



People.Health.Care.



Lohmann & Rauscher
Rapport sur le
développement durable
2024

Le développement durable en chiffres

84 %

des emballages sont composés de matières premières renouvelables : l'objectif 2030 fixé à 80 % est donc déjà dépassé.



16 %

d'eau consommée en moins sur les sites de production par rapport à 2019.



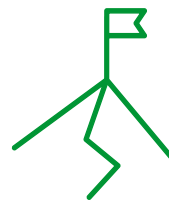
Au classement EcoVadis, L&R fait partie des meilleurs 9 % de la branche.

70 %

de nos objectifs pour 2030 en matière de développement du photovoltaïque déjà atteints.



18,7 heures de formation continue en moyenne par an et par collaborateur.



L'objectif 2030 de réduction de 30 % des accidents du travail est déjà dépassé (avec 39 %).

**« Ensemble, nous
pouvons construire
un avenir durable
et responsable. »**

Karl-Heinz Posch, Directeur de division ESG

Quand l'argent brille encore et toujours

Comment l'argent est récupéré dans la fabrication des pansements.

→ Page 46



Solo dans le bloc opératoire

La nouvelle casaque chirurgicale enveloppante permet de gagner un temps précieux au bloc opératoire car elle peut être enfilée seule.

→ Page 90



Un apprentissage sans frontières

Les employés se forment mutuellement à l'occasion du Learning Friday.

→ Page 74



De la paille au lieu du bois

Le carton à base d'herbe comme solution d'emballage durable.

→ Page 58



Cette icône signale les histoires qui vous permettront d'en apprendre davantage sur le sujet.

Sommaire

	Avant-propos	6
	Être responsable pour aujourd'hui et pour demain	8
	À propos de ce rapport	10
1	L'entreprise	12
	Lohmann & Rauscher	14
	La direction	18
	Nos produits	20
	Rauscher Consumer Products	22
	Aperçu de la chaîne de livraison	24
2	Dialogue avec les protagonistes et analyse de matérialité	26
	Dialogue avec les protagonistes	28
	Analyse de matérialité	30
3	Stratégie de développement durable et gestion d'entreprise	32
	Stratégie	34
	Objectifs de développement durable	38
4	Écologie et climat	44
	🗨️ Quand l'argent brille encore et toujours	46
	Comment l'argent est récupéré dans la fabrication des pansements.	
	Changement climatique	50
	Déchets	54
	Consommation d'eau	56
	🗨️ De la paille au lieu du bois	58
	Le carton à base d'herbe comme solution d'emballage durable.	
	Consommation des ressources	64
	Produits et innovation	70
5	Responsabilité sociale	72
	🗨️ Un apprentissage sans frontières	74
	Les employés se forment mutuellement à l'occasion du Learning Friday.	
	Personnel propre	80
	Société	86
	Responsabilité sociale des utilisateurs	88
	🗨️ Solo dans le bloc opératoire	90
	La nouvelle casaque chirurgicale enveloppante permet de gagner un temps précieux au bloc opératoire car elle peut être enfilée seule.	
6	Gouvernance	96
	Politique et culture d'entreprise	98
	Code éthique	100
7	Annexe	102
	Histoire	103
	Index GRI	106
	Mentions légales	110

Avant-propos



« Avec nos solutions de santé globales, nous améliorons la qualité de la vie dans le monde entier. »

Thomas Menitz, CEO, COO



Chère lectrice, cher lecteur, chers intéressés,

Chez Lohmann & Rauscher (L&R), agir dans un esprit axé sur le développement durable est depuis longtemps profondément enraciné et fait partie intégrante des lignes directrices de nos sociétaires et de la stratégie d'entreprise SUCCESS+2030. En 2024, nous avons réalisé des progrès considérables en matière de durabilité. Et, nous les racontons avec fierté dans ce rapport.

Notre division ESG (Environnement, Social et Gouvernance d'entreprise) nouvellement créée a commencé ses travaux au début de l'année 2024. Cette division vise à aborder les thèmes du développement durable chez L&R de manière encore plus ciblée et à leur donner une plus grande importance. Le développement durable est pour nous une conviction, mais aussi une mission qui nous pousse à améliorer continuellement nos actions. Les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) constituent un cadre et une ligne directrice importants pour nos activités.

À propos de ce rapport

Le développement durable est synonyme de stabilité et d'évolution. Avec ce rapport sur l'exercice 2024, nous souhaitons vous présenter nos succès passés en la matière et vous donner en même temps un aperçu de nos objectifs futurs. Nous sommes fiers des nombreux projets que nous avons mis en œuvre, notamment concernant les avancées réalisées dans le cadre des ODD déterminés, les initiatives des collaborateurs et bien d'autres choses encore. Nous avons également et pour la première fois mis en avant des faits marquants associés au développement durable et les présentons dans ce rapport.

Nous remercions chaleureusement nos collaborateurs et partenaires engagés qui s'investissent continuellement dans le développement durable et contribuent ainsi de manière décisive à notre succès.

Bonne lecture !

Thomas Menitz
CEO, COO

Être responsable pour aujourd'hui et pour demain

—> Le développement durable chez Lohmann & Rauscher : l'action plutôt que les discours. Karl-Heinz Posch, directeur de la division ESG, révèle comment nous agissons aujourd'hui pour que chacun soit gagnant demain.



Qu'est-ce que le développement durable pour vous ?

Karl-Heinz Posch : Le développement durable est pour moi quelque chose de très concret : nous répondons aux besoins d'aujourd'hui sans que les générations futures aient à en souffrir. Avec la numérisation, le développement durable est vraiment LE sujet de notre époque, et à l'avenir, il va continuer à nous préoccuper. Ces dernières années, j'ai eu l'occasion de diriger notre projet stratégique de développement durable qui faisait partie de notre stratégie SUCCESS+2030. J'ai ensuite créé notre division Environnement, Social et Gouvernance d'entreprise ESG, que je dirige d'ailleurs depuis.



Quelles actions développe L&R pour promouvoir une économie circulaire ?

Karl-Heinz Posch : L'économie circulaire repose sur la préservation des ressources, la réduction des déchets et sur le fait de garder le plus longtemps possible les matériaux, ainsi que les produits, dans le cycle d'utilisation. Ce cycle commence par la conception de produit impliquant des matériaux issus de matières premières renouvelables, et par l'utilisation de matériaux recyclables. Nous nous efforçons aussi d'utiliser efficacement les matériaux et d'éviter les déchets issus de la production.

Sur ce point, nous sommes aussi en parfaite adéquation avec les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). Ces objectifs nous servent justement de référence. Nous voulons continuer activement à passer à une économie à faible teneur en carbone : ici, la décarbonisation est le mot clé. Nous contribuons donc à la lutte contre le changement climatique.

Notre devise est simple : utilisation responsable des matières premières, matériaux renouvelables, design adapté au recyclage. C'est ainsi que nous voulons rendre le monde un peu meilleur.

Quel rôle jouent la culture d'entreprise et les collaborateurs dans la réalisation de cet objectif ?

Karl-Heinz Posch : Les deux occupent une place vraiment centrale. Notre culture d'entreprise exprime les valeurs, les convictions et les relations qui nous unissent. Elle crée les fondements de notre succès sur le long terme.

Nos collaborateurs sont les acteurs de ce changement. Par leur attitude, leur motivation et leurs actions quotidiennes, ils font avancer nos objectifs de développement durable. Nous misons sur leur engagement et leur initiative personnelle, le développement durable pouvant être mis en œuvre seulement s'il est vécu. Qu'ils utilisent les matériaux avec une approche plus consciente, qu'ils trient les déchets ou qu'ils aillent travailler avec des moyens écologiques : Le moindre changement compte.

Nous sommes toutefois aussi conscients que : Changer de culture prend du temps. Une culture d'entreprise axée sur le développement durable ne se crée pas du jour au lendemain : elle se développe grâce à un engagement persistant et un dialogue constant.

Quand culture d'entreprise et collaborateurs trouvent la bonne harmonie, alors le développement durable devient plus qu'un objectif : elle devient une partie intégrante de l'identité de l'organisation. Une entreprise qui axe sa culture et ses collaborateurs sur le développement durable se positionne non seulement pour l'avenir, mais contribue aussi activement à ce que le monde soit meilleur. J'en suis convaincu.

Quelle question vous tient particulièrement à cœur ?

Karl-Heinz Posch : Ensemble, nous pouvons construire un avenir durable et responsable. Je tiens donc à remercier tous les collaborateurs, partenaires et protagonistes qui nous soutiennent dans notre démarche et contribuent à la réalisation de nos objectifs de développement durable. Sans cet engagement, nous ne serions pas là où nous sommes aujourd'hui !

« Une culture
d'entreprise
durable se développe grâce
à un dialogue
constant. »

Karl-Heinz Posch,
Directeur de division ESG

À propos de ce rapport

Ce rapport présente l'impact écologique, social et économique des activités de l'entreprise au cours de l'exercice 2024. Comme les années précédentes, il constitue un outil important pour communiquer notre stratégie de développement durable, nos objectifs et nos avancées aux protagonistes comme les investisseurs, les partenaires, les clients, les consommateurs, les fournisseurs, les employés et le grand public.

Nous voulons ainsi mettre en avant notre responsabilité vis-à-vis de l'environnement et de la société et présenter nos efforts destinés à minimiser les impacts négatifs et à maximiser les contributions positives.

Ce rapport a été préparé sur une base volontaire conformément à la CSRD et contient également les références aux normes GRI. La double matérialité de la CSRD, qui a permis d'identifier les thèmes essentiels, en constitue le principe de base.

