier seine Schwerpunkte – die Aktivitäten können ganz unterschiedliche Formen annehmen. Es werden Laufgruppen organisiert, die auch an Firmenläufen teilnehmen, oder andere Sportgruppen gebildet. Zudem werden Schulungen zu Rückengesundheit oder mentaler Fitness, wie Yoga, Meditation oder autogenes Training, angeboten. Es gibt standortabhängig auch die Möglichkeit eines Zuschusses zum Fitnessstudioabonnement oder zum Fahrradleasing. An einigen Standorten betreiben die Kolleg:innen zusammen Teamsportarten oder treffen sich in der Mittagspause zu Spaziergängen. Solche Initiativen werden von L&R, unter anderem im Rahmen der Mitarbeiterkampagne „WE are L&R“, umfassend unterstützt.

3. Förderung der gesunden Ernährung unserer Mitarbeiter:innen

Wir sind davon überzeugt, dass eine gesunde Ernährung zum Wohlbefinden und zur Erhaltung der Gesundheit beiträgt. In den firmeneigenen Kantinen oder Büroküchen werden an verschiedenen Standorten gesunde Mahlzeiten und Snacks angeboten. Des Weiteren veranstalten wir regelmäßig Aktionen und Informationsveranstaltungen zur gesunden Lebensweise an einzelnen Standorten.

5.4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Damit alle Mitarbeiter:innen Zugang zu diesen Informationen haben, geben wir regelmäßig in unserem Intranet, über Newsletter oder Plakataushang Tipps zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit und für eine gesunde Ernährung. Zusätzlich gibt es an einigen Standorten in den Foyers Screens, über die diese Informationen ergänzend kommuniziert werden.

4. Förderung der mentalen Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen

Genauso wie es Initiativen zur körperlichen Gesundheit der Mitarbeiter:innen braucht, liegt uns auch das mentale Wohl unserer Belegschaft am Herzen. Daher bieten wir bei L&R Deutschland seit 2023 ein niederschwelliges und anonymes Unterstützungsprogramm für unsere Mitarbeiter:innen und deren Familienangehörige an. Mit diesem Programm bieten wir akute emotionale Unterstützung mittels telefonischer oder persönlicher Beratungsgespräche, aber auch ein achtsamkeitsbasiertes Stressreduktionsprogramm oder Life Coaching in Form von sechs Sitzungen sowie sogenannte Work-Life-Dienste, die in verschiedenen Bereichen beratend unterstützen.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein wesentliches Thema für L&R. An allen Standorten und in allen Fachbereichen werden regelmäßig Erst- und Wiederholungsschulungen sowie Schulungen für Sicherheitsbeauftragte angeboten. Des Weiteren werden regelmäßig Schulungen für Ersthelfer:innen und Betriebssanitäter:innen durchgeführt. Alle Standorte sind mit Defibrillatoren ausgestattet, um im Ernstfall schnell Erste Hilfe zu gewährleisten.

SHE-Trainings (Safety, Health & Environment):

Allen Mitarbeiter:innen werden bei Eintritt und zum Teil auch jährlich über Schulungen Kenntnisse zum vorbeugenden Brandschutz, zu Verhaltensregeln im Ernstfall und zu Sicherheitsaspekten im Unternehmen vermittelt. Im Bereich Sicherheit dienen diese Schulungen dem betrieblichen Brandschutz und auch der Vermeidung von Arbeitsunfällen. Für den Bereich Gesundheit werden Erste-Hilfe-Kurse für Ersthelfer:innen angeboten und für den Bereich Umwelt externe Ausbildungen zur/zum Beauftragten Brandschutz und Gefahrgut.

Selbstverständlich halten wir alle gesetzlichen Vorschriften ein und führen regelmäßig Kontrollen am Arbeitsplatz durch, um die Sicherheit zu gewährleisten. Dazu nutzen wir unter anderem Evaluierungen zur psychischen Belastung an Arbeitsplätzen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen durch Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz bestmöglich zu gewährleisten. Die Unfallquoten liegen uns für unsere Produktionsstandorte vor. Wir vergleichen sie mit dem Jahr, das wir für unsere Nachhaltigkeitsziele als Basisjahr definiert haben, dem Jahr 2019. Wir konnten die Anzahl der Unfälle noch nicht senken, arbeiten hier aber weiterhin an Maßnahmen, um dieses Ziel noch bis 2030 zu erreichen.

Jahr	Gesamtzahl Unfälle	Durchschnitt Unfälle/Monat	Durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende	1.000-Mann-Quote
2019	36	3,0	2.517,1	1,2
2023	49	4,1	2.545,7	1,6
Ziel	-30 Prozent	≤ 2,1		0,84

Bei einer unserer Tochtergesellschaften war die Unfallquote besonders hoch. Daher setzen wir besonders dort spezielle Maßnahmen ein, um die Unfallraten zu senken:

■ **Grundsatzerklärung:**

Förderung einer Kultur der „Sicherheit an erster Stelle“ durch die Befähigung aller Mitarbeiter:innen, Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit zu übernehmen und allen Mitarbeiter:innen die erforderlichen Informationen, Anweisungen und Schulungen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt zur Verfügung zu stellen, damit sie die mit ihren Tätigkeiten verbundenen Risiken verstehen und verringern können.

■ **Gemba:**

Wöchentliche Sicherheitsrundgänge des Führungsteams, um zu beobachten, zuzuhören, zu lernen und zu helfen, indem wir uns mit den Mitarbeiter:innen austauschen und besser verstehen, was funktioniert und was nicht.

■ **Erstellung eines Sicherheits- und Wellness-Plans:**

Identifizierung und Beseitigung von Gefahren durch regelmäßige „Arbeitsplatzsicherheitsanalysen“, Risikobewertungen von Bereichen und Aufgaben sowie SOP-Überprüfungen; Überprüfung neuer oder geänderter Prozesse; Überprüfung der Risikobewertungen – kontinuierliche Verbesserung der Prozesse.

■ **HSE-Ausschuss:**

Mitglieder aus allen Bereichen des Unternehmens, einschließlich der Produktion, die als Botschafter:innen und Einflussnehmer:innen in Sachen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt fungieren.

■ **Schulung – Gefahrenwahrnehmung:**

Korrekte und sichere Verwendung von Ausrüstung, korrekte Verwendung von PSA/RPE, manuelle Handhabung, Notfallverfahren und -maßnahmen, Toolbox-Talks zu „heißen Themen“ usw.

■ **Housekeeping:**

Motto „Ein Platz für alles und alles an seinem Platz“; Förderung eines sauberen und aufgeräumten Arbeitsbereichs.

■ **Meldung von Beinaheunfällen:**

Meldung und schnelle Reaktion auf unsichere Handlungen/Verhaltensweisen/Bedingungen, bevor sie zu einem Unfall führen.

■ **Überwachung:**

Sicherheitsprüfungen und -übungen, um zu testen, wie gut die Verfahren verstanden werden und wie gut sie sind; Überwachung der Gesundheit am Arbeitsplatz.

5.5. Weiterbildung und -entwicklung

„Das Mittelrhein-Modell ist für alle eine Win-win-Situation: Durch die Kombination von Ausbildung und Studium gewinnen wir junge Mitarbeiter:innen, die ihr erworbenes theoretisches Wissen schon während der Ausbildung in den betrieblichen Abläufen erleben und einsetzen können. Diese Verbindung von praxisorientierter Ausbildung, theoretischen Kenntnissen und fundiertem, firmenspezifischem Wissen ist die ideale Basis für eine langfristige, erfolgreiche Zusammenarbeit.“

Nadine Zimmermann,
Ausbildungsleiterin
bei L&R Deutschland

Ein großer Fokus von L&R als Arbeitgeber liegt auf der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen. Aus diesem Grund wurde bereits 2012 die L&R Academy, eine eigene, konzernweite Ausbildungsplattform, gegründet.

L&R bietet allen Mitarbeiter:innen weltweit vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, teils in der hauseigenen Trainingsinstitution L&R Academy. Wir sind überzeugt: Qualifizierte Mitarbeiter:innen sind ein wertvolles Asset und spielen eine entscheidende Rolle für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Ausbildung und Studium

Auszubildenden und Student:innen bieten wir vielfältige Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in einem internationalen Unternehmen. Denn wir wissen: Die Zukunft wird von der jungen Generation mitgestaltet.

Wir bieten bei L&R zahlreiche Ausbildungen in verschiedenen Fachrichtungen an. Neben dem klassischen Ausbildungsprogramm geben wir unseren Auszubildenden zusätzliche Möglichkeiten, um den Start ins Arbeitsleben optimal zu gestalten. Dies sind bei L&R Deutschland Einführungsseminare, EDV-Trainings und berufsschulbegleitender Werksunterricht.

Auch Student:innen bieten wir an, die Zukunft von Medizinprodukten erfolgreich mitzugestalten und das erlernte Wissen in die unternehmerische Praxis umzusetzen. Sei es als Praktikant:in, Diplomand:in oder Student:in – wir bieten vielfältige Möglichkeiten, vom ersten Praktikum bis zum berufsbegleitenden Studium.

An unseren Standorten Neuwied und Rengsdorf, Deutschland, bieten wir mit dem Mittelrhein-Modell ein sehr begehrtes Ausbildungskonzept an: Es kombiniert eine Ausbildung im Unternehmen mit einem begleitenden Studium.

Qualifizierte Mitarbeiter:innen sind die Voraussetzung für den Erfolg

Wir setzen auf gezielte Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen anhand ihrer persönlichen Eigenschaften, Stärken und Potenziale. In unserer hauseigenen Weiterbildungsinstitution L&R Academy bieten wir mehr als 100 verschiedene Schulungen, Workshops und Trainings. Zielgruppe sind unsere eigenen Mitarbeiter:innen, aber auch Kund:innen und Partner:innen.

Neben der Weiterentwicklung von fachlichen und persönlichen Skills umfasst die L&R Academy auch Produkt-, Gesundheits- und Verkaufsschulungen.

Unterschieden wird zwischen Basis-Modulen, Fortgeschrittenen-Modulen und funktionsbezogenen Weiterbildungen (Projektmanagement, IT-Training, Energiemanagement). Unsere Führungskräfte haben die Möglichkeit, regelmäßig an verschiedenen Führungskräfteausbildungen und -trainings teilzunehmen.

Verschiedenste Sprachkurse und damit der Erwerb von Sprachkenntnissen helfen zudem, die Barrieren zwischen den einzelnen Ländern abzubauen und auch länderübergreifend ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu entwickeln.

