



People.Health.Care.



Lohmann & Rauscher

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Nachhaltigkeit in Zahlen



48 % unserer direkten
A-Lieferanten
sind durch EcoVadis
bewertet.



31,8 %

weniger CO₂ als 2019
haben wir 2025 im
Scope 1 und 2 emittiert.

401

Paletten Hilfsgüter
haben wir 2025
gespendet.

84 %

unserer Verpackungen bestehen
aus nachwachsenden Rohstoffen.

**„Nachhaltigkeit ist kein Ziel,
das man erreicht, sondern ein
Weg, den wir alle gemeinsam
mit Verantwortung konsequent
gehen müssen. Es ist unsere
gemeinsame Aufgabe, durch
entschlossenes Handeln die
Zukunft nachhaltig zu gestalten –
Schritt für Schritt.“**

Karl-Heinz Posch, Divisionsleiter ESG

Zwei Räder, zwei Städte, ein Ziel

Emissionsfrei zur Arbeit –
Christian Limbach und Kyithar Swe
zeigen, wie's geht.

→ Seite 48



Kurzzug mit Langzeitwirkung

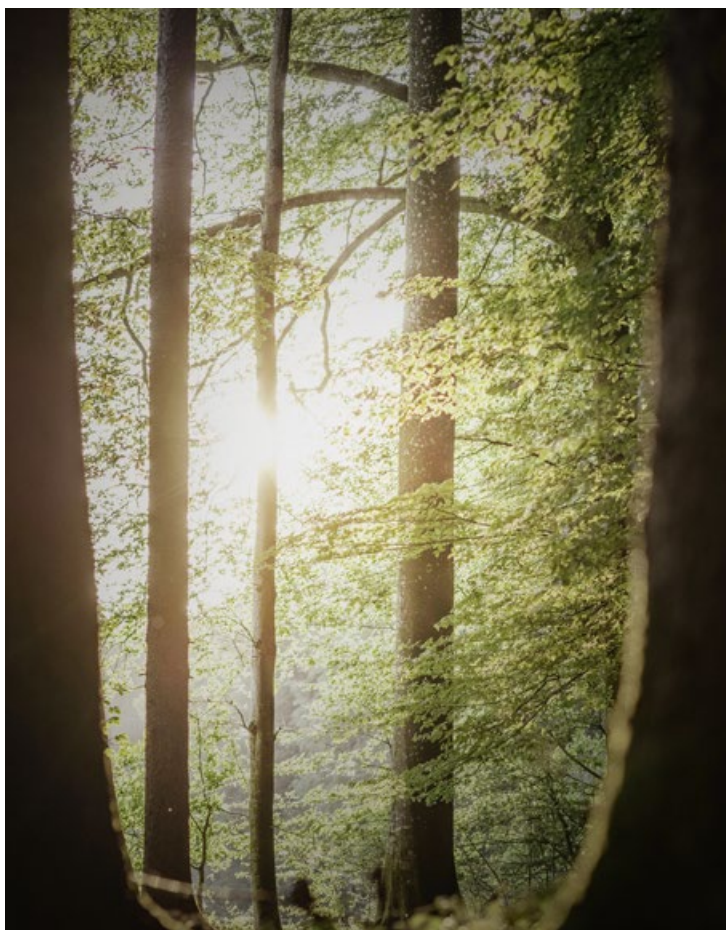
Rosidal 1C macht das Leben leichter –
für Patient:innen und Pflegekräfte.

→ Seite 80

Wohlbefinden aus dem Wald

Von der Buche zum Tampon:
Nachhaltige Hygiene made in Austria.

→ Seite 72





Netzwerk mit Wirkung

Sichtbar, beharrlich, erfolgreich –
was Frauen bei L&R bewegen.

→ Seite 88



Dieses Icon kennzeichnet Geschichten,
in denen Sie mehr zum Thema erfahren.

Inhalt

	Vorwort	6
	Drei Zahlen zur Nachhaltigkeit	8
	Über diesen Bericht	10
1	Das Unternehmen	12
	Lohmann & Rauscher	14
	Die Geschäftsführung	18
	Unsere Produkte	20
	Rauscher Consumer Products	22
	Überblick über die Lieferkette	24
2	Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse	28
	Stakeholder-Dialog	30
	Wesentlichkeitsanalyse	32
3	Nachhaltigkeitsstrategie und Unternehmensführung	34
	Strategie	36
	Nachhaltigkeitsziele	40
4	Umwelt und Klima	46
	🗨️ Zwei Räder, zwei Städte, ein Ziel	48
	Emissionsfrei zur Arbeit – Christian Limbach und Kyithar Swe zeigen, wie's geht.	
	Unser Weg zur Klimaneutralität	54
	Klimawandel	58
	Emissionen	63
	Wasserverbrauch	64
	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	66
	🗨️ Wohlbefinden aus dem Wald	72
	Von der Buche zum Tampon: Nachhaltige Hygiene made in Austria.	
	Produkte und Innovationen	78
	🗨️ Kurzzug mit Langzeitwirkung	80
	Rosidal 1C macht das Leben leichter – für Patient:innen und Pflegekräfte.	
5	Soziale Verantwortung	86
	🗨️ Netzwerk mit Wirkung	88
	Sichtbar, beharrlich, erfolgreich – was Frauen bei L&R bewegen.	
	Eigene Belegschaft	94
	Gesellschaft	100
	Soziale Verantwortung für Anwender:innen	102
6	Governance	104
	Unternehmenspolitik und -kultur	106
	Ethikkodex	108
7	Anhang	112
	Geschichte	113
	Unternehmenskennzahlen	116
	GRI-Index	120
	Impressum	124

Vorwort



„Verantwortung zeigt sich nicht nur in dem, was wir erreicht haben – sondern auch darin, woran wir konsequent weiterarbeiten.“

Thomas Menitz, CEO/COO



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Für Lohmann & Rauscher ist nachhaltiges Handeln Teil unserer Verantwortung als Unternehmen. Nachhaltiges Handeln ist nicht nur Teil unserer neuen Unternehmensstrategie New Horizon – es prägt, wie wir wirtschaften, wie wir mit Ressourcen umgehen und wie wir unsere Wirkung auf Menschen, Umwelt und Gesellschaft verstehen.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht schaffen wir Transparenz darüber, wo wir heute stehen: Wo wir im Jahr 2025 Fortschritte gemacht haben, wo wir unsere Ziele bereits erreicht haben – und auch dort, wo wir noch nicht am Ziel sind. Denn nachhaltige Entwicklung ist kein permanenter Zustand, sondern ein fortlaufender Prozess. Genau daran arbeiten wir – mit konkreten Maßnahmen, fokussierten Prozessen und dem Anspruch, Schritt für Schritt besser zu werden.

Im Berichtsjahr 2025 haben wir uns mit einigen wichtigen Schritten positiv weiterentwickelt. Wir haben Strukturen geschärft, Themen klarer gebündelt und in vielen Bereichen konkrete Fortschritte erzielt. Dazu zählen unter anderem weitere Fortschritte bei der Erreichung der SDGs, der Beitritt zum UN Global Compact sowie erfolgreiche Initiativen und das starke Engagement unserer Mitarbeitenden.

Gleichzeitig macht der Bericht deutlich, dass vor uns weiterhin wichtige Aufgaben im Bereich der Nachhaltigkeit liegen. Umso wichtiger ist es, den eingeschlagenen Weg mit Klarheit, Verbindlichkeit und Konsequenz weiterzugehen.

Unser Dank gilt unseren engagierten Mitarbeiter:innen und Partner:innen, die sich kontinuierlich für Nachhaltigkeit einsetzen und somit maßgeblich zu unserem Erfolg beitragen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!

Thomas Menitz
CEO/COO

3

Zahlen zur Nachhaltigkeit

—> Bei uns hat das Thema Nachhaltigkeit eine lange Geschichte – und eine klare Zukunft. Drei Zahlen zeigen, wie das konkret aussieht und welche Rolle Divisionsleiter Karl-Heinz Posch dabei spielt.

Karl-Heinz Posch,
Divisionsleiter ESG



„Nicht das Alter zählt,
sondern die Einstellung.“



Seit **2005**

arbeiten wir an unserer Energieeffizienz: Was Karl-Heinz Posch vor 20 Jahren mit der Rückgewinnung von Prozessdampf begann, führt heute zu konkreten Klimazielen: 30 Prozent weniger CO₂ bis 2030 und der Beitritt zur Science Based Targets Initiative.

50%

beträgt der Frauenanteil in der ESG-Division. Nachhaltig führen heißt: vielfältig denken. Das Team besteht zur Hälfte aus Frauen und steht nach innen und außen für das, was SDG 5 fordert: Gleichstellung als gelebte Praxis.

60 Jahre

ist Karl-Heinz Posch, als er sich zum Nachhaltigkeitsmanager mit TÜV-Zertifikat weiterbildet – lebenslanges Lernen als persönliche Überzeugung.

Über diesen Bericht

Dieser Bericht zeigt, wie sich die Lohmann & Rauscher Gruppe im Geschäftsjahr 2025 ökologisch, sozial und wirtschaftlich weiterentwickelt hat – und wo wir gezielt ansetzen, um besser zu werden.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist ein zentrales Medium, um transparent zu machen, woran wir arbeiten, welche Fortschritte wir erzielt haben und wo noch Herausforderungen liegen. Damit richten wir uns an unsere Stakeholder – von Eigentümern und Partnern über Kundinnen und Kunden sowie Lieferanten bis hin zu unseren Mitarbeitenden und der interessierten Öffentlichkeit.

Unser Anspruch ist klar: Wir wollen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft nicht nur verstehen, sondern aktiv gestalten und verbessern.

Der vorliegende Bericht wurde auf freiwilliger Basis in Anlehnung an die Corporate Sustainability Reporting Directive der EU (CSRD) erstellt und durch Verweise auf die Global Reporting Initiative-Standards (GRI) ergänzt. Grundlage ist die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSRD, mit der wir die für uns relevanten Themen systematisch identifiziert haben.

Wie bereits im Vorjahr haben wir alle Standorte in die Datenerhebung einbezogen und so die Qualität und Aussagekraft unserer Daten weiter gestärkt. Unsere Produktionsstandorte betrachten wir zusätzlich gesondert, um eine konsistente Vergleichbarkeit über die Zeit sicherzustellen. Ein strukturierter Validierungsprozess hilft uns, potenzielle Fehler zu minimieren und die Verlässlichkeit unserer Daten kontinuierlich zu erhöhen.

Damit schaffen wir die Voraussetzungen, ab Wirksamwerden der CSRD für uns standardkonform berichten zu können. Weitere KPIs werden wir schrittweise ergänzen.

Da dieser Bericht freiwillig erstellt wurde, haben wir auf eine externe Prüfung verzichtet. Es besteht daher kein Anspruch auf vollständige Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Inhalte auf das Geschäftsjahr 2025 (1. Januar bis 31. Dezember 2025).

Genauso wichtig wie unsere Datenqualität ist uns der Dialog: Die Perspektiven unserer Stakeholder helfen uns, noch besser zu werden und unsere Berichterstattung weiterzuentwickeln. Wir laden Sie daher herzlich ein, Ihr Feedback mit uns zu teilen – direkt über unser Nachhaltigkeitsteam unter ESG@LRMed.com.

Ihr Feedback fließt direkt in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserer Berichterstattung ein – denn wir verstehen nachhaltige Entwicklung nicht als Ziel, sondern als kontinuierlichen Anspruch, an dem wir uns messen lassen.



4,3 Mio. kWh

Solarstrom haben wir 2025 erzeugt.







1

Das Unternehmen

Lohmann & Rauscher	14
Die Geschäftsführung	18
Unsere Produkte	20
Rauscher Consumer Products	22
Überblick über die Lieferkette	24

Lohmann & Rauscher

—→ Seit mehr als 175 Jahren entwickeln wir Verbandsmittel und Medizinprodukte. Was mit zwei kleinen Unternehmen begann, ist heute ein internationaler Konzern mit rund 6.000 Beschäftigten auf allen Kontinenten.

Seit dem Zusammenschluss von Lohmann Medical und Rauscher zur Lohmann & Rauscher Unternehmensgruppe hat sich L&R erfolgreich weiterentwickelt.

In den vergangenen Jahren sind wir sowohl wirtschaftlich als auch als Organisation kontinuierlich gewachsen und haben unsere internationale Präsenz weiter ausgebaut. Diese Entwicklung unterstreicht die erfolgreiche Unternehmensgeschichte von L&R und die Stärke unserer Gruppe.

Was wir machen

Unser Portfolio umfasst mehr als 56.000 Produkte in drei Bereichen: Wundmanagement, Bandagen und Orthesen und Set-Systeme und Hygiene. Wir entwickeln praktische Lösungen – vom einfachen Verband bis zum komplexen Therapiesystem. Fünf Forschungsabteilungen arbeiten mit Kunden, Partnern und Instituten zusammen, um neue Ideen zu entwickeln. Dabei hören wir genau hin: Was brauchen Ärztinnen und Ärzte, Pflegepersonal und Patientinnen und Patienten wirklich?

Unsere Kunden

Wir beliefern Arztpraxen, Krankenhäuser, Apotheken und den Fachhandel.

Viele unserer Kunden sind Mitglieder der P.E.G. Einkaufsgenossenschaft. Im Projekt PEGreen macht die Genossenschaft systematisch die Nachhaltigkeitsbemühungen ihrer Mitglieder transparent und bewertet sie. Diese Bewertungen helfen den P.E.G.-Kunden, besonders engagierte Lieferanten zu identifizieren und ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Wir pflegen mit unseren Kunden eine langfristige, vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit und folgen dabei sechs Prinzipien:

- › Moderne, digitale Lösungen für mehr Effizienz
- › Persönliche Begleitung während der gesamten Behandlung
- › Individuelle Schulungen vor Ort
- › Alternative Lösungswege für jeden Bedarf
- › Direkte Ansprechpartner:innen in jedem Land
- › Flexible Produkte und Services



Sechs Prinzipien für die Zusammenarbeit mit unseren Partnern



Weltweit im Einsatz 2025

HQ Rengsdorf (D)

HQ Wien (AT)

~6.000

Mitarbeitende weltweit

893,5

Mio. €

Umsatzvolumen in 2025

>8.000

Partner im globalen
Lieferantennetzwerk

>140

Ausgewählte
Vertriebspartner

In allen wichtigen
Märkten vertreten

1

Unternehmensbeirat
als Kontrollorgan

3

Kerngeschäftsfelder

- Wundversorgung/
Unterdrucktherapie
- Binden und Verbände
- Set-Systeme und Hygiene

>56.000

Produkte und Lösungen

60

Konzerngesellschaften

18

Produktionsstandorte
in 13 Ländern

Deutschland
Österreich
Tschechien
Frankreich

China
Niederlande
UK
USA

Schweiz
Brasilien
Mexiko
Äthiopien
Portugal



Wir arbeiten präzise, damit unsere Produkte halten, was sie versprechen.



Unsere Struktur

Die Lohmann & Rauscher International GmbH & Co. KG besteht aus 60 Gesellschaften in 31 Ländern und 140 Vertriebspartnern. Unsere Hauptsitze sind Rengsdorf (Deutschland) und Wien (Österreich).

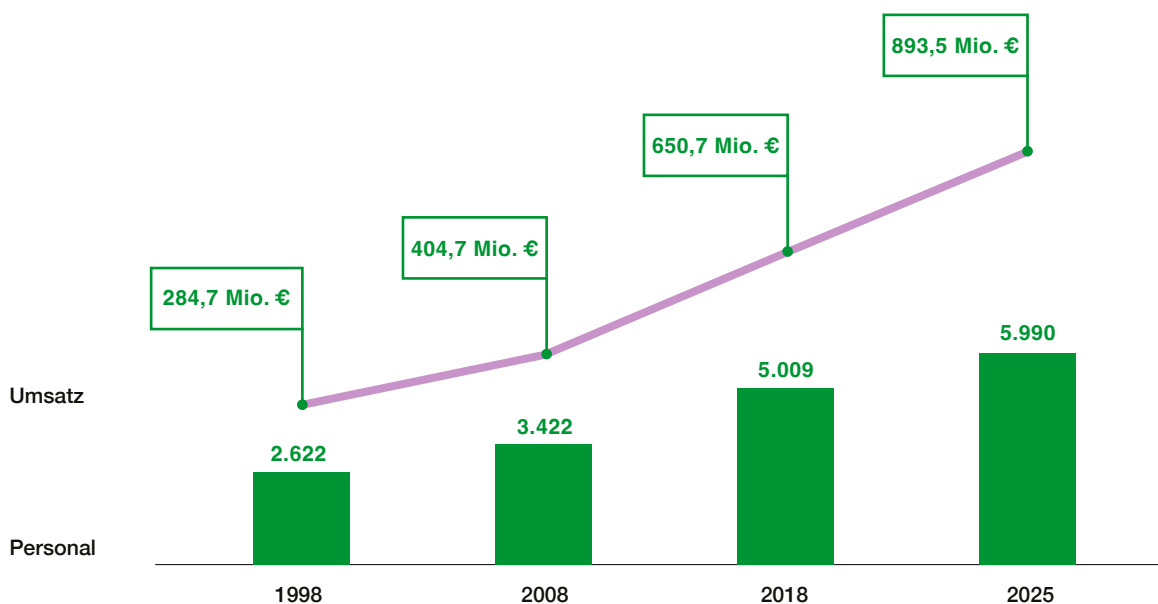
Trotz der internationalen Ausrichtung arbeiten wir wie ein Familienunternehmen: mit kurzen Wegen, schnellen Entscheidungen und persönlichen Beziehungen. Diese Kultur prägt unsere tägliche Arbeit und unseren Umgang mit Kundschaft und Beschäftigten.

Eigentümerstruktur

1998 fusionierten das österreichische Unternehmen Rauscher und die Medical-Sparte des deutschen Unternehmens Lohmann zu gleichen Teilen. Diese 50:50-Aufteilung spiegelt sich bis heute in der Eigentümerstruktur wider. Hinter der Rauscher-Seite stehen vier Familien, die 50 Prozent der Anteile halten. Die Lohmann-Seite vereint mehr als 90 Einzelgesellschafter:innen – größtenteils Nachkommen der Gründerfamilie.

Beide Seiten entsenden jeweils vier Personen in den Beirat, unser Aufsichtsorgan. Der Beirat begleitet die Geschäftsführung in wesentlichen strategischen Fragen und stellt gemeinsam mit ihr die Weichen für die künftige Entwicklung des Unternehmens. Er genehmigt die Jahrespläne, befasst sich mit wesentlichen Chancen und Risiken – einschließlich Nachhaltigkeitsthemen – und unterstützt eine transparente und verlässliche Berichterstattung. Angaben zum Gesamtkapital machen wir aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht gegenüber den Eigentümerfamilien nicht.

Entwicklung von Umsatz und Belegschaft



Die Geschäftsführung



Dr. Klemens Schulz, Fabio Cortesi, Holger Mägdefrau, Thomas Menitz

„Nachhaltigkeit ist für uns ein zentraler Teil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Sie ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert und zeigt sich darin, wie wir wirtschaften, mit Ressourcen umgehen und unsere Rolle gegenüber Menschen, Umwelt und Gesellschaft verstehen.“

Thomas Menitz

geboren 1974, ist seit Dezember 2024 CEO/COO und Sprecher der L&R Gruppe. Er verantwortet die gesamte Supply Chain Operations, den Bereich Rauscher Consumer Products, People & Culture sowie die Unternehmenskommunikation. Seine Laufbahn bei L&R startete er 1994.



„2025 war für L&R ein Jahr des Wachstums. Für uns bedeutet Nachhaltigkeit auch, diese positive Entwicklung verantwortungsvoll zu begleiten – mit klaren Strukturen, verlässlichen Prozessen und einem bewussten Umgang mit Ressourcen. So verbinden wir wirtschaftlichen Erfolg mit nachhaltiger Verantwortung.“

Holger Mägdefrau

geboren 1965, ist CFO und seit Dezember 2024 Senior Executive Vice President der L&R Gruppe. Er verantwortet die Bereiche Finance, M&A, Organisation & IT, Legal Affairs, Digital Strategy & AI sowie Controlling und Corporate Planning.

„Bei L&R zeigt sich Nachhaltigkeit bereits heute in vielen Teilen unseres Portfolios – von der umweltschonenden Herstellung unserer Produkte und Verpackungen bis hin zu effizient und verantwortungsvoll gestalteten Prozessen. Darauf wollen wir weiter aufbauen und Nachhaltigkeit künftig noch stärker in die Entwicklung unserer Lösungen einfließen lassen.“

Dr. Klemens Schulz

geboren 1965, verantwortet als Chief Portfolio Officer die Bereiche Global Portfolio Management, Forschung und Entwicklung, Packaging Development, Quality & Regulatory Affairs, Commercial Innovation sowie den International Customer Service

„Für unsere Kund:innen und Partner:innen spielt Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle. Deshalb ist sie für uns ein essenzieller Bestandteil unseres Marktauftritts und unserer Kundenlösungen. Wenn wir nachhaltige Aspekte mit Qualität und konkretem Nutzen verbinden, entsteht daraus echter Mehrwert und langfristiges Vertrauen.“

Fabio Cortesi

geboren 1983, ist seit September 2025 als Chief Commercial Officer der L&R Gruppe tätig. Er verantwortet die Bereiche Global Marketing, Commercial Regions und Global Revenue Operations.

Unsere Produkte

—→ Menschen vertrauen uns ihre Gesundheit an – dieses Vertrauen verpflichtet. Unsere Lösungen sind in Kliniken, Arztpraxen und Apotheken geschätzt, denn sie sind wirksam, sicher und praxiserprobt.

Unsere Produkte im Dienst der Gesundheit:



Wundversorgung

Mit Marken wie Debrisoft, Suprasorb, Vliwasorb oder Vliwaktiv setzen wir Maßstäbe in der modernen Wundtherapie – durch Innovation und höchste Qualität.

Binden und Verbände

Ob Kompression, Fixierung oder Orthesen – Marken wie Rosidal, ReadyWrap, VENOSAN, Cellacare/Velpeau, Cellona und Cellacast bieten bewährte Lösungen für Therapie und Prävention.





OP-Ausstattung und Hygiene

Wir wissen, was im Operationssaal gebraucht wird. Setpack OP-Verbandstoffsysteem, Raucodrape OP-Abdecksystem, Kitpack OP-Mehrkomponenten-System, Sentinex OP-Bekleidung und Sentina Hygieneprodukte sorgen für effiziente Abläufe und Sicherheit.

Unterdrucktherapie

(Controlled Negative Pressure CNP)

Suprasorb CNP unterstützt die Wundheilung durch kontrollierten Unterdruck. Die Auszeichnung mit Innovationspreisen in Deutschland und Österreich bestätigt unseren Entwicklungsansatz.



Ratioline

Gesundheitsprodukte für den Alltag: Pflaster, Bandagen und Hygieneprodukte für Familie, Sport und Freizeit. Seit 2006 erhältlich in deutschen Apotheken.

L&R Optiline

Steigender Qualitätswettbewerb, Kosten- und Zeitdruck, Fachkräftemangel sowie Ambulantisierung – die täglichen Herausforderungen im Klinikalltag sind zahlreich und vielfältig. L&R Optiline entwickelt individuelle Lösungen, um Einsparpotenziale zu realisieren und Ressourcen zu schonen.



Rauscher Consumer Products

—> Wir entwickeln und produzieren hochwertige Hygiene-, Pflege- und Medizinprodukte und legen dabei besonderen Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Im Fokus stehen für uns der Einsatz zertifizierter Rohstoffe, die Verwendung von Verpackungsmaterialien mit Recyclinganteil sowie die kontinuierliche Reduktion des Kunststoffanteils.

Als Teil der international tätigen Lohmann & Rauscher Gruppe orientieren wir uns an strengen Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards. Durch den Einsatz moderner Technologien und innovativer Materialien treiben wir nachhaltige Lösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette voran.

Wir arbeiten eng mit führenden europäischen Handelsunternehmen zusammen und entwickeln maßgeschneiderte Eigenmarkenprodukte. Gleichzeitig beobachten wir kontinuierlich Markttrends und stehen im direkten Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden. So erkennen wir Entwicklungen frühzeitig, können agil reagieren und unsere Produkte flexibel an neue Anforderungen anpassen.

Unsere Marken – Vielfalt für ganz Europa

Unser Markenportfolio umfasst vier etablierte Marken, die unterschiedliche Bedürfnisse in den Bereichen Pflege, Damenhygiene und Erste Hilfe abdecken:

- > Bellawa und Gloria stehen für hochwertige Pflege- und Hygieneprodukte.
- > Senta bietet Lösungen im Bereich moderner Damenhygiene.
- > Raucosan fokussiert sich auf medizinische Anwendungen im Alltag.



Unsere Segmente im Überblick

Im Segment **Pflege** bieten wir ein breites Sortiment an Watteprodukten, darunter Watte pads, Wattestäbchen und Zick-Zack-Watte, die vielseitig im Bereich Körperpflege und Haushalt eingesetzt werden.

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Produkte aus zertifizierter Viskose oder Baumwolle bestehen. Zudem erfolgt die Herstellung ohne Chlorbleiche. Ein Beispiel für unsere Innovationskraft sind die Bellawa Bambus Maxi Pads, die aus einer Kombination von Bambus und Baumwolle gefertigt werden. Bambus wächst besonders schnell nach und kann ohne den Einsatz von Pestiziden kultiviert werden, wodurch er eine ressourcenschonende Alternative darstellt.

Unser Sortiment umfasst zudem Feuchttücher, bei denen wir auf vollständig recycelbare Verpackungen und natürliche Rohstoffe setzen. Die Tücher bestehen aus 100 % Baumwolle und zeichnen sich durch eine hohe Hautverträglichkeit sowie einen reduzierten Einsatz synthetischer Materialien aus.



Im Segment **Damenhygiene** bieten wir Binden, Slip-einlagen und Tampons an. Im Bereich Handelsmarken sind wir Marktführer für Tampons in der DACH-Region.

Die von uns verwendete Viskose wird aus Holz gewonnen, das nach den Standards des Forest Stewardship Council (FSC) sowie des Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC) zertifiziert ist und in Österreich verarbeitet wird. Weitere Details zur Herkunft und Verarbeitung dieses Rohstoffs finden Sie auf [Seite 72](#).

Auch bei Binden und Slipen treiben wir die nachhaltige Weiterentwicklung unseres Senta Sortiments konsequent voran. Ein Schwerpunkt liegt auf dem verstärkten Einsatz von Bio-Baumwolle. Ein erster wichtiger Schritt war die Umstellung unserer Wochenbettbinde Senta Prima Bio-Baumwolle.



Seit 1899 verfügen wir über umfassende Expertise im Bereich **Medizinprodukte**. Unsere rote Rauscher Verbandtasche ist ein etabliertes Markenzeichen und in vielen Haushalten ein vertrauter Bestandteil der Erstausrüstung.

Unser Sortiment umfasst unter anderem Verbandsmaterialien, Pflaster, Kompressen, Wundauflagen, Bandagen sowie Erste-Hilfe-Taschen und -Kästen, die unterschiedlichen regulatorischen Anforderungen entsprechen.