Pour la première fois, tous les sites de l'entreprise ont été intégrés à l'extraction des données, ce qui améliore la qualité et la pertinence des éléments rapportés. Comme par le passé, les sites de production sont aussi considérés séparément afin d'assurer une continuité dans les rapports. Un processus de validation réduit les potentielles erreurs de transmission des données et augmente le niveau de sécurité en la matière.

Cette méthodologie permet donc de créer les fondements qui au moment de l'entrée en vigueur de la CSRD, permettront à l'avenir de continuer à établir des rapports de façon constante. Des KPI supplémentaires seront ajoutés après l'entrée en vigueur de la CSRD.

Le rapport n'a pas été soumis à un audit externe car il a été établi sur une base volontaire. Ce document ne prétend donc pas être en conformité totale avec la CSRD et les ESRS. Sauf indication contraire, l'année de référence est l'exercice 2024 (soit du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024).

Nous accordons une grande importance aux avis et suggestions de nos protagonistes afin d'améliorer en permanence la qualité et la pertinence de notre reporting. Nous vous invitons donc vivement à nous faire part de vos commentaires sur ce rapport.

Interlocuteur (e-mail) : Envoyez vos commentaires et questions directement à notre équipe chargée du développement durable : [ESG@LRMed.com]. Nous nous efforcerons de répondre à vos commentaires dans les plus brefs délais.

Vos commentaires sont essentiels pour le développement futur de notre stratégie de développement durable et pour l'élaboration des futurs rapports. Nous nous engageons à prendre en compte vos suggestions et à les intégrer dans nos processus afin d'améliorer continuellement nos rapports.



3,8 millions de kWh

d'énergie solaire déjà produits en
2024, une contribution essentielle
à nos objectifs de développement
durable.



1

L'entreprise

Lohmann & Rauscher	14
La direction	18
Nos produits	20
Rauscher Consumer Products	22
Aperçu de la chaîne de livraison	24





Lohmann & Rauscher

—→ Nous développons des pansements et des dispositifs médicaux depuis plus de 170 ans. Ce qui était une petite entreprise à ses débuts est aujourd'hui un groupe international qui emploie 5 400 personnes sur tous les continents.

En 1998, les entreprises Lohmann Medical et Rauscher ont fusionné pour former le groupe d'entreprises Lohmann & Rauscher. Nous avons augmenté depuis notre chiffre d'affaires de 279 % et plus que doublé notre personnel. Rien qu'au cours des dix dernières années, nous avons encore augmenté notre chiffre d'affaires de 51 % et le nombre d'employés, de 34 %.

Nos actions

Notre portefeuille comprend plus de 60 000 produits répartis dans trois domaines : gestion des plaies, bandages et orthèses, et systèmes de trousse et hygiène. Nous développons des solutions pratiques : du pansement simple au système de traitement complexe. Cinq départements de recherche collaborent avec des clients, des partenaires et des instituts pour développer de nouvelles idées. Nous sommes donc à l'écoute et nous interrogeons sur les besoins réels des médecins, du personnel soignant et des patients.

Nos clients

Nous fournissons les cabinets médicaux, les hôpitaux, les pharmacies et les commerces spécialisés.

Bon nombre de nos clients sont membres de la Coopérative d'achat P.E.G.. Dans le cadre du projet PEGreen, la Coopérative donne une transparence systématique aux efforts de ses membres en matière de développement durable, et les évalue. Ces évaluations aident les clients de P.E.G. à identifier les fournisseurs particulièrement engagés et à atteindre leurs propres objectifs de développement durable. En 2023, nous avons obtenu la meilleure note du PEGreen de notre secteur. Cette distinction confirme nos efforts dans les domaines de la protection de l'environnement, de la responsabilité sociale et de la gestion responsable de l'entreprise.

Nous entretenons avec nos clients une collaboration sur le long terme, basée sur la confiance et le partenariat. Pour ce faire, nous suivons six principes et fournissons :

- › Solutions modernes et numériques pour davantage d'efficacité
- › Accompagnement personnel sur l'ensemble du traitement
- › Formations individuelles sur place
- › Pistes de solution alternatives pour n'importe quel besoin
- › Interlocuteurs directs dans chaque pays
- › Produits et services flexibles



Six principes de collaboration avec nos partenaires.



2024 : un engagement mondial

Siège de Rengsdorf (D)

Siège de Vienne (AT)

5 400

collaborateurs dans le monde

813

M €
de chiffre d'affaires en 2024

> 1 200

fournisseurs dans
le monde

> 1 400

Distributeurs
partenaires sélectionnés

1

comité consultatif comme
organe de contrôle

Représenté sur
tous les marchés
importants

> 60 000

produits et solutions

3

secteurs d'activité
principaux :

- traitement des plaies/
traitement par pression négative
- bandages et orthèses
- systèmes de trousse et hygiène

51

filiales

15

sites de production
dans 12 pays

Allemagne
Autriche
République tchèque
France

Chine
Pays-Bas
RU
États-Unis

Suisse
Brésil
Mexique
Éthiopie



La santé ne connaît pas de frontières. Nous nous occupons de tout : de l'armoire à pharmacie à la salle d'opération.



Notre structure

Lohmann & Rauscher GmbH & Co. KG compte plus de 50 sociétés réparties dans 29 pays, ainsi que 140 distributeurs partenaires dans le monde. Nos sièges sociaux se situent à Rengsdorf (Allemagne) et Vienne (Autriche).

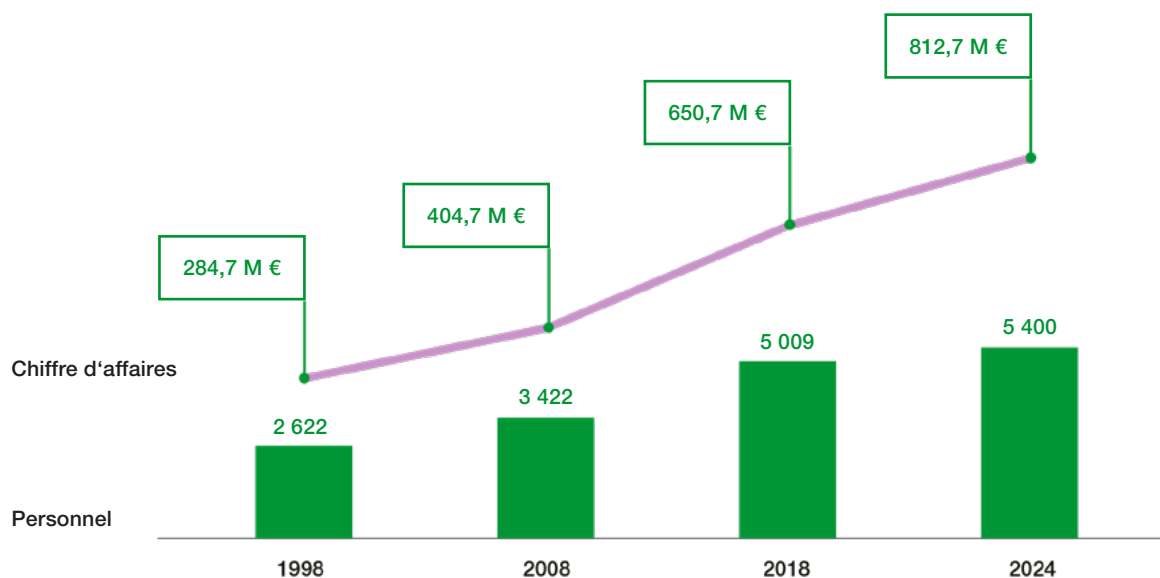
Malgré notre orientation internationale, nous travaillons comme une entreprise familiale : avec des canaux courts, des décisions rapides et des relations personnelles. Cette culture imprègne notre travail quotidien, ainsi que nos relations avec la clientèle et les employés.

Structure de propriété

En 1998, l'entreprise autrichienne Rauscher et la branche médicale de l'entreprise allemande Lohmann ont fusionné à parts égales. Cette répartition à 50/50 se reflète encore aujourd'hui dans la structure de propriété. Rauscher compte quatre familles détenant 50 % des parts, tandis que Lohmann réunit plus de 90 associés individuels, la plus grande partie venant de la famille des fondateurs.

Les deux parties envoient respectivement quatre personnes au comité consultatif, notre organe de surveillance. Ce comité consultatif soutient la direction dans toutes les décisions fondamentales et dans le domaine du développement durable de l'entreprise. Le devoir de confidentialité que nous avons envers nos propriétaires ne nous permet pas de fournir des informations sur l'ensemble du capital.

Évolution du chiffre d'affaires et du personnel



La direction



- « Le développement durable n'est pas seulement une tendance pour nous. Il est au contraire fortement ancré dans notre stratégie et notre ADN. Dans la fabrication de nos produits, par exemple, nous mettons l'accent sur des chaînes d'approvisionnement respectueuses des ressources. Avec un contrôle régulier, nous attachons une grande importance à ce que nos processus soient encore plus durables. Les idées et l'engagement de nos collaborateurs sur tous les sites L&R y contribuent fortement, et nous en sommes fiers ! »

Thomas Menitz

Né en 1974, Thomas Menitz est CEO, COO et porte-parole du groupe L&R depuis le 1er décembre 2024. Il est responsable de l'ensemble des opérations de la chaîne d'approvisionnement, du domaine des Rauscher Consumer Products, de la distribution en Europe du Sud et de l'Est, au Moyen-Orient, en Afrique et Asie-Pacifique, ainsi que de la communication de l'entreprise. Thomas Menitz a démarré sa carrière chez L&R en 1994.