Die unterschiedlichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden als E-Learning über unser Learning Management System (LMS) L&R Engage, als digitale Schulung und vor Ort angeboten. Über das LMS werden E-Learning-Angebote in Form von E-Kursen und Webinaren zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, unseren Mitarbeiter:innen mit der User-orientierten Plattform verschiedenste Methoden und Medien im Bereich „Blended Learning“ anzubieten.

Um neuen Mitarbeiter:innen den Einstieg zu erleichtern, bieten wir spezielle Einarbeitungskonzepte. Alle neuen Mitarbeiter:innen erhalten persönliche Mentor:innen und auf ihre Funktionen zugeschnittene personalisierte Einweisungen. Im Jahr 2023 haben wir zudem ein neues Onboarding-Rahmenprogramm ausgerollt, das sich insbesondere an die L&R Verkaufsorganisationen richtet und zusätzlich noch individuell angepasst werden kann. Somit können zentrale Lernelemente, die für alle L&R Kolleg:innen auf der ganzen Welt relevant sind, mit lokalen oder berufsspezifischen Anforderungen kombiniert werden, um eine optimal abgestimmte Einarbeitung zu gewährleisten. Die Inhalte werden in englischer Sprache angeboten und stellen eine Kombination aus E-Learning-Modulen, Face-to-Face-Trainings und Online-Webinaren dar.



5.6. Mitarbeiter:innenbindung

Seit Langem pflegen wir einen offenen und stetigen Dialog mit unseren Mitarbeiter:innen. Für die Weiterentwicklung von L&R sind deren Meinung und deren Bedürfnisse wichtig. Daher beziehen wir unsere Mitarbeiter:innen mit ihrem Wissen und ihren Meinungen regelmäßig bei wichtigen Themen mit ein, inklusive der Weiterentwicklung unserer Produkte – sei es durch Befragungen, Veranstaltungen, Workshops oder bei Aktivitäten der L&R Mitarbeiterkampagne „WE are L&R“.

Nachhaltigkeit ist ein Gemeinschaftswerk

Auch bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es uns wichtig, die Mitarbeiter:innen aktiv einzubinden, um die Nachhaltigkeitsreise gemeinsam zu gestalten. Dies wird von den Mitarbeiter:innen sehr gut angenommen. Im Rahmen der Stakeholderbefragung sind zahlreiche Vorschläge von Mitarbeiter:innen eingegangen, die in das Nachhaltigkeitsmanagement einfließen.

Unsere Mitarbeiter:innen informieren wir regelmäßig zum Thema Nachhaltigkeit bei L&R, unter anderem mit einem eigenen Booklet über unsere Fokus-SDGs sowie die Nachhaltigkeitsziele 2030 oder auch in unserem Mitarbeitermagazin L&R Inside. Zusätzlich kommunizieren wir regelmäßig Möglichkeiten, die es für jede Einzelne und jeden Einzelnen gibt, um zur Nachhaltigkeit beizutragen. Dies sind z. B. Hinweise zur Einsparung von Energie oder Wasser, die ressourcenschonende Nutzung von IT, die Auswirkungen einer Reduktion des Fleischkonsums oder auch die Bedeutung regionaler und saisonaler Ernährung.

Für neue Mitarbeiter:innen veranstalten wir Welcome Days, an denen ihnen alles Wichtige zu ihrem neuen Arbeitsumfeld mitgegeben wird und sie die Möglichkeit haben, das Unternehmen und ihr Team kennenzulernen. In diesem Rahmen geben wir auch Informationen zur Nachhaltigkeit bei L&R weiter. Damit wollen wir sicherstellen, dass wir alle Mitarbeiter:innen von Anfang an für dieses wichtige Thema mit an Bord haben.

Zweimal jährlich findet außerdem unternehmensweit das sogenannte International Sustainability Meeting statt. Hier stellen alle Standorte vor, wie sie in den vergangenen Monaten zur Nachhaltigkeit beigetragen haben und wie ihr Status quo hinsichtlich der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsziele ist. Dieses Meeting dient dem regelmäßigen Wissensaustausch zwischen den Standorten, schafft Awareness für Nachhaltigkeit bei den Mitarbeiter:innen und es entstehen dabei immer wieder wirksame Kooperationen unter den Abteilungen und Standorten.

Es ist uns ein Anliegen, dass unsere Mitarbeiter:innen umfassendes Wissen rund um Menschenrechtsthemen haben. Dazu haben wir im Jahr 2023 auch eine Online-Schulung zum Thema Menschenrechte und Arbeitsbedingungen auf Deutsch und Englisch erstellt, die alle Mitarbeiter:innen nun in Eigenverantwortung und freiwillig absolvieren können. Damit wollen wir zum einen sicherstellen, dass jede:r im Unternehmen weiß, dass bei L&R kein Platz für Diskriminierungen, Intoleranz und Ungleichheiten ist. Zum anderen wollen wir unsere Mitarbeiter:innen auch dazu befähigen, im Fall von Verstößen gegen unseren Ethik-Kodex auch für ihre Rechte einzutreten. Demnächst wollen wir die Schulung auch auf Tschechisch und anschließend in weiteren Sprachen anbieten.

Wir wollen uns auf diesen Maßnahmen aber nicht ausruhen und arbeiten weiter daran, den Dialog zur Nachhaltigkeit mit den Mitarbeiter:innen noch stärker zu forcieren.

5.7. Work-Life-Balance



Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und für die Arbeitgeberattraktivität ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Darum arbeiten wir an einer Vielzahl von Maßnahmen, um dies zu ermöglichen.

Arbeitszeitgestaltung

Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Transparenz und Zuverlässigkeit beruht. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen abhängig vom Aufgaben- und Verantwortungsbereich die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten entsprechend ihrer persönlichen Situation flexibel zu gestalten.

Unser Leitmotiv ist: Planbarkeit plus Flexibilität. Dies ermöglichen wir durch Unterstützung bei der Reduzierung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen, Homeoffice-Vereinbarungen in Abstimmung mit den Vorgesetzten oder eine freie Zeiteinteilung im Außendienst.

Neben den flexiblen Arbeitszeitmodellen bieten wir für Familien verschiedene Möglichkeiten im Rahmen der Elternzeit oder auch bei der Pflege von Angehörigen. Wir fördern eine individuelle Unterstützung von Müttern und Vätern: beim Wiedereinstieg in den Beruf, durch Homeoffice-Vereinbarungen in Abstimmung mit den Vorgesetzten oder durch Kinderbetreuungsangebote während der Sommerferien, wie beispielsweise an unseren Standorten in Deutschland, Österreich und Tschechien.

Wir wollen auch die Teilzeitmöglichkeit für Führungskräfte forcieren, um allen Mitarbeiter:innen – inklusive Müttern und Vätern – gleiche Karrierechancen zu bieten und die Diversität in der Führungsebene zu erhöhen. Wir bieten diese Möglichkeit aktuell nicht grundsätzlich an, da dies nicht in jedem Fall möglich ist. Wir evaluieren aber auch bei Führungspositionen aktiv die Möglichkeiten von Teilzeitarbeit oder geteilten Führungspositionen und bieten diese bei Bedarf an.

Für viele Mitarbeiter:innen ist es nicht leicht, bei flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten eine gesunde Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten. L&R will hier unterstützen und bietet dazu online und vor Ort unterschiedlichen Input: Die L&R Academy bietet unter anderem den Workshop „Resilienz“ in Wien und Rengsdorf an. Im Intranet von L&R werden Workshops zu Gesundheitsthemen angeboten, aber auch Tipps für den Alltag, sei es zu Ernährung, Erziehung oder Bewegung. Wie bereits im Abschnitt 5.4. erwähnt, werden an den Standorten Laufgruppen organisiert, Beach-Volleyball-Turniere abgehalten oder Spaziergänge im Park während der Pausen gemacht. Mit diesen Angeboten können unsere Mitarbeiter:innen ihre Work-Life-Balance aktiv fördern.

5.8. Unternehmensethik

Wir stellen hohe ethische Ansprüche an uns selbst im Umgang mit unseren Kund:innen und Partner:innen; die Einhaltung von Compliance-Vorschriften und das Einstehen für loyale und nachhaltige Denk- und Arbeitsprozesse zeugen davon. Als internationales Unternehmen ist die Einhaltung der rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Ländern elementarer Bestandteil unseres wirtschaftlichen Handelns.

Unsere Verhaltenskodizes (Code of Conduct für Mitarbeiter:innen und Code of Conduct für Lieferanten) bilden die Grundlage aller geschäftlichen Handlungen in der L&R Gruppe. Unser Management-Team lebt dies vor, zusätzlich wird die Einhaltung durch das Compliance-Management geprüft. Inhalte dieser Kodizes, die wir im Jahr 2023 auch überarbeitet und erweitert haben, sind unter anderem

- das Eintreten für einen freien und fairen Wettbewerb,
- die Ablehnung jeglicher Form von Korruption und Bestechung,
- der Datenschutz, die Geheimhaltung, die Sicherstellung von Qualität,
- das Ablehnen von Diskriminierungen jeder Art und das Eintreten für Diversität und Gleichbehandlung,
- die Achtung und Einhaltung von Menschenrechten,
- das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Sklaverei,
- konzernweite Regelungen zur Entlohnung und Arbeitszeit,
- die Freiheit zur Vereinigung und Koalition,
- Regelungen zu Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Beauftragung von Sicherheitskräften sowie
- die Einhaltung aller Gesetze zum Schutz der Umwelt und der Achtung von Landrechten.

Die Einhaltung der ethischen Grundsätze fordern wir auch von unseren Geschäftspartner:innen und Lieferanten. Mit diesen vereinbaren wir einen Code of Conduct für Lieferanten und arbeiten nur mit denjenigen zusammen, die sich den gleichen Grundsätzen für ethische, sichere und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken verpflichten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen und Lieferanten, dass sie bei der Zusammenarbeit mit L&R alle anwendbaren internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen, vertraglichen Vereinbarungen und international anerkannten Standards und Übereinkommen kennen und einhalten sowie ihre Praktiken an den allgemein anerkannten Branchenstandards ausrichten. Dies schließt die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze ein. Zusätzlich erwarten wir von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie die gleichen Grundsätze in ihren eigenen Lieferketten umsetzen und fördern.

5.8. Unternehmensethik

Inhaltlich fassen die Verhaltenskodizes wichtige Standards für ethisches Handeln, gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz zusammen. Insbesondere berufen wir uns auf die Grundlagen der Vorschriften des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie auf internationale Übereinkommen, wie beispielsweise die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Neben den Kodizes haben wir auch eine spezielle Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie bei Lohmann & Rauscher veröffentlicht.