Mit unserer Marke Raucosan bringen wir kontinuierlich innovative Produkte auf den Markt, darunter Arnika-Pflaster sowie Bio-Pflaster.

Unsere Bio-Pflaster bestehen sowohl in der Wundauflage als auch im Trägermaterial zu 100 % aus Bio-Baumwolle. Für eine zuverlässige Haftung verwenden wir einen lösungsmittelfreien, wasserbasierten Klebstoff, der vollständig auf Harze und Gummi verzichtet. Auch bei der Verpackung legen wir großen Wert auf Nachhaltigkeit: Sie ist nach den strengen Standards des Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziert.

Überblick über die Lieferkette

Überblick über die Lieferkette

Qualität steht bei Lohmann & Rauscher an erster Stelle – in allem, was wir tun. Unser Ziel ist klar: Menschen weltweit sollen Zugang zu erstklassiger medizinischer Versorgung haben. Dafür haben wir ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, das alle unsere Standorte rund um den Globus verbindet.

Dieses System sorgt dafür, dass unsere Medizinprodukte und Dienstleistungen höchsten Standards entsprechen. Gleichzeitig erfüllen wir alle rechtlichen Vorgaben für den internationalen Markt. Ob Medical Device Regulation MDR, Medical Device Single Audit Program MDSAP oder die ISO-Standards 9001 und 13485 – wir lassen unsere Arbeit regelmäßig prüfen und bestätigen jedes Jahr aufs Neue, dass wir die Anforderungen erfüllen.

Nachhaltig einkaufen – bei Lohmann & Rauscher Standard

Verantwortungsvoller Einkauf ist ein zentraler Baustein unserer Strategie New Horizon, in der Nachhaltigkeit eine der wichtigsten Prioritäten hat. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie verantwortungsvolle Geschäftspraktiken einhalten: Menschenrechte respektieren, faire und sichere Arbeitsbedingungen bieten, keine Kinder oder Zwangsarbeit dulden, niemanden diskriminieren, die Vereinigungsfreiheit wahren und alle geltenden Arbeitsgesetze sowie internationale Standards einhalten, wie etwa die der International Labour Organization. Dabei setzen wir auf enge Zusammenarbeit und erwarten aktive Unterstützung.

Klare Regeln für alle

Diese Richtlinie schafft einen rechtssicheren Rahmen für unsere wichtigsten Werte und Ziele beim nachhaltigen Einkauf und zeigt praktisch, wie wir das umsetzen. Sie gilt für alle Einkaufsteams weltweit und legt fest, was beim Lieferantenmanagement zu beachten ist – von der ersten Bewertung über regelmäßige Kontrollen bis zur Weiterentwicklung.

Risiken früh erkennen

Als große Unternehmensgruppe kaufen wir eine Vielzahl an Rohstoffen, Fertigwaren und Dienstleistungen weltweit ein. Um versteckte Risiken bei Menschenrechten und Umweltaspekten in unserer komplexen Lieferkette zu vermeiden, nutzen wir ein Risikomanagementsystem mit der ESG-Software osapiens. Das System bewertet Lieferanten nach länder-, material- und branchenspezifischen Kriterien und ermittelt einen Risiko-Score. Bei Hochrisikolieferanten ergreifen wir Korrekturmaßnahmen. Details dazu finden sich in unserer Menschenrechtsstrategie und der internen Arbeitsanweisung zu den Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Die Einkaufsteams arbeiten kontinuierlich daran, die Zahl der Hochrisikolieferanten in unserem Lieferantenpool zu reduzieren – trotz steigender Gesamtausgaben. Damit sich alle Lieferanten und deren Zulieferer zu den gleichen ethischen, sicheren und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichten wie wir, haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt, der sich an den Prinzipien des UN Global Compacts orientiert. Diesen verbindlichen Vertrag schließen wir mit allen direkten Materiallieferanten ab. Die Lieferanten



müssen den Kodex strikt einhalten, an ihre eigenen Zulieferer weitergeben und während der gesamten Zusammenarbeit anwenden. Außerdem erwarten wir, dass Lieferanten die Standards der ISO 27001 zur Informationssicherheit einhalten, damit unsere gemeinsamen Daten langfristig sicher bleiben.

Bewerten und zertifizieren

Als EcoVadis-Mitglied bitten wir unsere Hauptlieferanten (A-Lieferanten), am weltweit anerkannten EcoVadis-Bewertungsprogramm teilzunehmen. So können sie ihren aktuellen ESG-Status prüfen, Verbesserungen umsetzen und Fortschritte langfristig messen. Außerdem überwachen unsere Einkaufsteams unsere A-Lieferanten sorgfältig und ermutigen sie zu Zertifizierungen für Umweltschutz nach der ISO 14001 und Arbeitnehmerschutz nach der ISO 45001.

Wir setzen Emissionsziele für Lieferanten und motivieren unsere Hauptlieferanten zu Programmen zur Emissionsreduzierung wie die Science Based Targets Initiative (SBTi). Für mehr Transparenz in der Lieferkette und weniger ESG-Risiken sind wir der Organisation Supplier Ethical Data Exchange (Sedex) beigetreten. Dadurch können wir Audits nach dem international anerkannten Standard Sedex Member Ethical Trade Audit (SMETA) beauftragen und bestehende Audits über die Plattform einsehen. Die Einkaufsteams regen unsere Hauptlieferanten dazu an, sich der Sedex anzuschließen und ausstehende Auditfeststellungen ordnungsgemäß abzuschließen.

Zertifikate wie der Forest Stewardship Council (FSC) und OEKO-TEX® STANDARD 100 – das weltweit bekannteste Label für schadstoffgeprüfte Textilien – haben für uns hohe Bedeutung: So ist unsere Schweizer Tochtergesellschaft Swisslastic AG für ihre Venosan Kompressionsstrümpfe nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert, während die Tampons der Rauscher Consumer Products GmbH FSC-zertifiziert sind.



**Nachhaltig zertifiziert:
FSC für Holz und
OEKO-TEX® für textile
Rohstoffe**

Messen und steuern

Alle Kriterien übertragen wir in messbare Leistungsindikatoren, die unsere Einkaufsteams laufend überwachen. Die ESG-Leistungsindikatoren erfassen wir zunächst bei den A-Lieferanten, die etwa 80 Prozent unserer jährlichen direkten Materialausgaben ausmachen. Nachdem wir mit ihnen die wichtigsten Transparenz- und ESG-Ziele erreicht haben, kommen B- und C-Lieferanten dazu. Trotzdem gelten für alle Lieferanten die gleichen Einkaufspraktiken und -grundsätze, die unsere Beschaffungsstrategie und konkreten Entscheidungen wesentlich prägen.

Unser Zeichen für die Zukunft

Durch unser konsequentes Engagement für nachhaltige und verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken setzen wir ein deutliches Zeichen für Transparenz, Fairness und ökologische wie soziale Verantwortung. Ein weiterer Schritt zu unserem Beitrag für eine zukunftsfähige Gesundheitsbranche und höchste Standards entlang der gesamten Lieferkette.

Das Sustainability Procurement Committee prüft und verbessert unsere Einkaufspolitik regelmäßig – stets auf dem aktuellen Stand regulatorischer Anforderungen und bewährter Beschaffungsstandards. Wir integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in jede Phase unseres Beschaffungsprozesses und halten unsere Lieferanten dazu an, ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvoll zu handeln.

Lieferkette

Einkauf

Wir kaufen strategisch ein, arbeiten stets mit mehreren Lieferanten und nutzen Daten als aktives Steuerungselement. So sichern wir Qualität, halten Produkte verfügbar, bleiben regelkonform und wettbewerbsfähig.

Produktion

Unsere Produktion passt sich an: Wundverbände, Bandagen, Set-Systeme und Hygieneprodukte entstehen in vernetzten, automatisierten Prozessen. Schlanke Abläufe helfen uns, effizienter und besser zu werden und zu skalieren, wenn der Markt es verlangt.

Planung

Wir planen vorausschauend – mit Daten, künstlicher Intelligenz und dem Wissen unserer Teams. Dadurch erkennen wir Probleme früh, steuern aktiv dagegen und bleiben auch in dynamischen Märkten zuverlässig für alle, die auf uns zählen.



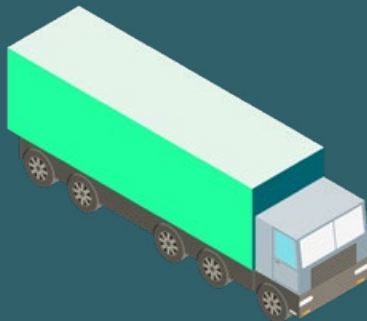
Vertrieb

Wir arbeiten partnerschaftlich zusammen, halten, was wir versprechen und verbinden Produktqualität mit einem umfassenden Serviceangebot. Daraus entstehen Beziehungen, die langfristig tragen.



Patient:innen

Am Ende jeder Lieferkette steht der Mensch. Wir richten alles darauf aus, dass unsere medizinischen Produkte verlässlich, wirksam und rechtzeitig ankommen – damit Patient:innen die Versorgung bekommen, die sie brauchen.



Logistik

Unsere Logistik verbindet alle Teile der Wertschöpfungskette. Wir liefern zuverlässig, sichern die Versorgung und sorgen dafür, dass man sich auf uns verlassen kann.





2

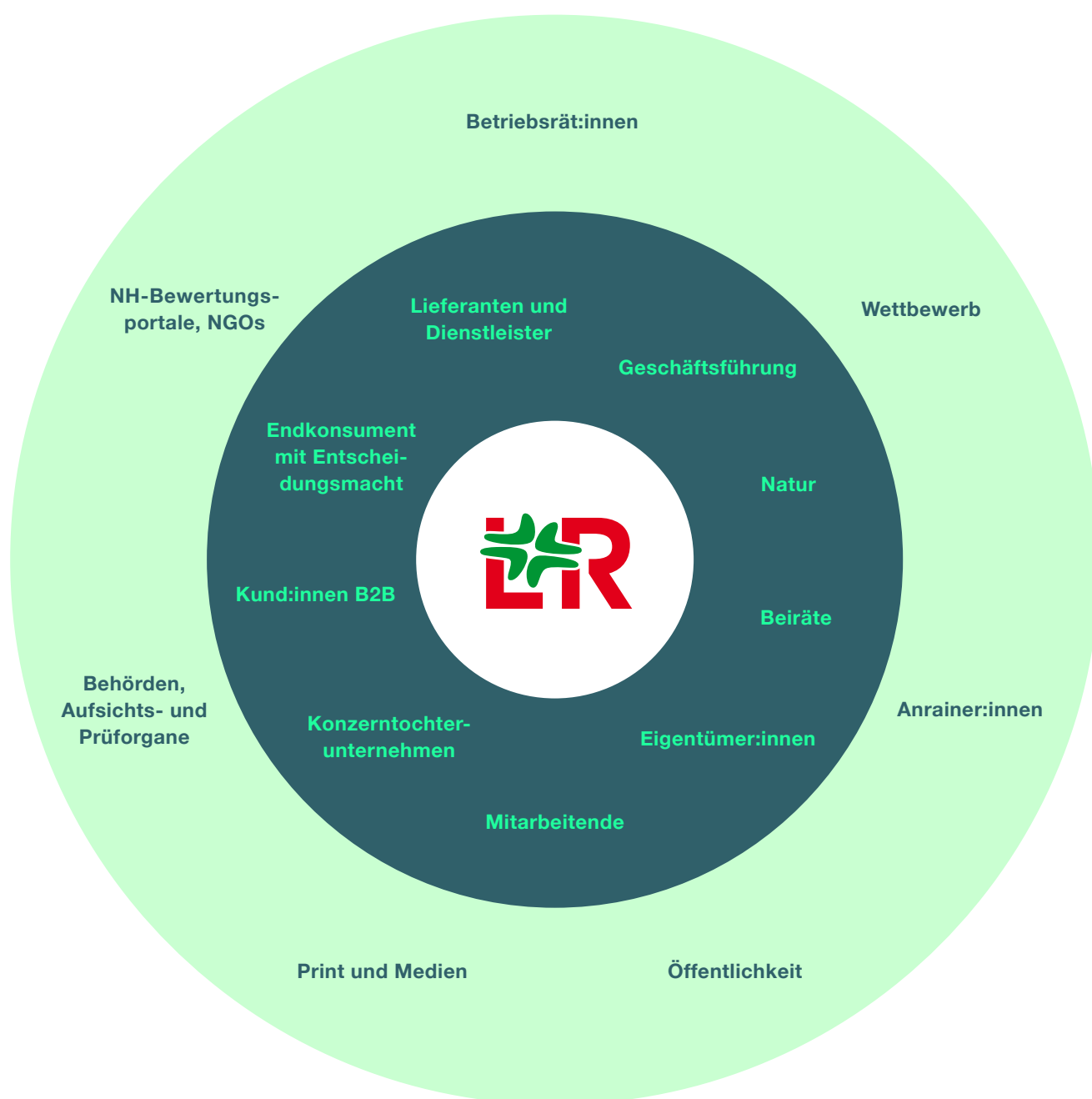
Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Stakeholder-Dialog
Wesentlichkeitsanalyse

30
32

Stakeholder-Dialog

—→ Im Vorfeld der Berichterstattung nach den Richtlinien der Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD der Europäischen Union sind wir in Dialog mit unseren Partnern und Interessensgruppen getreten.





Ziel war es, die wesentlichen Themen für den Nachhaltigkeitsbericht zu identifizieren und nach Priorität zu ordnen.

Strategische Analyse

Der Prozess umfasste drei zentrale Schritte: Zunächst haben wir

- › unsere bisherige Berichtsstrategie geprüft,
- › die Leitlinien zu Umwelt- und Sozialthemen und der Unternehmensführung (Environmental, Social and Corporate Governance ESG) festgelegt und
- › das Geschäftsmodell analysiert.

Eine Marktanalyse hat gezeigt, wie weit das aktuelle ESG-Reporting bereits entwickelt ist.

Organisation und Struktur

Wir haben die gesamte Organisation L&R bewertet und dabei Rollen, Kapazitäten und die Besonderheiten einzelner Standorte berücksichtigt. Um die ESG-Ziele erfolgreich umzusetzen, haben wir klare Strukturen geschaffen:

- › Strategische Steuerungskreise für Entscheidungen
- › Kernteams für die operative Umsetzung
- › Expertenkreise für die fachliche Begleitung und
- › Arbeitsgruppen für konkrete Aufgaben

Stakeholderanalyse

Alle relevanten Anspruchsgruppen wurden identifiziert und ihre Bedeutung für unser Unternehmen bewertet. Eine Stakeholder-Matrix hilft uns zu verstehen, wie stark verschiedene Interessensgruppen unser Unternehmen beeinflussen und umgekehrt. Für jede Gruppe haben wir maßgeschneiderte Dialogstrategien erarbeitet, darunter Umfragen, Interviews mit Expert:innen und Workshops.

Ergebnisse und nächste Schritte

Die Ergebnisse der Stakeholderanalyse bilden die Grundlage für die Wesentlichkeitsanalyse und den Nachhaltigkeitsbericht. Sie bestätigen, welche Themen für uns relevant sind.

Zudem haben wir einen Katalog mit relevanten Kennzahlen erarbeitet, der sich an den Berichtsstandards der Europäischen Union orientiert. Dabei hat das Team geprüft, ob die benötigten Daten verfügbar, vollständig und aussagekräftig sind.

Der Dialog stellt sicher, dass der Bericht nicht nur die EU-Standards erfüllt, sondern auch die Erwartungen der Stakeholder widerspiegelt.

16

Stakeholder-Gruppen
haben wir befragt.

Wesentlichkeitsanalyse

—→ Die Analyse begann mit einer umfassenden Liste möglicher ESG-Themen. Anschließend haben wir diese aus zwei Blickwinkeln analysiert:

- › Inside-out-Perspektive: Wie wirkt sich unser unternehmerisches Tun auf Umwelt und Gesellschaft aus?
- › Outside-in-Perspektive: Welche Nachhaltigkeitsthemen beeinflussen unser Geschäft?

Die wichtigsten Themen wurden priorisiert und in einer Wesentlichkeitsmatrix abgebildet. Für jedes Thema haben wir konkrete Ziele festgelegt, Risiken und Chancen identifiziert und Handlungsempfehlungen entwickelt. Alle Maßnahmen sind nach den SMART-Kriterien formuliert: spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, zeitgebunden.

19

Themen haben sich als besonders wichtig für uns herauskristallisiert.

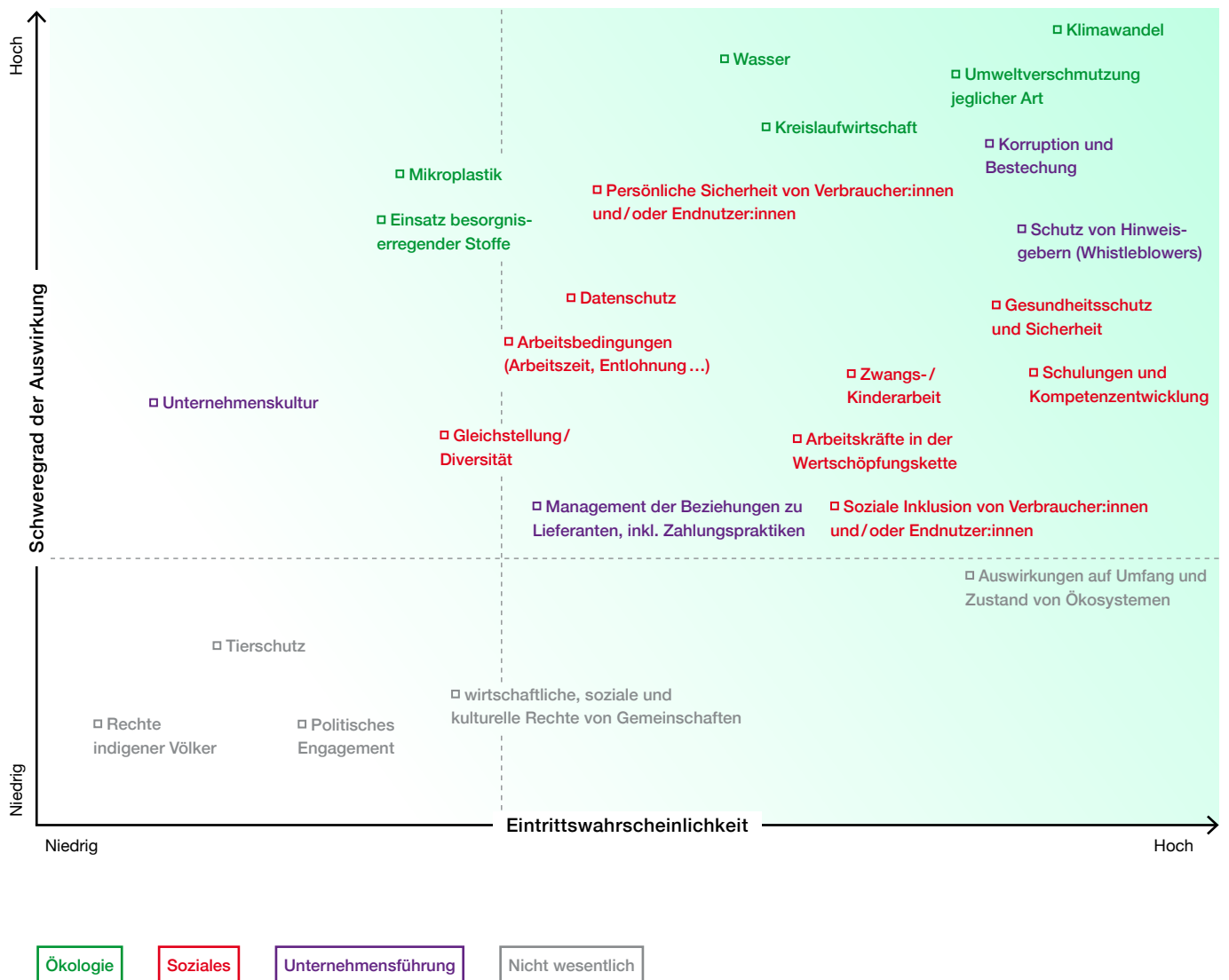
Berichterstattung und Umsetzung

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir klare Prozesse und Verantwortlichkeiten festgelegt und ein internes Kontrollsystem für nichtfinanzielle Daten aufgebaut. Es entstanden Richtlinien für eine einheitliche Berichterstattung, parallel wurde der Nachhaltigkeitsbericht mit den dazugehörigen Kennzahlen entwickelt. Zusätzlich haben wir geprüft, ob eine ESG-Software unsere Arbeit unterstützen könnte.

Mit einem Testlauf zur Vorbereitung auf die externe Prüfung konnten wir unsere Strategie anpassen und weiter optimieren. Abschließend haben wir eine Roadmap zur langfristigen Weiterentwicklung ausgearbeitet.



Wir haben 19 wesentliche Themen ermittelt, die für unsere verschiedenen Interessensgruppen von Bedeutung sind:







3

Nachhaltigkeits- strategie und Unternehmensführung

Strategie
Nachhaltigkeitsziele

36
40

Strategie

Lohmann & Rauscher macht Nachhaltigkeit zu einem zentralen Teil der Unternehmensphilosophie. Diese Strategie basiert auf drei Säulen – Ökonomie, Ökologie und Soziales – und wird durch konkrete Maßnahmen und Ziele zum Leben erweckt. Sie bleibt in steter Entwicklung, um sich den Herausforderungen von morgen anzupassen.

Umweltschutz mit konkreten Maßnahmen

Wir reduzieren aktiv unseren ökologischen Fußabdruck durch:

- › **Energieeffizienz:** moderne Technologien und Photovoltaikanlagen an immer mehr Standorten
- › **Kreislaufwirtschaft:** Mehr Recyclingmaterialien in Verpackungen – außerdem sollen bis 2030 80 Prozent der Verpackungen aus nachwachsenden Rohstoffen bestehen. Beispielsweise verpacken wir unsere Ratioline Produkte jetzt in Kartons mit Grasfaseranteil und sparen dadurch CO₂.
- › **Silberrückgewinnung:** Bei der Produktion von Wundauflagen mit Silber-Nanopartikeln sammeln wir Abfälle und gewinnen das Silber in einem speziellen Recyclingverfahren zurück.

Wirtschaftlicher Erfolg mit Verantwortung

Wir streben eine nachhaltige Unternehmensentwicklung an, die wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung vereint:

- › **Faire Lieferketten:** Unser Verhaltenskodex für Lieferanten legt soziale und ökologische Standards fest, die wir konsequent einfordern.
- › **Ressourceneffizienz:** Durch optimierte Produktionsprozesse und energieeffiziente Technologien verbessern wir kontinuierlich die Nutzung von Materialien, Energie und Zeit.

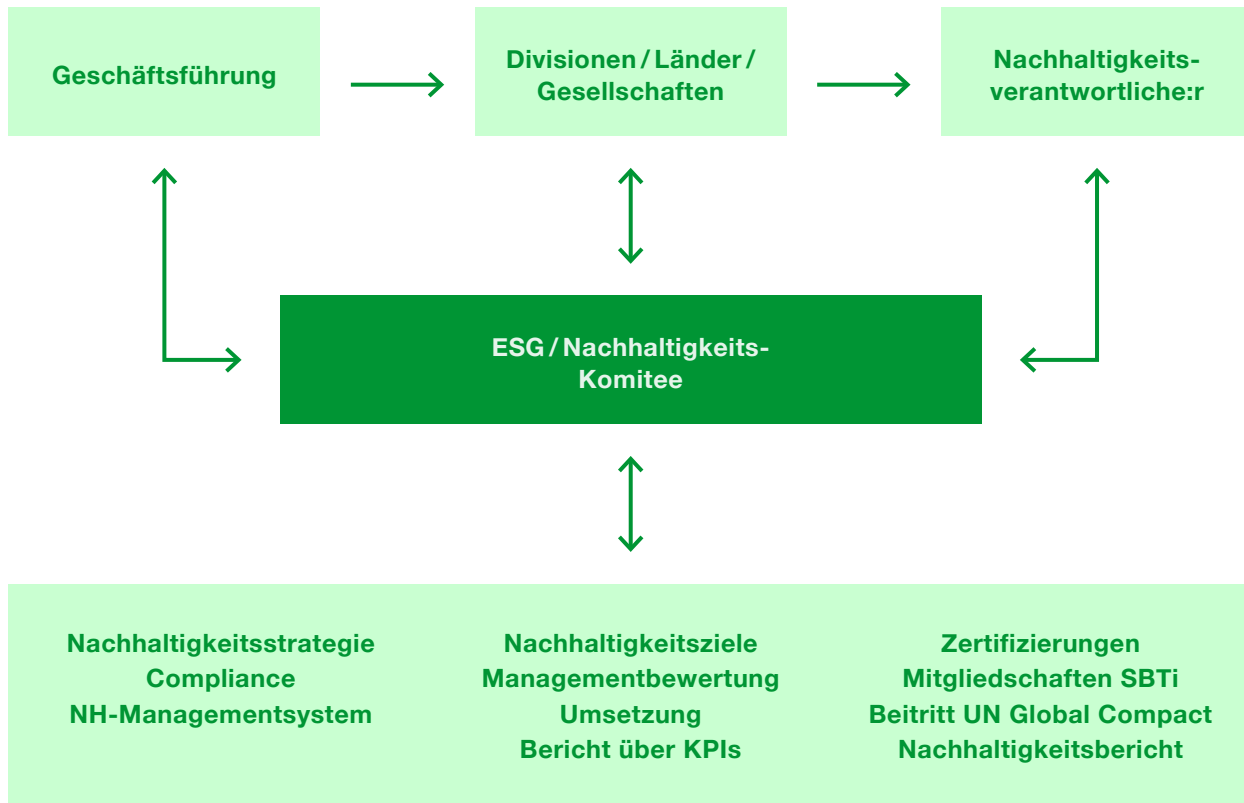
Soziales Engagement für Mitarbeitende und Gesellschaft

Das Wohl unserer Mitarbeitenden, unserer Kund:innen und der Gesellschaft steht im Mittelpunkt unserer sozialen Verantwortung:

- › **Weiterbildung:** Die L&R Academy bietet umfassende Aus- und Weiterbildungsprogramme für die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Belegschaft.
- › **Hilfe, die ankommt:** Wir unterstützen soziale Projekte und leisten Hilfe in Katastrophen- und Krisenfällen. Mitarbeitende können ihre eigenen Herzensprojekte einbringen und fördern lassen.



Wie wir Nachhaltigkeit strategisch und operativ steuern



Nachhaltigkeits-Division erfolgreich gegründet

Seit 2024 bündelt eine eigene Division alle Aktivitäten zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance. Die Aufgaben sind klar verteilt: Die Zentralabteilung legt gemeinsam mit der Geschäftsleitung die Strategie fest, an der sich die Bereiche orientieren. Das Nachhaltigkeits-Komitee kommt zweimal pro Jahr zusammen und steuert die Umsetzung der Strategie.