» « Chez L&R, l'humain est au centre de l'activité. Que ce soit en interne ou en externe. Sans nos collaborateurs, L&R ne serait pas là où nous en sommes aujourd'hui. Nous attachons une importance particulière à entretenir des échanges étroits et à garantir des conditions-cadres idéales en tant qu'employeur. »

Holger Mägdefrau

Né en 1965, Holger Mägdefrau exerce les fonctions de CFO et depuis le 1er décembre 2024, est également Senior Executive Vice President du groupe L&R. Il est responsable des ressources humaines, des finances, de l'organisation et de l'informatique, de la distribution dans les Amériques, de la gestion de la qualité, des affaires juridiques, des affaires réglementaires, du développement des activités, du contrôle de gestion et de la planification d'entreprise, du contrôle des ventes et du marketing, ainsi que des affaires internationales.

Dr. Klemens Schulz

Né en 1965, Dr Klemens Schulz s'occupe, en tant que CPO, des domaines de la Gestion globale du portefeuille, du Marketing global, de la recherche et du développement, du Développement d'emballages, de la distribution en Allemagne, de la distribution en Europe du Nord et de l'Ouest, ainsi que des Solutions numériques pour le marché.

« Le développement durable est omniprésent chez L&R : de la fabrication écologique de nos produits et emballages à l'engagement social, en passant par les processus et les procédures. Pour nos clients aussi, le développement durable est de plus en plus important et, en tant qu'entreprise, nous souhaitons y participer pleinement ».



Nos produits

—> Des êtres humains nous confient leur santé : cette confiance nous impose. Nos solutions sont appréciées dans les cliniques, les cabinets médicaux et les pharmacies car elles sont efficaces, sûres et ont fait leurs preuves dans la pratique.

Des produits au service de la santé :



Traitement des plaies

Avec des marques comme Debrisoft, Suprasorb ou Vliwasorb, nous posons des jalons en matière de traitement moderne des plaies : grâce à l'innovation et à la qualité supérieure.

Ces produits ne sont pas destinés au marché français.

Bandes et pansements

Qu'il s'agisse de compression, de fixation ou d'orthèses, des marques comme Rosidal et ReadyWrap offrent des solutions éprouvées pour le traitement et la prévention.



Ces produits ne sont pas destinés au marché français.



Équipement pour le bloc opératoire et hygiène

Nous connaissons les besoins de la salle d'opération. Raucodrape système de champ opératoire, Kitpack Système opératoire multicomposant, Sentinex Tenues de bloc et Sentina Produits d'hygiène permettent d'avoir des procédures efficaces et sûres.



Velpeau® éco2

Velpeau® relève le défi d'une gamme d'orthèses éco-responsable et Made in France : Velpeau éco2. Pour profiter d'un mode de vie actif et continuer ses activités du quotidien (au travail, au sport, dans ses loisirs), les orthèses Velpeau® éco2 sont disponibles à portée de main en pharmacie sans ordonnance, pour le traitement des différentes articulations : cheville, genou, poignet, coude.

Traitement par pression négative (Controlled Negative Pressure CNP)

Suprasorb CNP aide à la cicatrisation grâce à la pression négative contrôlée. Les prix de l'innovation qui nous ont été décernés en Allemagne et en Autriche confirment notre approche en matière de développement.



Ces produits ne sont pas destinés au marché français.



Ratioline

Produits de santé pour le quotidien : Pansements, bandages et produits d'hygiène pour la famille, le sport et les loisirs. Disponibles depuis 2006 dans les pharmacies allemandes.

Ces produits ne sont pas destinés au marché français.

L&R Optiline

Les hôpitaux sont soumis à une pression sur les coûts, alors que les exigences en termes de qualité ne cessent d'augmenter. Optiline optimise les procédures et l'utilisation des produits afin de concilier soins et rentabilité.



Rauscher Consumer Products

—→ Nous accordons une grande importance à ce que nos produits d'hygiène, de soins et dispositifs médicaux de haute qualité aient des emballages contenant des matières recyclées, contiennent moins de matière plastique et intègrent des matières premières certifiées.

Nous respectons donc systématiquement des normes strictes en termes de qualité et de durabilité. Membre du groupe international Lohmann & Rauscher, nous utilisons des technologies de pointe et des matériaux innovants.

Nous travaillons en étroite collaboration avec des entreprises commerciales européennes de premier plan et développons, à leurs souhaits, des produits personnalisés de marque propre. Nous observons également en permanence le marché et sommes en contact direct avec nos clients pour développer aussi des innovations pour nos produits de marque. Nous pouvons donc identifier les tendances à un stade précoce, travailler avec souplesse et nous adapter avec flexibilité aux exigences du marché.

Nos marques : la diversité pour toute l'Europe

Avec nos quatre marques fortes, nous proposons une large gamme répondant aux différents besoins relatifs aux soins, à l'hygiène féminine et aux premiers secours :

- › BELLAWA dans les domaines Hygiène et Soins
- › Raucosan pour les applications médicales à domicile ou à l'extérieur
- › Senta pour l'hygiène féminine moderne
- › Gloria pour la ouate zig-zag de qualité supérieure dans le domaine des soins et du ménage

Ces produits ne sont pas destinés au marché français.



Aperçu de nos segments :

Le segment **Hygiène féminine** englobe les serviettes, les protège-slips et les tampons. Nous sommes leaders du marché des tampons sur le segment des marques de distributeurs en Allemagne, en Autriche et en Suisse. La viscose utilisée pour nos tampons est obtenue à partir de bois autrichien certifié selon les directives du Forest Stewardship Council (FSC) et du Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC). Nous déterminons l'empreinte CO₂ des tampons en nous appuyant sur les normes ISO 14040/14044. Nous analysons alors l'ensemble des matières premières, matières auxiliaires et sources d'énergie sur toute la chaîne de création de valeur. La réduction continue de l'empreinte écologique repose sur ces données.

Notre objectif est également d'élargir la gamme de serviettes hygiéniques et de protège-slips avec l'utilisation de coton bio : en l'occurrence, le passage de notre **serviette hygiénique Senta Prima Coton** à la qualité bio a constitué une première étape importante.



Nous sommes spécialistes des pansements et des produits de soins depuis 1899. Notre sacoche rouge est une référence de notre segment **Premiers secours**, ainsi qu'un produit familier de nombreux foyers autrichiens. La gamme comprend des pansements, des emplâtres, des compresses, des pansements pour plaies, des bandages, ainsi que des coffrets et sacoches de premiers secours répondant à différentes normes.

Le **pansement Raucosan Bio** est une nouveauté sur le marché : avec une compresse et un matériel de support 100 % coton bio. Nous utilisons sur les points d'adhérence un adhésif à base d'eau sans solvants, résines ou caoutchouc. Les emballages des produits sont entièrement biodégradables et certifiés selon les règles du Forest Stewardship Council FSC.



Ces produits ne sont pas destinés au marché français.



Le segment **Soins** comprend des produits ouatés se présentant sous forme de disques ouatés, de cotons-tiges et d'ouate zig-zag. Ces produits répondent à des utilisations diverses dans la salle de bains et la maison. Que ce soit pour les soins du visage et du corps, pour enlever le vernis à ongles ou pour bricoler. Nous utilisons dans tous les produits ouatés de la viscose ou du coton certifié blanchi sans chlore : un élément particulièrement respectueux de l'environnement. Nous avons récemment développé nos **maxi pads BELLAWA Bambou** à base de coton et de fibres de bambou. Le bambou est une herbe qui pousse particulièrement vite et sans pesticides : il est donc particulièrement durable.

Ces produits ne sont pas destinés au marché français.

Aperçu de la chaîne de livraison

Chez Lohmann & Rauscher la qualité est au coeur de toutes nos activités. Nous avons un objectif clair : garantir à tous, partout dans le monde des soins médicaux de première qualité. Nous avons donc mis en place un système de gestion de la qualité qui associe l'ensemble de nos sites à travers le monde.

Ce système veille à ce que nos dispositifs médicaux et prestations de service respectent les normes les plus strictes. Nous répondons en même temps à toutes les exigences légales relevant du marché international. Qu'il s'agisse du Règlement relatif aux dispositifs médicaux (MDR), du Medical Device Single Audit Program MDSAP ou des normes ISO 9001 et 13485, nous faisons régulièrement contrôler notre travail et attestons chaque année que nous répondons à ces exigences.

Des achats durables : une norme pour Lohmann & Rauscher

Nos achats sont responsables. Cet aspect est un élément central de notre stratégie SUCCESS+2030 qui a placé le développement durable comme l'une de ses principales priorités. En tant qu'acheteur global, nous voulons faire avancer le secteur de la santé dans un esprit de durabilité, tout en répondant aux attentes de nos partenaires. Nous travaillons donc en étroite collaboration avec nos fournisseurs et attendons qu'ils nous fournissent une aide active. Les échanges réguliers que nous entretenons nous permettent d'avancer dans les domaines de l'environnement, du social et de la gestion d'entreprise (ESG), ainsi que dans le secteur de la santé.

Des règles claires pour tous

Cette directive crée un cadre juridique qui protège nos principales valeurs et objectifs en matière d'achat durable. Elle nous montre aussi concrètement la manière de les mettre en œuvre. Cette directive s'applique à toutes les équipes d'achat dans le monde et définit les éléments à prendre en compte dans la gestion des fournisseurs : de l'évaluation initiale au développement, en passant par les contrôles réguliers.