Des Weiteren erfüllen wir alle gesetzlichen Anforderungen für unseren Zugang zum weltweiten Gesundheitsmarkt: Dies sind die Einhaltung von MDR und MDSAP sowie der Normen ISO 9001 und 13485, die uns durch Audits bestätigt werden.

6 Umwelt- und Ressourcenschonung

Ziel 2030	Maßnahmen	Stand L&R 2023
Verringerung der Abfallquote um 30 Prozent im Vergleich zum Basisjahr (2019)	■ Konsequente Umsetzung der Kaizen- und Lean-Aktivitäten ■ Entwicklung und Einführung optimierter Produktionsprozesse	■ Betriebsbedingt mit Wiederanlaufen der Produktion nach Corona eine temporäre Steigerung ■ Weiterhin konsequente Beteiligung an den nationalen Entsorgungssystemen wie ARA, DSD und ECOCOM
Reduzierung des Wasserverbrauchs um 30 Prozent im Vergleich zum Basisjahr (2019)	■ Entwicklung optimierter Produktionsprozesse ■ Einsatz von neuen wassersparenden Produktionstechnologien	■ Reduktion des Wasserverbrauchs gegenüber dem Vorjahr um 26.135 m³ (-12,4 Prozent) ■ Reduktion des Wasserverbrauchs gegenüber 2019 bereits um -17 Prozent ■ Damit liegen wir sehr gut im Korridor der Zielerreichung 2030
Reduzierung der CO ₂ -Emissionen um mindestens 30 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 im Scope 1 und 2 (s. u.)	■ Aufbau von Photovoltaikanlagen gemäß des Rollout-Plans ■ Evaluierung Zukauf von CO₂-freiem Strom ■ Umsetzung von Energiesparprojekten speziell im Bereich der Lüftungs- und Beleuchtungstechnik	■ Reduktion des Gasverbrauches gegenüber dem Vorjahr um 12,2 Prozent ■ Der absolute Gasverbrauch konnte seit 2019 um 17 Prozent gesenkt werden. Damit liegen wir mit -30 Prozent bis 2030 sehr gut im Zielkorridor für unser SDG 13.
Erzeugung von mindestens 6 Mio. kWh/Jahr Strom aus Photovoltaikanlagen (ca. 20 Prozent Gesamtstromverbrauch)	Jährlicher Rollout von mindestens 2 Photovoltaikanlagen an unseren Konzernstandorten	■ In 2023 konnten eine Anlage in Xishui (CN) mit 1.000 kWp und eine Anlage im Lager Neuwied-Block (D) mit 165 kWp in Betrieb genommen werden ■ Im Jahr 2023 wurden bereits 2,1 Mio. kWh Strom erzeugt ■ Ende 2023 waren sieben Anlagen in Betrieb und haben seit 2020 bereits 4,8 Mio. kWh Strom erzeugt ■ Die Vorarbeiten für die Inbetriebnahme zweier Anlagen in Tschechien in 2024 wurden getätigt
Rollout-Zertifizierung nach Umweltzertifizierung EN ISO 14001 an ein bis zwei weiteren L&R Standorten pro Jahr	Für 2024 ist die Zertifizierung von Swisslastic in Wald geplant	Zertifizierung nach EN ISO 14001 erfolgreich absolviert für die Konzerngesellschaften LRD (Deutschland), LRA (Österreich), RCP (Österreich), LRCH (Schweiz), LRI (Italien), LRF (Frankreich), LRMPF (Frankreich), LRS (Schweden), LRCZ (Tschechien), LRB (Belgien), LRPL (Polen), LRHCN (China), LRUK (UK), VEBR (Brasilien) und LRHR (Kroatien)
Zertifizierung nach EN ISO 50001 (Energiemanagement-Norm)	Jährliche Rezertifizierung der bisherigen Standorte	Rezertifizierung nach EN ISO 50001 an den Standorten in Deutschland, Österreich, Tschechien und China in 2023 erfolgreich

Der achtsame und schonende Umgang mit unserer Umwelt und den Ressourcen ist ein wichtiger Punkt in unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Wir wollen die Belastungen, die wir durch unsere Geschäftstätigkeit auf unsere Umwelt haben, verringern und haben dies fest in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Unser ökologisches, nachhaltiges Handeln betrifft zum einen unsere Standorte und die Gebäude und zum anderen unser Kerngeschäft. Bisher haben wir uns in unseren Nachhaltigkeitsberichten und insbesondere in den Zielen, Messungen und Maßnahmen lediglich auf unsere drei Kernländer Deutschland, Österreich und Tschechien bezogen. Dort fällt ungefähr 75 Prozent unseres unternehmensweiten CO₂-Verbrauchs an. Wir haben für diese Standorte deshalb explizit ein Transformationskonzept mit zusätzlichen Zielen erarbeitet, das nun schrittweise umgesetzt wird. Darüber hinaus wollen wir mit diesem Bericht einen Schritt weiter gehen und auch Ziele hinsichtlich Umwelt- und Ressourcenschonung für unser gesamtes Unternehmen verfolgen.

6.1. Corporate Carbon Footprint

Wir wollen mit Maßnahmen an unseren Standorten einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen leisten. Dazu wollen wir unsere Treibhausgasemissionen reduzieren. Das Übereinkommen von Paris gibt einen globalen Rahmen zur Bekämpfung des Klimawandels vor: Bis 2050 soll Europa klimaneutral sein und die Erderwärmung deutlich unter 2 °C gehalten werden; der Temperaturanstieg soll durch weitere Maßnahmen auf 1,5 °C begrenzt werden. Das von Deutschland vorgegebene Ziel, mit 2045 klimaneutral zu sein, werden wir Dank unserer Pläne entsprechend erreichen.

Im Berichtsjahr haben wir uns daran orientiert und das Ziel gesetzt, unsere CO₂-Emissionen im gesamten Unternehmen von 2019 bis 2030 um 30 Prozent zu reduzieren. Dies bezieht sich auf den Scope 1, der die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen abdeckt, und auf den Scope 2, der die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom, Dampf, Wärme und Kühlung umfasst.

Seit 2018 haben wir den CO₂-Verbrauch für die größten Produktionsstandorte des L&R Konzerns übergreifend berechnet. Im Jahr 2023 haben wir nun erstmals eine CO₂-Bilanz in den Scopes 1 und 2 für unser gesamtes Unternehmen erstellt und gehen damit einen bedeutenden Schritt in Richtung einer ganzheitlichen Klimastrategie. Damit wird das Jahr 2023 das neue Basisjahr; Vergleiche mit den vorherigen Bilanzen sind nicht möglich. Die Berechnungen beziehen sich auf die wesentlichen Standorte, die erhebbar sind (diejenigen Vertriebsstandorte, für die Energiekosten nicht separat zur Verfügung stehen, wurden nicht inkludiert). Wir arbeiten daran, diese Lücken zu schließen, indem wir die Datenerfassungsmethoden verbessern und ihre Berichterstattungsgrenzen erweitern.

Die Berechnung von Scope 1 und 2 erfolgt nach dem Umweltbundesamt-Standard (Bundesministerium für Energie und Umwelt) und berücksichtigt den Gas-, Strom- und Treibstoffverbrauch. Die Emissionsfaktoren richten sich nach der Emissionsberichterstattungsverordnung EBeV 2030. Zur Berechnung wurden die von der britischen Regierung veröffentlichten GHG(Greenhouse-Gas)- und BEIS-Umrechnungsfaktoren (Business, Energy and Industrial Strategy) verwendet.

CO₂-Emissionen

Die Verringerung der klimaschädlichen Emissionen wollen wir vor allem durch folgende Maßnahmen erreichen:

- Investitionen in nachhaltigere Prozesse (z. B. Wärmerückgewinnungssysteme)
- Investitionen in Heizsysteme auf Basis von Wärmepumpen
- Senkung des Energieverbrauchs (z. B. LED-Beleuchtung, Wärmedämmung)
- Energieerzeugung durch Ausweitung des Einsatzes von Photovoltaikanlagen

Grundsätzlich gilt: Wir wollen unsere CO₂-Bilanz durch Reduktionsmaßnahmen erreichen und lediglich nicht veränderbare CO₂-Emissionen durch Kompensationsmaßnahmen ausgleichen.

Um dies zu erreichen, werden für einen effizienten Energieeinsatz an allen Standorten Energiemanagement-Programme verwendet und es wird ein Monitoring durchgeführt. Wir erfassen und bewerten regelmäßig den Energieverbrauch und -einsatz unserer Unternehmensstandorte und leiten Verbesserungsmaßnahmen ab. Neben einem konzernweiten Energiebeauftragten haben wir in allen Ländern Energiemanagement-Teams gebildet, die die Energieziele forcieren.

Unsere Standorte in Deutschland, Österreich, China und Tschechien sind seit 2014 nach der EN ISO 50001 (Energiemanagement-Norm) zertifiziert, Rauscher Consumer Products GmbH ist FSC-zertifiziert und 14 Standorte sind außerdem nach EN ISO 14001 zertifiziert mit Planung des Rollouts von bis zu zwei weiteren Standorten pro Jahr.

Die Gesamtemissionen aus Scope 1 und Scope 2 aus dem Jahr 2023 bei L&R belaufen sich auf rund 28.061 Tonnen CO₂e. Der Corporate Carbon Footprint für den gesamten L&R Konzern schlüsselt sich wie folgt auf:

Scope	Tonnen CO ₂ e
Scope 1	13.615
Scope 2	14.446
Gesamt	28.061

6.1. Corporate Carbon Footprint

Emissionen aus Scope 1 im Detail

Die Emissionen aus Scope 1 belaufen sich auf insgesamt rund 13.615 Tonnen CO₂e. In die Berechnung eingeflossen sind die direkten Energieverbräuche an den Standorten sowie die Emissionen aus unserem Fuhrpark.