Beitritt UN Global Compact

Der Beitritt von Lohmann & Rauscher zum UN Global Compact im Jahr 2025 unterstreicht unser tiefes Engagement für nachhaltiges Wirtschaften und soziale Verantwortung. Als Teil dieser internationalen Initiative verpflichten wir uns, die zehn Prinzipien des Global Compact in unsere Unternehmensstrategien und -operationen zu integrieren, um Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung aktiv zu fördern. Dies ist wichtig, da es uns hilft, uns als verantwortungsbewusster Akteur in der globalen Gemeinschaft zu positionieren und gleichzeitig das Vertrauen unserer Stakeholder zu stärken. Durch diesen Schritt tragen wir aktiv zur Schaffung einer besseren und nachhaltigeren Zukunft für kommende Generationen bei.



**Top 10 % der Branche
ist unser Ergebnis
im EcoVadis-Ranking.**

Unsere Fortschritte 2025

- › EcoVadis verbessert: Mit 68 Punkten haben wir unser Vorjahresergebnis der EcoVadis-Bewertung übertroffen und in der Nachhaltigkeitsleistung erstmals die Klassifizierungsstufe „Fortgeschritten“ erreicht. Das platziert uns unter den besten 21 Prozent aller bewerteten Unternehmen. Innerhalb unserer Branche zählen wir zu den führenden zehn Prozent, im Bereich Umwelt sogar zu den Top zwei Prozent.
- › Dem UN Global Compact beigetreten: Als eine der weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiativen der Vereinten Nationen verpflichtet der UN Global Compact Unternehmen auf zehn gemeinsame Prinzipien: Menschenrechte achten, faire Arbeitsbedingungen sichern, die Umwelt schützen und Korruption bekämpfen. Mit unserem Beitritt 2025 bekennen wir uns klar dazu, diese Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie und unseren Alltag zu integrieren. Das stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder und macht uns zu einem glaubwürdigen Teil der globalen Gemeinschaft.
- › SDG erweitert: Von den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen haben wir drei weitere in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen und mit messbaren Zielen verknüpft.
- › ISO-45001-Zertifizierung ausgerollt: Die Standorte in Großbritannien, Tschechien, Österreich und Deutschland wurden nach den Richtlinien für Arbeitssicherheit zertifiziert, Frankreich und Brasilien werden als Nächstes folgen.
- › Lieferkette gesichert: Das Corporate Sustainability Audit der Region Gotland und Stockholm – durchgeführt von Goodpoint AB Sweden – haben wir erfolgreich bestanden.
- › Datensicherheit etabliert: Neue Richtlinien zu Datensicherheit und Anti-Korruption ergänzen unsere Nachhaltigkeitsstrategie.
- › SBTi-Ziel 2026: Bis Ende 2026 wollen wir der Science Based Target Initiative (SBTi) beitreten. Diese Organisation unterstützt Unternehmen dabei, ihre Klimastrategie auf wissenschaftlich fundierten Zielen aufzubauen. Als Grundlage hierfür haben wir erstmals unsere Scope-3-Emissionen erfasst und den Product Carbon Footprint weiterer Produktgruppen ermittelt.

Strategie mit Wirkung

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie New Horizon. Diese Strategie verfolgt klare Ziele: Wir wollen uns als Unternehmen fokussieren und uns dabei kontinuierlich verbessern, unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, ihr Potenzial zu nutzen und gemeinsam als Team stärker werden.

Dabei wissen wir: Unser Erfolg hängt davon ab, dass wir die Erwartungen unserer Stakeholder verstehen und alle Beteiligten auf diese Reise mitnehmen. Deshalb steht das „We“ – das „Wir“ – im Mittelpunkt unserer Strategie. Nur gemeinsam können wir nachhaltig wachsen.

Auf dieser starken Basis aus effizienten Arbeitsabläufen und klaren Verantwortlichkeiten integrieren wir Nachhaltigkeit konsequent in alle Unternehmensbereiche – vom täglichen Arbeitsalltag bis hin zu strategischen Entscheidungen auf Führungsebene.



**Die Strategie New Horizon ist
unser Leitsignal für nachhaltiges
Handeln mit Weitblick.**

Nachhaltigkeitsziele

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich konsequent an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. Diese globalen Ziele bilden den Rahmen für unsere konkreten Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolles Wirtschaften. Dabei setzen wir dort gezielt an, wo wir als Unternehmen den größten Hebel für positive Veränderungen haben.

Unsere SDGs für 2030

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

Seit 2021 konzentrieren wir uns auf vier UN-Nachhaltigkeitsziele:

- › **SDG 3:** Gesundheit und Wohlergehen
- › **SDG 7:** Bezahlbare und saubere Energie
- › **SDG 12:** Nachhaltiger Konsum und Produktion
- › **SDG 13:** Klimaschutz

In diesen Bereichen haben wir bis 2025 deutliche Fortschritte gemacht und werden unsere erfolgreichen Maßnahmen ausbauen.

Zwischenzeitlich haben wir vier weitere Ziele in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen, die bis 2030 im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen werden:

- › **SDG 4:** Hochwertige Bildung
- › **SDG 5:** Geschlechtergleichheit
- › **SDG 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- › **SDG 17:** Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

2025 haben wir die verbleibenden drei Ziele in den Prozess integriert:

- › **SDG 6:** Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- › **SDG 9:** Industrie, Innovation und Infrastruktur
- › **SDG 16:** Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

11

Handlungsfelder haben wir aus den Nachhaltigkeitszielen abgeleitet.



Aus den UN-Nachhaltigkeitszielen haben wir für die Zeit bis 2030 folgende Handlungsfelder abgeleitet:



Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3):

- › Programme für Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Alle Mitarbeitende erhalten Informationen für einen gesunden Lebensstil.
- › 30 Prozent weniger Arbeitsunfälle an unseren Standorten im Vergleich zum Basisjahr 2019



Hochwertige Bildung (SDG 4):

- › Investitionen in Bildungs- und Ausbildungsprogramme. Alle Mitarbeitenden absolvieren im Durchschnitt 20 Stunden Training / Schulung pro Jahr.
- › Weiterbildung zu Menschenrechtsthemen für alle Mitarbeitenden über die Lernplattform L&R Engage und Präsenzs Schulungen



Geschlechtergleichheit (SDG 5):

- › Förderung der Gleichstellung und Diversität am Arbeitsplatz. 40 Prozent unserer Führungskräfte und Spezialist:innen sind Frauen.



Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen (SDG 6):

- › Verbesserung der Wassereffizienz
- › 30 Prozent geringerer Wasserverbrauch im Vergleich zum Basisjahr 2019



Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7):

- › Investition in erneuerbare Energien und Energieeffizienz. Erzeugung von mindestens 6 Millionen kWh Strom aus Photovoltaik-Anlagen



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8):

- › Sichere und faire Arbeitsbedingungen. 30 Prozent unserer direkten A-Lieferanten sind bis 2030 auditiert (durch Sedex bzw. Vergleichbares) oder von EcoVadis bewertet.



Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9):

- › Risikoanalysen und Audits zur Datensicherheit an mindestens 30 Prozent unserer Standorte
- › Schulung aller Mitarbeiter:innen zum Thema Informationssicherheit



Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12):

- › Nachhaltige Produktionsprozesse. 30 Prozent weniger Abfälle im Vergleich zum Basisjahr 2019
- › Förderung von Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz
- › 80 Prozent der Verpackungen stammen aus erneuerbaren Quellen.
- › 100 Prozent der Verpackungen sind recycelbar.



Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13):

- › Umsetzung von Strategien zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen
- › Mindestens 30 Prozent weniger CO₂-Emissionen im Scope 1 und 2 im Vergleich zum Basisjahr 2019



Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (SDG 16):

- › Risikoanalysen und Audits zu Korruption und Compliance an allen operativen Standorten
- › Schulung aller Mitarbeiter:innen zum Thema Menschenrechte
- › Altersverifikation an allen Standorten, damit keine Minderjährigen beschäftigt werden außer zur Ausbildung



Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17):

- › Kooperationen mit anderen Unternehmen, Regierungen und Nicht-Regierungsorganisationen
- › Partnerschaften mit ClimatePartner, Sedex, EcoVadis, Edana, Indeed, Komatra und BVMed

Diese Handlungsfelder sind unsere Basis, um langfristig Positives für Gesellschaft und Umwelt zu bewirken.



Zielwerte und aktuelle Kennzahlen

Sustainable Development Goal	Ziel 2030	Stand 2025	Fortschritt
SDG3	100 Prozent unserer Mitarbeitenden haben Zugang zur Krankenversicherung	100 Prozent erreicht	
SDG3	100 Prozent unserer Mitarbeitenden haben Zugang zu Informationen für ein gesundes Leben (Fitness, Ernährung, Suchtprävention)	77 Prozent erreicht	
SDG3	30 Prozent weniger Arbeitsunfälle an unseren Produktionsstandorten als 2019	18 Prozent Reduktion erreicht	
SDG4	20 Trainingsstunden jährlich für alle Mitarbeitenden	13 Stunden erreicht	
SDG5	40 Prozent Frauen in Führungspositionen	36 Prozent erreicht	
SDG6	30 Prozent weniger Wasserverbrauch als 2019	14 Prozent Reduktion erreicht	
SDG7	Sechs Millionen Kilowattstunden Solarstrom selbst erzeugen	86 Prozent erreicht	
SDG8	30 Prozent unserer direkten A-Lieferanten sind von Sedex oder EcoVadis bewertet	48 Prozent erreicht	☆☆
SDG9	100 Prozent unserer Mitarbeiter sind geschult zum Thema Datensicherheit	100 Prozent erreicht	
SDG12	30 Prozent weniger Abfall in der Produktion als 2019	5 Prozent Reduktion erreicht	
SDG12	80 Prozent der Verpackungen aus nachwachsenden Rohstoffen	84 Prozent erreicht	☆☆
SDG12	100 Prozent der Verpackungen sind recycelbar	80 Prozent erreicht	
SDG13	30 Prozent Reduktion CO ₂ e im Scope 1 und 2 im Vergleich zu 2019	31,8 Prozent Reduktion erreicht	☆☆
SDG16	100 Prozent unserer Mitarbeiter sind geschult zum Thema Menschenrechte	100 Prozent erreicht	
SDG17	Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	Mitgliedschaft in AK-ESG, Komatra, Respect, EcoVadis, Sedex, UN Global Compact	

Darstellung ohne Akquisitionen 2025.

Stand 2025

Ziel 2030

übertrifft



Verantwortung in der L&R-Lieferkette

Seit Januar 2024 setzen wir das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz um. Wir haben 2023 begonnen, systematisch Risiken in der Lieferkette der gesamten Unternehmensgruppe zu analysieren – sowohl bei Menschenrechten als auch beim Umweltschutz.

Obwohl es zurzeit keine rechtlichen Konsequenzen gibt, weil die Regeln vorübergehend ausgesetzt wurden, setzen wir uns weiterhin für eine transparente und nachvollziehbare Lieferkette ein.



**People.Health.Care. –
Gesundheit mit Herz**

Unsere Philosophie – People.Health.Care.

Bei L&R stehen der Mensch und seine Gesundheit im Mittelpunkt. Unser Claim People.Health.Care. bringt diese Haltung auf den Punkt:

- › **People:** Der Mensch steht an erster Stelle – in allem, was wir tun.
- › **Health:** Gesundheit ist unser Fachgebiet und unsere Mission.
- › **Care:** Fürsorge prägt unsere Werte – Vertrauen, Kundenorientierung und Verlässlichkeit.

Diese drei Bereiche spiegeln sich auch in unserem Purpose wider: „We inspire People. We improve Health. We transform Care.“ Als vertrauenswürdiger Partner entwickeln wir Lösungen, die Menschen weltweit helfen.

Unsere Vision: Globale Healthcare-Lösungen

Wir verstehen uns als Wegbereiter für Ärzt:innen, Pflegekräfte, Patient:innen, Handelspartner und unser eigenes Team. Gemeinsam entwickeln wir anspruchsvolle Lösungen für den Gesundheitsmarkt.

Dabei denken wir über Grenze hinweg – geografische wie organisatorische. Unsere gemeinsame Vision bündelt unsere Kräfte auf das Wesentliche. Das schafft Zusammenhalt, den wir alle spüren. Mit dieser Vision bringen wir L&R jeden Tag ein Stück voran.



**Wir setzen auf Zusammen-
arbeit, die Vertrauen schafft
und Wirkung zeigt.**







4

Umwelt und Klima

 Zwei Räder, zwei Städte, ein Ziel	48
Emissionsfrei zur Arbeit – Christian Limbach und Kyithar Swe zeigen, wie's geht.	
Unser Weg zur Klimaneutralität	54
Klimawandel	58
Emissionen	63
Wasserverbrauch	64
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	66
 Wohlbefinden aus dem Wald	72
Von der Buche zum Tampon: Nachhaltige Hygiene made in Austria.	
Produkte und Innovationen	78
 Kurzzug mit Langzeitwirkung	80
Rosidal 1C macht das Leben leichter – für Patient:innen und Pflegekräfte.	



Zwei Räder, zwei Städte, ein Ziel

Umwelt und Klima

Wie kommt die Belegschaft möglichst emissionsfrei zur Arbeit? Christian Limbach in Neuwied und Kyithar Swe in Wien zeigen, wie es geht – mit der konsequenten Unterstützung von L&R.



„Nachhaltigkeit ist mir superwichtig.“

Christian Limbach, Regulatory Affairs
Manager Europe und Nachhaltigkeitsmanager

6:05 Uhr In Mehlem bei Bonn beginnt der Tag für Christian mit einem Glas Wasser. Alles liegt bereit für den Weg nach Neuwied: die Fahrradklamotten, die Wechselkleidung fürs Büro, das Deutschlandticket.

Christian arbeitet zur Hälfte als Regulatory Affairs Manager Europe, zur Hälfte als Nachhaltigkeitsmanager. Als L&R 2024 die Division „Environmental, Social and Corporate Governance“ gründet, meldet er sich sofort. „Nachhaltigkeit ist mir superwichtig. Ich engagiere mich privat schon seit meiner Teenagerzeit dafür, weil ich etwas bewirken möchte. Beruflich eröffnen sich da nochmal andere Perspektiven“, erklärt er.

6:30 Uhr Im Wohngebiet ist alles noch ruhig. Christian tritt in die Pedale seines E-Mountainbikes, rollt an den Vorgärten vorbei, später an der Bundesstraße 9 entlang. „Der Weg ist unspektakulär, aber immer separat vom

Autoverkehr und es gibt keine Kreuzungen. Das ist Gold wert“, sagt er. Knappe vier Kilometer sind es bis zum Bahnhof Rolandseck. Beim Warten auf den Zug genießt Christian den Sonnenaufgang über dem Siebengebirge.

2018 fängt er bei L&R in Neuwied an und kauft einen Kleinwagen nur für seinen Arbeitsweg. „Zähneknirschend“, wie er betont, „aber das Bahnticket wäre nicht nur sehr teuer, sondern auch sehr unflexibel gewesen.“ Dann bietet L&R das Jobrad und das Deutschlandticket an und er ergreift die Chance, das Verbrennerauto für immer abzustellen. Beide Angebote nutzt er seither nicht nur für die Pendelstrecke, sondern auch für Familienausflüge am Wochenende.

6:40 Uhr In der Regionalbahn gibt es Bereiche, die für zwei bis drei Räder vorgesehen sind. Christian rollt sein E-Bike ins Abteil und schnallt es fest, damit das 25-Kilo-Gefährt während der Reise sicher steht. Anfangs hat er es über das Jobrad-Angebot von L&R geleast, inzwischen gehört es ihm. So früh am Tag ist die Bahn nur schwach besetzt. In der Regel sei es kein Problem, einen Platz für



4 km
Mehlem – Rolandseck



Start 6:30 Uhr
Mehlem

Abfahrt 6:40
Rolandseck

Was im Auto Leerlauf war,
ist jetzt Lebensqualität.



Die Überzeugung
fährt mit – jeden Morgen.

sein Fahrrad zu bekommen und einen Sitzplatz für sich selbst, erzählt Christian. 35 Minuten hat er jetzt für sich. Die nutzt er zum „Schlafen, Lesen oder die Landschaft bewundern“. Die Zugfahrt ist für ihn keine verlorene Zeit, sondern gewonnene Lebensqualität. „Im Auto konnte ich nichts machen außer Radio hören oder telefonieren. Hier habe ich eine halbe Stunde für mich“, fügt er hinzu.

Sein Pendelmodell funktioniert nur, weil er sehr flexibel ist, schränkt Christian ein. Er erzählt von alleinerziehenden Kolleg:innen, die es ihm gerne gleichtun würden. Dafür sind sie auf zuverlässig fahrende Züge angewiesen, um rechtzeitig bei den Kindern zu sein. Wenn auf Christians Heimweg mal wieder eine Bahn ausfällt, radelt er die gesamten 33 Kilometer einfach.

Besser pendeln in Deutschland

Alle Mitarbeiter:innen können über das Angebot „Jobrad“ ein Fahrrad oder E-Bike steuerbegünstigt leasen.

L&R bezuschusst das Deutschlandticket mit 50 Euro pro Monat.



7:15 Uhr
Weißenthurm



3,5 kg CO₂ spart
Christian pro Strecke
ein, verglichen mit
der Autofahrt.

7:15 Uhr Nächster Halt: Weißenthurm. Christian rollt das Fahrrad aus der Bahn und fährt Richtung Rheinbrücke. Die ist über eine Treppe zu erreichen, aber sie hat einen asphaltierten Streifen in der Mitte, der Radfahrer:innen den Aufstieg erleichtern soll. Die Schräge ist nur etwa 20 Zentimeter breit und Christian hat den Ehrgeiz, hochzufahren, statt zu schieben. Sein „morgendliches Abenteuer zum Wachwerden“, nennt er die Balanceübung. Oben angekommen, geht es fast 500 Meter über die Brücke. Im Winter pfeift der Wind hier schon mal eisig. Christian stört das nicht, er hat für jedes Wetter die passende Kleidung und fährt das ganze Jahr über Fahrrad. Auf der anderen Seite führt eine komfortable Spiralrampe den Weg hinunter zur Rheinpromenade.



Ankunft 7:35 Uhr
Neuwied

Nach dem Frühsport frisch
und fit in den Arbeitstag

7:20 Uhr Frachtschiffe schnaufen den Rhein stromaufwärts, während Christian entspannt am Wasser in die Gegenrichtung fährt. Erst neben der Deichmauer, die Neuwied vor Hochwasser schützt, dann durch die weitläufigen Wiesen des Schlossparks. Nach zehn Minuten Fahrt durch die Idylle erreicht er das Werksgelände.

7:35 Uhr Die Fahrradständer bei L&R sind „die besten, die ich je benutzt habe. Solide verarbeitet, umzäunt, großzügig überdacht, nur mit dem Dienstchip zu öffnen“, schwärmt Christian und ergänzt, dass es auch Lademöglichkeiten für E-Bikes gibt. Er betont, wie wichtig eine sichere Abstellmöglichkeit für alle ist, die darüber nachdenken, mit dem Rad zur Arbeit zu fahren.

65 Minuten nach dem Aufbruch zuhause geht er durch das Drehkreuz.



17:45 Uhr
Am Fluss

Der Weg am Wasser entlang
ist für sie das Größte.

Start 17:30 Uhr
Wien-Auhof

30

Minuten Rad schlägt
60+ Minuten mit Bus
und Bahn.



**9 Kilometer
Wald, Fluss und
freier Kopf**

Wien

17:30 Uhr In Wien-Auhof fährt Kyithar Swe ihren Rechner herunter. „Ich mache mich lieber später auf den Heimweg“, erklärt sie „vor allem im Sommer. Dann ist es nicht mehr ganz so heiß.“ Den Tag über hat sie sich um die Beschäftigten bei L&R gekümmert. Als Nachhaltigkeitsexpertin im Personalbereich trägt Kyithar dazu bei, für die eigene Belegschaft langfristig gesunde, faire und sinnstiftende Arbeitsbedingungen zu schaffen.

17:35 Uhr Neben dem Parkplatz, auf dem die meisten Kolleg:innen ihre Autos abstellen, schließt Kyithar ihr Fahrrad auf. Autofahren ist für sie keine Option – sie hat keinen Führerschein. Als sie 2023 bei L&R einsteigt, fährt sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln, ist aber schnell

frustriert. Fast eine Stunde dauert der Arbeitsweg mit Bahn und Bus. „Nach zwei Monaten habe ich das E-Bike herausgeholt und ausprobiert, wie lange ich damit brauche“, erzählt Kyithar. Seither legt sie die knapp zehn Kilometer in einer guten halben Stunde mit dem Rad zurück und genießt es, dass sie den Fahrplan selbst bestimmt.

17:40 Uhr Gleich hinter der Unterführung unter der Westautobahn beginnt der Lainzer Tiergarten. Exotische Tiere in Gehegen gibt es hier nicht. Wildschweine, Rehe und Feldhasen laufen frei herum, denn der Tiergarten ist ein Naturschutzgebiet. Er ist Teil des Wienerwaldes, der den Menschen in der Stadt als beliebtes Naherholungsziel dient. Grün und ruhig ist es hier – ideal, um noch ein bisschen über Arbeitsthemen nachzudenken, bis sie sich schließlich in Entspannung auflösen. „Sport und Stressabbau in einem“, fasst Kyithar zusammen und lacht.



„Fahrradfahren ist für mich Sport und Stressabbau in einem.“

Kyithar Swe, People & Culture
International Expert



Der beste Ausgleich
zum Schreibtisch: der
Sattel

Ankunft 18:10 Uhr
16. Bezirk

Am Ende des Weges wartet
das Zuhause – und die
Steckdose für den Akku.

17:45 Uhr Am nördlichsten Rand trifft der Tiergarten auf die Wien. Am Fluss, der so heißt wie die Stadt, wechselt Kyithar auf den Radweg, der am Wasser entlangführt. Die Abendsonne im Rücken, begegnet sie im Sommer Menschen, die am Ufer joggen oder mit einem Feierabendbier im Gras sitzen.

„Ich liebe es, am Wasser zu sein“, erklärt Kyithar. Sie kommt aus Asien, aus Myanmar. „Dort geht es eher um das Meer und den Strand, hier in der Großstadt ist es eben der Fluss. Hauptsache, ich höre das Wasser plätschern.“

Seit frühester Kindheit ist sie auf zwei Rädern unterwegs, wann immer es geht. Wenn in Wien Schnee liegt, lässt sie das E-Bike stehen, aber das kommt nur selten vor. Schon Mitte Februar beendet sie die Winterpause. Mit warmer Kleidung und zwei Paar Handschuhen übereinander wappnet sie sich dann gegen die Kälte.

18:00 Uhr Für die letzte Etappe verlässt Kyithar den Wienfluss-Radweg auf Höhe der U-Bahn-Station Unter Sankt Veit und biegt in die Ameisgasse ein, die später zur Maroltingergasse wird. Jetzt geht es durch den Stadtverkehr, da zählen andere Faktoren als die Schönheit des Weges: „In der Maroltingergasse ist der Radweg getrennt von der Straße – das ist sicherer“, begründet Kyithar ihre Wahl.

18:10 Uhr Im 16. Bezirk angekommen, schließt Kyithar ihr Rad ab und nimmt den Akku heraus. Der kommt an die Steckdose, damit er den Tag darauf bereit ist für die nächste Tour entlang der Wien.

Zwei Wege, ein Ziel. Was die beiden Fahrrad-Fans eint, ist ein Arbeitgeber, der nachhaltige Fortbewegung nach Kräften fördert. Mit Zuschüssen zu öffentlichen Verkehrsmitteln und dem Jobrad schafft L&R Rahmenbedingungen, damit Christian Limbach, Kyithar Swe und ihre Kolleg:innen ihren Arbeitsweg selbstbestimmt und umweltbewusst gestalten können.

Gut ankommen in Österreich

Alle Mitarbeiter:innen können über
das Angebot „Jobrad“ ein Fahrrad
oder E-Bike steuerbegünstigt leasen.

Unser Weg zur Klimaneutralität

Um auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorbereitet zu sein, haben wir erstmals einen Transformationsplan erstellt. Er zeigt, wie wir unser Geschäftsmodell mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens in Einklang bringen.

Der Plan basiert auf den Emissionen des Jahres 2025 und geht von einem organischen Wachstum von jährlich 4 Prozent bis 2033 aus. Da wir Gebäude, Lager und Reiräume künftig besser auslasten, werden die Werte in Scope 1 und 2 nicht im gleichen Verhältnis steigen.

Direkte Scope-1-Emissionen

Bei den Scope-1-Emissionen setzen wir auf zwei Hebel: mehr Energieeffizienz und den Wechsel zu emissionsarmen Technologien. Dazu führen wir an allen Standorten umfassende Energieaudits durch, die Schwachstellen und Verbesserungspotenziale aufdecken. Unsere Richtlinie für CO₂-freies Bauen sieht vor, bei Neubauten vorwiegend CO₂-freie Heizsysteme einzusetzen – wie bereits an unserem Standort Addis Abeba (Äthiopien) umgesetzt.

Bei der Installation der Ethylenoxid-Sterilisationsanlage in Slavkov (Tschechien) haben wir ein Abwärme-Rückgewinnungssystem integriert, das 65 Prozent Energie einspart. Alle künftigen Investitionsentscheidungen richten wir konsequent auf niedrigere Emissionen aus. Diese Maßnahmen senken den Gesamtenergieverbrauch und reduzieren unsere Emissionen direkt.

Zusätzlich stellen wir unsere Firmenwagenflotte bis 2036 auf emissionsfreie Fahrzeuge um. Das geschieht schrittweise – der genaue Zeitplan hängt davon ab, wie sich der Markt für Elektrofahrzeuge in den einzelnen Regionen entwickelt.

Indirekte Scope-2-Emissionen

L&R hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis Ende 2033 95 Prozent des Stroms an Betriebsstandorten aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Ausnahmen gelten nur dort, wo kein CO₂-freier Strom verfügbar ist. Wir erreichen dieses Ziel durch eine Kombination von Solaranlagen, Batterielösungen und Stromabnahmeverträgen mit Anbietern erneuerbarer Energie.