Identifier les risques à un stade précoce

En tant que grand groupe d'entreprises, nous achetons un grand nombre de matières premières, de produits finis et de prestations de service dans le monde entier. Avec le logiciel ESG osapiens, nous utilisons un système de gestion des risques afin d'anticiper dans notre chaîne d'approvisionnement complexe les risques cachés liés aux droits de l'homme et aux aspects environnementaux. Le système évalue les fournisseurs selon des critères spécifiques au pays, au matériel et au secteur et détermine un score de risque. Les fournisseurs à haut risque font l'objet d'actions correctives. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans notre stratégie liée aux droits de l'homme et dans la consigne de travail interne relative aux obligations de diligence dans la chaîne d'approvisionnement.

Les équipes d'achat travaillent en permanence à réduire dans notre pool le nombre de fournisseurs à haut risque, malgré l'augmentation des dépenses globales. Nous avons récemment élaboré un nouveau code de conduite desti-



né aux fournisseurs pour que ces derniers et leurs sous-traitants s'engagent à adopter les mêmes pratiques commerciales que nous, des pratiques axées sur l'éthique, la sécurité et la responsabilité. Ce contrat contraignant est conclu avec tous les fournisseurs directs de matériaux. Les fournisseurs doivent respecter strictement ce code, le transmettre à leurs propres fournisseurs et l'appliquer tout au long de la collaboration.

Évaluer et certifier

En tant que membre d'EcoVadis, nous proposons à nos principaux fournisseurs (fournisseurs A) de participer au programme de notation EcoVadis qui est reconnu dans le monde entier. Les fournisseurs peuvent ainsi vérifier leur statut ESG actuel, mettre en œuvre des améliorations et mesurer les progrès sur le long terme. Nos équipes d'achat surveillent aussi attentivement nos fournisseurs A et les encouragent à obtenir des certifications en matière de protection de l'environnement et des travailleurs, telles que ISO 14001 et 50001.

Nous fixons des objectifs d'émissions pour les fournisseurs et incitons nos principaux fournisseurs à participer à des programmes de réduction des émissions comme la Science Based Targets Initiative (SBTi). Pour plus de transparence dans la chaîne d'approvisionnement et moins de risques ESG, nous avons rejoint l'organisation Supplier Ethical Data Exchange (Sedex). Nous pouvons ainsi commander des audits selon la norme internationalement reconnue Sedex Member Ethical Trade Audit (SMETA) et consulter les audits existants via la plateforme. Les équipes d'achat encouragent nos principaux fournisseurs à rejoindre Sedex et à finaliser correctement les constatations d'audit en suspens.

Nous attachons une grande importance aux certificats comme le Forest Stewardship Council (FSC) et Oeko-Tex, le label le plus connu au monde pour les textiles aux substances nocives contrôlées.

Mesurer et contrôler

Nous traduisons tous les critères en indicateurs de performance mesurables ; nos équipes d'achat les surveillent en permanence. Nous commençons par relever les indicateurs de performance ESG auprès des fournisseurs A qui représentent environ 80 % de nos dépenses annuelles directes en matériaux. Une fois que nous avons atteint avec eux les principaux objectifs de transparence et ESG, les fournisseurs B et C viennent s'ajouter à la liste. Les mêmes pratiques et principes d'achat s'appliquent toutefois à tous les fournisseurs, ce qui influence considérablement notre stratégie d'approvisionnement et la prise de décisions concrètes.

Un signal pour l'avenir

En nous engageant résolument dans des pratiques d'achat durables et responsables, nous envoyons un signal clair en faveur de la transparence, de l'équité et de la responsabilité écologique et sociale. Un pas de plus en faveur de la contribution que nous apportons à un secteur de la santé tourné vers l'avenir et aux normes les plus strictes tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



Une certification durable :
FSC pour le bois et
OEKO-TEX® pour les
matières premières textiles

2

Dialogue avec les protagonistes et analyse de matérialité

Dialogue avec les protagonistes
Analyse de matérialité

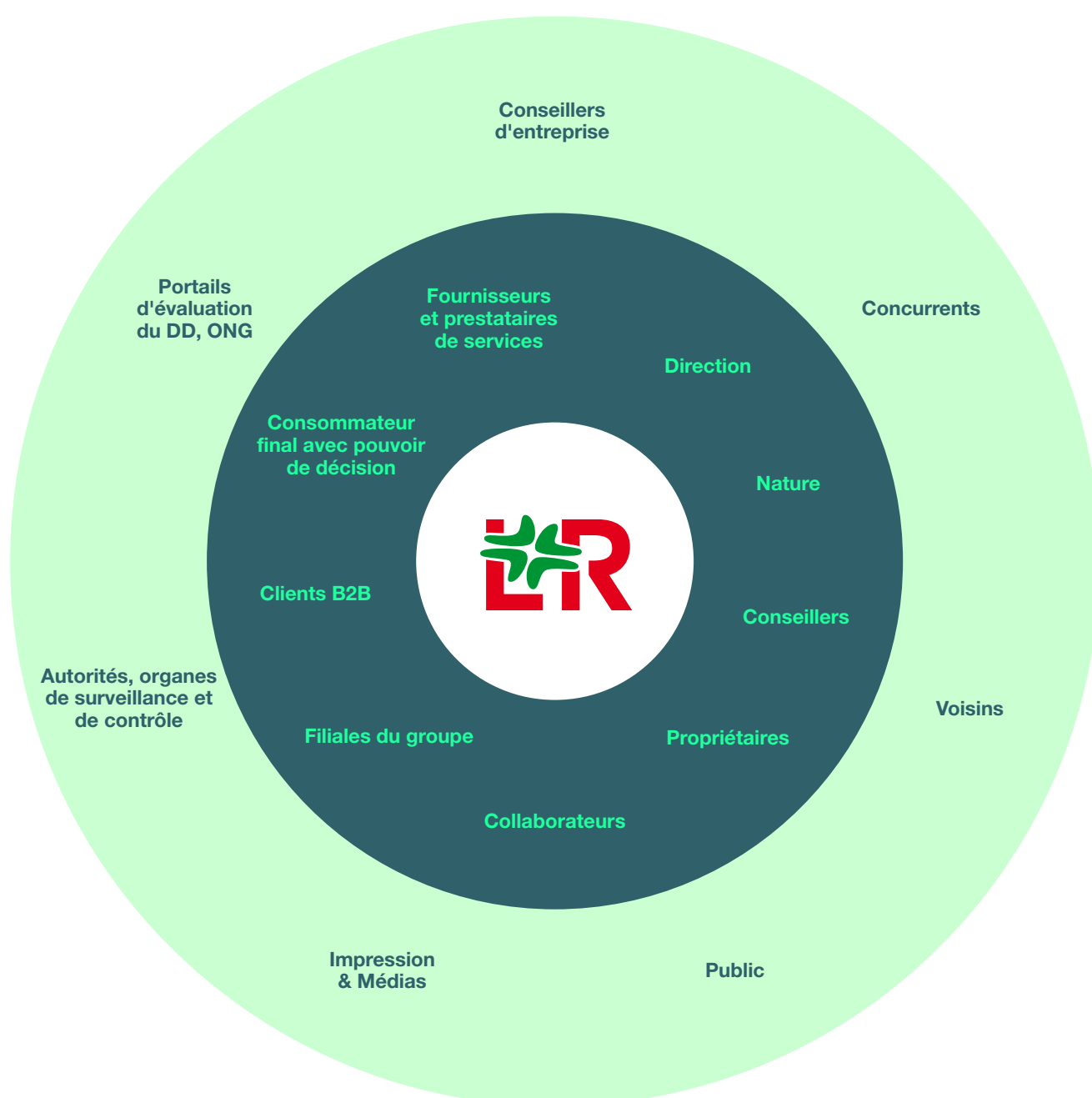
28
30





Dialogue avec les protagonistes

—> Nous avons entamé un dialogue avec nos partenaires et parties prenantes avant de réaliser le reporting selon la Directive UE sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD).





16

groupes de protagonistes
ont été sollicités lors d'une
enquête.

L'objectif était d'identifier les thèmes essentiels du Rapport sur le développement durable et de les classer par ordre de priorité.

Analyse stratégique

Le processus englobe trois étapes centrales : Nous avons d'abord

- › contrôlé notre stratégie de rapport actuelle,
- › défini les lignes directrices sur les thèmes environnementaux, sociaux et de la gestion d'entreprise (ESG) et
- › analysé le modèle économique.

Une analyse du marché a montré combien le reporting ESG actuel est déjà développé.

Organisation et structure

Nous avons évalué l'ensemble de l'organisation L&R en tenant compte des rôles, des capacités et des spécificités des différents sites. Pour remplir les objectifs ESG, nous avons créé des structures claires :

- › des cercles de pilotage stratégique pour les décisions
- › des équipes-clés pour la mise en œuvre opérationnelle
- › des cercles d'experts pour l'accompagnement technique et des
- › groupes de travail pour les tâches concrètes

Analyse des protagonistes

Tous les protagonistes concernés ont été identifiés et leur importance pour notre entreprise a été évaluée. Une matrice des protagonistes nous aide à comprendre combien différents groupes d'intérêt influencent notre entreprise et vice versa. Nous avons élaboré pour chaque groupe des stratégies de dialogue personnalisées, notamment des sondages, des entretiens avec des experts et des ateliers.