Der stationäre Energieverbrauch an den Standorten schlüsselt sich folgendermaßen auf:

Energieart	Tonnen CO ₂ e
Erdgas	10.162
LPG (Liquified Petroleum Gas)	3
Ethylenoxid	142
Heizöl	116
Kohle	6
Gesamt	10.429

Die Energieverbräuche aus dem Fuhrpark setzen sich wie folgt zusammen:

Energieart	Tonnen CO ₂ e
Benzin	351
Diesel	2.817
Strom für E-Autos	18
Gesamt	3.186

Emissionen aus Scope 2 im Detail

In Scope 2 wurden bei L&R im Jahr 2023 rund 14.446 Tonnen CO₂e ausgestoßen. Dies sind Emissionen aus eingekauftem Strom sowie der Eigenverbrauch der PV-Anlagen. Im Detail waren die Stromverbräuche (kWh) wie folgt:

Stromquelle	kWh
Eigenverbrauch aus PV-Anlagen	1.692.459
Verbrauch aus dem Netz	31.106.782
Gesamt	32.799.241

Durch unsere eigenen PV-Anlagen konnten wir im Jahr 2023 2.134.216 kWh Strom selbst erzeugen. Unser Ziel bis 2030 ist es, 6 Mio. kWh jährlich zu erzeugen.

6.2. Ressourcenverbrauch

Seit 2019 ermittelt und überprüft L&R an seinen großen Produktionsstandorten (Deutschland, Österreich, Tschechien, Frankreich, China, Mexiko, Niederlande, Brasilien) jährlich den Verbrauch von Energie, Gas, Wasser und Abfallmengen. Seit 2021 fließen hier auch die Werte aus unserem Standort in den USA mit ein.

Stationärer Gasverbrauch

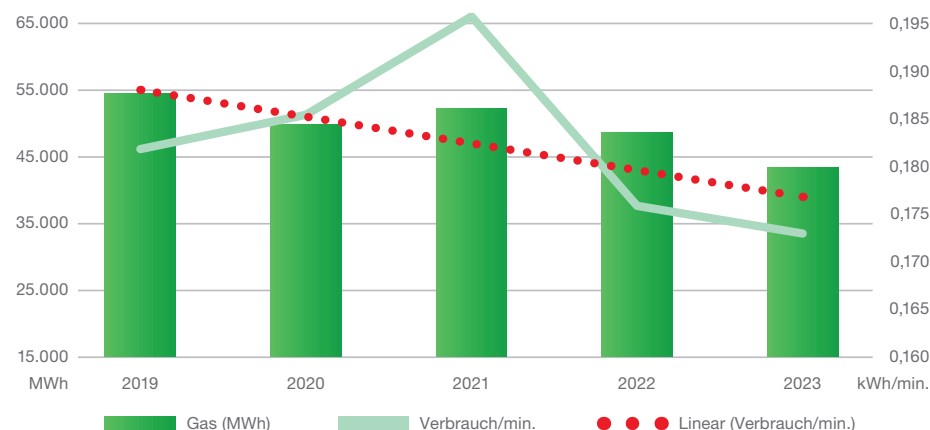
Dieses Kapitel fasst die Ergebnisse der Luftverschmutzung von L&R für das Jahr 2023 zusammen. L&R verpflichtet sich, Emissionen kontinuierlich zu überwachen und zu reduzieren, um seine Umweltziele zu erreichen und die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Wir zielen darauf ab, die Luftverschmutzung zu reduzieren und alle relevanten Umweltgesetze strikt einzuhalten. In SDG 13 der Unternehmensstrategie SUCCESS+2030 hat sich L&R verpflichtet, den Verbrauch und damit die Luftverschmutzung bis 2030 um 30 Prozent im Vergleich zu 2019 zu reduzieren.

Die Einhaltung der Energiemanagement-Norm EN ISO 50001 ist uns dabei wichtig. Die EN ISO 50001 ist ein systematischer Ansatz, den wir nutzen, um unseren Energieverbrauch in den Bereichen Heiz- und Kühlenergie, Druckluft, Lüftung, Produktionsanlagen und Beleuchtung kontinuierlich zu verbessern. Priorisiertes Ziel ist es immer, die CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Der gesamte Erdgasverbrauch von L&R belief sich im Jahr 2023 auf 49.190 MWh/a, das sind 12,2 Prozent weniger als im Jahr 2022. Alle Standorte werden nach einer internen Arbeitsanweisung betrachtet und protokolliert. Der Umfang der Bewirtschaftung bezieht sich auf diejenigen Standorte, die zusammen etwa 90 Prozent des jährlichen Erdgasverbrauchs ausmachen.

Der absolute Gasverbrauch konnte seit 2019 um 17 Prozent gesenkt werden. Damit liegen wir mit –30 Prozent bis 2030 sehr gut im Zielkorridor.

Gasverbrauch der Produktionsstandorte



Zugute kamen uns bei der Senkung der Energieverbräuche in den letzten Jahren die milden Winter. Durch den Krieg in der Ukraine wurde zudem nochmal mehr darauf geachtet, möglichst ressourcenschonend zu wirtschaften, um einerseits Kosten einzudämmen und andererseits zur Vermeidung einer großen Energiekrise beizutragen. Wir haben außerdem Einsparungs- und Optimierungsprojekte hinsichtlich LED-Beleuchtung, Wärmedämmung, Temperatursenkung etc. umgesetzt, die Wirkung gezeigt haben.

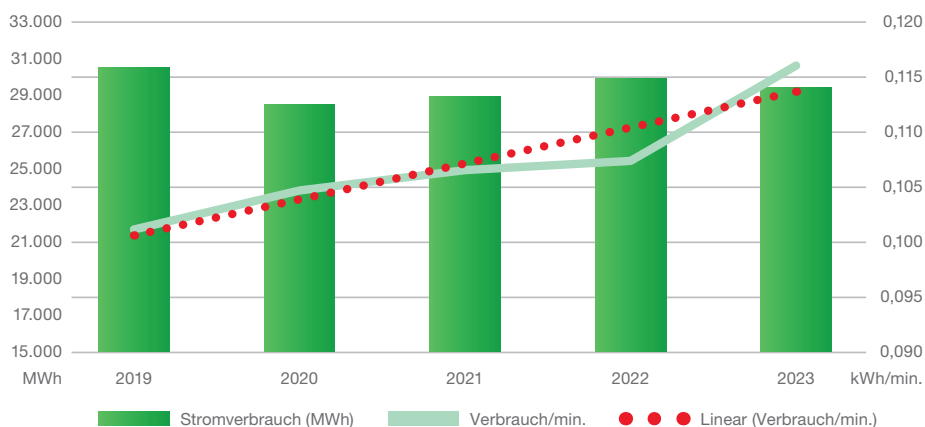
Wir verwenden modernste Brennertechnologie, sogenannte Low-NOx-Brenner. Diese wurden in den letzten drei Jahren gemäß den nationalen Gesetzen an jedem Standort, der mehr als 1 MW verbraucht, investiert. Im Rahmen der ISO-14001-Schulungsprogramme werden alle Mitarbeiter:innen geschult und dafür sensibilisiert, dass die Raumheizung, die einen großen Teil des Gasverbrauchs ausmacht, eine schützenswerte Ressource ist. Die Schulungen werden jährlich wiederholt.

Die Grenzwerte für CO und NOx werden regelmäßig gemessen und protokolliert. Die gesetzlichen Grenzwerte werden eingehalten und teilweise deutlich unterschritten.

Stationärer Stromverbrauch

Der Stromverbrauch ist etwas angestiegen. Zwischen 2022 und 2023 sind es 6 Prozent mehr. Im langfristigen Vergleich mit dem Basisjahr 2019 sieht man, dass es nach einer kurzzeitigen Senkung wieder zu einer leichten Steigerung kam. Verglichen mit 2019 stieg der Verbrauch um 6 Prozent an. Teilweise haben wir hier wenig Einwirkungsmöglichkeiten, denn so ist beispielsweise bei den Lüftungsanlagen der Stromverbrauch immer hoch, unabhängig von der Auslastung.

Stromverbrauch der Produktionsstandorte



6.2. Ressourcenverbrauch

L&R setzt sich für die nachhaltige Nutzung von Photovoltaik ein. Die Politik zielt darauf ab, den Stromzukauf zu reduzieren und die eigene Stromerzeugung auszubauen. In SDG 7 der Unternehmensstrategie SUCCESS+2030 hat sich L&R verpflichtet, den Ausbau von Photovoltaik zu forcieren. Bis 2030 sollen 6 Mio. kWh erneuerbarer Strom jährlich erzeugt werden. Dies bedeutet, dass wir 20.000 Solarpaneele an unseren Standorten installieren möchten.

Ende 2023 waren bereits sieben Anlagen in Betrieb und haben seit 2020 4,8 Mio. kWh Strom erzeugt. Weltweit sind bereits vier weitere Photovoltaikanlagen für das Jahr 2024 geplant. Folgende Neuinstallationen haben wir in den Jahren 2022 und 2023 vorgenommen: jeweils eine Anlage in Schönau (Österreich) und eine in Xishui (China) sowie zwei Anlagen in Neuwied. In 2023 wurden auch bereits die Projekte für die beiden tschechischen Standorte Slavkov (430 MWh) und Nová Paka (340 MWh) sowie für eine Erweiterung der Anlage Schönau Lager (290 MWh) geplant, das Material wurde bestellt und geliefert. Die Inbetriebnahme ist für 2024 geplant. Für die nahe Zukunft sind Anlagen am Lagerstandort Polen und einem weiteren Produktionsstandort geplant. An den Standorten Slavkov und Schönau sind Ergänzungen in Planung.

In der folgenden Tabelle finden Sie alle 2023 bestehenden Anlagen gesammelt mit den jeweiligen Daten zur Stromerzeugung:

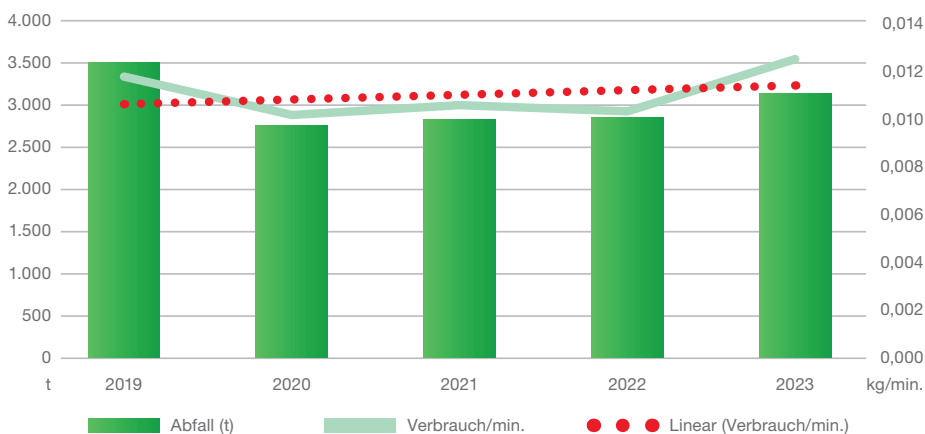
Standort	Jahreskapazität	Energieerzeugung Strom im Jahr 2023
Abreu e Lima	850 MWh	850 MWh
Xishui	1000 MWh	269,5 MWh
Neuwied	165 MWh	132,2 MWh
Neuwied Lager	120 MWh	2,2 MWh
Schönau	530 MWh	537,6 MWh
Schönau Lager	200 MWh	227,3 MWh
Wien	120 MWh	114,3 MWh
Gesamt	2985 MWh	2133,5 MWh

Die installierte Anlagenleistung liegt Ende 2023 bereits bei 3 Mio. kWh, das bedeutet, wir haben bereits 50 Prozent unseres Zieles erreicht. Damit liegen wir sehr gut im Zielkorridor.