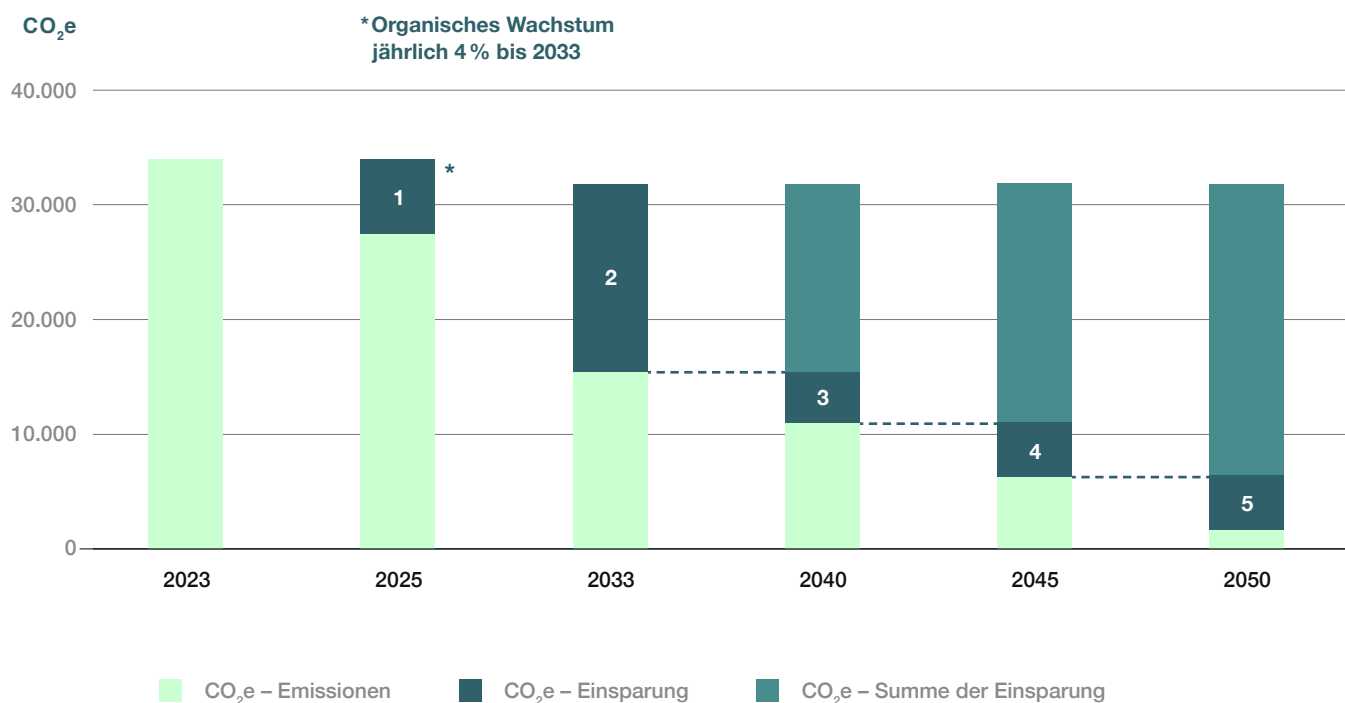
Parallel dazu verbessern wir weiter die Energieeffizienz in unseren Gebäuden durch energiesparende Geräte und die Optimierung des Energieverbrauchs.

95 %

CO₂-freien Strom wollen wir bis 2033 nutzen.



Unser Transformationsplan



- 1**
- > Photovoltaik
 - > CO₂-freier Strom



- 2**
- > 95 % CO₂-freier Strom
 - > 50 % E-Autos
 - > 10 % CO₂-freie Heizung



- 3**
- > 100 % E-Autos
 - > 50 % CO₂-freie Heizung



- 4**
- > 100 % CO₂-freie Heizung



- 5**
- > CO₂-freie Prozesswärme



**0 % Emissionen sollen
unsere Firmenfahrzeuge
2036 produzieren.**

Scope-3-Emissionen

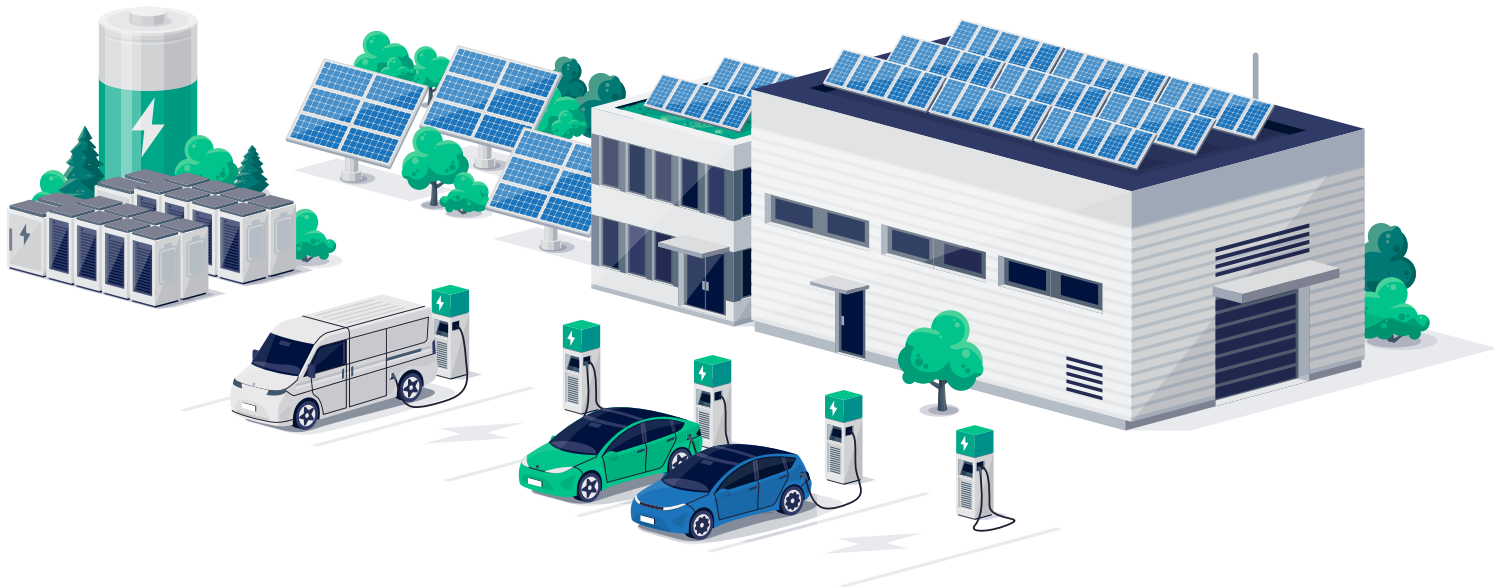
Der größte Teil unserer Treibhausgasemissionen entfällt auf Scope 3. Sie zu senken ist unser wichtigstes Klimaziel. Diese Emissionen entstehen in unserer Wertschöpfungskette, wir können sie jedoch nur mittelbar beeinflussen. Wir gehen das Thema deshalb in mehreren Bereichen gleichzeitig an:

- › Unsere Lieferanten spielen eine Schlüsselrolle. Wir arbeiten eng mit ihnen zusammen, setzen konkrete Reduktionsziele für die Lieferkette und ermutigen unsere „A“-Lieferanten, eigene Emissionsminderungsprogramme aufzulegen, etwa im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi).
- › Bei der Produktentwicklung wählen wir nachhaltige Materialien und gestalten Produkte so, dass sie besser recycelbar sind.
- › Wir steigen auf umweltfreundliche Verpackungsmaterialien um und reduzieren Verpackungsabfall. Beides verringert den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte spürbar.
- › Im Bereich Transport und Logistik optimieren wir unsere Lieferkettenplanung, um die Effizienz zu verbessern und transportbedingte Emissionen zu reduzieren.
- › Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden wir laufend weiter und schärfen das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag.

Über Fortschritte und Herausforderungen berichten wir transparent – gegenüber allen Anspruchsgruppen und als Antrieb für kontinuierliche Verbesserung.



Wir denken Gebäude, Energie
und Mobilität gemeinsam,
um Emissionen zu senken.



Klimawandel

Das Pariser Klimaabkommen sieht vor, die menschengemachte globale Erwärmung möglichst auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Deutschland strebt an, bis 2045 klimaneutral zu sein – unsere Planungen bei Lohmann & Rauscher haben dasselbe Ziel.

An unseren Standorten tragen wir aktiv zum Klimaschutz bei, indem wir unsere Treibhausgasemissionen reduzieren: Bis 2030 wollen wir 30 Prozent weniger Kohlendioxid freisetzen als im Bezugsjahr 2019. Das gilt sowohl für Emissionen, die wir direkt verursachen oder die unter unserer Kontrolle stehen (Scope 1), als auch für indirekte Emissionen aus zugekauftem Strom (Scope 2). Weiterhin haben wir mit den Vorbereitungen begonnen, bis Ende 2026 der Science Based Targets Initiative SBTi beizutreten. Diese Organisation unterstützt Unternehmen dabei, wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu setzen.

Corporate Carbon Footprint

Seit 2019 erfassen wir die CO₂-Emissionen der größten Produktionsstandorte des L&R Konzerns. Im Jahr 2023 haben wir einen bedeutenden Schritt im Sinne einer ganzheitlichen Klimastrategie gemacht und erstmals die Treibhausgasemissionen für das gesamte Unternehmen in den Scopes 1 bis 3 bilanziert. 2023 ist somit das neue Bezugsjahr für die Ziele gemäß SBTi. Vergleiche mit früheren Werten sind nicht sinnvoll.

Die Daten beziehen sich auf alle Konzernstandorte, mit Ausnahme der Akquisitionen im Jahr 2025. Die Angaben für Vertriebsstandorte, die keine direkten Energieverbrauchsdaten liefern können, wurden anhand der Zahl der Mitarbeiter:innen und interner Vergleichswerte ermittelt. Wir schließen diese Lücken, indem wir die Methodik der Datenerfassung verbessern und die Berichtsgrenzen erweitern.

Die Emissionen in Scope 1 und 2 berechnen wir nach dem Standard des Umweltbundesamtes. Sie berücksichtigen den Verbrauch von Gas, Strom und Treibstoff.

Die Emissionsfaktoren richten sich nach der Emissionsberichterstattungsverordnung EBeV 2030. Wir verwenden die international anerkannten Umrechnungsfaktoren GHG (Greenhouse Gas) und BEIS (Business, Energy and Industrial Strategy) der britischen Regierung für die Treibhausgas- und Energieberichterstattung. EY hat die Emissionen im Scope 3 durch ein umfassendes Screening aller 15 Kategorien gemäß CSRD ermittelt. Unvollständige Daten einzelner Standorte wurden auf Basis spezifischer Kennzahlen wie Umsatz oder Mitarbeiterzahl hochgerechnet.



CO₂-Emissionen

Um klimaschädliche Emissionen zu reduzieren:

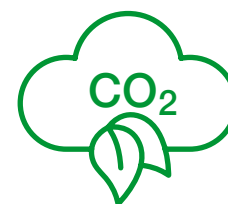
- › investieren wir in nachhaltigere Prozesse wie Wärmerückgewinnungssysteme,
- › setzen wir auf Heizsysteme auf Basis von Wärmepumpen,
- › sparen wir Energie, zum Beispiel durch LED-Beleuchtung und Wärmedämmung,
- › erzeugen wir unsere eigene Energie mit Photovoltaikanlagen,
- › kaufen wir klimaneutralen Strom ein.

Um unsere CO₂-Bilanz zu verbessern wollen wir Emissionen möglichst weit reduzieren und nur dann durch Kompensationsmaßnahmen ausgleichen, wenn sie unvermeidbar sind.

Wir erfassen den Energieverbrauch an allen Standorten und setzen Energiemanagement-Programme ein, um Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. In allen Ländern unterstützen Energiemanagement-Teams diese Ziele.

Unsere Standorte in Deutschland, Österreich und Tschechien sind seit 2014 nach EN ISO 50001 zertifiziert; 23 Standorte in 15 Konzerngesellschaften sind nach EN ISO 14001 zertifiziert und wir planen, bis zu zwei weitere Standorte pro Jahr hinzuzufügen.

2025 haben wir in Scope 1 und Scope 2 22.111 Tonnen CO₂e freigesetzt, 2,6 Prozent weniger als im Vorjahr.



**38 % CO₂ in Scope 1 und 2
haben wir im Vergleich zu
2023 eingespart.**

Scope	Tonnen CO ₂ e 2025	Tonnen CO ₂ e 2024	Veränderung %
Scope 1	15.084	13.575	+11,1 %
Scope 2	7.027	13.762	38,1 %
Scope 1+2	22.111	27.337	-19,1 %

Darstellung ohne Akquisitionen des Jahres 2025

Emissionen aus Scope 1 im Detail

Die Emissionen aus Scope 1 belaufen sich 2025 auf 14.585 Tonnen CO₂e. Sie enthalten die direkten Energieverbräuche an den Standorten sowie die Emissionen aus dem Fuhrpark.

Emissionen aus stationären Quellen:

Scope 1 Energieart	Tonnen CO ₂ e 2025	Tonnen CO ₂ e 2024	Veränderung %
Erdgas	8.967	10.211	-12,2 %
LPG	28	20	+40,0 %
Heizöl	211	106	+99,0 %
Kohle	0	51	-100 %
Ethylenoxid	136	139	-2,2 %
Scope 1 stationär	9.342	10.526	-11,2 %

11%

CO₂-Emissionen aus stationären Quellen haben wir im Vergleich zum Vorjahr eingespart.

Emissionen aus dem Fuhrpark:

Scope 1 Energieart	Tonnen CO ₂ e 2025	Tonnen CO ₂ e 2024	Veränderung %
Benzin	627	384	63,3 %
Diesel	4.634	2.890	60,3 %
Strom für E-Autos	0	0	0 %
Scope 1 mobil	5.261	3.274	60,7 %



Emissionen aus Scope 2 im Detail

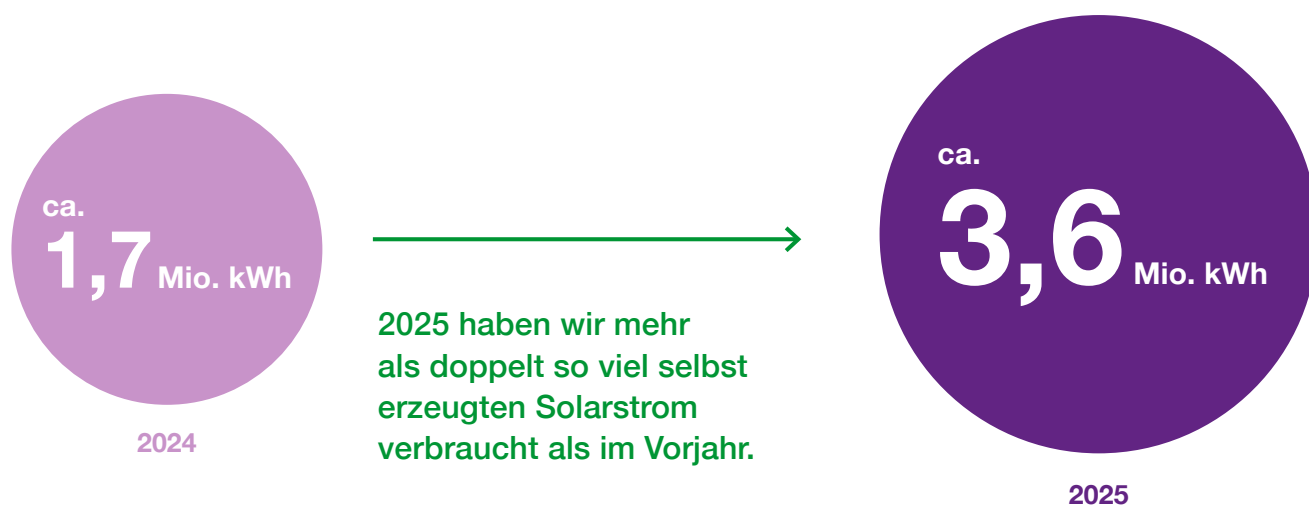
In Scope 2 haben wir 2025 7.027 Tonnen CO₂e aus eingekauftem Strom freigesetzt, 38,1 Prozent weniger als im Vorjahr. Andere Energieformen werden nicht zugekauft.

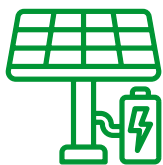
Scope 2	Tonnen CO ₂ e 2025	Tonnen CO ₂ e 2024	Veränderung %
Gesamt Scope 2	7.027	11.352	-38,1 %

Stromverbräuche:

Scope 2	kWh 2025	kWh 2024	Veränderung %
Eigenverbrauch PV	3.553.740	1.692.459	+110 %
Verbrauch aus Netz	29.939.285	31.106.782	-3,8 %
Gesamt	34.165.754	32.799.241	2,4 %

Wir haben zwar 4,2 Prozent mehr Strom verbraucht als 2024 – dank unserer Photovoltaikanlagen haben wir aber 3,8 Prozent weniger Strom zugekauft. Den verbleibenden Teil der CO₂-Einsparung haben wir durch emissionsfreien Strom an den Standorten Neuwied und Rengsdorf (Deutschland), St. Genest (Frankreich), Wien (Österreich), Burton upon Trent (Großbritannien) und Lund (Schweden) erzielt.





86 % des Ausbauziels für Photovoltaik wurde erreicht.

Photovoltaik: Ausbau mit Tempo

Wir nutzen Photovoltaik gezielt, um unsere Energieversorgung Schritt für Schritt nachhaltiger zu machen. Unser Ziel ist es, weniger Strom zuzukaufen und stattdessen mehr erneuerbare Energie selbst zu erzeugen. Im Rahmen unseres Ziels zum SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ innerhalb der Unternehmensstrategie New Horizon wollen wir den Ausbau der Photovoltaik deutlich vorantreiben. Bis 2030 wollen wir jährlich 6 Millionen Kilowattstunden erneuerbaren Strom produzieren. Dafür planen wir die Installation von 20.000 Solarpaneelen an unseren Standorten weltweit.

Ende 2025 waren an 13 unserer Standorte Photovoltaik-Anlagen in Betrieb. Seit ihrer Installation 2020 haben sie zusammen 12,5 Millionen Kilowattstunden CO₂-freien Strom erzeugt. Gemeinsam erreichen sie eine Leistung von 5,2 Megawattpeak und damit 86 Prozent unseres Ziels für das Jahr 2030.

Für die nahe Zukunft planen wir weitere Anlagen am Lagerstandort bei Poznań in Polen und in Remiremont, Frankreich. Außerdem sollen die Photovoltaik-Anlagen unserer Produktionsstandorte in Brasilien und im Vereinigten Königreich erweitert werden.

Unsere Photovoltaik-Anlagen

Standort	Baujahr	Jahreskapazität [kWh]	Ertrag 2025 [kWh]	Davon selbst verwendet [kWh]
Schönau Lager (DE)	2020, 2025	490.000	367.345	247.082
Abreu e Lima (BR)	2020	850.000	831.351	767.600
Wien (AT)	2021	120.000	110.694	69.001
Schönau (DE)	2021, 2022	530.000	598.634	576.718
Neuwied (DE)	2022	125.000	135.174	135.174
Xishui (CN)	2023, 2025	1.518.000	1.135.492	862.907
Neuwied Lager (DE)	2023, 2025	240.000	239.493	191.112
Nova Paka (CZ)	2024	340.000	293.660	233.059
Slavkov (CZ)	2024, 2025	554.000	463.101	463.044
Burton upon Trent (UK)	2024	1.620	1.660	1.660
Wald (DE)	2025	230.000	89.294	89.294
Liege (BE)	2025	5.400	5.283	5.283
Coventry (UK)	2025	190.400	1.100	1.100
Gesamt		5.176.020	4.272.279	3.706.785



Emissionen

Wir setzen uns klare Ziele, um Emissionen zu senken und alle gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Dazu setzen wir auf Energie aus erneuerbaren Quellen und energieeffiziente Technologien, messen Emissionen laufend und optimieren unsere Prozesse. Unsere Mitarbeiter:innen schulen wir regelmäßig, damit alle emissionsmindernde Maßnahmen kennen und im Alltag anwenden können.

Ethylenoxid

Wir sterilisieren unsere Produkte mit Ethylenoxid, weil es Materialien wie Abdecksysteme aus Kunststoff zuverlässig von Keimen befreit, ohne sie dabei zu beschädigen.

Alle Standorte, an denen wir mit Ethylenoxid sterilisieren, sind mit Katalysatoren-Systemen ausgestattet, um strengste Abgasvorschriften einzuhalten. Diese Systeme gewinnen Abwärme zurück und verbrauchen dadurch weniger Energie. Gleichzeitig optimieren wir unsere Sterilisationsprozesse, um ab 2027 40 Prozent weniger Ethylenoxid einzusetzen.

Stickoxide

Alle Verbrennungsanlagen, deren Leistung die jeweiligen landesgesetzlichen Schwellenwerte überschreiten, haben wir in den letzten Jahren auf Low-NO_x-Brenner umgerüstet, die besonders wenig Stickoxide produzieren. Diese Anlagen werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben geprüft, spätestens alle drei Jahre. Die geforderten Grenzwerte halten wir ein – zum Teil unterschreiten wir sie sogar deutlich. Die modernen Verbrennungsanlagen arbeiten energieeffizienter und gewinnen Abwärme zurück – so verbrauchen wir weniger Erdgas.

Abwasser

Weil wir Wasser auch nutzen, um Produktionsräume zu kühlen, fällt deutlich weniger Abwasser an, als wir Frischwasser verbrauchen. An allen Standorten mit industriellen Abwassermengen behandeln wir dies vor der Einleitung: Wir homogenisieren und kühlen es und neutralisieren den pH-Wert.

Abwasserqualität und -mengen werden regelmäßig von Behörden geprüft. Dabei halten wir alle Vorschriften, Abwasserbehandlungsnormen und genehmigte Bescheide ein. Im Berichtszeitraum gab es keine Abweichungen.

Nanopartikel

Silberhaltige Verschnitt- und Nanopartikelabfälle, die bei der Herstellung von Wundverbänden wie Liquacel Ag anfallen, sammeln wir ein und geben sie an ein zertifiziertes Recyclingunternehmen weiter. Das Edelmetall lässt sich ohne Qualitätsverlust wiedergewinnen und Nanopartikel gelangen nicht in die Umwelt.

Wasserverbrauch

Wir nutzen Wasser nachhaltig und verantwortungsvoll. Unser Anspruch ist es, weniger Wasser zu verbrauchen, die Wasserqualität zu schützen und umweltfreundlich zu wirtschaften.

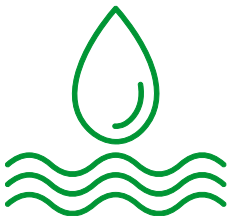
Als ISO-14001-zertifiziertes Unternehmen haben wir uns mit der Strategie New Horizon verpflichtet, bis 2030 30 Prozent weniger Wasser als 2019 zu verbrauchen.

Transparent berichten

Wir erheben den Wasserverbrauch aller L&R Standorte nach den Richtlinien der Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD und unterscheiden dabei zwischen Stadtwasser und Grundwasser. Die Zahlen für Vertriebsstandorte ohne eigene Verbrauchsdaten haben wir anhand der Zahl der Mitarbeitenden und interner Vergleichswerte ermittelt. Das betrifft lediglich 0,13 Prozent des Wasserverbrauchs.

Unsere Risikoanalyse zeigt: Unsere Produktionsstandorte liegen nicht in wasserarmen Gebieten – lediglich zwei Vertriebsstandorte mit geringem Wasserverbrauch befinden sich in Regionen mit sehr großem Wassermangel.

Wasser sparen



**14 % weniger Wasser
als 2019 haben wir an
den Produktions-
standorten verbraucht.**

2025 haben wir ohne die beiden Akquisitionen ADA und Unisurge 207.342 Kubikmeter Wasser verbraucht. Das sind 4.326 Kubikmeter weniger als im Vorjahr, trotz eines neuen Standortes in Addis Abeba (Äthiopien). Wir verwenden zu 58,7 Prozent Stadtwasser, das die jeweilige Kommune überprüft und überwacht. 41,3 Prozent sind Grundwasser an den Produktionsstandorten in Schöna (Österreich), Neuwied (Deutschland), Nova Paka (Tschechien) und Abreu e Lima (Brasilien). Es wird aufbereitet und ausschließlich für die Produktion verwendet.

Seit 2019 haben wir den absoluten Wasserverbrauch um 11 Prozent gesenkt, obwohl wir jetzt die Daten aller Standorte erfassen. Betrachten wir nur die Produktionsstandorte, liegen wir mit 14 Prozent Einsparung gut im Zielkorridor von minus 30 Prozent bis 2030 für unser Nachhaltigkeitsziel „Steigerung der Effizienz der Wassernutzung“ (SDG 6). Am Standort Neuwied (Deutschland) waren es 2025 16 Prozent.



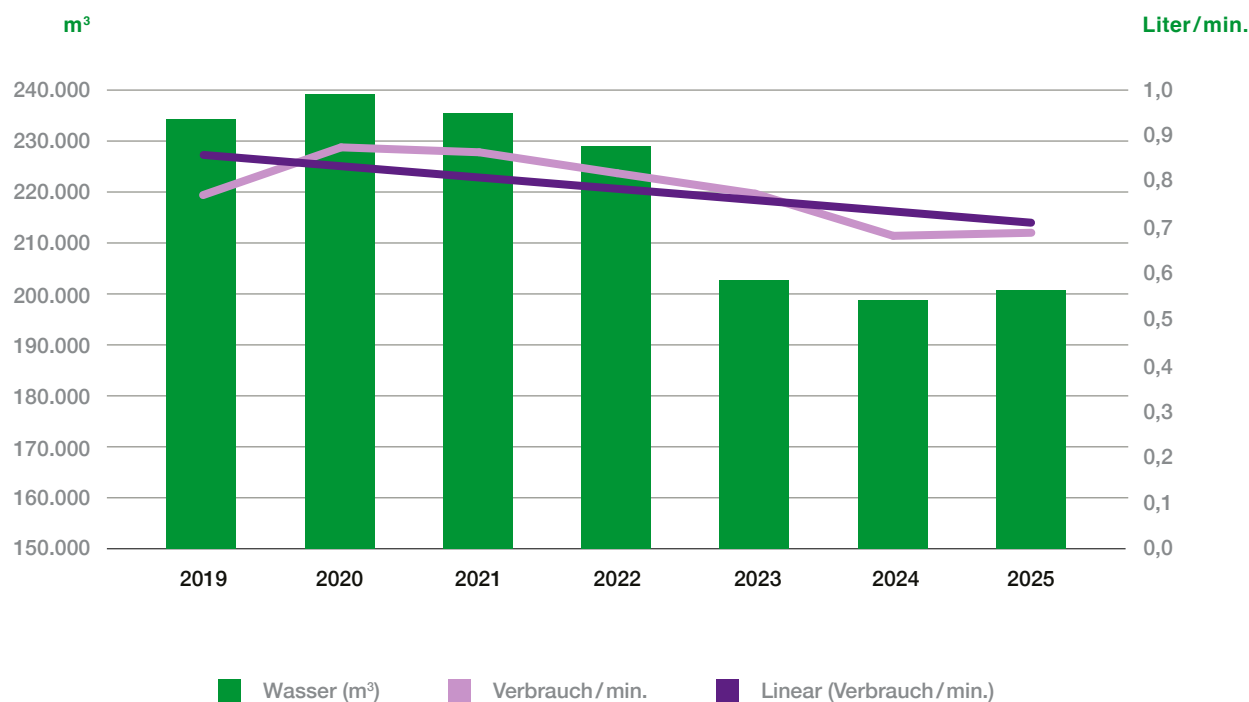
Produktion optimieren

Wir erfassen unseren Wasserverbrauch regelmäßig. Wir warten unsere Leitungen und Anlagen, um Lecks zu vermeiden. Und wir investieren in wassersparende Systeme, um Wasser wieder zu verwenden. So senken wir den Wasserverbrauch in allen Bereichen des Unternehmens. Die Wasserqualität prüfen wir regelmäßig, Abwasser behandeln wir gezielt, um Verschmutzungen zu verhindern. Damit halten wir alle lokalen und nationalen Qualitätsstandards ein.