Résultats et étapes suivantes

L'analyse de matérialité et du rapport sur le développement durable reposent sur les résultats de l'analyse des protagonistes. Ils confirment les sujets qui nous intéressent.

Nous avons également élaboré un catalogue de chiffres-clés pertinents qui s'appuie sur les normes de reporting de l'Union européenne. L'équipe a donc vérifié que les données nécessaires étaient disponibles, complètes et pertinentes.

Ce dialogue garantit que le rapport ne répond pas seulement aux normes de l'UE, mais qu'il reflète également les attentes des protagonistes.

Analyse de matérialité

—→ L'analyse a commencé par une liste exhaustive des thématiques ESG possibles. Ces dernières ont été ensuite analysées sous deux angles :

- › Perspective de l'intérieur vers l'extérieur : Quel impact a l'activité de notre entreprise sur l'environnement et la société ?
- › Perspective de l'extérieur vers l'intérieur : Quels thèmes liés au développement durable influencent notre activité ?

Les thèmes les plus importants ont été classés par ordre de priorité et représentés dans une matrice d'importance. Pour chaque thème, nous avons fixé des objectifs concrets, identifié les risques et les opportunités, et développé des recommandations d'action. Toutes les mesures sont formulées sur la base des critères SMART : spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et limité dans le temps.

24

thèmes sont apparus
comme étant particulièrement importants pour nous.

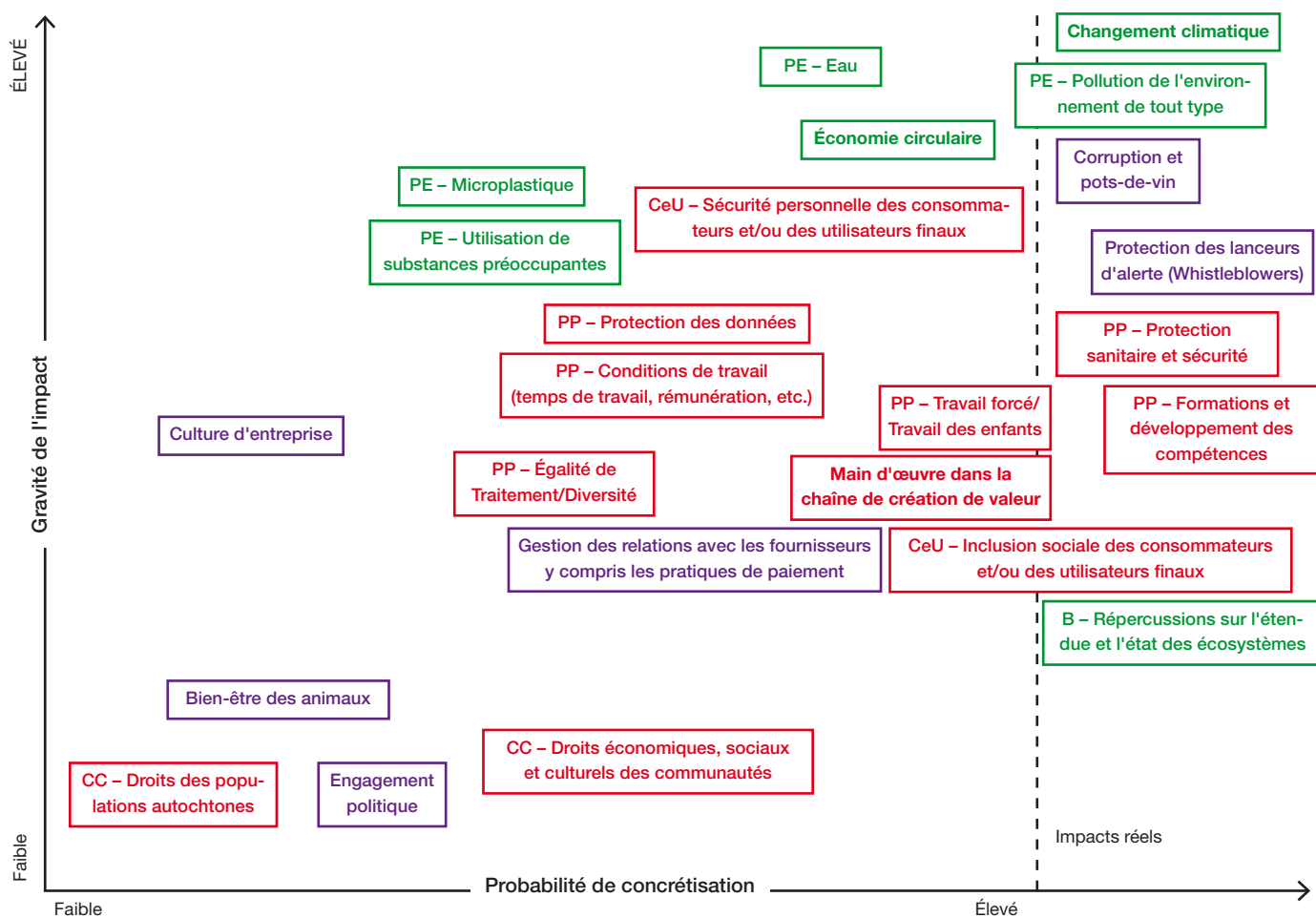
Reporting et mise en œuvre

Nous avons défini des processus et des responsabilités clairs relatifs au reporting sur le développement durable et mis en place un système de contrôle interne des données non financières. Des directives pour un reporting uniforme ont été élaborées et nous avons développé parallèlement le rapport sur le développement durable avec les chiffres-clés s'y rapportant. Notre entreprise a également examiné si un logiciel ESG pouvait aider à effectuer notre travail.

Un test de préparation au contrôle externe nous a permis d'adapter et d'optimiser encore notre stratégie. Enfin, nous avons élaboré une feuille de route de développement sur le long terme.



Nous avons identifié au total 24 thèmes essentiels pour nos différents protagonistes.



Écologie

Social

Gestion d'entreprise

Catégories supérieures

Sous-domaines

B = Biodiversité et écosystèmes
CC = Communautés concernées
PP = Personnel propre

PE = Pollution de l'environnement
CeU = Consommateurs et Utilisateurs finaux
E = Ressources hydrologiques et marines

3

Stratégie de développement durable et gestion d'entreprise

Stratégie
Objectifs de développement durable

34
38





Stratégie

Lohmann & Rauscher (L&R) fait du développement durable un élément central de sa philosophie d'entreprise. Cette stratégie repose sur trois piliers (économie, écologie et social) et se matérialise à travers des mesures et des objectifs concrets. Elle reste en constante évolution afin de s'adapter aux défis de demain.

Protection de l'environnement avec des actions concrètes

Nous réduisons activement notre empreinte écologique via les éléments suivants :

- › Efficacité énergétique : Des technologies modernes et des installations photovoltaïques sur un nombre croissant de sites.
- › Économie circulaire Davantage de matériaux recyclés dans les emballages ; d'ici à 2030, 80 % des emballages devront être également composés de matières premières renouvelables. Par exemple, nous emballons maintenant nos produits Ratioline dans des cartons composés de fibres d'herbe, ce qui permet ensuite de consommer moins de CO₂. Pour en savoir plus, [voir page 58](#).
- › Récupération de l'argent : La production de pansements contenant des nano-particules d'argent permet ensuite de collecter les déchets et de récupérer l'argent via un procédé de recyclage spécial. Pour en savoir plus, [voir page 46](#).

Une réussite économique qui engage

Nous aspirons à ce que notre entreprise fasse preuve d'un développement durable de l'entreprise alliant succès économique et responsabilité sociale :

- › Chaînes de livraison équitables : Notre code de conduite destiné aux fournisseurs définit des normes sociales et environnementales que nous exigeons systématiquement.
- › Efficacité d'utilisation des ressources : Nous améliorons continuellement l'utilisation des matériaux, de l'énergie et du temps avec des processus de production optimisés et des technologies à faible consommation d'énergie.