Abfall

Neben dem Energieverbrauch messen und berechnen wir auch die Menge an Abfällen an den großen Produktionsstandorten von L&R und bemühen uns hier, sie kontinuierlich zu minimieren.

Abfall



Hier haben wir im Jahr 2023 – verglichen mit dem Basisjahr 2019 – 11 Prozent weniger Abfälle verursacht. Im Vergleich zum letzten Jahr (2022) sind die Zahlen aber um 10 Prozent gestiegen. Das lässt sich damit erklären, dass wir einige alte Maschinen entsorgt haben und auch viele Produkte aus der Coronapandemie entsorgen mussten.

6.2. Ressourcenverbrauch

Wasserverbrauch

L&R setzt sich für die nachhaltige Nutzung und Bewirtschaftung der Wasserressourcen ein. Die Politik zielt darauf ab, den Wasserverbrauch zu reduzieren, die Wasserqualität zu schützen und umweltfreundliche Praktiken zu fördern. L&R ist ISO-14001-zertifiziert. In SDG 12 der Unternehmensstrategie SUCCESS+2030 hat sich L&R verpflichtet, den Wasserverbrauch bis 2030 um 30 Prozent gegenüber 2019 zu senken.

Im Jahr 2023 wurden durch den Einsatz neuer Produktionstechnologien (Scout 2) am tschechischen Standort (–19 Prozent relative Einsparungen) sowie durch eine bessere Auslastung der Färbemaschinen am Standort in Brasilien (–4 Prozent relative Einsparungen) deutliche Einsparungen erzielt.

Der Gesamtwasserverbrauch von L&R belief sich im Jahr 2023 auf 211.032 m³/annum, 26.135 m³ weniger als im Jahr 2022 (–12,4 Prozent). Der absolute Wasserverbrauch wurde seit 2019 um 17 Prozent reduziert. Damit liegen wir mit –30 Prozent bis 2030 sehr gut im Zielkorridor für unser Ziel.

Alle Produktionsstandorte werden berücksichtigt und erfasst. Für das Lager und die Verkaufsstandorte werden international anerkannte Verbrauchswerte für Mitarbeiter:innen angenommen.

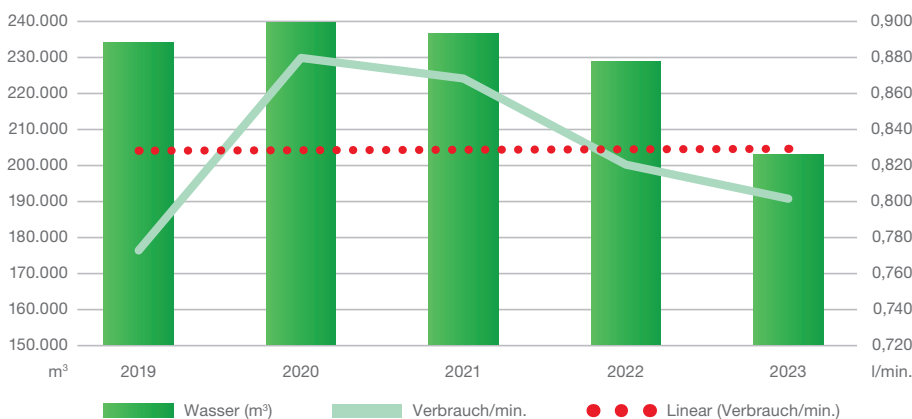
L&R benötigt etwa 50 Prozent des Wasserverbrauchs, um die Reinraum-spezifikationen für die Klimatisierung der Raumluft zu erfüllen. Durch steigende regulatorische Anforderungen hinsichtlich des Luftwechsels sind hier kaum Einsparungen machbar, unabhängig von der tatsächlichen Nutzung. Dennoch konnten durch Effizienzmaßnahmen im Bereich der Nassprozesse, abhängig von der Auslastung, erhebliche Einsparungen erzielt werden.

An den Standorten mit dem höchsten Prozesswasserverbrauch wurde die Möglichkeit des Recyclings untersucht. Am Standort in Österreich (LRA) wurde dies im Bereich der Textilbleiche umgesetzt. Bis zu 17 Prozent des benötigten Wassers können wiederverwendet werden.

Der Umfang der Bewirtschaftung bezieht sich auf diejenigen Standorte, die zusammen für etwa 95 Prozent des jährlichen Wasserverbrauchs verantwortlich sind. Die Bewertung der Risiken des Klimawandels für Wasserressourcen und Betriebsprozesse erfolgte im Rahmen einer Risikoanalyse. Die Produktionsstandorte befinden sich nicht in Regionen, die Wasserstress ausgesetzt sind.

Im Rahmen der ISO-14001-Schulungsprogramme werden alle Mitarbeiter:innen geschult und dafür sensibilisiert, dass Wasser eine schützenswerte Ressource ist. Die Schulungen werden jährlich wiederholt.

Wasser



6.3. Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Ressourcenschonung

Jeder Beitrag zählt: Auch vermeintlich kleine Maßnahmen helfen, Nachhaltigkeit bei L&R voranzutreiben und einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Regelmäßig sensibilisieren wir daher unsere Mitarbeiter:innen über interne Kommunikationskanäle, schonend und bewusst mit den Ressourcen umzugehen:

- Reduzierung des Papierverbrauchs: Papier verbraucht wichtige Ressourcen und generiert CO₂, daher ist unsere Zielsetzung, möglichst papierlos zu arbeiten. Insofern soll jeder Druck vermieden und es soll, wenn doch nötig, doppelseitig und in Schwarz-Weiß gedruckt werden.
- Tipps für den Arbeitsplatz: Durch das Ausschalten von Licht und Bildschirmen sowie die richtige Verwendung kann ebenfalls Energie eingespart werden.
- Nachhaltig heizen und lüften: Ziel ist es, durch eine konstante Raumtemperatur Energie zu sparen und CO₂ zu reduzieren.
- Welcome Days: Hier werden Informationen, wie L&R das Thema Nachhaltigkeit umsetzt, weitergegeben und die neuen Mitarbeiter:innen zum gemeinsamen Verständnis von Nachhaltigkeit an Bord geholt.
- Jeder Standort hat jeweils eine:n eigene:n Beauftragte:n für Nachhaltigkeit, die/der das Thema am Standort forciert, Ansprechpartner:in ist und Awareness schafft.
- Durch die regelmäßigen International Sustainability Meetings erhalten die Mitarbeiter:innen immer die neuesten Informationen zum Status quo und zur Entwicklung beim Thema Ressourcennutzung bei L&R.
- Auch durch unsere Posts in den sozialen Medien informieren wir unsere externen Stakeholder sowie die Mitarbeiter:innen umfassend über das Thema.
- Zusätzlich gibt es am Standort Neuwied (Deutschland) Energiescouts. Auszubildende werden im Rahmen einer Initiative der Industrie- und Handelskammer Koblenz hierzu ausgebildet. Dieses Training sensibilisiert junge Mitarbeiter:innen früh für Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Aufgabe ist es, nach Energie-Einsparungspotenzialen zu suchen.
- Darüber hinaus gibt es an vielen L&R Standorten bewusstseinsbildende Projekte wie etwa Baumpflanz- und Müllsammelaktionen, Fahrradinitiativen sowie Informations- und Workshoptage zum Thema Nachhaltigkeit für Mitarbeiter:innen und vieles mehr.

7 Produkte

Ziel 2030	Maßnahmen	Stand 2023
80 Prozent der Verpackungen aus erneuerbaren Ressourcen	■ Voraussetzungen schaffen zur Erreichung der Verpackungsziele ■ Nutzung von umweltschonenden nachhaltigen Verpackungssystemen ■ Nutzung von Kreislaufsystemen durch die Umstellung der Kartonqualität von Frischfaser auf recyceltes Material ■ Entwicklung von plastikfreien Verpackungen (z. B. der Solaris Produkte) zur Reduzierung von Kunststoffen	■ Einführung einer Kartonqualität mit Grasfaseranteil für die Verpackung der Ratioline Produkte ■ Schrittweise Umstellung ist in Arbeit ■ Entwicklung von plastikfreien Verpackungen in Arbeit ■ 84 Prozent Packmittel aus erneuerbaren Ressourcen
100 Prozent der Verpackungen sind recycelbar	■ Voraussetzungen schaffen zur Erreichung der Verpackungsziele ■ Entwicklung von recyclebar Verpackungen: Peelklappenbeutel und Tiefziehverpackungen aus Monofolien	■ Plastikfreie Schiebekartons für die Kitpack-Produkte zur Sicherstellung der Recyclingfähigkeit ■ Marktrecherche für die Monomaterialien wurde abgeschlossen ■ 80 Prozent der Verpackungen sind recycelbar
Nachhaltige und innovative Produktlösungen	■ Bestimmung des Product Carbon Footprints bis 2027 für unsere sechs Key-Produkt-segmente ■ Reduce: permanentes Screening nach Möglichkeiten, den Materialeinsatz zu reduzieren ■ Prüfung des Einsatzes von Recyclingqualitäten zur Reduzierung des Umwelteinflusses	■ Die PCFs für die OP-Mäntel und -Abdeckungen wurden gemeinsam mit ClimatePartner ermittelt; Zertifikate liegen vor ■ Die Umstellung der Stretchfolien (für die Umhüllung unserer Paletten) auf geringere Flächengewichte ist abgeschlossen ■ Die Produktentwicklung Ratioline mit Anteilen an recyceltem PE-Material ist abgeschlossen, das Produkt wurde gelauncht ■ Die Luftpolsterfolie im Bereich der Kommissionierung wurde auf Recyclingqualität umgestellt

Als führender Entwickler, Hersteller und Anbieter von Medizin- und Hygieneprodukten sowie Services haben wir die Möglichkeit, mit unseren mehr als 60.000 Produkten und Services Bewusstsein zu schaffen und einen relevanten Beitrag zur Nachhaltigkeit in der Produktion wie auch bei unseren Kund:innen sowie den Patient:innen zu leisten. Dieser Verantwortung wollen wir gerecht werden und unser Kerngeschäft nachhaltig und profitabel aufstellen.