Bewusstsein schaffen

In regelmäßigen Schulungen vermitteln wir allen Mitarbeitenden, dass Wasser schützenswert ist und effizient genutzt werden muss.

Wasserverbrauch der Produktionsstandorte



Die Balken geben den absoluten Wasserverbrauch in Kubikmeter an, die rosa Linie entspricht dem Wasserverbrauch in Liter/Minute als auslastungsbezogene Kenngröße. Die violette Linie stellt den Trend der auslastungsbezogenen Kenngröße dar. Grafik ohne Akquisitionen.

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wir legen großen Wert darauf, alle Betriebsmittel nachhaltig zu nutzen und sind deshalb nach ISO 14001 zertifiziert. In unserer Unternehmensstrategie New Horizon haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt – zum Beispiel beim Gasverbrauch, bei Verpackungen und beim Abfall.

Erdgas



**22 % weniger Gas als 2019
verbrauchen wir an unseren
Produktionsstandorten.**

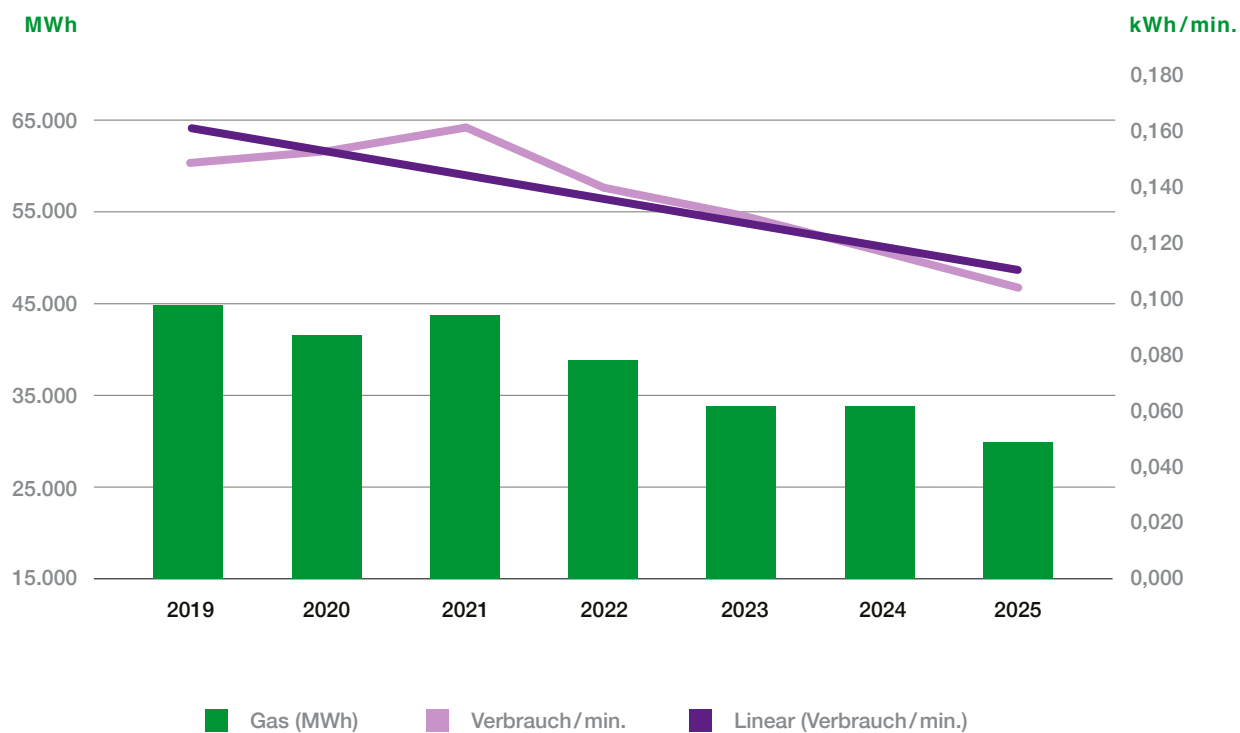
Wir überwachen und senken kontinuierlich unsere Emissionen, um Umweltziele zu erreichen und gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

2025 haben wir 46.289 Megawattstunden Erdgas verbraucht – 2 Prozent weniger als im Vorjahr. Da 87 Prozent davon auf die Produktionsstandorte entfallen, konzentrieren wir uns dort auf Einsparungen. Seit 2019 haben wir dort den Gasverbrauch um 22 Prozent gesenkt. Damit sind wir auf Kurs des Zieles, bis 2030 30 Prozent weniger Erdgas zu nutzen.

Zu diesen Einsparungen haben mehrere Faktoren beigetragen: milde Winter, gezielte Sparmaßnahmen und konkrete Optimierungsprojekte – etwa verbesserte Wärmedämmung und intelligente Temperaturregelung. Das spart nicht nur Kosten, sondern macht uns auch widerstandsfähiger gegen mögliche Energiekrisen.



Gasverbrauch der wichtigsten Produktionsstandorte 2019–2025



Die Balken geben den absoluten Gasverbrauch in Megawattstunden an, die rosa Linie entspricht dem relativen Gasverbrauch in kWh/Minute als auslastungsbezogene Kenngröße. Die violette Linie zeigt den Trend der auslastungsbezogenen Kenngröße. Grafik ohne Akquisitionen.

Strom

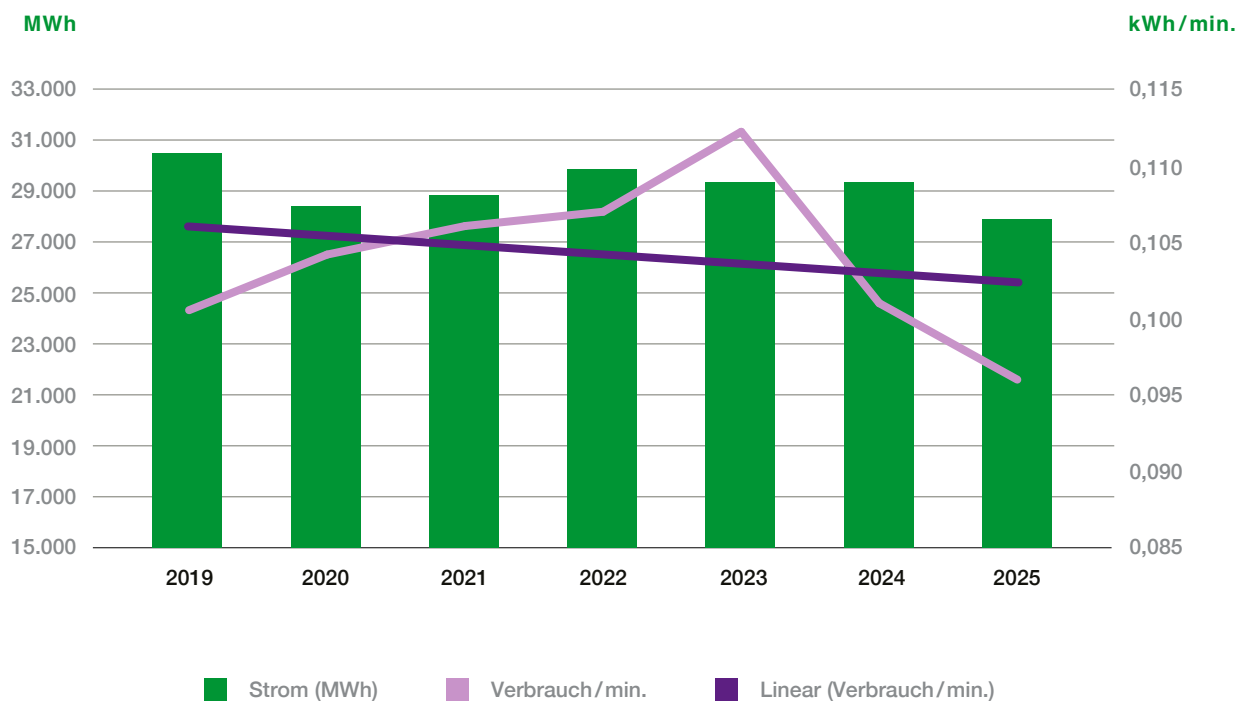
Im Jahr 2025 haben wir 33.494 Megawattstunden Strom verbraucht – ein Anstieg von 1,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. 90 Prozent unseres Strombedarfs entsteht an den Produktionsstandorten.

Wir optimieren unseren Energieeinsatz ständig nach der Energiemanagement-Norm EN ISO 50001 – von Heizung und Kühlung über Druckluft, Lüftung und Beleuchtung. Ziel ist dabei immer, weniger CO₂ freizusetzen. Seit 2019 haben wir den Stromverbrauch in der Produktion um 3 Prozent reduziert. Manche Systeme, wie Lüftungsanlagen, verbrauchen konstant viel Strom – unabhängig von der Auslastung. Hygienevorschriften und Sicherheitsstandards lassen hier aktuell kaum Spielraum für Einsparungen.

Grüne Energie auf Wachstumskurs

Seit 2024 stellen wir schrittweise auf Strom aus erneuerbaren Quellen um. Erste Vertriebsstandorte wie Wien (Österreich) und Burton upon Trent (Großbritannien) haben diesen bereits 2024 genutzt. Die Produktionsstandorte Neuwied (Deutschland) und St. Genest (Frankreich) folgten 2025. 2026 wird der Produktionsstandort Schönau (Österreich) umgestellt. Bis Ende 2033 wollen wir 95 Prozent des Strombezuges weltweit klimaneutral gestalten.

Netzstromverbrauch der wichtigsten Produktionsstandorte 2019–2025



Die Balken geben den absoluten Stromverbrauch in Megawattstunden an, die rosa Linie entspricht dem relativen Stromverbrauch in kWh/Minute als auslastungsbezogene Kenngröße. Die violette Linie zeigt den Trend der auslastungsbezogenen Kenngröße. Grafik ohne Akquisitionen.

Rohstoffe

Wir führen ein Managementsystem ein, um unsere Rohstoffmengen noch besser zu erfassen. Künftig wollen wir nicht nur Gesamtmengen ausweisen, sondern auch zwischen erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien unterscheiden – und den Anteil an Sekundärmaterialien gesondert ausweisen.

Verpackungen

86 Prozent unserer Verpackungen bestehen aus nachwachsenden Rohstoffen. Damit haben wir das Ziel von 80 Prozent bis 2030 bereits übererfüllt.

Ebenfalls bis 2030 wollen wir alle unsere Verpackungen vollständig wiederverwertbar gestalten, nach dem Prinzip „Design for Recycling“. Dafür nutzen wir das Softwaretool „CHIRA“ der Institut cyclos-HTP GmbH und entwickeln Verpackungen, die von Anfang an auf Recycling ausgelegt sind.

Entsorgungsunternehmen und Anwender:innen erhalten von uns alle nötigen Informationen, um unsere Verpackungen richtig zu verwerten.

Außerdem setzen wir verstärkt auf Monomaterial statt Verbundmaterial – das erleichtert die Wiederverwertung.



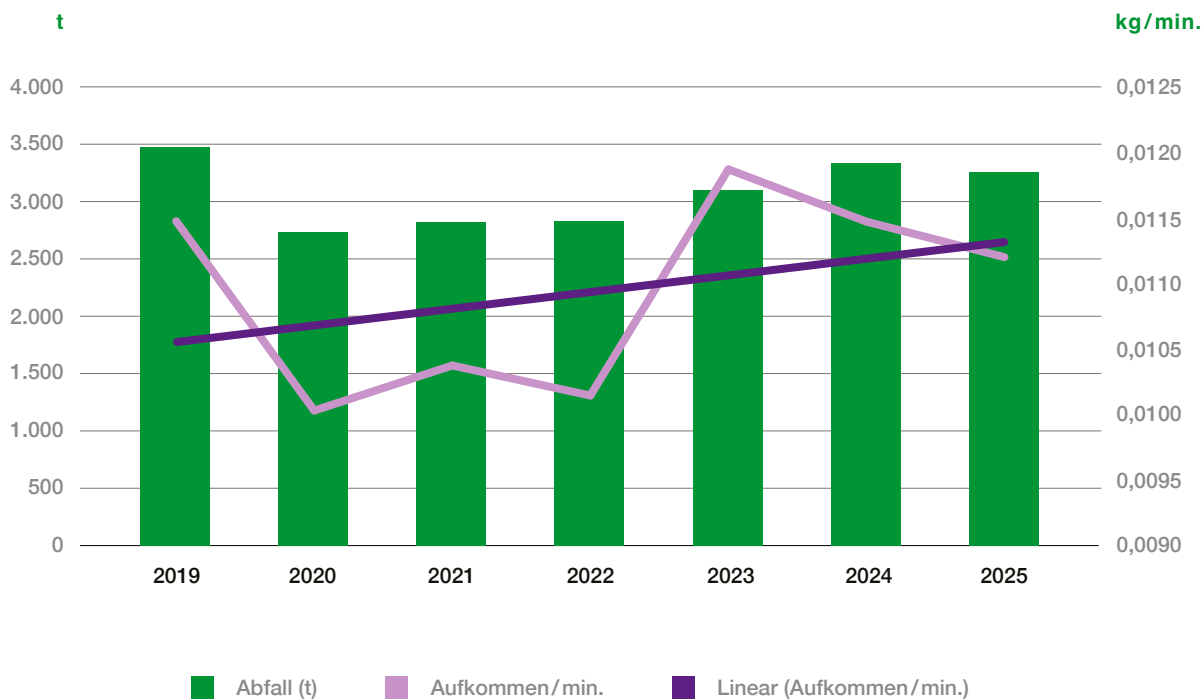
Unser 2030-Ziel, 80 % der Verpackungen aus nachwachsenden Rohstoffen zu gewinnen, haben wir bereits übertrroffen.

Abfall

2025 fielen insgesamt 4.583 Tonnen Abfall an, eine Reduktion von 3 Tonnen gegenüber dem Vorjahr. 82 Prozent davon waren nicht gefährlicher Abfall. Der größte Anteil – 72 Prozent – entsteht an den Produktionsstandorten. Weitere 23 Prozent fallen in den Logistikzentren in Österreich und Deutschland an, die restlichen 5 Prozent an den Vertriebsstandorten.

An den Produktionsstandorten fielen 2025 3.318 Tonnen Abfall an. Das entspricht einer Reduktion von 3,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr und liegt aktuell 5 Prozent unter dem Niveau von 2019. Wir verfehlen damit den Zielkorridor für unser Nachhaltigkeitsziel SDG 12, das eine Reduktion des Abfalls in der Produktion von 30 Prozent bis 2030 vorsieht.

Abfallaufkommen der wichtigsten Produktionsstandorte 2019–2025



Die Balken geben die absolute Abfallmenge in Tonnen an, die rosa Linie entspricht der relativen Abfallmenge in kg/Minute als auslastungsbezogene Kenngröße. Die violette Linie zeigt den Trend der auslastungsbezogenen Kenngröße. Grafik ohne Akquisitionen.



Entsorgung

An allen Standorten weltweit behandeln lizenzierte Entsorgungsunternehmen unseren Abfall. Sie recyceln 40 Prozent davon, 45 Prozent wird thermisch verwertet. 5 Prozent fallen außerhalb Europas an und werden deponiert oder thermisch verwertet.

Datenintegration

Seit 2024 haben wir alle Standorte des Unternehmens in die Datenerfassung einbezogen, was unsere Berichte aussagekräftiger macht. Dabei unterscheiden wir zwischen gefährlichem und nicht gefährlichem Abfall. Die Produktionsstandorte betrachten wir weiterhin separat, um Kontinuität zu wahren. Das stellt sicher, dass wir die EU-Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nahtlos umsetzen können, sobald sie in Kraft treten.

Mitarbeiter:innen einbeziehen

In unseren jährlichen ISO-14001- und ISO-50001-Schulungen vermitteln wir allen Mitarbeiter:innen, wie wertvoll Heizenergie und Strom sind. Außerdem informieren wir darüber, warum es wichtig ist, Müll konsequent zu trennen und fachgerecht zu behandeln – damit jede und jeder im Arbeitsalltag verantwortungsvoll damit umgehen kann.

Besonders an den Vertriebsstandorten zeigt das Wirkung: Dort hat sich die Abfallmenge seit 2023 halbiert.

50%

weniger Abfall als 2023
haben wir an den Vertriebs-
standorten produziert.



Wohl- befinden aus dem Wald

Sie sind klein, weiß und unscheinbar – und sie erleichtern der Hälfte der Menschheit das Leben. Bei der Produktion unserer Tampons zählen kurze Wege und hohe Ansprüche.

Umwelt und Klima



Ägypterinnen wickelten bereits 1500 vor Christus Papyrusfasern zu kleinen Röllchen, in Griechenland wurde Leinen verwendet, in Rom Schafwolle. Die Tampons der Antike dienten allerdings eher als Verhütungsmittel oder um Wirkstoffe zu applizieren. Erst seitdem Watte seit den 1930er Jahren zuverlässig sterilisiert werden kann, ist sie ein sicheres Medizinprodukt und geeignet, Menstruationsblut direkt im Körper aufzunehmen.

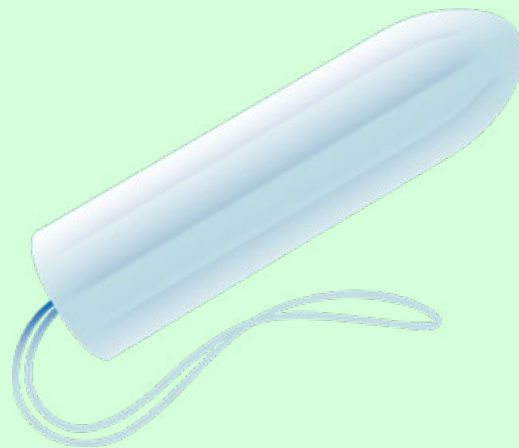
Viskose mit Anspruch

Wer in Drogeriemärkten und Discountern in Deutschland, Österreich und der Schweiz zum Tampon einer Eigenmarke greift, hält meist ein Produkt von Rauscher Consumer Products (RCP) in der Hand. Das Tochterunternehmen der Lohmann & Rauscher (L&R) Unternehmensgruppe ist in Europa führend bei Handelsmarken-tampons und -damenhygieneprodukten.

Damit die Regale immer gut gefüllt sind, kauft Felix Hautt jährlich 2.000 Tonnen Viskosefasern ein. Die Kriterien, die der strategische Einkäufer zu beachten hat, sind streng – intern wie extern: Lieferanten müssen die gleichen hohen Standards in Sachen Umwelt, Arbeit und Menschenrechte erfüllen, die L&R an sich selbst stellt. Diese Ansprüche steigen ständig, auch die externen: „Unsere Kunden verlangen zertifizierte Fasern. Punkt“, sagt Hautt und meint damit Fasern, die nach den Kriterien des Forest Stewardship Council FSC® oder des Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) zertifiziert sind. Beide Zertifizierungssysteme definieren Kriterien dafür, dass Wälder nachhaltig sowie ökologisch und sozial verantwortungsvoll bewirtschaftet werden. Kann ein Anbieter die Zertifizierung nicht vorweisen, scheidet er als Geschäftspartner aus.

40%

Cellulose enthält eine Buche.



Sanft und sicher: Tampons aus zertifizierten Rohstoffen erfüllen höchste Ansprüche.

„Unsere Kunden verlangen zertifizierte Fasern. Punkt.“

Ausgezeichnete Nachhaltigkeit

Gerlinde Holzleithner liest den Anforderungskatalog gelassen. Sie ist Segment Head Hygiene bei der Lenzing AG, einem der weltweit größten Produzenten von Faserzellstoff – und einem der nachhaltigsten. Zum fünften Mal in Folge trägt das Unternehmen Platin-Status bei EcoVadis und zählt damit zu den besten ein Prozent aller weltweit bewerteten Unternehmen; zum dritten Mal in Folge belegt es Platz eins im Ranking der Non-Profit-Organisation „Canopy“, die die größten Produzenten holzbasierter Cellulosefasern nach ihrer Leistung beim Schutz gefährdeter Wälder bewertet. Die Auszeichnungen erleichtern Hautt die Arbeit: „Wenn ein Lieferant eine Top-EcoVadis-Bewertung hat, nimmt mir das viele Sorgen.“

Die Liste der Nachhaltigkeitsauszeichnungen der Lenzing AG ist lang, die Dauer der Zusammenarbeit mit Rauscher Consumer Products auch. Die Aufzeichnungen gehen mindestens 50 Jahre zurück, die Partnerschaft selbst reicht aber noch weiter. Hautt und Holzleithner einigen sich lachend auf „schon immer“.

Aus Wald wird Watte

Die Lenzing AG hat sich nach dem gleichnamigen Ort in Oberösterreich benannt. „Wir produzieren sowohl den Zellstoff als auch die Viskosefasern direkt hier am Standort“, betont Holzleithner. Das Buchenholz, aus dem die Fasern hergestellt werden, stammt überwiegend aus der Region oder aus Mitteleuropa. In kleine Schnitzel gehäckselt wird das Holz in Lauge gekocht. Bei mehr als 150 Grad Celsius dauert es einige Stunden, bis sich die etwa 40 Prozent Cellulose aus dem Faserverbund gelöst haben. Den Rest, etwa Rinde oder Hemicellulosen, verarbeitet die firmeneigene Bioraffinerie unter anderem zum Holzzucker Xylose und zu Essigsäure weiter. Was sich nicht weiterverwerten lässt, wandert ins Biomassekraftwerk und liefert Energie für die Produktion.

Felix Hautt, strategischer Einkäufer bei Rauscher Consumer Products



Andere Länder, andere Sitten – drei internationale Tampon-Fakten

1. Mehr als 10.000 Tampons und Binden verwendet eine menstruierende Person im Laufe ihres Lebens.
2. 45 Milliarden Hygieneprodukte werden jährlich weltweit verbraucht.
3. Tampons sind in Europa, Nordamerika und Australien sehr beliebt, in Asien, Lateinamerika und Afrika werden Binden bevorzugt.





50+

Jahre besteht die Partnerschaft zwischen L&R und Lenzing.



Die Kunst der richtigen Düse

Der Zellstoff wird in einem organischen Lösungsmittel verflüssigt. So entsteht eine honigartige Masse, die durch mikrofeine Spinn Düsen gepresst wird. „Die Form der Spinn Düse bestimmt die Eigenschaften der Faser“, erklärt Holzleithner. Viskosefasern lassen sich ebenso zu seidiger Unterwäsche verarbeiten wie zu robuster Schutzkleidung für Feuerwehrleute oder zu strapazierfähigen Autositzbezügen. Oder zu Tampons, Babywindeln und Feuchttüchern. Für Hygieneviskose sind die Anforderungen an Reinheit, Verarbeitung und Qualität besonders hoch. Weil Tampons im Körper getragen werden, gelten für die Fasern strengste medizinische Kriterien – so werden sie etwa mikrobiologisch nach dem Europäischen Arzneibuch untersucht.



Frisch gesponnene Viskosefasern durchlaufen einen Spülgang, um Verunreinigungen zu entfernen.

250

Kilometer beträgt die Distanz zwischen Lenzing AG und RCP.



Kurze Wege

Für den Transport in alle Welt werden die feinen, weißen Fasern zu großen Ballen gepresst. Die RCP-Tamponproduktion am L&R Standort in Schönau an der Triesting liegt allerdings nur rund 200 Kilometer entfernt in Niederösterreich. „Es gibt kaum einen Kunden mit einer kürzeren Lieferkette“, stellt Holzleithner fest. Hautt schätzt die Nähe nicht nur aus Gründen der Logistik: „Wir pflegen eine wirklich gute Partnerschaft mit Lenzing“, betont er. Transportiert werden die Ballen in Lkw von L&R. Statt von Auslieferungsfahrten leer zurückzukehren, holen die Fahrerinnen und Fahrer Rohmaterial mehrmals pro Woche direkt in Lenzing ab.

„Es gibt kaum einen Kunden mit einer kürzeren Lieferkette.“

Gerlinde Holzleithner, Segment Head Hygiene bei Lenzing AG

Das Watteband wird vollautomatisch aufgewickelt, zu Tampons gepresst und hygienisch verpackt.



Präzision im Sekundentakt

In den Hallen von L&R angekommen, werden die Viskoseballen geöffnet und dehnen sich zur vollen Flauschigkeit aus. Für Tampons werden zwei unterschiedliche Viskosetypen kombiniert: Einer macht die Röllchen besonders saugfähig, der andere sorgt für Stabilität. Eine Mischanlage vermengt die beiden Materialien. Dann löst eine Karde die Faserbündel auf und kämmt sie in dieselbe Richtung. Der Täfeler formt und verdichtet die lockere Faserschicht zu einem Watteband, das optimal für die Tamponmaschine vorbereitet ist. Diese Maschine – ein Schweizer Fabrikat – schlägt das Band in präzise Längen und legt ein Vlies an, das den fertigen Tampon mit einer seidigen Oberfläche versieht. Dieses Vlies besteht zurzeit noch aus Kunststoff; an einer biobasierten Lösung wird geforscht.

Dann legt die Maschine den Rückholfaden um das Band, verknotet ihn und wickelt den Streifen zu einer Rolle. Ein beheiztes Presswerkzeug verdichtet die Rolle und formt die tampontypischen Rillen. Danach hüllt die Maschine den Tampon sofort in Folie, damit er sich nicht wieder ausdehnt. Mehr als 100 Stück fallen pro Minute heraus, pro Jahr stellt Rauscher Consumer Products viele Millionen Tampons her – jeder von ihnen ein kleines Stück Österreich.

Produkte und Innovationen

—→ **Als innovativer Medizintechnikhersteller setzen wir konsequent auf zukunftsweisende Forschung und Entwicklung. Dabei stehen die Bedürfnisse der Kund:innen im Mittelpunkt.**

Wir entwickeln Produkte mit einzigartigen Vorteilen – immer mit Blick auf höchste Qualität, Nachhaltigkeit und Nutzerfreundlichkeit.

Fünf internationale Forschungszentren entwickeln unsere Produkte:

- › Milwaukee (USA)
- › Coventry (Großbritannien)
- › Saint-Genest (Frankreich)
- › Schönaue (Österreich)
- › Neuwied (Deutschland)

Materialoptimierung und strategische Partnerschaften mit anderen Unternehmen und Forschungseinrichtungen sichern dabei den langfristigen Erfolg.

2025 haben wir unseren Kurs in Richtung nachhaltige Produktentwicklung und Innovation konsequent weiterverfolgt. Qualität, ökologische Verantwortung und die Bedürfnisse unserer Kund:innen stehen dabei im Mittelpunkt.