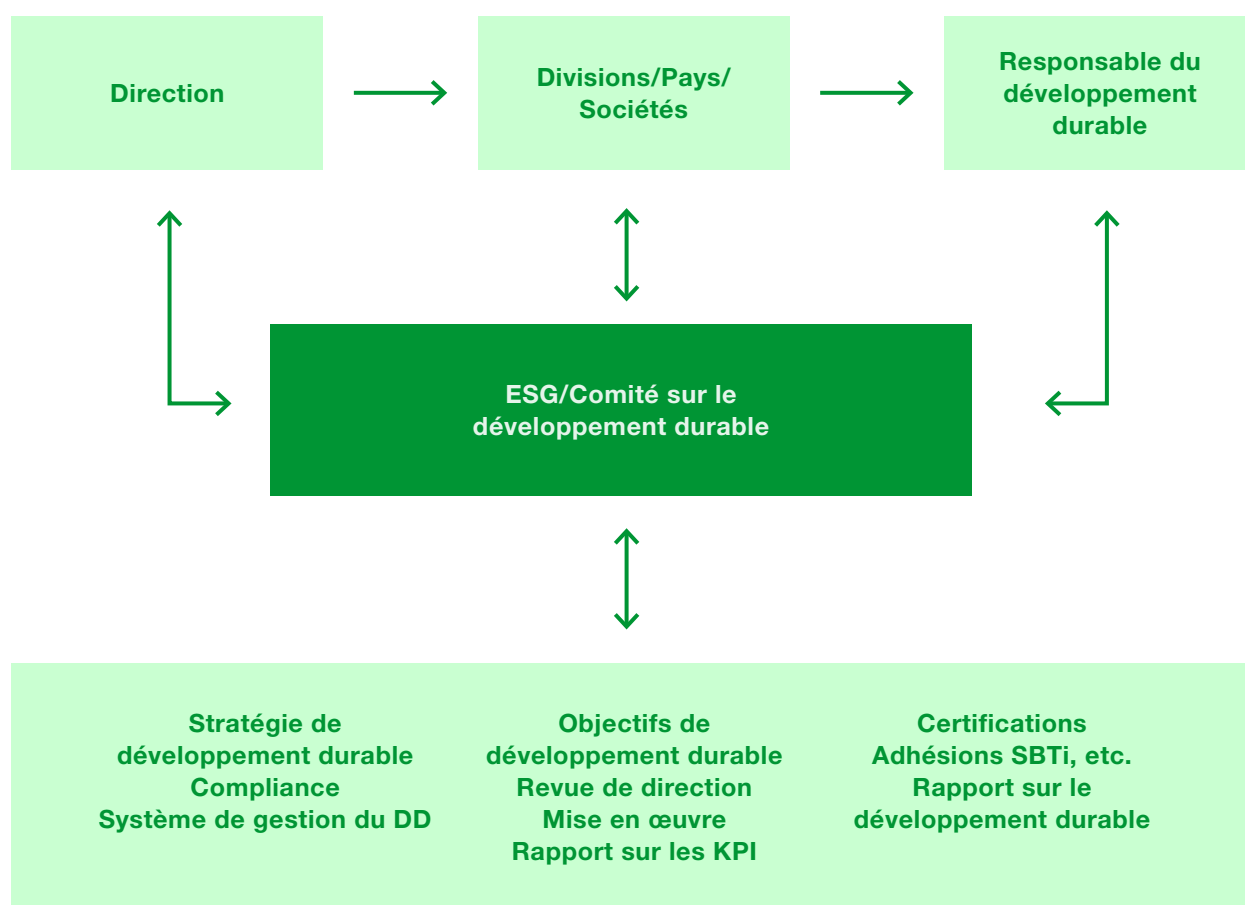
Engagement social pour les collaborateurs et la société

Le bien-être de nos collaborateurs, de nos clients et de la société est au cœur de notre responsabilité sociale :

- › Formation continue : La L&R Academy propose des programmes complets de formation initiale et continue destinés au développement professionnel et personnel de nos collaborateurs.
- › Une aide ciblée Nous soutenons des projets sociaux et apportons notre aide en cas de catastrophe ou de crise. Les collaborateurs peuvent proposer et faire promouvoir leurs propres projets de cœur.



Comment nous piloter le développement durable sur le plan stratégique et opérationnel



Création réussie de la division Développement durable

Depuis 2024, une division spécifique regroupe toutes les activités liées à l'environnement, au social et à la gouvernance. Les tâches y sont clairement réparties : le département central définit conjointement avec la direction la stratégie que les domaines doivent suivre. Le comité sur le développement durable se réunit deux fois par an et pilote la mise en œuvre de la stratégie.



**Au classement
EcoVadis, nous
arrivons dans les
meilleurs 9 %
de la branche.**

Première année, premiers succès

➤ Nous avons amélioré notre score EcoVadis, passant de 59 à 64 points. Nous faisons ainsi partie des 20 % des meilleures entreprises évaluées. Dans notre secteur, nous comptons parmi les 9 % leaders.

Pour nous préparer aux obligations de rapport selon la Directive UE sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), nous avons réalisé une analyse globale des protagonistes et initié un double contrôle de matérialité. Nous avons ainsi identifié les thèmes essentiels à notre entreprise et ceux sur lesquels nous rapporterons à l'avenir.

- Début de la certification ISO 45001 pour la sécurité au travail : notre premier site en Chine est déjà certifié ; le Royaume-Uni, la République tchèque, l'Autriche et l'Allemagne suivront.
- Nous avons mis en place un système de gestion conforme à la norme ISO 26000 et l'avons conclu par une revue de direction.
- Nous avons intégré quatre Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies supplémentaires à notre stratégie de développement durable et les avons associés à des objectifs mesurables. Ces ODD sont au nombre de 17.

En introduisant une directive en matière d'achat, nous avons formulé des attentes claires à l'égard de nos fournisseurs. Ces attentes prennent la forme d'un code de conduite contraignant.

- D'ici à la fin de l'année 2026, nous souhaitons adhérer à la Science Based Targets initiative SBTi. Cette organisation aide en effet les entreprises à construire une stratégie en matière d'environnement reposant sur des objectifs fondés sur la science. À titre de référence, nous enregistrons également à l'avenir nos émissions de Scope 3. Nous n'avons pas d'influence directe sur ces émissions parce qu'elles sont par exemple produites par nos fournisseurs ou quand nos produits sont utilisés. Afin d'améliorer l'établissement du bilan concernant le Scope 3, nous avons déterminé l'empreinte carbone de groupes de produits supplémentaires (traitement des plaies et bandages auto-adhésifs).

Une stratégie qui porte ses fruits

Le développement durable fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise SUCCESS+2030. Cette stratégie de croissance suit des objectifs clairs : Nous voulons continuellement nous améliorer, donner à nos collaborateurs la possibilité d'exploiter leur potentiel et en équipe, être plus forts ensemble.

Car, nous savons que : notre succès dépend de notre capacité à comprendre les attentes de nos protagonistes et à embarquer toutes les personnes concernées dans ce voyage. Le « We » (le « nous ») est donc au cœur de notre stratégie. Nous pourrions avancer dans une optique de développement durable seulement si nous sommes ensemble.

Nous intégrons systématiquement le développement durable dans tous les domaines de l'entreprise en nous appuyant fermement sur des processus de travail efficaces et sur des responsabilités clairement établies : du travail quotidien aux décisions stratégiques prises au niveau de la direction.



**Avec nos produits, nous
améliorons la qualité de la vie,
quel que soit l'âge.**

Objectifs de développement durable

Notre stratégie de développement durable s'oriente systématiquement sur les 17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Ces objectifs globaux forment le cadre de nos actions concrètes en matière d'environnement, de social et de gestion responsable. Nous intervenons donc de manière ciblée là où, en tant qu'entreprise, nous avons le plus grand effet de levier pour initier des changements positifs.

Nos ODD pour 2030

En 2021, nous avons évalué, à l'aide d'un processus normalisé, les ODD que nous considérons comme essentiels pour L&R d'ici à 2030.

- ODD 3 : Bonne santé et bien-être
- ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable
- ODD 12 : Consommation et production responsables
- ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- ODD 5 : Égalité entre les sexes
- ODD 6 : Eau propre et assainissement
- ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure
- ODD 15 : Vie terrestre
- ODD 4 : Éducation de qualité
- ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique
- ODD 1 : Pas de pauvreté

12

champs d'action
définis à partir des
Objectifs de dévelop-
pement durable.

Depuis 2021, nous nous concentrons sur quatre Objectifs de développement durable des Nations Unies : Bonne santé et bien-être (ODD 3), Énergie propre et d'un coût abordable (ODD 7), Consommation et production responsables (ODD 12) et Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques (ODD 13). Nous avons réalisé de nets progrès dans ces domaines jusqu'en 2024 et allons renforcer les mesures qui ont réussi.

Nous intégrons en supplément quatre autres objectifs dans notre stratégie de développement durable, des objectifs qui seront au cœur de notre travail d'ici à 2030 : Éducation de qualité (ODD 4), Égalité entre les sexes (ODD 5), Travail décent et croissance économique (ODD 8), Partenariats pour la réalisation des objectifs (ODD 17).



Nous avons déduit des Objectifs de développement durable des Nations Unies les champs d'action suivants pour la période allant jusqu'en 2030 :



Bonne santé et bien-être (ODD 3) :

- › Programmes de santé et de bien-être sur le lieu de travail. Tous les employés reçoivent des informations sur un mode de vie sain.
- › Réduction de 30 % du nombre d'accidents du travail sur nos sites par rapport à 2019 (année de référence).



Éducation de qualité (ODD 4) :

- › Investir dans des programmes d'éducation et de formation. Tous les collaborateurs font en moyenne 20 heures d'entraînement/formation par an.
- › Formation continue sur les thèmes des droits de l'homme pour tous les collaborateurs via la plateforme d'apprentissage « L&R Engage » et des formations en présentiel.



Égalité entre les sexes (ODD 5) :

- › Promouvoir l'égalité et la diversité sur le lieu de travail. 40 % de nos cadres et de nos spécialistes doivent être des femmes.



Énergie propre et d'un coût abordable (ODD 7) :

- › Investir dans les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. Production d'au moins 6 millions de kWh d'électricité issus d'installations photovoltaïques.



Travail décent et croissance économique (ODD 8) :

- › Conditions de travail sûres et équitables 30 % des fournisseurs doivent être audités d'ici à 2030 (par Sedex ou équivalent) ou évalués par EcoVadis.



Consommation et production responsables (ODD 12) :

- › Processus de production responsable. 30 % de déchets en moins par rapport à l'année de référence (2019)
- › 30 % de consommation d'eau en moins par rapport à l'année de référence (2019)
- › Promouvoir l'économie circulaire et l'efficacité d'utilisation des ressources
- › 80 % des emballages proviennent de sources renouvelables
- › 100 % des emballages sont recyclables



Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques (ODD 13) :

- › Mise en œuvre de stratégies de réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- › Réduction d'au moins 30 % des émissions de CO₂ dans le Scope 1 et 2 par rapport à l'année de référence (2019).