Dies beginnt bei der Produktentwicklung, geht über die Herstellung und Auslieferung bis zur Anwendung und Entsorgung unserer Produkte. In allen Bereichen des Unternehmens achten wir auf ressourcenschonende Prozesse und Produktionsverfahren, umweltfreundliche Materialien und eine umwelt- und energieschonende Logistik (z. B. ein neuer Logistik-Hub in Polen zur effizienteren Gestaltung der Logistik).

Wir beziehen bei der Optimierung die verantwortlichen Bereiche und unsere Kund:innen, Lieferanten und Dienstleister mit ein.

7 Produkte

7.1. Was wir machen

Für uns stehen der Mensch und seine Gesundheit im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir arbeiten täglich daran, optimale und innovative Lösungen im Gesundheitsbereich anzubieten.

Mit unserem Produktportfolio und unseren Marken bieten wir eine große Bandbreite an Produkten für Kliniken, niedergelassene Ärzt:innen und Apotheken.

Wund- versorgung



Die wichtigsten Bereiche unseres Produktportfolios

Im Bereich Wundversorgung bietet L&R mit Top-Marken wie Debrisoft, Suprasorb, Vliwasorb oder Vliwaktiv höchste Qualität. Breiten Raum nehmen hier insbesondere die Produkte für die moderne Wundversorgung ein, die stetig weiterentwickelt werden.

Das L&R Sortiment an Binden und Verbänden umfasst Lösungen für die Kompressionstherapie und den gesamten Bereich der Fixierung, Stabilisierung, Immobilisation inklusive Bandagen und Orthesen. Rosidal, ReadyWrap, VENOSAN, Cellacare/Velpeau, Cellona und Cellacast sind nur einige der zahlreichen bewährten Erfolgsmarken in dieser Sparte.

Binden & Verbände



Set-Systeme & Hygiene



L&R kennt die Abläufe und Erfordernisse im OP genau und bietet ein dafür maßgeschneidertes Sortiment an. Zu den führenden Marken, auf die sich Pfleger:innen und Operateur:innen im OP verlassen können, gehören unter anderem: Setpack OP-Verbandstoffsysteem, Raucodrape OP-Abdecksysteem, Kitpack OP-Mehrkomponenten-System, Sentinex OP-Bekleidung und Sentina Hygieneprodukte.

Produkte von Suprasorb CNP fördern die Wundheilung durch Anwendung der Unterdrucktherapie. Die Auszeichnung mit Innovationspreisen in Deutschland und Österreich unterstreicht die erfolgreiche Entwicklungsarbeit von L&R.



**Unterdruck-
therapie (CNP)**



Ratioline

Ratioline ist die Marke für moderne Gesundheitsprodukte aus der deutschen Apotheke. Im Jahr 2006 startete L&R ein speziell abgestimmtes Sortiment an Pflastern, Bandagen und Hygieneprodukten für Familie, Sport und Freizeit.

L&R OPTILINE – das ist die individuelle Servicelösung zur Optimierung von Prozessen und Produkten in Krankenhäusern.

Durch die täglichen Herausforderungen im Klinikalltag braucht es einen starken Partner. L&R OPTILINE unterstützt Kund:innen, anspruchsvolle Patientenversorgung mit notwendiger Wirtschaftlichkeit zu vereinen.



**Rauscher
Consumer**



Rauscher Consumer Products GmbH (RCP) bietet Markenprodukte und Private-Label-Lösungen für die Bereiche Damenhygiene, Kosmetik, Hygiene und Erste Hilfe an. Zu den bekannten Marken zählen Raucosan, Bellawa Gloria oder senta.

7.2. Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Verpackungen

Neben dem CO₂-Ausstoß stehen insbesondere auch Verpackungen im gesellschaftlichen Fokus rund um das Thema ökologische Nachhaltigkeit. Verpackungen sind häufig ein unerlässlicher Bestandteil eines Produktes – sei es für die Hygiene, zum Schutz bei der Herstellung, für den Transport oder die Lagerung. Verpackungen machen daher einen Großteil der Abfälle aus.

Wir wollen unsere bedeutende Rolle im Gesundheitsmarkt nutzen und nachhaltige Lösungen für Verpackungen entwickeln. Dies haben wir auch in der Nachhaltigkeitsstrategie mit Zielen verankert.

Verstärkter Einsatz von Systemen der Kreislaufwirtschaft

- Wir verwenden – wo möglich – für Verpackungen Materialien aus Recyclingkreisläufen. Bei Verpackungen aus Papier und Kartons setzen wir verstärkt auf den Einsatz von Recyclingpapier.
- Wo gesetzlich möglich und erlaubt, setzen wir im Bereich der Kunststoffe auch Recyclingmöglichkeiten um.
- Wir arbeiten daran, dass Einweg plus Recycling gleich Sicherheit bedeutet. Was heißt das? Wir wollen unsere Einweglinien, z. B. OP-Bekleidung, Einweginstrumente oder OP-Abdeckungssysteme, recyceln und neue Produkte entwickeln.
- An einem unserer Produktionsstandorte in Großbritannien haben wir eine Silberrückgewinnung implementiert. Bei der Herstellung von Wundauflagen kommt die Silber-Nanopartikel-Technologie zum Einsatz. Die Abfälle aus dem Prozess und alle silberhaltigen Wundauflagenabfälle werden gesammelt und zur Silberrückgewinnung an eine externe, in Großbritannien ansässige Spezialeinrichtung geschickt. Dabei stehen die Einhaltung der Umweltauflagen und die Nachhaltigkeit im Vordergrund. Es handelt sich um einen vierstufigen Prozess (Verbrennung, Schmelzen, Kupellierung, Raffinierung), der im Rahmen einer Umweltbetriebsgenehmigung gestattet wurde.

Einsatz von Verpackungen aus erneuerbaren Ressourcen

Wir haben uns als Ziel gesetzt, bis 2030 80 Prozent unserer Verpackungen aus erneuerbaren Ressourcen zu nutzen. Dazu streben wir folgende Schritte an:

- Nutzung von umweltschonenden nachhaltigen Verpackungssystemen
- Nutzung von Kreislautsystemen durch die Umstellung der Kartonverpackung von Frischfaser auf recyceltes Material – dies haben wir schon für die Ratioline Produkte umgesetzt und nutzen hierfür eine Kartonqualität mit Grasfaseranteil. Der Vorteil: Dadurch werden weniger Bäume benötigt und somit wird CO₂ gespart, denn die Grasfasern sind recycelbar und kompostierbar.
- Entwicklung von plastikfreien Verpackungen (z. B. der Solaris Produkte) zur Reduzierung von Kunststoffen – hier sind wir schon inmitten der Umsetzung.

Recyclbare Verpackungen

Wir gehen noch einen Schritt weiter: Neben dem Einsatz von erneuerbaren Materialien wollen wir auch dafür sorgen, dass 100 Prozent der Verpackungen in 2030 recycelbar sind. Um dies zu erreichen, haben wir die ersten Ideen entwickelt:

- Verstärkte Entwicklung von wiederverwertbaren Verpackungssystemen durch D4R (Design for Recycling)
- Bereitstellung der erforderlichen Entsorgungsdaten zur Unterstützung nationaler Entsorgungssysteme
- Entwicklung von recycelbaren Verpackungen: (Recyclable) Monofilm-Peelklappenbeutel und Tiefziehverpackungen aus Monofolien

Somit haben wir unter anderem plastikfreie Schiebekartons für die Kitpack-Produkte im Einsatz, wodurch wir die Recyclingfähigkeit sicherstellen. Auch die Marktrecherche für die Monomaterialien haben wir 2023 abgeschlossen.



7.2. Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Verpackungen

Stülpedeckelkartons sind jetzt 100 Prozent recycelbar

Ein Beispiel für unsere Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an recycelbaren Verpackungen sind die Stülpedeckelkartons: Zur Verbesserung der Nachhaltigkeit der für unsere Kitpacks eingesetzten Stülpedeckelkartons wurden die bisher verwendeten nicht recyclingfähigen, polyethylenbeschichteten Kartons gegen Kartons mit einer flüssigkeitsdichten Biobeschichtung umgestellt. Hierzu wurde gemeinsam mit dem Kartonhersteller in Skandinavien eine Biobeschichtung ausgewählt und für unseren Einsatzzweck qualifiziert.

Durch diese neuartige Biobeschichtung kann auch weiterhin die von unseren Kund:innen gewünschte Flüssigkeitsdichtigkeit der Kartons, die auch als Abwurfbehältnis verwendet werden, garantiert werden.

Mit der Neuerung können jährlich 140 Tonnen von bislang nicht recyclingfähigem Material auf 100 Prozent Recyclingfähigkeit umgestellt werden. Das verwendete Material ist FSC- sowie PEFC-zertifiziert. Durch die Änderung konnten auch Kostenvorteile erzielt werden. Die Umstellung auf die neuen Kartons erfolgt fließend ab Mitte des Jahres 2024.

KOMATRA

Transformationstreiber wie Fachkräftemangel sowie der Wandel hin zur Green Economy und hohe regulatorische Anforderungen verlangen neue Lösungen. L&R ist daher seit 1. Januar 2023 Teil des vom Deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts KOMATRA.

Das Projekt widmet sich auf Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse innovativen Formen des Arbeitens und Lernens im Kontext der Kreislaufwirtschaft. Gemeinsam mit Unternehmens- und Anwendungspartnern aus den Bereichen Automotive und Medizin(technik) in der Saar-Pfalz-Region werden innovative Pilotprojekte der Arbeitsgestaltung, Führung und Zusammenarbeit, Kompetenzentwicklung und Kollaboration entwickelt sowie geprüft. Ein Fokus liegt dabei auf der Ablösung linearer Wertschöpfungsketten durch Netzwerke und Kreislaufwirtschaft. Damit bietet das Kompetenzzentrum der Arbeitsforschung Unternehmen in der Zielregion Saar-Pfalz eine Orientierung bei der Neuausrichtung ihrer Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle. Insgesamt soll dadurch die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Region gesichert werden.