Umweltwirkungen ganzheitlich betrachten

Um unsere Produkte umweltfreundlicher zu machen, haben wir umfangreiche Lebenszyklusanalysen durchgeführt. Sie betrachten alle Umweltwirkungen wie Wasser- und Flächenverbrauch oder Schadstoffe und helfen uns zu verstehen, wo echte Hebel für Verbesserungen stecken. Parallel dazu messen wir den Product Carbon Footprint unserer Produktionsprozesse. Er ist Teil der Lebenszyklusanalyse und konzentriert sich auf klimawirksame Gase, vor allem CO₂.

Verantwortung beginnt beim Material

Im Raucodrape Sortiment setzen wir gezielt recycelte Kunststoffe ein und senken damit Schritt für Schritt den Product Carbon Footprint. Bei ausgewählten Produkten haben wir den Materialeinsatz reduziert und so die Ökobilanz deutlich verbessert – ohne Abstriche bei der Leistung.

- › Raucodrape PRO OP-Abdecktücher bestehen aus zwei Lagen. In der Polyethylen-Trägerschicht konnten wir recyceltes Material einsetzen und dadurch den Product Carbon Footprint senken.
- › Das Verstärkungsmaterial für Raucodrape OP-Abdeckungen haben wir optimiert: Das Produkt ist jetzt leichter, der Product Carbon Footprint niedriger – die Leistung bleibt gleich.



Mit dem neuen Wundverband Curapor 3,8 x 3,8 cm haben wir das Sortiment um eine kleinere Größe ergänzt. Wer kleine Wunden versorgt, kann jetzt einen passgenauen Verband wählen und spart damit Material.

Raum für Ideen

Regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen halten unsere Mitarbeiter:innen auf dem neuesten Stand und schaffen Raum für kreative, nachhaltige Ideen.

Diese Innovationskultur trägt Früchte: Das Suprasorb CNP endo System für endoskopische Unterdrucktherapie im Verdauungstrakt wurde im Rahmen des niederösterreichischen Innovationspreises 2025 mit dem Sonderpreis für Innovative Produktentwicklung ausgezeichnet. Zudem hat das Institut für Management- und Wirtschaftsforschung (IMWF) L&R als Innovationssieger im Bereich Medizintechnik gekürt – eine Auszeichnung für Unternehmen, die auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten aktiv in Forschung, Entwicklung und zukunftsweisende Technologien investieren.

Blick nach vorn

Auch in Zukunft steht L&R für nachhaltige Produktinnovationen und setzt Maßstäbe in der Branche. Wir sind stolz darauf, mit unseren Initiativen aktiv zum Schutz unserer Umwelt beizutragen.

Die Entwicklung nachhaltiger Produkte bleibt dabei unser Schwerpunkt. Wir setzen auf umweltfreundliche Materialien, die Qualität und Funktionalität mit geringerer Umweltbelastung verbinden:

- › Nachhaltige Rohstoffe: Wir setzen vermehrt recycelbare und biologisch abbaubare Materialien ein, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren.
- › Weniger Einwegplastik: Um Abfälle zu reduzieren, optimieren wir unsere Verpackungen mit wiederverwertbaren Materialien und weniger Kunststoff.
- › Langlebigkeit und Ressourcenschonung: Wir entwickeln langlebige Produkte und bieten passende Größen an, um den Materialeinsatz so gering wie möglich zu halten.



**Ausgezeichnet
beim Innovationspreis
Niederösterreich:
Suprasorb CNP endo**





Umwelt und Klima



Kurzzug mit Langzeit- wirkung

Die neue Kurzzugbinde Rosidal 1C vereint Hautkontakt-, Polster- und Kompressionslage in einem Produkt. Das spart Zeit bei der Versorgung und erhöht den Tragekomfort – ein Gewinn für Patient:innen und Pflegekräfte.

Geschwollene, müde Beine. Jeder Schritt kostet Kraft. Es fühlt sich an, als trage man schwere Gummistiefel, die man nie ausziehen kann – so beschreiben Menschen mit Venenschwäche ihre Symptome.

Kleine Klappen, große Wirkung

Gesunde Venen besitzen kleine Klappen, die sich nach jedem Schritt öffnen und schließen. So wirken sie wie Rückschlagventile: Sie lassen das Blut zum Herzen fließen und verhindern, dass es zurück in die Füße sackt. Lassen diese Venenklappen nach, gerät das System ins Stocken. Das Blut staut sich, die Beine schwellen an.

Ein Kompressionsverband vom Mittelfuß bis zum Knie übt sanften Druck auf die erweiterten Gefäße aus. So können die Klappen wieder schließen und ihre Ventilfunktion erfüllen. Das Blut fließt schneller Richtung Herz, überschüssige Flüssigkeit im Gewebe geht zurück.

Wer ist betroffen?

Eine Venenschwäche kann grundsätzlich in jedem Alter auftreten. Bei jüngeren Menschen sind die Ursachen oft vorübergehend: Schwellungen nach einem Unfall oder einer Operation, Ödeme in der Schwangerschaft oder oberflächliche Venenentzündungen. Mit zunehmendem Alter

Rosidal 1C hilft
Patientin und
Pflegerkraft
gleichermaßen.



„Rosidal 1C
erleichtert meine
Arbeit enorm.“

Andreea Fontu,
Medizinische Assistentin



Kompression entlastet die Venen

Sind die Venenklappen in den Beinvenen geschädigt, fließt Blut zurück nach unten statt zum Herzen. Ein Kompressionsverband drückt die Venen von außen zusammen, sodass die Klappen wieder schließen und das Blut besser transportiert wird. Das reduziert Schwellungen und schützt das Gewebe.

stehen chronische Erkrankungen im Vordergrund: chronische Gefäßschwäche, offene Unterschenkelgeschwüre oder Lymphödeme, bei denen die Lymphflüssigkeit nicht mehr richtig abfließt.

Wenn Therapie dick aufrägt

Eine Kurzzugbinde lässt sich nur wenig dehnen. Dadurch entsteht ein deutlich spürbarer Arbeitsdruck, sobald sich die Person bewegt und die Beinmuskulatur arbeitet. In Ruhe lässt der Druck nach. Das macht Kurzzugverbände ideal für Menschen, die mobil sind und gehen. Der Verband gibt Halt, engt aber beim Sitzen oder Liegen nicht ein. Ein klassischer Kompressionsverband besteht aus drei unterschiedlichen Lagen:

1. Eine hautfreundliche Unterlage aus Baumwolle oder Viskose schützt empfindliche Haut, saugt Schweiß auf und lässt die Polsterung gleiten.
2. Die Polsterschicht federt den Druck an Knöchel und Schienbein ab.
3. Die Kurzzugbinde erzeugt den therapeutisch wirksamen Druck, der die Muskelpumpe unterstützt.

Diese drei Lagen Schicht für Schicht anzulegen, kostet Zeit, außerdem tragen sie auf. In normalen Schuhen wird es schnell eng. Für Bettlägerige spielt das kaum eine Rolle, für Patient:innen mitten im Leben bedeutet es jedoch eine spürbare Einschränkung. Nicht selten wird der Verband deshalb früher abgenommen, als es medizinisch sinnvoll wäre – mit gravierenden Folgen: Die Therapie verzögert sich, Wunden heilen nur langsam oder brechen wieder auf.

Andreea Fontu arbeitet seit dreizehn Jahren als Medizinische Assistentin und hat in dieser Zeit unzählige Kompressionsverbände angelegt. Je nachdem, ob sie zusätzlich eine Wunde versorgen muss, braucht sie fünf bis zehn Minuten, um ein Bein fachgerecht dreilagig zu bandagieren. Mit Rosidal 1C schafft sie es in weniger als zwei Minuten. Bei einer Fortbildung konnte Fontu die neue Binde testen und wendet sie seither auch im Alltag an. Sie ist begeistert: „Rosidal 1C spart mir viel Zeit und Mühe und erleichtert meine Arbeit enorm.“ Das An- und Ablegen empfindet sie als deutlich einfacher als bei dreilagigen Verbänden.

Aus drei mach eins

Einfacher, schneller, praxisnah – genau so hatte Angela Hauler sich das Produkt vorgestellt. Sie leitet die Forschungs- und Entwicklungsabteilung für Kompressionsbandagen bei L&R. Das Ziel bringt sie so auf den Punkt: „Alle drei Schritte mit einer einzigen Binde abdecken.“ Vorrangig geht es um Komfort und Vorteile für die Patient:innen und Pflegekräfte. Dass ein einziges Produkt statt drei auch weniger Platz im Lager einnimmt, ist ein zusätzlicher Pluspunkt.



Rosidal 1C ist in FSC®-zertifiziertem Karton verpackt.

Mehr als zwei Jahre hat Hauler mit ihrem Team aus Textilfachleuten, Biotechnolog:innen und Chemiker:innen an der Innovation gearbeitet. Der Weg vom Forschungslabor in den Praxisalltag ist Teamarbeit: Klinische Betrachtung, Portfoliomanagement, Risikomanagement, Usability, Qualitätssicherung, Produktion, Disposition und Vertrieb – insgesamt rund 35 Personen bringen ihre Erfahrung ein.

Hautgefühl durch Hightech

Für Rosidal 1C hat L&R in eine neue Maschine investiert. Sie verarbeitet 900 hauchdünne Fäden parallel und fertigt daraus vier Bänder mit acht oder zehn Zentimetern Breite. Auf der Hautseite bilden feine Schlingen aus Polyamid eine weiche, saugfähige Frottee-Struktur. Sie fühlt sich angenehm an und leitet Feuchtigkeit ab. Baumwolle, Polyester und Elastan machen Rosidal 1C fest und gleichzeitig elastisch. Zum Anlegen wird die Binde maximal gedehnt. Das senkt das Risiko, den Verband zu straff zu wickeln. „Das ist ein wichtiger Faktor bei der häuslichen Krankenpflege“, erläutert Hauler. „Denn so können nach einer Einweisung auch Angehörige einen Kompressionsverband anlegen.“



Das Material ist so zusammengesetzt, dass die Lagen aufeinander haften. Dadurch rutscht der Verband weniger und ist angenehm zu tragen. Rosidal 1C kann bis zu sieben Tage am Bein bleiben – ein Vorteil für Patient:innen und Pflege gleichermaßen.

Produziert mit kurzen Wegen

Produziert wird Rosidal 1C in Nova Paka in Tschechien. In einer Branche, die ihre Fertigung oft nach Asien verlagert, ist das bemerkenswert. „Ich finde es großartig, dass wir weiterhin in Europa produzieren“, sagt Hauler. Das wirkt sich direkt auf die Klimabilanz aus, denn kurze Transportwege bedeuten weniger CO₂-Ausstoß. Während andere Binden um die halbe Welt geschifft werden, legt Rosidal 1C nur wenige hundert Kilometer zurück – vom Norden Tschechiens zu Patient:innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Auch bei den Rohstoffen spielt Nähe eine Rolle: Das Polyamid, mit 48 Prozent der größte Anteil, stammt aus Spanien. Das Elastan kommt aus Österreich, lediglich Baumwolle und Polyester stammen von außerhalb Europas. Alle Garne erfüllen den Standard des unabhängigen OEKO-TEX-Zertifizierungssystems, das Textilien auf mehr als 1.000 schädliche Stoffe prüft und weltweit als Siegel für gesundheitlich unbedenkliche Materialien gilt. Rosidal 1C ist latexfrei und daher auch für Allergiker:innen geeignet. Als erste Binde von L&R ist sie zudem in Karton verpackt, der nach den Vorgaben des Forest Stewardship Council FSC® zertifiziert ist.

Die Produktion in Europa hat noch einen weiteren Vorteil: Qualität und Arbeitsbedingungen bleiben im Blick, Entwicklung und Wertschöpfung in der Region.

„Die Akzeptanz der Patient:innen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor.“

Angela Hauler, Leiterin Forschung und Entwicklung für Kompressionsbandagen



„Ich merke kaum, dass ich eine Kompressionsbinde trage.“

Helga Matousek, Patientin

Und was sagen die Patient:innen?

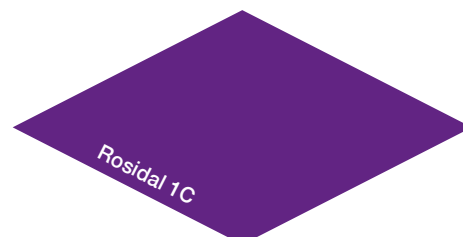
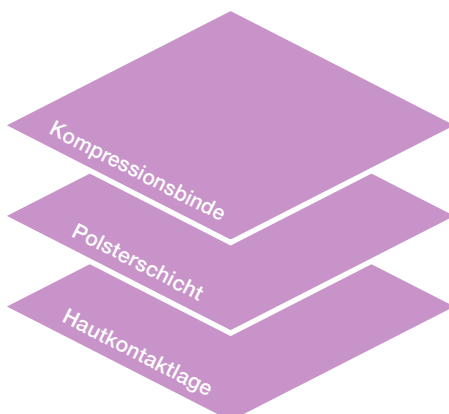
Die Rückmeldungen aus der Praxis sind eindeutig. „Die Patient:innen schätzen, dass Rosidal 1C angenehm zu tragen ist und sich gut in den Alltag integriert“, berichtet Andreea Fontu. Spannungsgefühle oder übermäßiger Druck werden kaum wahrgenommen. Besonders Menschen, die zuvor mit dreilagigen Systemen versorgt waren, spürten die Vorteile der 3-in-1-Binde deutlich.

Eine von ihnen ist Helga Matousek, die seit längerer Zeit auf Kompressionsverbände angewiesen ist. Sie hat schon einiges ausprobiert. Ihr Fazit: „Rosidal 1C ist das Beste, was ich bisher hatte.“ Am meisten schätzt sie, dass sie die Binde im Alltag fast nicht wahrnimmt. „Ich merke kaum, dass ich eine Kompressionsbinde trage – und das ist für mich viel wert.“ Seit dem Wechsel fühlt sie sich freier und beweglicher, kann wieder mehr unternehmen. Ihr Gesamtzustand hat sich verändert: „Körperlich und mental fühle ich mich besser.“

Dass Rosidal 1C nur aus einer Lage besteht, trägt dazu bei: Der Verband ist schlanker als klassische Systeme, das Sprunggelenk bleibt beweglich, normale Schuhe passen meist weiterhin. Der Erfolg einer Kompressionstherapie hängt entscheidend davon ab, wie gut sie sich in den Alltag einfügt. „Die Akzeptanz der Patient:innen zu gewinnen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Kompressionstherapie“, fasst Angela Hauler zusammen.

3

Funktionen vereint Rosidal 1C
in einer Binde.







5

Soziale Verantwortung

🏠 Netzwerk mit Wirkung Sichtbar, beharrlich, erfolgreich – was Frauen bei L&R bewegen.	88
Eigene Belegschaft	94
Gesellschaft	100
Soziale Verantwortung für Anwender:innen	102



Soziale Verantwortung

Netzwerk mit Wirkung



Voneinander lernen, sich gegenseitig stärken, sichtbar sein – das ist die Idee des Netzwerks „women@L&R“. Drei Kolleginnen im Gespräch:

Isabella Heinzl leitet People & Culture in Österreich und ist eine der Initiatorinnen. **Anita Sereinig**, Divisionsleiterin Mergers and Acquisitions, ist eine der weiblichen Führungskräfte auf Directors-Ebene direkt unter der L&R Geschäftsführung. **Alexandra Moser** ist im Global Portfolio Management tätig und bringt ihre Ideen aktiv in das Netzwerk ein.



Isabella, wie kam es zur Idee, ein Frauennetzwerk bei L&R zu gründen?

Isabella Heinzl: Im Laufe meines Arbeitslebens ist mir aufgefallen, dass Männer untereinander sehr gut vernetzt sind. Sie treffen sich abends, informell, da wachsen Beziehungen. Bei Frauen ist das nicht so. Als ich selbst vor knapp acht Jahren als Führungskraft ins Unternehmen kam, gab es niemanden, mit dem ich mich austauschen konnte. Nun möchte L&R mehr Frauen in Führungspositionen sowie in Expertinnenrollen bringen, 40 Prozent sollen es 2030 sein. Innerhalb des Projekts „Women in Leadership“ haben wir uns dann gefragt, wo wir ansetzen können – und die Antwort war klar: Ein Netzwerk für Frauen könnte wirklich etwas verändern.

Wie habt ihr das Netzwerk gestartet?

Isabella Heinzl: Zur großen Auftaktveranstaltung haben wir alle rund 230 weiblichen Angestellten in Österreich eingeladen – und es kamen mehr als 40. Das Ziel war ganz simpel: Wir wollten uns kennenlernen. Eingestiegen sind wir mit einem Speeddating, zwei Minuten pro Runde, das kam richtig gut an. Wir haben Kärtchen verteilt und jede

„Männer sind immer gut vernetzt – Frauen oft nicht. Das wollen wir ändern.“

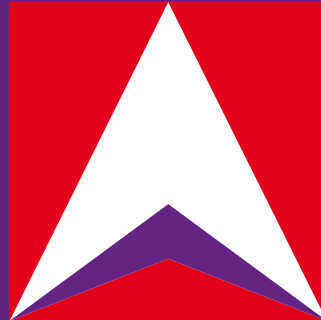
Isabella Heinzl, Head of People and Culture Österreich

Kollegin konnte aufschreiben, welche Themen sie bewegen, was sie sich wünscht und was sie selbst beitragen kann. Aus diesem Pool haben wir die Themen für die nächsten Treffen ausgewählt. Es ist uns wichtig, dass das Netzwerk von den Mitgliedern lebt, denn nach dem ersten Treffen war klar: Das machen wir weiter.

Anita, du warst bei mehreren Treffen dabei und hast auch über deinen Karriereweg gesprochen.

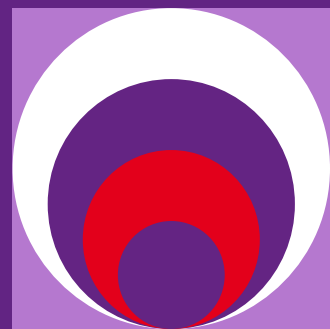
Warum ist dir das wichtig?

Anita Sereinig: Ich bin jetzt seit 18 Jahren bei L&R, habe als Area Managerin im internationalen Vertrieb angefangen und leite heute die Division Mergers and Acquisitions. Über meinen Weg habe ich gerne erzählt, weil ich den Frauen Mut machen will. Einsatz zahlt sich aus – auf der Langstrecke. EIN erfolgreiches Projekt reicht nicht, um gleich befördert zu werden. Man muss schon dranbleiben. Und vor allem: Frauen müssen sichtbar sein, beharrlich sein, die eigenen Wünsche aussprechen: „Ich möchte diese Aufgabe übernehmen, diese Weiterbildung würde mich voranbringen, ich bin bereit, mehr Stunden zu arbeiten.“ Wir wurden zur Bescheidenheit erzogen, aber Führungskräfte sind keine Hellseher, man muss ihnen sagen, was man will. Bei L&R legt man Wert darauf, Führungspositionen intern zu besetzen. Wann immer sich eine Chance bot, habe ich sie ergriffen.



„Im Netzwerk können wir über Themen reden, die man nicht im Büro bespricht.“

Alexandra Moser, Global Portfolio Managerin Bandages and Supports





Alexandra, du bist noch relativ neu im Unternehmen.

Was hat dich motiviert, im Netzwerk mitzumachen?

Alexandra Moser: Ich habe Anfang 2024 bei L&R angefangen. Das Netzwerk war für mich auch eine Möglichkeit, Kontakte außerhalb meines eigenen Arbeitsbereichs zu knüpfen. Ich fand es spannend, dass sich das Unternehmen explizit der Frauenförderung widmet. Und ich war neugierig, wie das hier angegangen wird. Ich wollte Leute kennenlernen, aber auch sehen, welche Themen die Frauen mitbringen.

Vorher war ich in einem großen internationalen Konzern tätig und habe dort am WoMentoring-Programm teilgenommen. Das hat mir gezeigt, wie wertvoll dieser Austausch sein kann – und dass es jetzt bei L&R so ein Netzwerk gibt, finde ich großartig.

Worum geht es bei den Treffen?

Anita Sereinig: Um alles, was uns bewegt. Zum Beispiel die Frage, ob bei L&R Frauen und Männer gleich viel verdienen. Das Thema Diskriminierung und Sexismus am Arbeitsplatz war leider eines der ersten Themen. Das wurde offen angesprochen, und es war klar, dass das nicht im Raum stehen bleiben darf. Ich hatte dann die Möglichkeit, mich mit der Geschäftsführung dazu auszutauschen. Ich habe vorgeschlagen, Vertrauenspersonen zu etablieren – etwas Niederschwelliges, damit Kolleginnen und Kollegen sich melden können, ohne gleich das offizielle Whistleblower-System zu nutzen. Das wurde aufgegriffen und im ersten Step nun in Deutschland und Österreich umgesetzt. Ich bin sehr stolz darauf, dass das aus dem Frauennetzwerk entstanden ist.

Isabella Heinzl: Ja, das war ein wichtiger Moment. Wir haben dann auch ein verpflichtendes Training für Führungskräfte gestartet, das genau diese Themen adressiert: respektvolles Miteinander, übergriffiges Verhalten, sexuelle Belästigung. Manchmal ist man sich nicht bewusst, wie das eigene Verhalten wirkt. Das Training schafft hier Klarheit. Und das alles wäre ohne das Netzwerk, ohne diese Offenheit, nicht passiert.

Alexandra Moser: Es gibt da aber auch noch die ganz praktischen Themen. Eine Personal-Trainerin hat darüber referiert, wie wichtig Krafttraining ist – das war mein Vorschlag, weil ich das Training selbst mache und es unbedingt empfehlen kann. Das kam super an. Für viele war es neu, dass mit zunehmendem Alter neben dem Ausdauersport auch Krafttraining eine riesige Rolle für die allgemeine Gesundheit und auch Leistungsfähigkeit spielt.

Das Netzwerk hat also auch ganz persönliche

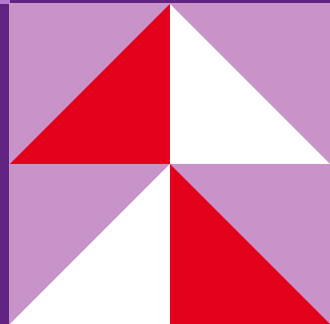
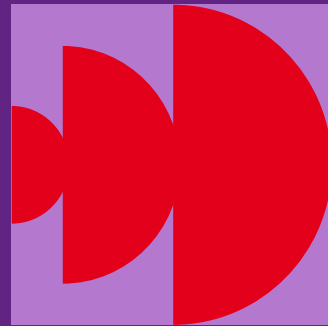
Dimensionen.

Alexandra Moser: Auf jeden Fall. Es bietet einen geschützten Raum. Ich habe generell keine Probleme, Themen anzusprechen, aber im Arbeitsalltag passt es manchmal einfach nicht. Im Frauennetzwerk kann man einen Schritt weitergehen. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Dauerbrenner, irgendwann kommt dann aber auch die Frage, wie man mit der Situation nach der Elternzeit oder der Menopause umgeht. Das sind so Dinge, die man nicht unbedingt im Büro bespricht.

Isabella Heinzl: Und genau das liegt uns am Herzen. Wir wollen einen Raum schaffen, in dem die Teilnehmerinnen über alles reden können – auch über Dinge, die nicht gut laufen. Das ist für die Unternehmenskultur enorm wichtig, weil wir so Probleme aufdecken und angehen können. Das Netzwerk ist für viele ein „Safe Space“.

Wie erlebt ihr die Mischung der Teilnehmerinnen?

Isabella Heinzl: Wir haben bewusst alle weiblichen Angestellten angesprochen, unabhängig davon, ob sie klassisch Karriere machen wollen oder nicht. Es geht uns um gegenseitige Unterstützung, um Vorbilder, um dieses „Yes, we can!“. Die Gruppe ist bunt gemischt – von Spezialistinnen über Teamleads bis hin zu Führungskräften wie Anita. Nur die Kolleginnen aus der Produktion erreichen wir leider kommunikativ nicht so gut, weil sie keinen PC-Zugang haben. Daran müssen wir noch arbeiten.



„Frauen müssen
ihre Wünsche klar
aussprechen.“

Anita Sereinig, Divisionsleiterin
Mergers and Acquisitions



Anita Sereinig: Diese Vielfalt macht das Netzwerk so spannend. Ich bin Teil des Global Leadership Teams, in dem mittlerweile etwa 50 Personen sind. Der Frauenanteil ist auf gut 20 Prozent gestiegen. Das ist eine positive Entwicklung. Und ich merke, wie wichtig dieser Austausch über Hierarchien hinweg ist. Ich habe über das Netzwerk eine Frau aus der Nachhaltigkeitsdivision kennengelernt. Als ich später Fachwissen brauchte, habe ich sie einfach angerufen – das hat alles beschleunigt.

Alexandra Moser: Für mich sind besonders zwei Dimensionen des Netzwerks wichtig: der geschützte Raum für persönliche Themen – und die verbesserte Zusammenarbeit im beruflichen Alltag, weil man sich auf einer anderen Ebene kennengelernt hat. Das nutze ich regelmäßig.

Wie geht es weiter mit dem Netzwerk?

Isabella Heinzl: Wir planen mindestens drei Treffen pro Jahr, teils face-to-face, teils hybrid. Wir werden auch unseren Kanal auf der Weiterbildungsplattform L&R Engage weiter bespielen. Persönliche Treffen sind toll, brauchen aber eine digitale Fortsetzung. Und wir freuen uns, wenn das Netzwerk voraussichtlich 2027 auch in Deutschland ausgerollt wird.

Was würdet ihr anderen Frauen raten, die ein ähnliches Netzwerk in ihrem Unternehmen aufbauen wollen?

Isabella Heinzl: Das Wichtigste ist, sich Unterstützung von oben zu holen. Man braucht ein Budget und Rückhalt aus der Führungsetage. Und natürlich ein Team, das das Ganze in die Realität umsetzt. Wir waren gut vorbereitet, haben unsere Ziele klar präsentiert – und dann ging es ganz schnell. Mut haben, loslegen, nicht aufgeben. Auch wenn mal kritische Stimmen kommen, gerade von männlicher Seite: einfach machen!

Anita Sereinig: Stark bleiben, auch wenn es am Anfang Gegenwind gibt. Wir haben dargelegt, warum das Netzwerk eine gute Sache ist – auch für das Unternehmen – und die Geschäftsführung hat es befürwortet. Wenn aus den ersten Treffen gleich konkrete Maßnahmen folgen, ist das super. Sonst bleibt es bei den guten Vorsätzen. Man muss bereit sein, das, was man hört, auch nach oben zu tragen und umzusetzen.

Alexandra Moser: Ich würde sagen: Fangt klein an, aber fangt an. Es muss nicht gleich perfekt sein. Wichtig ist, dass ein Ort da ist, in dem man Themen ansprechen kann, die im Arbeitsalltag keinen Platz haben. Und dann sollte man den Teilnehmerinnen genügend Raum geben, sich einzubringen. Nachfragen: Was braucht ihr? Was bewegt euch? Das zahlt sich aus.

Wo seht ihr das Netzwerk in drei, fünf oder zehn Jahren?