Partenariats pour la réalisation des objectifs (ODD 17) :

- › Coopération avec d'autres entreprises, gouvernements et organisations non-gouvernementales.
- › Partenariats avec ClimatePartner, Sedex, EcoVadis, Edana, Indeed, Komatra et BVMed.

L'obtention de résultats positifs à long terme pour la société et l'environnement repose sur ces champs d'action.



Valeurs-cibles et chiffres-clés actuels

Objectif de développement durable	Objectif 2030	État des lieux 2024	Avancées
ODD 3	100 % de nos collaborateurs ont accès à l'assurance-maladie.	100 % atteint	
ODD 3	100 % des collaborateurs ont accès à des informations sur une vie saine (fitness, alimentation, prévention des dépendances).	71 % atteint	
ODD 3	30 % d'accidents du travail en moins sur nos sites de production par rapport à 2019	39,3 % atteint	☆☆
ODD 4	20 heures de formation par an pour tous les collaborateurs	18,7 heures atteintes	
ODD 5	40 % de femmes occupant des postes de cadre	33 % atteint	
ODD 7	Produire soi-même six millions de kilowattheures d'énergie solaire	70 % atteint	
ODD 8	30 % de nos fournisseurs directs sont certifiés Sedex ou EcoVadis.	16 % atteint	
ODD 12	30 % de consommation d'eau en moins par rapport à 2019	16 % de réduction atteint	
ODD 12	30 % de déchets en moins dans la production par rapport à 2019	2 % de réduction atteint	
ODD 12	80 % d'emballages issus de matières premières renouvelables	84 % atteint	☆☆
ODD 12	100 % des emballages sont recyclables.	80 % atteint	
ODD 13	30 % de réduction des émissions de CO ₂ e dans le Scope 1 et 2 par rapport à 2019	13,7 % atteint	
ODD 17	Partenariats pour la réalisation des objectifs	Affiliation à AK-ESG, Komatra, Respect, EcoVadis, Sedex	

État des lieux 2024
Objectif 2030
dépassé ☆☆☆

Nous prévoyons également de sécuriser notre capacité d'approvisionnement, d'adhérer à la Science Based Targets Initiative SBTi d'ici à 2026 et d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050, conformément au Pacte Vert pour l'Europe.



People.Health.Care. :
la santé au cœur

Responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement de L&R

Nous appliquons depuis janvier 2024 la loi allemande relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz). En 2023, nous avons commencé à analyser systématiquement les risques qu'implique la chaîne d'approvisionnement de l'ensemble du groupe, tant en matière de droits de l'homme que de protection de l'environnement.

Même s'il n'existe actuellement aucune conséquence juridique, les règles ayant été temporairement suspendues, nous continuons à nous engager en faveur d'une chaîne d'approvisionnement transparente et traçable.

Notre philosophie : People.Health.Care.

Nous mettons l'accent sur la personne et sur l'assistance pour sa santé. Notre slogan « People.Health.Care. » résume bien cette position :

- › **People** : L'être humain est la première priorité : dans tout ce que nous faisons.
- › **Health** : La santé est notre domaine de spécialité et notre mission.
- › **Care** : L'attention caractérise nos valeurs : confiance, orientation client et fiabilité.

Ces trois domaines se reflètent également dans notre Purpose : « We inspire People. We improve Health. We transform Care. » En tant que partenaire de confiance, nous développons des solutions qui aident les êtres humains dans le monde entier.

Notre vision : Solutions globales pour la santé

Nous nous considérons comme des pionniers pour les médecins, le personnel soignant, les patients, les partenaires commerciaux et notre propre équipe. Ensemble, nous développons des solutions ambitieuses pour le marché de la santé.

Nous pensons au-delà des frontières géographiques et organisationnelles. Notre vision commune fait l'union de nos forces sur l'essentiel, Ce qui crée la cohésion que nous ressentons tous. C'est avec cette vision que nous faisons avancer L&R chaque jour un peu plus.



Notre chaîne d'approvisionnement est source de confiance : pour les collaborateurs, les patients et l'environnement.



4

Écologie et climat

☞ Quand l'argent brille encore et toujours	46
Comment l'argent est récupéré dans la fabrication des pansements.	
Changement climatique	50
Déchets	54
Consommation d'eau	56
☞ De la paille au lieu du bois	58
Le carton à base d'herbe comme solution d'emballage durable.	
Consommation des ressources	64
Produits et innovation	70





Quand l'argent brille encore et toujours



L'argent est un matériau polyvalent. Lohmann & Rauscher l'utilise dans différents produits de traitement des plaies. Un procédé de fabrication innovant et un recyclage ingénieux garantissent en effet la durabilité du produit.

Écologie et climat



Pour beaucoup, l'argent est synonyme de placement ou de matière première utilisée dans des produits de haute-technologie. Le fait que l'argent soit aussi utilisé en médecine est moins connu. Les propriétés antimicrobiennes de ce métal précieux furent justement exploitées dès l'Antiquité. L'argent a aussi sa place en médecine moderne : il libère en effet des ions d'argent, ce qui lui donne un effet antiseptique. L'argent est donc particulièrement adapté dans le traitement des plaies.

Petites particules pour grand effet

Lohmann & Rauscher exploite cette propriété de l'argent pour son pansement Suprasorb® Liquacel Ag. Le mot « Ag » dans le nom du produit vient du latin « argentum », argent. Ce pansement contient Lunar Ag, des fibres spéciales avec des nanoparticules d'argent spécialement conçues pour cet effet. Ces particules détruisent la membrane cellulaire, pénètrent dans les bactéries et y libèrent continuellement des ions d'argent. Cette action bloque les enzymes vitales, perturbe la production d'énergie et la division cellulaire, entraînant la mort des bactéries. Les pansements à teneur en argent agissent donc de façon durable et constante contre un large spectre d'agents pathogènes, y compris les germes multirésistants. Les cellules humaines sont en revanche épargnées, ce qui permet aux plaies de cicatriser rapidement.



« En recyclant l'argent, nous contribuons à boucler le cycle de matériaux. »

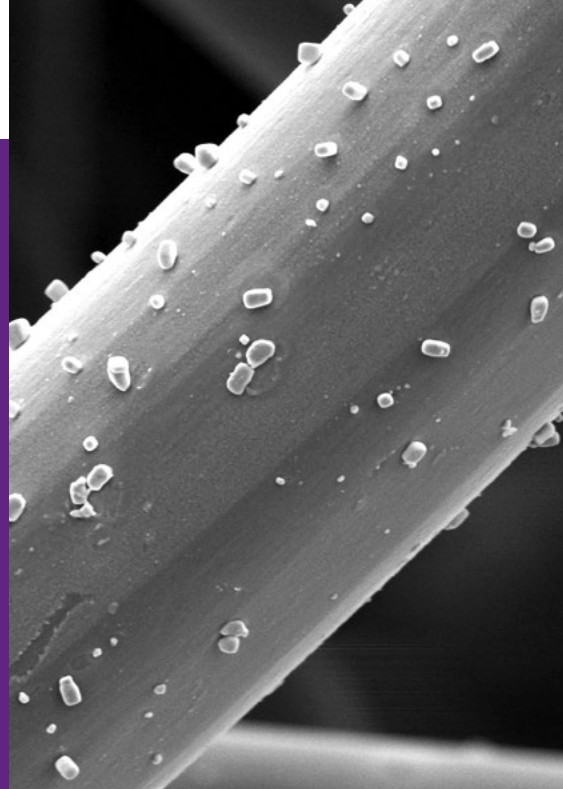
Amanda Ling, Managing Director
chez SFM Speciality Fibres and
Materials Ltd.

19 %

d'argent recyclé dans le volume
total mondial annuel.

10

nanomètres :
c'est la taille des
particules d'argent.



Les particules d'argent mesurent de dix à vingt nanomètres et sont incorporées aux fibres qui constituent la base du pansement.



Les ions argent bloquent les enzymes vitales et perturbent la production d'énergie et la division cellulaire, entraînant la mort des bactéries.

Les quatre principales phases de récupération de l'argent :

1. Brûlure

Le matériau à teneur en argent est décomposé thermiquement. L'énergie nécessaire est récupérée à partir des déchets eux-mêmes ; les combustibles fossiles ne sont pas nécessaires.



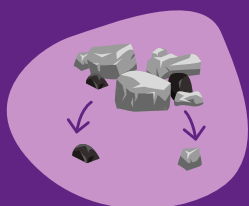
2. Fonte

Les cendres et les résidus sont fondus ensemble dans un haut fourneau.



3. Coupellation

Le procédé de raffinage à haute température sépare l'argent des impuretés de base.



4. Raffinage électrolytique

L'argent est transformé en lingots « Good Delivery » purs à 99,9 % et est prêt à être utilisé à des fins industrielles.



Un procédé de fabrication propre

Cette fibre a été développée par SFM Speciality Fibres and Materials Ltd. L'entreprise installée à Coventry (Royaume-Uni) a plus de 40 ans d'expérience dans la fabrication de fibres et de tissus gélifiants destinés aux pansements modernes. SFM fait partie de Lohmann & Rauscher depuis 2005.

Pour Amanda Ling, « les fibres Lunar Ag mettent en évidence l'intersection qui existe entre la science des matériaux, le traitement des patients et la durabilité ». Managing Director chez SFM, A. Ling est fière de ce procédé qui repose sur le savoir-faire de son équipe.