7.3. Qualitätsmanagement

L&R steht für höchste Qualität der Produkte und Prozesse – dies ist im Leitgedanken unseres Unternehmens verankert: Wir wollen die best-mögliche medizinische Versorgung weltweit sicherstellen. Um die höchste Qualität unserer Medizinprodukte und Dienstleistungen sicherstellen zu können, hat L&R ein standortübergreifendes und weltweit vernetztes Qualitätsmanagement-System etabliert.

Neben der Qualität der Produkte und Prozesse erfüllt unser Qualitätsmanagement-System „ganz nebenbei“ auch alle gesetzlichen Anforderungen, um den weltweiten Marktzugang zu ermöglichen. Compliance zu Regularien wie MDR oder MDSAP, aber auch zu den gültigen Normen der EN-ISO9001- oder EN-ISO-13485-Reihe wurde in vielen Audits bewiesen und wird jährlich erneut unter Beweis gestellt.

Nachhaltige Lieferkette

Ziel ist es, dass wir unsere globalen Lieferketten effizient und nachhaltig gestalten. Wir arbeiten daran, Sozial- und Umweltstandards zu integrieren. Denn wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Handeln zunehmend Wettbewerbsvorteile ermöglicht und im Einklang mit wirtschaftlichem Wachstum steht. Auch unsere Kund:innen und Endverbraucher:innen fragen sich vermehrt, wie nachhaltig das Produkt entwickelt wurde: „Wie viel CO₂ ist bei der Produktion und dem Transport entstanden?“ „Wie wurde es produziert?“ Wie wichtig dies ist, zeigen auch die EU-Lieferketten-Richtlinie sowie das nationale Lieferkettengesetz, wie in Frankreich oder Deutschland, das Unternehmen dazu verpflichtet, Sozial- und Umweltstandards entlang der gesamten Lieferkette einzuhalten. Wir führen bereits heute Risikobewertungen durch und lassen unsere Lieferkette regelmäßig durch unabhängige Stellen überprüfen:

- EcoVadis: Bewertung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette
- Sedex: Datenplattform für Transparenz im Nachhaltigkeitsengagement von Unternehmen
- OEKO-TEX®: das weltweit bekannteste Label für schadstoffgeprüfte Textilien
- Fairtrade
- Forest Stewardship Council (FSC): Berücksichtigung beim Produkteinkauf

7.3. Qualitätsmanagement

Mit 1. Januar 2024 ist L&R auch vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffen. Vorbereitend dazu wurde unter der Leitung von LAI (Legal Affairs & Insurance) mit einem neu aufgestellten Team die gesamte Lieferkette aller L&R Gesellschaften in Bezug auf die Achtung von Menschenrechten und Umweltpflichten einer Risikoanalyse unterzogen. Es handelt sich bei dem Projekt um einen dynamischen Prozess, der stetig weiterentwickelt wird. Das Ziel ist, mehr Transparenz zu schaffen und als Unternehmen einen wert-schöpfenden Beitrag zur Durchsetzung von international anerkannten Menschenrechten und Umweltstandards in den globalen Lieferketten zu leisten.

Wir haben bereits damit begonnen, die Akteure in der Lieferkette und deren jeweilige soziale/ethische und ökologische Risiken und Auswirkungen zu ermitteln und transparent zu machen. Die Grundlage für eine solide Berichterstattung bildet ein durchdachtes Risikomanagementsystem mit geeigneten Prozessen und Instrumenten für die Einbindung der L&R Lieferanten.

7.4. Nachhaltige Produktion und Logistik

Wir arbeiten stetig daran, unsere Produktionsprozesse zu optimieren. Diese sind grundsätzlich auf Wachstum und kurze Durchlaufzeiten ausgerichtet.

Seit Jahren berücksichtigen wir dabei auch soziale und ökologische Aspekte in unseren 14 internationalen Produktionsstätten. Im Fokus stehen ressourcenschonende Prozesse und Produktionsverfahren für Mensch und Umwelt, umweltfreundliche Materialien sowie eine umwelt- und energieschonende Logistik.

Systemvoraussetzungen

Um unsere Produkte und den Produktionsprozess nachhaltig zu gestalten, benötigt es auch gewisse Systemvoraussetzungen. So arbeiten wir unter anderem an einer systemischen Unterstützung für die Beurteilung und Einordnung von Packstoffen hinsichtlich des Ursprungs aus erneuerbaren Materialien und des Lebensendes und damit der Recyclingfähigkeit. Unser Ziel ist es, Verpackungskennzeichnung für Recycling auf allen Verpackungsmaterialien zu implementieren. Für diese Systemvoraussetzungen haben wir bereits eine Software beschafft und implementiert und die Pflege der Datenfelder gestartet. Außerdem haben wir die Designvorschrift „Design for Recycling“ erstellt und nutzen diese nun für die Entwicklung zukünftiger Verpackungen.

Nachhaltige und innovative Produkte

Stillstand bedeutet Rückschritt, Veränderung heißt Fortschritt: Wir leben gemeinsam mit unseren Kund:innen und Partner:innen eine Innovationskultur und beteiligen alle Mitarbeiter:innen an unserem Innovationsmanagement. Im Rahmen des Ideenmanagements können sich alle Mitarbeiter:innen sowie Externe, z. B. Kund:innen, einbringen.

L&R arbeitet an seinen fünf Forschungs- und Entwicklungsstandorten stetig an der Verbesserung bestehender Produkte und der Entwicklung neuer, innovativer Produkte, um die bestmögliche Versorgung der Menschen weltweit sicherzustellen.

Durch Kundenbefragungen und Marktanalysen ermitteln wir regelmäßig, welche Bedürfnisse Anwender:innen und Patient:innen haben, und entwickeln auf dieser Basis erfolgreiche Produkte und Services für den Markt. Unsere Produktpalette wird in allen Kerngeschäftsfeldern weiterentwickelt, wobei jedes Produkt sein spezielles Alleinstellungsmerkmal hat. Bei der Entwicklung von Ideen und Produkten berücksichtigen wir die ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit und verbessern uns kontinuierlich. Wir setzen dabei auf sieben Entwicklungsschwerpunkte:

7.4. Nachhaltige Produktion und Logistik



- Weiterentwicklung unserer Produktpalette in allen Kernsegmenten
- Entwicklung von Produkten mit USP
- Kontinuierliche Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit (In- und Outsourcing, Kosteneinsparungen)
- Unterstützung bei der Erstellung technischer Dokumentationen und bei der Internationalisierung
- Sicherung und Verbesserung von Materialien
- Fehlerbehebung, Sicherung unserer Produkte
- Neue Größen und Verpackungen

Zur Förderung von Innovationen setzen wir neben unserer Innovationskultur auf Partnerschaften, Konferenzen, Innovationswerkzeuge und -schulungen, Scouting und Technologiebewertungen sowie auf einen Ideenpool und strukturiertes Ideenmanagement.

Beispielhaft für unsere Entwicklungsambitionen wollen wir unser neues Mikrobiologielabor hervorheben. In diesem Labor wollen wir die Behandlung von chronischen Wunden mit Biofilmen einen entscheidenden Schritt weiterbringen. Die Biofilm-Forschungseinrichtung von L&R ermöglicht die Entwicklung antimikrobieller Produkttechnologien.

So konnten wir schon den Product Carbon Footprint für die OP-Mäntel und -Abdeckungen gemeinsam mit unserem externen Partner ermitteln, haben die Stretchfolien für die Umhüllung unserer Paletten auf geringere Flächengewichte umgestellt, das Produkt Ratioline mit Anteilen an recyceltem PE-Material gelauncht und die Luftpolsterfolie im Bereich der Kommissionierung auf Recyclingqualität umgestellt.

Von unseren Endkund:innen werden verstärkt nachhaltige Produktlösungen nachgefragt. Deshalb wollen wir bis 2027 den Product Carbon Footprint für unsere sechs Key-Produktsegmente bestimmen. Darüber hinaus schauen wir uns permanent nach Möglichkeiten um, den Materialeinsatz zu reduzieren, und prüfen die Recyclingqualität zur Reduzierung des Umwelteinflusses.

8 Gesellschaft

Ziel 2030	Maßnahmen	Stand L&R 2023
Fortsetzung des Corporate-Social-Sponsoring(CSS)-Programms L&R charity – we connect	Individuelle Projekte der Mitarbeiter:innen im Rahmen des CSS-Programms	Umsetzung von CSS-Projekten in Deutschland, Österreich, der Tschechischen Republik und im Kongo
Fortsetzung der Produktspenden für Menschen in Not	Zentral implementierte Produktspenden an Partnerorganisationen und bei Bedarf Spenden sowie zusätzliche Hilfsmaßnahmen an weitere Empfänger:innen aufgrund von Naturkatastrophen, Kriegen etc.	Diverse Produktspenden an über 15 reguläre Partnerorganisationen in 34 Ländern sowie an weitere Empfänger:innen.

L&R ist es ein Anliegen, sich über das operative Geschäft hinaus für die Gesellschaft zu engagieren und auch dort zur Nachhaltigkeit beizutragen.

8.1. Herzensprojekte: Corporate-Social-Sponsoring(CSS)-Programm



Menschlichkeit, Zusammenhalt und Handeln sind in unserem Unternehmen wichtig, aber auch darüber hinaus. Seit 2015 gibt es das L&R Corporate-Social-Sponsoring(CSS)-Programm namens „L&R charity – we connect“, mit dem wir Mitarbeiter:innen ermutigen möchten, sich sozial in eigenen Projekten zu engagieren. Wir unterstützen die Herzensprojekte unserer Mitarbeiter:innen, egal ob im Bereich Kunst und Kultur, Sport oder Bildung, finanziell. Das gemeinsame Ziel ist es, Menschen unterschiedlicher Generationen zu verbinden und zusammenzubringen.

Was ist das Besondere an unserem Ansatz? Die Mitarbeiter:innen von L&R engagieren sich in den Projekten selbst als Projektpat:innen bzw. entwickeln die Projekte teils auch gemeinsam mit externen Partner:innen.

CSS-Projekte 2023

Im Jahr 2023 konnten wir wieder CSS-Projekte umsetzen – durch L&R Kolleg:innen initiiert und von L&R finanziell unterstützt.

Projekt: „feel again“

Eine Krebs-Erkrankung kann jede Person treffen und die medizinische Versorgung ist essentiell. Genauso wichtig ist es, dass betroffene Frauen und Mädchen während und nach den Therapien wieder Selbstbewusstsein und ein gutes Gefühl für den eigenen Körper, das eigene Aussehen bekommen. Der gemeinnützige Verein feel again (www.feelagain.at) wurde 2018 ins Leben gerufen und bietet an Krebs erkrankten Mädchen und Frauen kostenlose Make-up-Kurse. Durch die Anleitung in den Kursen wird der Selbstwert nicht nur am Tag der Veranstaltung, sondern auch langfristig gestärkt.