Isabella Heinzl: Ich hoffe, dass es weiterwächst. Wir haben zurzeit einen Kern von etwa 20 bis 25 Frauen, die sich wirklich gut kennen. Ich würde mir wünschen, dass wir noch mehr werden und die Teilnehmerinnen sich intensiver einbringen. Vielleicht müssen wir uns als Organisationsteam auch ein bisschen zurücknehmen. Aber eines ist klar: Wir möchten das Netzwerk nicht mehr missen.

Anita Sereinig: Ich sehe es als eine Möglichkeit, Vertrauen zu stärken – das ist ja schließlich auch einer unserer Unternehmenswerte. Und letztendlich geht es darum, Frauen zu motivieren, Führungspositionen zu übernehmen. Das passiert nicht von allein. Solche Netzwerke sind ein wichtiger Baustein.

Alexandra Moser: Quotenregelungen sehe ich kritisch, aber es dauert einfach zu lange, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Dass L&R sagt „Wir kümmern uns, wir sehen das Potenzial“ – das finde ich wirklich wichtig und hoffe, dass dieses Engagement noch intensiver wird.

Eigene Belegschaft

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt – das gilt für unsere Kund:innen und Patient:innen genauso wie für alle, die weltweit bei uns arbeiten. Zufriedene, engagierte und gesunde Mitarbeitende sind die Basis für unseren Erfolg. Als internationales Unternehmen mit familiären Werten schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen wohlfühlen, lange gesund bleiben und ihr volles Potenzial entfalten können. Daran arbeiten wir jeden Tag.

Vielfalt leben – Chancen für alle

Unsere Unternehmenskultur basiert auf Vertrauen und Respekt – sowohl im Team als auch im Umgang mit Kund:innen und Geschäftspartnern.

An unseren Standorten arbeiten Menschen aus 79 Nationen. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass alle fair behandelt werden – unabhängig von Herkunft, Sprache, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen. Uns ist es wichtig, die Talente und Fähigkeiten aller zu fördern.

Deshalb setzen wir bewusst auf altersgemischte Teams und generationenübergreifende Zusammenarbeit. 2025 haben wir 5.990 Menschen beschäftigt.

2025 haben wir 49 Prozent der portugiesischen ADA-Gruppe übernommen, dementsprechend berücksichtigen wir 196 Mitarbeiter:innen in der Gesamtzahl von 5.990 Beschäftigten.



Miteinander – Füreinander: Bei uns verbinden sich Kompetenz und Vielfalt zu einer starken Gemeinschaft.



Gemeinsam erfolgreich:

5.990

Menschen hat Lohmann & Rauscher
weltweit im Jahr 2025 beschäftigt.

Nordamerika

USA 97
Mexiko 47
Kanada 6

Europa

Deutschland 1.349	Italien 44
Tschechien 889	Ungarn 37
Österreich 675	Belgien 28
Großbritannien 424	Niederlande 24
Portugal 195	Kroatien 23
Frankreich 175	Slowakei 16
Schweiz 82	Schweden 8
Polen 55	Spanien 1

Asien

China 1.049
Vereinigte Arabische Emirate 11

Südamerika

Brasilien 396

Afrika

Äthiopien 312
Marokko 12
Algerien 7

Ozeanien

Australien 26
Neuseeland 2



**36 % unserer Führungs-
personen sind Frauen.**

Frauen fördern – Führung stärken

Wir setzen uns für gleiche Chancen ein und fördern Frauen aktiv, besonders in Führungspositionen.

Dafür haben wir konkrete Initiativen gestartet:

- › **Women in Leadership:** Bis 2030 wollen wir 40 Prozent aller Leitungs- und Fachpositionen mit Frauen besetzen. Wir sind auf einem guten Weg – von 25,4 Prozent im Jahr 2020 auf 36 Prozent im Jahr 2025.
- › **women@L&R:** Aus dem Projekt „Women in Leadership“ hat sich ein Frauennetzwerk gegründet – zunächst in Österreich, 2027 soll es auch in Deutschland eingeführt werden. Bei vier Treffen vor Ort haben sich die Teilnehmerinnen zu Themen ausgetauscht, die über den Arbeitsalltag hinausgehen. Mehr dazu auf [Seite 88](#).
- › **Stärkungstraining für Frauen:** Ein zweitägiges Training unterstützt Frauen dabei, selbstsicherer und souveräner aufzutreten. Das Feedback der Teilnehmerinnen ist durchweg positiv; besonders geschätzt werden der Erfahrungsaustausch und die Möglichkeit zum Netzwerken.
- › **Sensibilisierung für Vielfalt:** In unternehmensweiten Workshops sensibilisieren wir alle, die bei uns arbeiten, für die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Bei den Leadership Days für Führungskräfte ist das Thema fest verankert.

Ganzheitliches Wohlbefinden

Die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sind uns ein zentrales Anliegen. Wir möchten, dass unsere Teams möglichst lange körperlich und seelisch gesund bleiben, damit sie privat und beruflich ein erfülltes Leben führen können. In Deutschland haben wir ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement installiert, mit besonderem Fokus auf eine gute Work-Life-Balance. Diese Ansätze wollen wir auch auf unsere anderen Standorte ausweiten.

Konkret unterstützt unser betriebliches Gesundheitsmanagement in vier zentralen Bereichen:

- › **Medizinische Versorgung:** Wir stellen sicher, dass unsere Teams an allen Standorten gut versorgt sind: Mit Betriebsärzt:innen, regelmäßigen Sprechstunden oder Kooperationen mit lokalen Apotheken. Besondere Angebote wie kostenlose Impfungen oder Physiotherapie für Mitarbeitende mit körperlich belastenden Tätigkeiten ergänzen das Konzept.
- › **Bewegung und Aktivität:** Jeder Standort fördert Bewegung nach lokalen Bedürfnissen – ob durch Laufgruppen, Firmensportteams oder Mittagsspaziergänge. Zusätzlich bieten wir Yoga, Meditation und Zuschüsse für Fitnessstudios oder Fahrradleasing an.
- › **Gesunde Ernährung:** In unseren Kantinen und Büroküchen bieten wir gesunde Mahlzeiten und Snacks an. Mit Aktionen und Informationsveranstaltungen vermitteln wir zudem Wissen über gesunde Lebensweisen.
- › **Mentale Gesundheit:** Genauso wichtig wie körperliches Wohlbefinden ist uns die psychische Gesundheit. Dazu gehören Stressbewältigungstrainings und ein offenes Ohr für die Belange unserer Belegschaft.



Auf Vorschlag des Frauennetzwerks women@L&R haben wir das Pflichttraining „Respektvoll Miteinander – Prävention von grenzüberschreitendem und übergriffigem Verhalten für Führungskräfte“ neu eingeführt. Die Schulung stärkt Präventionswissen und Handlungssicherheit von Führungskräften. Sie vermittelt, Grenzverletzungen und Verdachtsfälle sicher einzuordnen, angemessen zu handeln und die eigene Rolle für eine respektvolle Unternehmenskultur bewusst wahrzunehmen.

Sicherheit geht vor

Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz werden bei uns großgeschrieben. An allen Standorten bieten wir:

- › Umfassende Schulungen für alle neuen Mitarbeitenden und regelmäßige Auffrischungen für erfahrene Kolleg:innen zur Sicherheit im Unternehmen, vorbeugendem Brandschutz und Vermeidung von Arbeitsunfällen
- › Spezialausbildungen für Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer:innen, Betriebs-sanitäter:innen und Beauftragte für Brandschutz und Gefahrgut.
- › Defibrillatoren an allen Standorten, damit wir in Notfällen schnell handeln können.

Wir kontrollieren regelmäßig die Arbeitsplätze, um Standards zu prüfen und alle gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Zusätzlich bewerten wir die psychischen Belastungen, denn psychosozialer Stress kann ebenso gefährlich werden wie technische Mängel. Diese Maßnahmen zeigen Wirkung: Seit 2019 konnten wir die Unfallzahlen an den Produktionsstandorten um 39 Prozent senken und haben das Ziel von 30 Prozent bis 2030 bereits übererfüllt. 2024 haben wir begonnen, den internationalen Sicherheitsstandard ISO 45001 auszurollen und konnten den Standort Xishui, China, mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden erfolgreich zertifizieren.

14

**Jahre besteht unsere
Ausbildungsplattform
„L&R Academy“.**

Wachsen und lernen

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber investieren wir stark in die Qualifikation unserer Belegschaft. Seit 2012 bietet unser konzernweites Aus- und Weiterbildungsprogramm L&R Academy ein umfangreiches Angebot, das genau auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden rund um den Globus zugeschnitten ist.

Qualifizierte Teams bilden das Fundament unseres Erfolgs. Deshalb haben wir uns dem UN-Nachhaltigkeitsziel SDG 4 verpflichtet und streben 20 Weiterbildungsstunden pro Person und Jahr an. Mit 13 Stunden 2025 sind wir optimistisch, das Ziel bis 2030 zu erreichen. Ein direkter Vergleich mit dem Vorjahreswert von 18,7 Stunden ist nur bedingt aussagekräftig. Der Wert für 2024 erfasste nur Deutschland, Österreich und die Schweiz, während die Zahl für 2025 alle L&R Gesellschaften einschließt.

Unser Angebot ist so vielfältig wie unsere Belegschaft:

- › Mehr als 100 verschiedene Kurse von Produktschulungen bis zu Führungstrainings
- › Flexible Lernformate – digital, vor Ort oder im Mix
- › Spezielle Sprachkurse und eine Lern-App, damit unsere globalen Teams Sprachbarrieren überwinden und noch besser zusammenwachsen
- › Praxisnahe Programme für jede Karrierestufe

Gut ankommen

Besonders stolz sind wir auf unser Einarbeitungskonzept. Neue Kolleg:innen werden von Mentor:innen begleitet und erhalten maßgeschneiderte Schulungen – eine Mischung aus digitalen Inhalten, persönlichen Treffen und Webinaren. Für unsere Vertriebsteams haben wir zusätzlich spezielle Onboarding-Prozesse entwickelt.

Zusammen gestalten wir die Zukunft

Bei uns haben alle eine Stimme. Die Meinungen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden sind uns wichtig. Deshalb holen wir ihr Wissen und ihre Ideen bei wichtigen Themen ein – durch Befragungen, Workshops oder Aktionen der Kampagne „WE are L&R“. Das gilt auch für die Produktentwicklung. Auch bei unserer Nachhaltigkeitsstrategie binden wir die Belegschaft aktiv ein. Das kommt an: Bei der Stakeholderbefragung sind zahlreiche Vorschläge von Mitarbeitenden eingegangen, die in das Nachhaltigkeitsmanagement einfließen.

Wir informieren regelmäßig über Nachhaltigkeit bei L&R. Ein Booklet erklärt unsere Nachhaltigkeitsziele 2030 und unser Magazin für Mitarbeitende „L&R Inside“ greift das Thema ebenfalls auf. Zusätzlich weisen wir auf konkrete Handlungsmöglichkeiten hin: Energie und Wasser sparen, digitale Geräte energiesparend nutzen, weniger Fleisch essen oder regional und saisonal einkaufen.

Willkommen bei L&R

Welcome Days führen neue Mitarbeitende ins Unternehmen ein; sie lernen ihr Arbeitsumfeld und das Team kennen. Dabei erfahren sie auch alles über Nachhaltigkeit bei L&R. So holen wir alle von Anfang an mit ins Boot.

Zweimal jährlich findet das International Sustainability Meeting statt. Alle Standorte präsentieren ihre Nachhaltigkeitsbeiträge der vergangenen Monate und den Status ihrer Ziele. Diese Treffen fördern den Wissensaustausch zwischen Standorten, sensibilisieren für Nachhaltigkeit und schaffen wirksame Kooperationen zwischen Abteilungen und Standorten.

Menschenrechte verstehen

Unsere Teams sollen umfassend über Menschenrechte informiert sein. Dafür haben wir eine Onlineschulung auf Deutsch, Englisch, Tschechisch und Französisch entwickelt. Alle Mitarbeitende können sie eigenverantwortlich durcharbeiten. Jede und jeder soll wissen, dass Diskriminierung, Intoleranz und Ungleichheit bei L&R keinen Platz haben. Außerdem befähigen wir unsere Teams, bei Verstößen gegen den Ethikkodex für ihre Rechte einzustehen.

Diese Maßnahmen sind erst der Anfang. Wir arbeiten daran, den Nachhaltigkeitsdialog mit unseren Mitarbeitenden immer weiter zu verstärken.



Leben und Arbeiten im Einklang

Zufriedene Mitarbeitende bleiben dem Unternehmen treu. Deshalb arbeiten wir daran, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren und bieten:

- › **Flexible Arbeitszeiten:** Vertrauen, Transparenz und Zuverlässigkeit prägen unsere Unternehmenskultur. Je nach Aufgabe und Verantwortung können Mitarbeitende ihre Arbeitszeiten an die persönliche Situation anpassen, ihre Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen reduzieren, von zuhause arbeiten und im Außendienst ihre Zeit frei einteilen.
- › **Familienfreundliche Angebote:** Von Elternzeit-Begleitung über Kinderbetreuung in den Sommerferien bis zum Wiedereinstiegsprogramm.
- › **Moderne Führungskultur:** Führungskräfte sollen künftig häufiger in Teilzeit arbeiten können. Wir bieten allen Mitarbeitenden – auch Müttern und Vätern – gleiche Karrierechancen, damit wird gleichzeitig die Führungsebene vielfältiger. Noch ist das nicht immer möglich. Aber wir prüfen aktiv: Wo funktioniert Teilzeit-Führung oder wo können sich zwei Personen eine Position teilen? Bei Bedarf schaffen wir diese Möglichkeiten.

Unsere Fortschritte

Unseren Nachhaltigkeitszielen 2030 nähern wir uns mit großen Schritten:

- › **Krankenversicherung für alle:** Alle Mitarbeitende weltweit haben bereits jetzt Zugang zu einer Krankenversicherung oder einem vergleichbaren Versorgungssystem.
- › **Gesundheitsinformationen:** Alle Mitarbeitende haben Zugang zu Informationen für ein gesundes Leben, beispielsweise zu Fitness, Ernährung und Suchtprävention. An 29 von 38 Standorten gibt es ein weiterführendes Angebot dazu, das entspricht 76 Prozent.
- › **Sicherheit am Arbeitsplatz:** Die Zahl der Arbeitsunfälle an unseren Produktionsstandorten haben wir seit 2019 um 18 Prozent reduziert – und damit unser Ziel 2030 von 30 Prozent zur Hälfte erreicht.
- › **Hochwertige Bildung:** Alle Mitarbeitenden wurden zu Menschenrechtsthemen geschult.
- › **Geschlechtergerechtigkeit:** 36 Prozent unserer Führungspersonen sind Frauen. 2030 streben wir 40 Prozent an.

100%

unserer Mitarbeitenden
haben Zugang zur Kranken-
versicherung.

Gesellschaft

—→ Bei L&R geht unser Blick über das eigene Geschäft hinaus. Wir setzen uns aktiv für die Gesellschaft ein und arbeiten mit Partnerorganisationen zusammen, die wie wir an eine nachhaltige Zukunft glauben.



Seit 2015 fördern wir mit unserem Corporate-Social-Sponsoring-Programm „L&R Charity – We connect“ internationale Projekte, die Menschen unterschiedlicher Generationen miteinander verbinden. Was dieses Engagement besonders macht: Unsere Mitarbeitenden bringen die Projekte selbst ein. Unterstützt werden vor allem Initiativen, die Jung und Alt zusammenbringen und Begegnung, Austausch und Zusammenhalt fördern.

So konnten bereits mehr als 50 ganz unterschiedliche Projekte begleitet werden – von lokalen Initiativen im Umfeld unserer Standorte über kulturelles und soziales Engagement bis hin zu Hilfsprojekten in Entwicklungsregionen. Dieses Programm passt zu uns als Unternehmensgruppe mit den Werten eines traditionsbewussten Familienunternehmens: Wir fördern Projekte, die Menschen verbinden und ihre Wirkung über Generationen hinweg entfalten.

Unsere Herzensprojekte 2025

Miteinander in Kroatien

In der kroatischen Gemeinde Semeljci haben Kolleg:innen vor Ort Workshops für Bürger:innen in der dritten Lebensphase organisiert, um den Austausch zwischen Jung und Alt zu stärken. Mit kreativen, sozialen und gesundheitsbezogenen Angeboten fördert das Projekt Begegnung und Zusammenhalt. L&R unterstützt die Initiative mit 15.000 Euro.



Für Väter und Kinder

L&R unterstützt die Vater-Kind-Aktion e.V. mit 6.000 Euro. Der gemeinnützige Verein aus dem Raum Maifeld-Untermosel (Deutschland) stärkt seit 1999 Familien – besonders die Beziehung zwischen Vätern und Kindern. Im Angebot sind Erlebniscamps, gemeinsame Aktivitäten und pädagogisch begleitete Begegnungen.

Teddysprechstunde beim Taschenlampenkonzert

Seit mehr als 15 Jahren veranstaltet der Verein Bunter Kreis Rheinland e.V. Taschenlampenkonzerte zugunsten von Familien mit Frühchen, Kindern mit Behinderung oder schwerer Krankheit. Das Konzert am Deutschen Eck in Koblenz im September 2025 unterstützte L&R mit 1.750 Euro und mit der beliebten Teddysprechstunde – für leuchtende Kinderaugen und einen besonderen Familienabend.

Produktspenden: Hilfe, die ankommt

Auch im Jahr 2025 haben wir Medizinprodukte gespendet – an Menschen, die unverschuldet in Not geraten sind: durch Krieg, Naturkatastrophen oder Krisen, auf die sie keinen Einfluss hatten. Das gehört für uns zur Verantwortung, die wir als Unternehmen in der Gesundheitsbranche tragen.

401 Paletten mit Hilfsgütern gingen 2025 auf den Weg in 28 Länder, darunter Afghanistan, Peru, Syrien, Libanon, Simbabwe und Tansania. Ein großer Teil der Lieferungen erreichte Organisationen, die Kriegspfer in der Ukraine versorgen.

Möglich wurde das durch die Zusammenarbeit mit 19 Partnerorganisationen, darunter Human Plus e.V., humedica e.V., die Malteser und die Caritas. Gemeinsam bringen wir medizinische Versorgung dorthin, wo sie besonders dringend benötigt wird.

401

**Paletten Hilfsgüter haben
wir 2025 gespendet.**

Soziale Verantwortung für Anwender:innen

Wir bekennen uns zu einer umfassenden sozialen Verantwortung für alle Menschen, die unsere Produkte verwenden. Dieser Anspruch zeigt sich in den folgenden Bereichen:

Sichere und hochwertige Produkte

Die Sicherheit der Patient:innen und Anwender:innen steht für uns an erster Stelle. Wir entwickeln und produzieren alle Produkte nach strengen Qualitätsstandards für maximale Sicherheit und Wirksamkeit. Dabei analysieren wir kontinuierlich Risiken und ergreifen Schutzmaßnahmen, um mögliche Gefahren für Menschen und Umwelt zu vermeiden. Wir prüfen laufend unsere Managementsysteme, um nachzuweisen, dass sie angemessen, geeignet und wirksam sind.

Nachhaltigkeit im Produktdesign

Wir legen großen Wert auf ökologische Nachhaltigkeit. Das setzen wir konkret um, indem wir Verpackungen aus recycelten Materialien verwenden und Produkte entwickeln, die umweltfreundlich hergestellt und entsorgt werden können. Wir orientieren uns an den SDGs und haben eigene Leitlinien zu Beschaffung und Nachhaltigkeit veröffentlicht.

Offene Kommunikation

Regelmäßige Nachhaltigkeitsberichte informieren transparent über unsere Maßnahmen und Fortschritte in den Bereichen soziale und ökologische Verantwortung. Diese Transparenz stärkt das Vertrauen und fördert den offenen Dialog mit allen Beteiligten.

Umgang mit negativen Auswirkungen

Wir orientieren uns klar an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Sobald wir eine Verletzung feststellen oder sie unmittelbar droht, handeln wir sofort, um diesen Zustand zu beenden und weitere Schäden zu verhindern.

Beschwerdekanäle

Über unser Hinweisgebersystem „Tell Us“ können Mitarbeitende, aber auch Kund:innen und Anwender:innen Beschwerden anonym oder namentlich einreichen. Vertraulichkeit ist garantiert, Verstöße verfolgen wir konsequent.

Menschenrechtsvorfälle

Wir legen substanzielle Vorfälle offen, bei denen international anerkannte Menschenrechte nicht eingehalten wurden, einschließlich gerichtlicher oder außergerichtlicher Verfahren sowie intern erfasster Fälle.

Effektivitätskriterien

Für die Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen nutzen wir Prinzip 31 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als Maßstab.

Wissen teilen, Kompetenz stärken

Unsere L&R Academy bietet Aus- und Weiterbildungsprogramme nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für Kunden und Partnerunternehmen an. Ziel ist es, das Wissen über Produkte und deren richtige Anwendung zu vertiefen – für mehr Sicherheit und bessere Behandlungsergebnisse.



**Wir lieben, was wir
tun, und begleiten alle
Menschen mit echter
Hingabe.**





6

Governance

Unternehmenspolitik und -kultur
Ethikkodex

106
108

Unternehmenspolitik und -kultur

—→ Wir leben eine Unternehmenskultur, die auf Nachhaltigkeit, Fortschritt und Zusammenhalt setzt. Unser Leitgedanke „People.Health.Care.“ macht klar: Bei uns stehen Menschen und ihre Gesundheit im Mittelpunkt.

Verantwortung für Mensch und Umwelt

Wir handeln fair und achten Menschenrechte – in unserem Unternehmen und entlang der gesamten Lieferkette. Dafür haben wir klare Regeln, die sich an internationalen Standards orientieren: Den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Um sicherzustellen, dass diese Regeln eingehalten werden, haben wir ein Risikomanagementsystem etabliert. Es umfasst:

- › Risikoanalysen, um potenzielle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen
- › Präventionsmaßnahmen, um Verstößen vorzubeugen
- › Lösungsprozesse für den Fall von Problemen
- › ein Beschwerdeverfahren, das Betroffenen Gehör verschafft
- › eine verbindliche Menschenrechtsstrategie als Leitfaden für unser Handeln

Gleichzeitig setzen wir uns aktiv für Nachhaltigkeit ein:

- › **Wirtschaftlich:** Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung.
- › **Ökologisch:** Wir gehen schonend mit Rohstoffen, Energie und Wasser um und verwenden umweltfreundliche Materialien.
- › **Sozial:** Wir fördern unsere Mitarbeitende durch Weiterbildung, sichere Arbeitsplätze und ein gesundes Arbeitsumfeld.

Innovation, die wirkt

Neue Ideen sind unser Antrieb. In unseren internationalen Teams kommen Wissen und Erfahrungen aus verschiedenen Ländern und Fachgebieten zusammen – so entsteht echte Innovationskraft. Wir haben klare Prozesse, wie aus Ideen Produkte werden und geben allen Ideengeber:innen regelmäßig Rückmeldung. Unser Ziel ist es, Lösungen zu entwickeln, die echten Nutzen stiften.

Eine Kultur des Miteinanders

Unsere Mitarbeitenden sind die Basis unseres Erfolgs. Mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihrem Engagement entwickeln sie L&R täglich weiter und füllen unsere Verantwortung als Unternehmen mit Leben. Deshalb investieren wir gezielt in ihre fachliche und persönliche Entwicklung – durch Karriereentwicklungsgespräche, Schulungen und Weiterbildungsangebote, die individuelle Stärken

Offener Austausch schafft Vertrauen und bildet die Grundlage für gute Entscheidungen.



fördern und neue Perspektiven eröffnen. Konkret zeigt sich das in bereichs-
übergreifenden Projekten, internationalen Trainingsformaten und einem engen
Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.

Bei L&R steht der Mensch im Mittelpunkt: Kund:innen, Patient:innen, vor
allem aber unsere Mitarbeitenden rund um den Globus. Zufriedene, engagierte
und gesunde Teams sind unser Erfolgsrezept.

Wir sind international tätig, leben aber die Werte eines Familienunternehmens.
Deshalb schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen wohlfühlen,
wachsen und langfristig gesund bleiben. Daran arbeiten wir jeden Tag. Ob durch
flexible Benefits, faire Entlohnung oder sichere Arbeitsplätze: Wir wollen, dass
Menschen gerne und lange bei uns arbeiten.

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Menschen bei L&R, unabhängig von Herkunft,
Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung, geschätzt
und gefördert werden. Unser Ziel ist es, die individuellen Stärken unserer Mit-
arbeitenden zu nutzen und eine Atmosphäre zu schaffen, in der eine vielfältige
Belegschaft Innovation und Kreativität vorantreibt.

Wir fördern aktiv Chancengleichheit und bauen Barrieren im Arbeitsalltag ab – für
ein Unternehmen und eine Gesellschaft, die nachhaltig und offen für alle ist.

Gemeinsam stark

Herausforderungen begegnen wir bei L&R gemeinsam. Das „Wir“ ist ein zentraler
Bestandteil unserer Unternehmenskultur – geprägt von Vertrauen, Respekt,
Zusammenarbeit und dem gemeinsamen Anspruch, Verantwortung zu über-
nehmen. Es spiegelt sich sowohl in unserer Vision wider, die erste Wahl für
unsere Partner:innen zu sein, als auch in unserer Mission, Menschen zu inspi-
rieren, Gesundheit zu verbessern und Versorgung aktiv weiterzuentwickeln.
Vor allem aber zeigt es sich im täglichen Miteinander über Teams, Funktionen
und Standorte hinweg.

Dieses Miteinander pflegen wir auch bewusst über den Arbeitsalltag hinaus:
Gemeinsame Aktivitäten wie Tennis, Laufen oder Beachvolleyball schaffen
Raum für persönliche Begegnung, fördern den Austausch und bringen uns als
Team noch enger zusammen.

Ethikkodex

—→ Bei L&R handeln wir verantwortungsvoll, fair rechtmäßig – das ist Teil unserer Unternehmensstrategie New Horizon. Unser Ziel: verbindliche Regeln für integrires Verhalten – für unsere Mitarbeiter:innen und alle, die in unserem Namen handeln.

Das steht hinter unserem Handeln

Wir halten uns an nationale und internationale Gesetze sowie an die Standards von UN, OECD, ILO, UN Global Compact, UNCAC. Konkret umgesetzt wird das durch unseren Ethikkodex, Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und Geschäftskontakte, eine Antikorruptionsrichtlinie und unsere Menschenrechtsstrategie.

Unser Compliance-Team berichtet an den Beirat und die Geschäftsführung. Es schult, überwacht, prüft und betreibt ein Hinweisgebersystem – damit Verstöße frühzeitig auffallen und behoben werden.

Null Toleranz für Korruption

Wir lehnen jede Form von Korruption ab – aktiv oder passiv, direkt oder indirekt. Das gilt für Geschäftskontakte genauso wie für Amtstragende. Grundlage sind neben dem nationalen Strafrecht auch ausländische Antikorruptionsgesetze (z. B. FCPA, UK Bribery Act), soweit einschlägig sowie die Grundsätze der UNCAC (Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption).