Der Andrang auf die Kurse ist enorm, doch bisher sind sie leider nur auf Ostösterreich beschränkt. Damit diese wunderbare Idee wachsen und den Teilnehmerinnen jeden Alters die Möglichkeit zum Austausch in der Gruppe gegeben werden kann, machte sich eine L&R Kollegin vom Standort Schönauf stark. Sie reichte ihr Herzensprojekt beim CSS-Komitee ein und überzeugte das Team. Feel again wurde von L&R mit einer Förderung in Höhe von 5.000,00 € unterstützt.

Projekt: L&R Jurte für Waldkindergarten

Ein deutscher L&R Kollege bat um Unterstützung für den Kauf einer Jurte inklusive Holzboden für die Waldkindergartengruppe des Kindergartens Anhausen. Das Spezielle an dieser Waldgruppe ist, dass man besonderen Wert auf den Kontakt und Austausch zwischen Jung und Alt legt. Mit Unterstützung heimischer Rentner:innen wird gemeinsam gebastelt, gekocht und gebacken. Um den Kindern und den Älteren weiterhin einen gemeinsamen Ort der Begegnung zu bieten, hat sich L&R mit 9.000,00 € an der Anschaffung einer Jurte beteiligt.

Das L&R CSS-Projekt beim TRIGOS Award Niederösterreich 2023

Der TRIGOS Award ist Österreichs renommierteste Auszeichnung für verantwortungsvolles Wirtschaften und für Unternehmen und Organisationen eine überaus begehrte Auszeichnung. 2023 hat sich L&R mit dem CSS-Programm für den niederösterreichischen TRIGOS Award beworben. L&R konnte sich dabei über eine Top-3-Platzierung und damit über eine große Anerkennung freuen.

8.2. Produktspenden

Wir sind uns unserer Verantwortung als Unternehmen in der Gesundheitsbranche bewusst und unterstützen seit Jahren rund 20 Partnerorganisationen mit Sitz in Deutschland, Österreich, Schweiz und Frankreich mit Produktspenden, die von unseren Partner:innen weltweit an Orten des Bedarfs und vor allem für Menschen, die unverschuldet in Not geraten sind, eingesetzt werden. Unter anderem sind dies Humedica e. V., Human Plus e. V., Caritas Wien, Hilfswerk Wien, Partenariat 57 oder Diospi Suyana.

Unsere Partnerorganisationen wissen genau, wo Hilfe benötigt wird und wie die Verteilung bestmöglich organisiert werden kann. So kommen unsere Produktspenden genau dort an, wo sie auch benötigt werden.

Insgesamt waren dies im Jahr 2023 mehr als 840 Paletten – ausgehend von unseren Logistikzentren in Deutschland, Österreich und Frankreich! Unsere Spendenprodukte kamen in 31 Ländern zum Einsatz.

Und: Wir stehen auch sehr kurzfristig helfend zur Seite, wenn es in Ländern mit L&R Präsenz zu tragischen Ereignissen kommt.

So z. B. beim Krieg in der Ukraine, nach dem Erdbeben in der Türkei und in Syrien sowie nach dem Erdbeben in Marokko. Hier unterstützte L&R Hilfsorganisationen, Institutionen, Gemeinden oder direkt Menschen vor Ort mit Sonderspenden.

8.3. Sonder-Engagements

Sonderengagement 1:

L&R Unterstützung im Krieg in der Ukraine

Der Krieg in der Ukraine macht uns nach wie vor alle sehr betroffen. Durch unsere Expertise im Medizinbereich können wir konkret Hilfe leisten. Wir haben daher im Jahr 2023 mehr als 570 Paletten mit Medizinprodukten über Partnerorganisationen direkt in die Ukraine gespendet.

Sonderengagement 2:

L&R Unterstützung nach den Erdbeben in der Türkei und in Syrien

Am 6. Februar 2023 kam es im Südosten der Türkei und im Norden Syriens zu zwei Erdbeben mit Magnituden von 7,8 und 7,5. Die Folgen: mehr als 60.000 Tote und 125.000 Verletzte.

Als Unternehmen in der Gesundheitsbranche war schnell klar – hier können und wollen wir helfen. Wir spendeten mehr als 30 Paletten mit Medizinprodukten zur Versorgung der Verletzten. Zusätzlich haben unsere Mitarbeiter:innen 1.500 € für OP-Artikel in Syrien gespendet.

Sonderengagement 3:

L&R Unterstützung nach dem Erdbeben in Marokko

Ein paar Monate später dann das nächste verheerende Erdbeben: Am 8. September 2023 ereignete sich in Marokko ein Beben 74 km südwestlich von Marrakesch, knapp 3.000 Menschen kamen ums Leben. Auch hier haben wir unterstützt und mehr als zehn Paletten Medizinprodukte nach Marokko geschickt.

9 Daten und Fakten

9.1. GRI-Index

In Bezug auf:

GRI 2	Allgemeine Angaben		
2-1	Organisationsprofil	3 Über L&R 3.1 Das Unternehmen Lohmann & Rauscher (L&R) 3.2 Lohmann & Rauscher im Überblick 3.3 Über diesen Bericht 7 Produkte 7.4 Nachhaltige Produktion und Logistik	S. 8–17 S. 8–12 S. 13–16 S. 17 S. 57–64 S. 65–66
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	3 Über L&R 3.1 Das Unternehmen Lohmann & Rauscher (L&R) 3.3 Über diesen Bericht	S. 8–17 S. 8–12 S. 17
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	3 Über L&R 3.3 Über diesen Bericht	S. 8–17 S. 17
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	3 Über L&R 3.2 Lohmann & Rauscher im Überblick 3.3 Über diesen Bericht	S. 8–17 S. 13–16 S. 17
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	3 Über L&R 3.1 Das Unternehmen Lohmann & Rauscher (L&R) 3.2 Lohmann & Rauscher im Überblick 7 Produkte 7.1 Was wir machen 7.4 Nachhaltige Produktion und Logistik	S. 8–17 S. 8–12 S. 13–16 S. 57–64 S. 58–59 S. 65–66
2-7	Angestellte	3 Über L&R 3.2 Lohmann & Rauscher im Überblick 5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.1 Das Wir-Gefühl bei L&R	S. 8–17 S. 13–16 S. 28–44 S. 28–29
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	3 Über L&R 3.2 Lohmann & Rauscher im Überblick	S. 8–17 S. 13–16
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	4 Strategie und Management 4.1 Nachhaltigkeitsmanagement	S. 18–27 S. 20–21
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	1 Vorwort – Karl-Heinz Posch, Divisionsleiter ESG	S. 4–5
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	4 Strategie und Management 4.1 Nachhaltigkeitsmanagement	S. 18–27 S. 20–21
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	4 Strategie und Management 4.2 Stakeholder-Dialog 4.3 Wesentlichkeitsanalyse 5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.6 Mitarbeitereinbindung 6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.3 Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Ressourcenschonung	S. 18–27 S. 22 S. 23–24 S. 28–44 S. 40–41 S. 45–56 S. 56

GRI 3	Wesentliche Themen		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	4 Strategie und Management 4.2 Stakeholder-Dialog 4.3 Wesentlichkeitsanalyse	S. 18–27 S. 22 S. 23–24
3-2	Liste der wesentlichen Themen	4 Strategie und Management 4.3 Wesentlichkeitsanalyse	S. 18–27 S. 23–24
3-3		4 Strategie und Management 4.1 Nachhaltigkeitsmanagement 4.4 Sustainable Development Goals 5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.1 Das Wir-Gefühl bei L&R 5.2 Vielfalt und Chancengerechtigkeit 5.3 Einhaltung von Regularien 5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 5.5 Weiterbildung und -entwicklung 5.6. Mitarbeitereinbindung 5.7 Work-Life-Balance 5.8 Unternehmensethik 6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.1 Corporate Carbon Footprint 6.2 Ressourcenverbrauch 6.3 Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Ressourcenschonung 7 Produkte 7.2 Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Verpackungen 7.3 Qualitätsmanagement 7.4 Nachhaltige Produktion und Logistik 8 Gesellschaft 8.1 Herzensprojekte: Corporate-Social-Sponsoring-Programm (CSS) 8.2 Produktspenden 8.3 Sonderengagements	S. 23–24 S. 20–21 S. 25–27 S. 28–44 S. 28–29 S. 30–31 S. 32–33 S. 34–37 S. 38–39 S. 40–41 S. 42 S. 43 S. 45–56 S. 46–49 S. 50–55 S. 56 S. 58–66 S. 60–62 S. 64 S. 65–66 S. 67–71 S. 68–69 S. 70 S. 71
GRI 205	Antikorruption		
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.3 Einhaltung von Regularien	S. 28–44 S. 32–33
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.3 Einhaltung von Regularien	S. 29–44 S. 32–33
GRI 302	Energie		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.1 Corporate Carbon Footprint 6.2 Ressourcenverbrauch	S. 45–56 S. 46–49 S. 50–55
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.2 Ressourcenverbrauch	S. 45–56 S. 50–55
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.2 Ressourcenverbrauch 7 Produkte 7.2 Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Verpackungen	S. 45–56 S. 50–55 S. 58–66 S. 60–62

9.1. GRI-Index

GRI 305	Emissionen		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.1 Corporate Carbon Footprint	S. 47–58 S. 48–51
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.1 Corporate Carbon Footprint	S. 47–58 S. 48–51
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	6 Umwelt- und Ressourcenschonung 6.1 Corporate Carbon Footprint	S. 47–58 S. 48–51
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten		
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	7 Produkte 7.3 Qualitätsmanagement	S. 59–66 S. 65–66
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 30–46 S. 38–39
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 30–46 S. 38–39
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 5.7 Work-Life-Balance	S. 30–46 S. 38–39 S. 44
GRI 404	Aus- und Weiterbildung		
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.5 Weiterbildung und -entwicklung 5.6 Mitarbeiter:innenbindung 5.7 Work-Life-Balance	S. 30–46 S. 40–41 S. 42 S. 44
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit		
305-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.2 Vielfalt und Chancengerechtigkeit	S. 30–46 S. 32–33
GRI 414	Soziale Bewertung von Lieferanten		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	5 Mitarbeiter:innen bei L&R 5.8 Unternehmensethik	S. 30–46 S. 46



People.Health.Care.