Alle entgeltlichen und unentgeltlichen Zuwendungen müssen unabhängig von Beschaffungs- und Umsatzentscheidungen sein, in einem angemessenen Verhältnis zur Leistung stehen, transparent gewährt werden und für das Compliance-Management nachvollziehbar dokumentiert sein. Geldgeschenke oder geldwerte Äquivalente sind unzulässig. Sachgeschenke und Bewirtungen sind nur im angemessenen Rahmen und ohne Einfluss auf Entscheidungen zulässig, Geldgeschenke gar nicht. Alle Zuwendungen müssen transparent dokumentiert sein.

Klare Kante bei Interessenkonflikten

Wenn persönliche – finanzielle oder familiäre – Interessen auftreten, müssen Mitarbeitende das frühzeitig offenlegen und sich aus Entscheidungsprozessen zurückziehen. Führungskräfte und Compliance-Beauftragte unterstützen dabei. Alle, die bei uns arbeiten, bestätigen diese Regeln zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses schriftlich.

Wir schützen Hinweisgeber:innen

Entsprechend der Richtlinie (EU) 2019 / 1937 (EU-Hinweisgeberrichtlinie) setzt L&R mit „Tell Us“ ein Hinweisgebersystem ein, das den Schutz von Hinweisgeber:innen gewährleistet. Mitarbeitende und externe Partner können Verstöße gegen Gesetze und interne Regelungen melden – mehrsprachig und auf Wunsch anonym. Wir prüfen und dokumentieren alle Meldungen; die hinweisgebende Person wird umfassend geschützt. Benachteiligungen wegen einer gutgläubigen Meldung sind selbst ein Compliance-Verstoß.



Besondere Achtsamkeit bei hohem Risiko

In bestimmten Funktionen, etwa im Vertrieb, im Einkauf und im Management mit intensivem Kontakt zu Behörden, ist das Korruptionsrisiko erhöht. Für diese Bereiche haben wir spezielle Präventions- und Kontrollmaßnahmen entwickelt.

Maßnahmen nach außen und innen

a) Das erwarten wir von Lieferanten

Wir arbeiten nur mit Geschäftskontakten zusammen, die sich vertraglich verpflichtet haben, unseren Verhaltenskodex einzuhalten. Er regelt die Verbote von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Menschenrechtsverstößen. Ebenso wird die Achtung von Menschenrechten, fairen Arbeitsbedingungen, des Wettbewerbsrechts sowie des Umweltschutzes verlangt. Geschäftspartner sind verpflichtet, diese Grundsätze entlang ihrer Lieferketten weiterzugeben. Um die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz und der EU-Entwaldungsverordnung zu erfüllen, haben wir konzernweit ein Risikomanagement eingeführt. Es umfasst regelmäßige Risikoanalysen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie ein bereichsübergreifendes Gremium für Risiken in der Lieferkette.

Wir machen unsere Nachhaltigkeitsziele konkret messbar – mit Hilfe von Kennzahlen aus den Plattformen EcoVadis, Sedex, SBTi sowie Standards wie ISO 14001, ISO 50001, ISO 27001. Diese Leistungskennzahlen werden sowohl bei Lieferanten als auch intern in den Beschaffungsteams regelmäßig überprüft und mit festgelegten Zielen abgeglichen. Für die Bewertung von ESG-Kriterien nutzen wir das softwaregestützte Risikoscore-System osapiens. Diese Bewertung fließt verbindlich in die gesteuerte Auswahl und Beurteilung von Lieferanten ein.

Die Divisionsleitung schult anhand der Nachhaltigkeitsrichtlinie in der Supply Chain regelmäßig das globale Beschaffungsteam. Für einzelne Einkäufer werden jedes Jahr persönliche ESG-Ziele vereinbart. Mindestens einmal jährlich gibt es zudem eine persönliche Schulung der gesamten Division Strategische Beschaffung durch den ESG-Direktor.

Bei Lieferanten mit hohem Risiko fordert L&R verbindliche Korrekturmaßnahmen, um das Risiko zu senken. Alle zwei Monate wertet die Nachhaltigkeitskommission diese Maßnahmen und ihre Wirkung aus. Schlüssellieferanten ermutigen wir, aktiv ihre Nachhaltigkeitsprogramme und -zertifizierungen umzusetzen sowie ihre eigenen Emissionen und die ihrer Vorlieferanten zu reduzieren.

b) Vorbeugen, Aufdecken, Reagieren

Mit verbindlichen Richtlinien und klaren Regeln zu Zuwendungen und Interessenkonflikten beugen wir Korruption und Bestechung vor. Außerdem schulen wir unsere Mitarbeiter:innen zu Themen wie Ethikkodex, Antikorruption, Wettbewerbsrecht, Datenschutz und Menschenrechte.

Um Korruption und anderen Compliance-Verstöße aufzudecken, beobachten wir kontinuierlich unsere Risikofelder, bewerten Geschenke und Bewirtungen und prüfen ausgewählte Landesgesellschaften. Wir ermutigen alle Mitarbeiter:innen, Auffälligkeiten zu melden und schaffen Abhilfe.

Verdachtsfälle klären wir unabhängig und fair durch spezielle Compliance-Beauftragte, die nicht der operativen Linie zugeordnet sind. Sie berichten direkt an Beirat und Geschäftsführung. Die Konsequenzen reichen von internen Maßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen Schritten.

Besonders exponierte Mitarbeiter:innen im Vertrieb und im Einkauf, die viel direkten Kontakt zu Geschäftskontakten haben, schulen wir gezielt.

Unsere Ziele für integrires Handeln

Wir wollen, dass alle Mitarbeiter:innen zu zentralen Compliance-Themen geschult sind, besonders aber jene in Hochrisikofunktionen.

Unser Ziel: schwere Verstöße gegen unsere Antikorruptionsregeln dauerhaft vermeiden und wesentliche Geschäftskontakte regelmäßig risikoorientiert überprüfen.

Was wir messen

Wir dokumentieren systematisch alle Elemente unseres Compliance-Systems – Richtlinien, Schulungen, Risikoanalysen, Audits, Hinweise und Untersuchungsergebnisse.

Kennzahlen zu Vorfällen und Sanktionen wegen Verstößen gegen Antikorruptions- und Antibestechungsgesetze:

- Strafrechtliche Verurteilungen: null
- Verwaltungs- oder aufsichtsrechtliche Sanktionen: null
- Bußgelder aus Verurteilungen und Sanktionen: null Euro



Unser Einfluss ist transparent und verantwortungsvoll

Wenn wir uns politisch einbringen, tun wir das offen und regelkonform. Die Verantwortung dafür liegt bei der Geschäftsführung.

Wir spenden nicht an politische Parteien oder Einzelpersonen, sondern unterstützen Verbände der Medizintechnik- und Gesundheitsbranche, etwa mit Mitgliedsbeiträgen und fachlichen Inhalten für Positionspapiere und Brancheninitiativen.

Seit 2022 sind wir im Lobbyregister des Deutschen Bundestags eingetragen. Wir vertreten vor allem Anliegen aus der Gesundheits- und Industriepolitik. Als Hersteller von Medizin- und Hygieneprodukten bringen wir unsere Expertise ein, um transparent zu machen, wie bestehende und geplante Regeln die praktische Versorgung, die Sicherheit von Patient:innen und die wirtschaftlichen Bedingungen der Gesundheitsbranche beeinflussen. Dabei setzen wir uns für verlässliche, innovationsfreundliche und versorgungssichere Rahmenbedingungen ein.

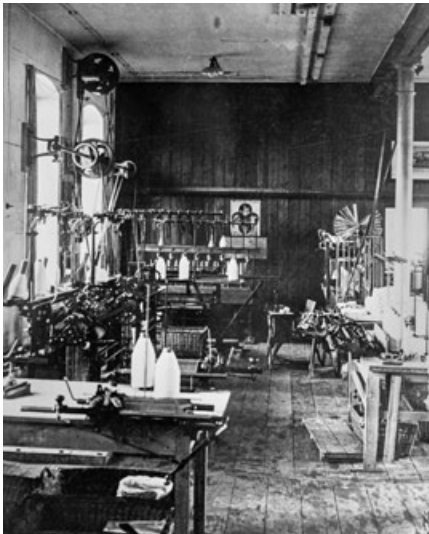
Zahlungsverhalten

Es gelten die vertraglich vereinbarten Konditionen für Lieferanten oder die Einkaufs-AGB von L&R, die zu den Zahlungsfristen Stellung nehmen. Aktuell bestehen keine anhängigen Rechtsverfahren aufgrund verspäteter Zahlungen gegenüber Lieferanten.

Anhang

Geschichte	113
Unternehmenskennzahlen	116
GRI-Index	120
Impressum	124

Geschichte



Von Handarbeit zu High-tech – die Wurzeln unserer Medizinprodukte liegen in der Verbandstoffproduktion des 19. Jahrhunderts.

Wir entwickeln, produzieren und vertreiben weltweit zukunftsorientierte Medizin- und Hygieneprodukte. Seit mehr als 175 Jahren stellen wir Verbandmittel und Medizinprodukte her – diese Erfahrung prägt unsere hochwertigen Produkte, Konzepte und Dienstleistungen. Sie wirken zuverlässig und erfüllen ihren therapeutischen Zweck optimal.

Aus zwei starken Partnern wurde 1998 ein starkes Ganzes. Die Fusion von Lohmann Medical und Rauscher legte den Grundstein für unsere gemeinsame Erfolgsgeschichte.

Unser Erfolgsrezept in der langen Firmengeschichte: Wir erkennen Veränderungen und Trends im Gesundheitsmarkt früh und integrieren sie proaktiv in unsere Strategie. Im Dialog mit Auftraggebern, Kooperationspartnern und Forschungseinrichtungen entwickeln wir in fünf Forschungszentren praxisnahe Lösungen.

Geschichte

Rauscher



1899

Emil Barwig und Paul Ladeck gründen in Wien einen Handel für Verbandstoffe und Gummwaren.

1914

Im ersten Weltkrieg steigt die Nachfrage nach Verbandstoffen stark an.

1970er

Rauscher übernimmt Mitbewerber, führt EDV ein und steigert den Marktanteil deutlich.

1902

Neue Eigentümer benennen das Unternehmen in „Rauscher und Co.“ um und bauen es zum Marktführer aus.

1951

Eröffnung einer Produktion in Graz für Watte, Mull und Bänder.

1990er

Rauscher expandiert nach Osteuropa und China.

1850

175 Jahre

1998

Erfahrung

Lohmann Medical

1851

Friedrich J. C. Lüscher gründet in Frankfurt am Main das Vorgängerunternehmen von Lohmann.



1886

Verbandgaze und Binden ergänzen das Sortiment.

1930

Lohmann revolutioniert die Gipstechnik mit der ersten gebrauchsfertigen Gipsbinde.

1929

Das Unternehmen benennt sich in „Lohmann“ um und schafft so eine bekannte Marke.

1942

POROPLAST kommt auf den Markt, ein besonders luftdurchlässiges und hautverträgliches Pflaster.

1957

Lohmann entwickelt Metalline, einen Spezialverband für Brandwunden.

1948

Beginn des Wiederaufbaus der im Krieg zerstörten Standorte.



1998

Rauscher fusioniert mit Lohmann Medical zu „Lohmann & Rauscher“.



Lohmann & Rauscher

28 Jahre

gemeinsam erfolgreich

1998

2026

2008

Einstieg in die Medizintechnik und Unterdruck-Wundtherapie mit Suprasorb CNP.

2012

Die L&R Academy wird für die Fortbildung von Kunden und Mitarbeitenden gegründet.

2016

L&R lässt erstmals die Nachhaltigkeit durch EcoVadis bewerten.

2025

L&R setzt seinen Wachstumskurs mit der Akquisition von Unisurge International Ltd. (UK) und der Beteiligung an der ADA-Gruppe (Portugal) fort.

2002

L&R entwickelt eine gemeinsame Unternehmensstrategie für eine einheitliche Identität.

2011

Das neue Produkt Debrisoft revolutioniert das Wundmanagement.

2013

Expansion nach Asien durch Gründung von L&R China.

2024

L&R übernimmt die Online-Doctor AG und steigt erstmals in den Digital Health-Markt ein.

Unternehmenskennzahlen

Wichtige Kennzahlen

		Gesamt
Unternehmensnummer in der Übersichtsliste QMM 00003-01*		
Daten zur Belegschaft	Anzahl Mitarbeiter:innen	5.990
	Weiblich	4.073
		68,00 %
	Männlich	1.918
		32,02 %
	Anzahl der Mitarbeiter:innen in Führungspositionen der obersten Managementebene	56
	Weiblich	11
		19,64 %
	Männlich	45
		80,36 %
	Anzahl Vorstandsmitglieder	8
	Weiblich	0
		0,00 %
	Männlich	8
		100,00 %
Anzahl der Mitarbeiter:innen aus Minderheiten und / oder schutzbedürftigen Gruppen		
Anteil der Beschäftigten an der Gesamtorganisation		
		120
		2,00 %
In Führungspositionen der obersten Managementebene		
		0
		0,00 %

* Beteiligungen ohne Beschäftigte sind in dieser Tabelle nicht dargestellt.

Ethik

Unternehmens-ethik	Anzahl der in Unternehmensethik geschulten Mitarbeiter:innen	5.990
		100,00 %
	Anzahl der Meldungen über das Hinweisgebersystem	8
	Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle	0
	Anzahl bestätigter IT-Sicherheitsvorfälle	0
	Prozentsatz aller Standorte, die intern zu einem spezifischen Thema der Unternehmensethik bewertet oder auditiert wurden	100
		100,00 %
	Anteil aller Standorte mit einer Ethikzertifizierung, z. B. ISO 27001 oder ISO 37001	0
		0,00 %
	Anzahl risikobehafteter Geschäftspartner	3
Anzahl risikobehafteter Geschäftspartner, die einem Due-Diligence-Prozess zu Korruption oder Informationssicherheit unterliegen		
		100



Arbeits- und Menschenrechte

Existenzsichernde Löhne	Anteil der internen Mitarbeiter:innen, die in der Benchmark-Analyse zu existenzsichernden Löhnen berücksichtigt wurden	100,00 %
	Anteil der direkt beschäftigten Mitarbeiter:innen, die weniger als den existenzsichernden Lohn erhalten	0,00 %
	Anteil aller Mitarbeiter:innen, die weniger als den existenzsichernden Lohn erhalten, einschließlich direkt Beschäftigter sowie nicht direkt angestellter Arbeitskräfte	0,00 %
	Prozentuale durchschnittliche Lohnlücke interner Mitarbeiter:innen unterhalb des existenzsichernden Lohns im Vergleich zu einem existenzsichernden Lohn als Referenzwert	0,00 %
Arbeitssicherheit und Gesundheitschutz	Anzahl geleisteter Arbeitsstunden	12.717.936 Stunden
	Anzahl der Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen, Todesfällen und Krankheit	2.298
	Anzahl der Arbeitsunfälle	84
Arbeitsbedingungen	Anzahl der Mitarbeiter:innen, die an der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage teilgenommen haben	1.984
		36,58 %
Sozialer Dialog	Anzahl der Mitarbeiter:innen, die durch Betriebsräte vertreten werden	3.036
		50,69 %
	Anzahl der von Tarifverträgen erfassten Mitarbeiter:innen	1.882
		31,42 %
Karriere- management und Weiter- bildung	Anzahl der Mitarbeiter:innen, die Leistungs- und Karriereentwicklungsgespräche erhalten haben	1.881
		31,40 %
	Anzahl der Mitarbeiter, die eine Qualifizierungsmaßnahme erhalten haben	4.243
		70,84 %
	Gesamtzahl der Schulungsstunden	75.586 Stunden
	Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter:in	13 Stunden pro Mitarbeiter:in
Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion	Durchschnittlicher Stundenlohn für männliche Beschäftigte	23,24 Euro
	Durchschnittlicher Stundenlohn für weibliche Beschäftigte	20,38 Euro
	Durchschnittliches unbereinigtes geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle	12,32 %
	Anzahl der Mitarbeiter:innen, die zum Thema Diskriminierung und Belästigung geschult wurden	5.990
		100,00 %
	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten vergüteten Person zur medianen Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen	2,98
Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei	Gesamtzahl bestätigter Fälle von Kinder- und Zwangsarbeit	0

Umweltkennzahlen

Energie und Treibhausgase	Gesamtenergieverbrauch	127.590,54 MWh
	Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien	25.166,72 MWh
	Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch	19,72 %
	Scope 1-THG-Emissionen insgesamt	16.906,00 Tonnen CO ₂ e
	Scope 2-THG-Emissionen insgesamt	9.543,00 Tonnen CO ₂ e
	Scope 3-THG-Emissionen insgesamt	n. z.
	davon vorgelagerte Emissionen	n. z.
	davon nachgelagerte Emissionen	n. z.
Wasser	Gesamtwasserverbrauch	322,83 Megaliter
	Gesamtgewicht der in Gewässer eingeleiteten Schadstoffe	7,28 Tonnen
	Gesamtmenge des wiederaufbereiteten und wiederverwendeten Wassers	5,80 Megaliter
Abfall	Gesamtgewicht der anfallenden Abfälle	5.070,02 Tonnen
	Gefährliche Abfälle	828,49 Tonnen
	Nichtgefährliche Abfälle	4.241,54 Tonnen
	Gesamtgewicht der verwerteten Abfälle	1.245,88 Tonnen
	Anteil der Gesamtabfälle aus der Unternehmenstätigkeit, die nicht deponiert oder verbrannt wurden	24,57 %
Luft- und Lärmschutz	Anteil der Standorte mit Messung der Umgebungsluftqualität	17
		154,55 %
	Gesamtgewicht der in die Atmosphäre emittierten Luftschadstoffe	3.200,00 kg
	Anteil der Standorte mit regelmäßigen Lärmmessungen	0
		0,00 %
Produkt-lebensende	Gesamtgewicht der für Verpackungen verwendeten Materialien	8.303 Tonnen
	Gesamtgewicht der für Verpackungen verwendeten recycelbaren Materialien	5.276 Tonnen
	Anteil der recycelbaren Verpackungen	63,54 %
Kunden-gesundheit und -sicherheit	Anteil der Betriebsstandorte, die ihren Kunden Gesundheits- und Sicherheitsinformationen bereitstellen	46
		418,18 %
Umwelt-management	Anzahl der in Umweltthemen geschulten Mitarbeiter:innen	4.400
	Anzahl der in spezifischen Umweltthemen geschulten Mitarbeiter:innen	73,46 %



Anzahl der Mitarbeiter:innen (Bezugsgröße für prozentuale Abdeckung)

5.242

Anteil der Mitarbeiter:innen (pro Standort), die an Betriebsstätten tätig sind, an denen eine Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung durchgeführt wurde	4.104
	78,29 %
Anteil der Mitarbeiter:innen (pro Standort), die an Betriebsstätten tätig sind, an denen eine Bewertung der Auswirkungen auf die Menschenrechte oder eine Risikobewertung durchgeführt wurde	5.242
	100,00 %
Anteil der Mitarbeiter:innen (pro Standort), die an Betriebsstätten arbeiten, die über eine Zertifizierung im Bereich Arbeits- und Menschenrechte verfügen, z. B. ISO 45001, SCC, SA8000, Fair Wage Network, B Corp, GEEIS oder WBENC	3.834
	73,14 %
Anteil der Mitarbeiter:innen (pro Standort), die an Betriebsstätten tätig sind, an denen spezifische Umweltrisiken bewertet wurden	4.594
	87,64 %
Anteil der Mitarbeiter:innen (je Standort), die an Betriebsstätten mit einer Umweltzertifizierung tätig sind, z. B. ISO 14001, EMAS oder ISO 50001	4.594
	87,64 %

Nachhaltige Beschaffung

Einkäufer:innen	Gesamtzahl Einkäufer:innen	44
	Anzahl der Einkäufer:innen an allen Standorten, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben	39
		88,64 %
Einkaufskategorie		
Lieferanten	Gesamtzahl der Fokus-Lieferanten (A-Lieferanten)	115
	Anzahl der Fokus-Lieferanten, die den Verhaltenskodex für Lieferanten (CoC) unterzeichnet haben (2) 100 %	87
		75,65 %
	Anzahl der Fokus-Lieferanten mit vertraglichen Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen (3)	12,00
		10,43 %
	Anzahl der Fokus-Lieferanten, die einen Nachhaltigkeits-Bewertungsfragebogen ausgefüllt haben (6)	53
		46,09 %
	Anzahl der Fokus-Lieferanten, die ein Nachhaltigkeitsaudit durchlaufen haben (8) 30 %	31
		26,96 %
	Anzahl der auditierten/bewerteten Lieferanten, die in Korrekturmaßnahmen (Osapiens) oder Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau beteiligt sind	18,00
		15,65 %

GRI-Index

GRI 2	Allgemeine Angaben		
2-1	Organisationsprofil	Das Unternehmen Über diesen Bericht Unsere Produkte	S. 13–17 S. 10–11 S. 20–23
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht	S. 10–11
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht	S. 10–11
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht	S. 10–11
2-5	Externe Prüfung	Unser Ansatz wurde von EcoVadis bewertet. Das Ergebnis war 68 von 100 Punkte.	S. 38
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Das Unternehmen Unsere Produkte Ethikkodex	S. 13–17 S. 20–23 S. 108–111
2-7	Angestellte	Weltweit im Einsatz 2025 Eigene Belegschaft	S. 15 S. 94–99
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Das Unternehmen Die Geschäftsführung	S. 17 S. 18–19
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Das Unternehmen	S. 15, 17
2-11	Vorsitzender der Geschäftsführung	Vorwort des CEO	S. 6–7
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	ESG Nachhaltigkeitskomitee	S. 37
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Die Geschäftsführung	S. 18–19
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Eigentümerstruktur	S. 17
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Hinweisgebersystem „Tell Us“	S. 108
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Vorwort des CEO	S. 6–7
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Strategie	S. 36–39
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsziele UN Global Compact	S. 40–43 S. 37
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Soziale Verantwortung für Anwender:innen	S. 102–103
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Ethikkodex UN Global Compact	S. 108–111 S. 37
2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	Partnerschaften UN Global Compact	S. 42 S. 37
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholder-Dialog	S. 30–31



GRI 3	Wesentliche Themen		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Stakeholder-Dialog Wesentlichkeitsanalyse	S. 30–31 S. 32–33
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Strategie Nachhaltigkeitsziele	S. 36–39 S. 40–43
3-3	Management der wesentlichen Themen	Strategie Nachhaltigkeitsziele Mobilität Mitarbeiter:innen Unser Weg zur Klimaneutralität Klimawandel Emissionen Abfall Wasserverbrauch Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft Ressourcennutzung Produkte und Innovationen Soziale Verantwortung Netzwerk mit Wirkung Eigene Belegschaft Gesellschaft Soziale Verantwortung für Anwender:innen Produkte Überblick über die Lieferkette Unternehmenspolitik und -kultur	S. 36–39 S. 40–43 S. 48–53 S. 54–57 S. 58–62 S. 63 S. 70–71 S. 64–65 S. 66–69 S. 72–77 S. 78–79 S. 87–103 S. 88–93 S. 94–99 S. 100–101 S. 102–103 S. 20–23 S. 24–27 S. 106–107
GRI 205	Antikorrupcion		
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Governance Ethikkodex	S. 106 S. 108
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Governance Ethikkodex	S. 106 S. 108
GRI 301			
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Produkte und Innovationen	S. 78–79
GRI 302	Energie		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umwelt und Klima Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 54–62 S. 66–69
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Umwelt und Klima Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 54–62 S. 66–69
302-5	Senkung des Energieverbrauchs	Umwelt und Klima	S. 54–62

GRI 303

303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Umwelt und Klima Wasserverbrauch	S. 54–62 S. 64–65
303-3	Wasserentnahme	Umwelt und Klima Wasserverbrauch	S. 54–62 S. 64–65
303-5	Wasserverbrauch	Umwelt und Klima Wasserverbrauch Unternehmenskennzahlen	S. 54–62 S. 64–65 S. 116–119

GRI 305 Emissionen

305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	Umwelt und Klima Klimawandel Unternehmenskennzahlen	S. 46–85 S. 58–62 S. 116–119
305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt und Klima Klimawandel Unternehmenskennzahlen	S. 46–85 S. 58–62 S. 116–119
305-3	Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt und Klima Klimawandel Unternehmenskennzahlen	S. 46–85 S. 58–62 S. 116–119
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umwelt und Klima Klimawandel Unsere PV-Anlagen Unser Weg zur Klimaneutralität	S. 46–85 S. 58–62 S. 62 S. 54–57

GRI 306 Abwasser und Abfall

306-2	Abfall	Umwelt und Klima Abfall Unternehmenskennzahlen	S. 46–85 S. 70–71 S. 116–119
-------	--------	--	------------------------------------

GRI 307 Environmental Compliance

307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Umwelt und Klima ISO 14001	S. 46–85 S. 59
-------	--	-------------------------------	-------------------

GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten

308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Unternehmen Überblick über die Lieferkette Verantwortung in der L&R Lieferkette	S. 13–17 S. 24–27 S. 44–45
-------	---	---	----------------------------------



GRI 401	Beschäftigung		
401-3	Elternzeit	Soziale Verantwortung Eigene Belegschaft	S. 88–99 S. 99
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Unternehmensführung Strategie ISO 45001	S. 35–43 S. 36–39 S. 97
403-5	Mitarbeiterschulung zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Soziale Verantwortung Eigene Belegschaft	S. 88–99 S. 94–97
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Soziale Verantwortung Eigene Belegschaft	S. 88–99 S. 94–97
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Soziale Verantwortung Eigene Belegschaft Unternehmenskennzahlen	S. 88–99 S. 94–97 S. 116–119
GRI 404	Aus- und Weiterbildung		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr	Soziale Verantwortung Eigene Belegschaft	S. 88–99 S. 97
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Soziale Verantwortung	S. 88–99
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Soziale Verantwortung Unternehmenskennzahlen	S. 88–99 S. 116–119
GRI 414	Soziale Bewertung von Lieferanten		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Unternehmen Überblick über die Lieferkette	S. 13–17 S. 24–27
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Soziale Auswirkung für Anwender:innen Höchste Standards	S. 102 S. 24

Impressum

Herausgeber

Lohmann & Rauscher International GmbH & Co. KG
Westerwaldstraße 4
D-56579 Rengsdorf

Erik S. Meyers, Divisionsleiter Unternehmenskommunikation
✉ erik.meyers@at.lrmed.com

Karl-Heinz Posch, Divisionsleiter ESG
✉ karl-heinz.posch@at.lrmed.com

Christoph Noitz, Corporate Communications Manager
✉ christoph.noitz@at.lrmed.com

Dieser Bericht enthält geschützte Markenzeichen von
L&R Produkten sowie Dienstleistungen.

Fotografie und Bildquellen

Die Nutzungsrechte liegen bei der
Lohmann & Rauscher International GmbH & Co. KG.
Seite 72 – 76: Lenzing AG / Skyline Medien GmbH
Seite 75 oben: Lenzing AG / giro unit

www.lohmann-rauscher.com