Enfermées dans la matrice de fibres

Les nanoparticules d'argent, qui ont une taille très uniforme comprise entre 10 et 20 nanomètres, se forment dans une première étape. Elles sont ensuite intégrées aux fibres, ces dernières constituant la base du pansement. SFM parvient à intégrer ces fibres grâce à un procédé de fusion que l'entreprise a elle-même développé et pour lequel elle a construit sa propre installation de fabrication.

Les fibres sont gonflées dans un bain pour que les nanoparticules y pénètrent en profondeur. Les particules d'argent ne sont donc pas seulement à la surface, mais sont enfermées dans le matériau.

Une gestion durable de l'argent

« Nous appelons ce procédé la silverisation », explique A. Ling. Et, le résultat s'appelle Lunar Ag. Pour en faire un pansement fini, Lunar Ag doit être encore mélangé à d'autres fibres pour renforcement et gélification, puis aiguilleté. En plus de son efficacité bactéricide validée cliniquement, le pansement fini offre donc aussi une grande capacité d'absorption des liquides.

« La durabilité joue un rôle important pour SFM », précise A. Ling. « Cette importance vaut aussi bien pour la production que pour la manière dont nous traitons les déchets. » Le procédé de fabrication développé par SFM utilise une quantité minimale d'argent, ce qui réduit non seulement les coûts de fabrication, mais aussi l'impact sur l'environnement.

Un argent souvent réutilisé à volonté

Les déchets de coupe et de nanoparticules à teneur en argent que génère la production de Liquacel Ag sont collectés par l'entreprise, puis envoyés à un partenaire de récupération certifié au Royaume-Uni. Le métal précieux peut être recyclé autant de fois que nécessaire sans perte de qualité. « L'argent récupéré est ensuite transformé en panneaux solaires, en bijoux ou en matériel électronique », explique A. Ling. « Nous contribuons ainsi à boucler le cycle de matériaux. »

Changement climatique

L'Accord de Paris sur le climat prévoit de limiter si possible le réchauffement climatique d'origine humaine à 1,5 degré Celsius. L'Allemagne s'efforce d'atteindre la neutralité climatique d'ici à 2045 : nos plans chez Lohmann & Rauscher obéissent au même objectif.

Sur nos sites, nous contribuons activement à la protection climatique en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre : D'ici à 2030, nous voulons émettre 30 % de dioxyde de carbone en moins par rapport à l'année de référence 2019. Cet objectif s'applique aussi bien aux émissions que nous générons directement ou qui sont sous notre contrôle (Scope 1), qu'aux émissions indirectes provenant de l'électricité achetée (Scope 2).

Nous avons également commencé à préparer notre adhésion à l'Initiative Science Based Targets SBTi d'ici fin 2026. Cette organisation aide les entreprises à fixer des objectifs climatiques fondés sur la science.

Empreinte carbone de l'entreprise

Depuis 2019, nous relevons les émissions de CO₂ des plus grands sites de production du groupe L&R. En 2023, nous avons fait un pas important allant vers une stratégie Climat globale et avons, pour la première fois, dressé le bilan des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de l'entreprise (Scopes 1 et 2). 2023 est donc la nouvelle année de référence et les comparaisons avec les valeurs antérieures ne sont pas pertinentes.

Les données s'appuient sur l'ensemble des sites du groupe. Les informations relatives aux sites de distribution, qui ne peuvent pas fournir de données directes sur la consommation d'énergie, ont été calculées à partir du nombre d'employés et de valeurs comparatives internes. Nous comblons ces lacunes en améliorant notre méthodologie de collecte des données et en élargissant les périmètres du rapport.

Nous calculons les émissions des Scopes 1 et 2 en nous appuyant sur la norme du Bureau fédéral de l'environnement (Allemagne). Ces émissions intègrent la consommation de gaz, d'électricité et de carburant.

Les facteurs d'émission s'appuient sur l'Ordonnance allemande sur la déclaration des émissions 2030 (EBeV). Nous utilisons les facteurs de conversion GHG (Greenhouse Gas) et BEIS (Business, Energy and Industrial Strategy) du gouvernement britannique. Au niveau international, ces facteurs sont reconnus pour le reporting sur l'énergie et les gaz à effet de serre.



Émissions de CO₂

Pour réduire les émissions polluantes,

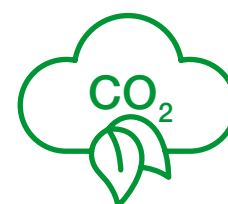
- › nous investissons dans des processus plus durables comme les systèmes de récupération de chaleur
- › nous misons sur des systèmes de chauffage s'appuyant sur des pompes à chaleur
- › nous économisons de l'énergie, par exemple grâce à l'éclairage LED et à l'isolation thermique
- › nous produisons notre propre énergie avec des installations photovoltaïques

Afin d'améliorer notre bilan CO₂, nous voulons réduire autant que possible les émissions et les compenser avec des mesures de compensation uniquement si elles sont inévitables.

Nous enregistrons la consommation d'énergie sur tous les sites et utilisons des programmes de gestion de l'énergie pour qu'ils se matérialisent ensuite en mesures d'amélioration. Des équipes de gestion de l'énergie soutiennent ces objectifs dans tous les pays.

Nos sites en Allemagne, Autriche, Chine et République tchèque sont certifiés depuis 2014 selon la norme EN ISO 50001 ; 15 sites sont également certifiés selon EN ISO 14001, avec un projet d'ajouter jusqu'à deux sites supplémentaires par an.

En 2024, nous avons émis 27 337 tonnes de CO₂e dans le Scope 1 et le Scope 2, soit 2,6 % de moins que l'année précédente.



En 2024, nous avons réduit de 2,6 % les émissions de CO₂ du Scope 1+2 (par rapport à l'année précédente).

Scope	Tonnes CO ₂ e-2024	Tonnes CO ₂ e-2023	Modification %
Scope 1	13 575	13 615	-0,3 %
Scope 2	13 762	14 448	-4,7 %
Scope 1+2	27 337	28 061	-2,6 %

3,5 %

d'émissions de CO₂ issues de sources fixes en moins par rapport à l'année précédente.

Détails des émissions du Scope 1
Chez L&R, le total des émissions du Scope 1 chez L&R s'élève en 2024 à environ 13 575 tonnes de CO₂e. Elles englobent les consommations d'énergie directes sur les sites, ainsi que les émissions issues du parc automobile.

Emissions provenant de sources stationnaires :

Scope 1 Type d'énergie	Tonnes CO ₂ e-2024	Tonnes CO ₂ e-2023	Modification %
Gaz naturel	9 792	10 162	-3,6 %
GPL	17	3	467,0 %
Mazout	106	116	-8,6 %
Charbon	13	6	117,0 %
Oxyde d'éthylène	136	142	-4,2 %
Scope1 stationnaire	10 064	10 429	-3,5 %

Émissions provenant du parc automobile :

Scope 1 Type d'énergie	Tonnes CO ₂ e-2024	Tonnes CO ₂ e-2023	Modification %
Essence	548	351	56,3 %
Diesel	2 962	2 817	4,8 %
Électricité pour voitures électriques	0	18	-100,0 %
Scope1 mobile	3 510	3 186	10,2 %



Détails des émissions du Scope 2 :

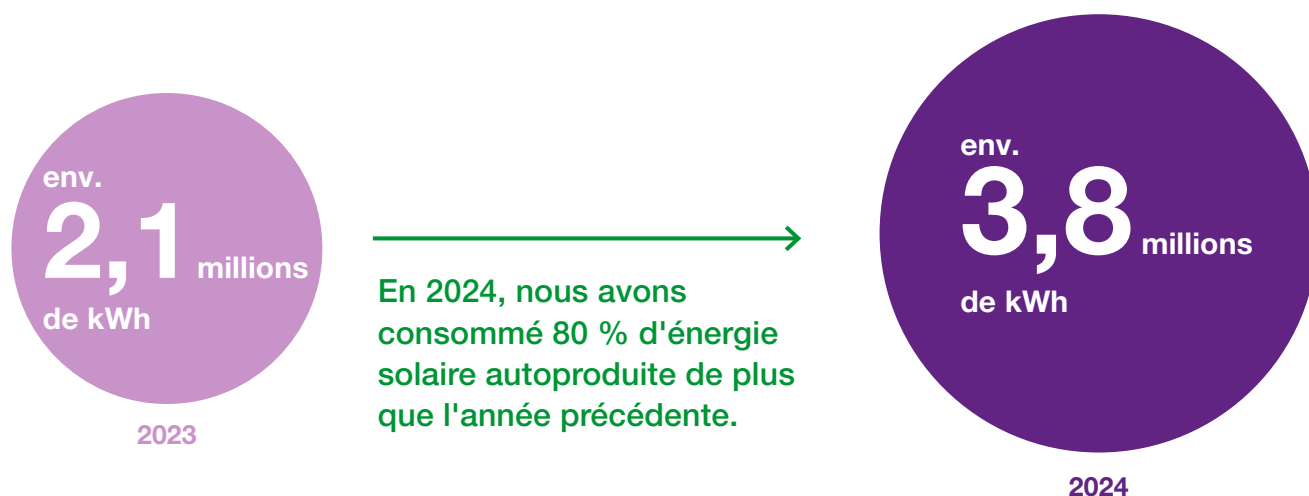
Dans le Scope 2, nous avons émis en 2024 13 762 tonnes de CO₂e issues d'électricité achetée, soit 4,7 % de moins que l'année précédente. Nous n'achetons pas d'autres formes d'énergie.

Scope 2	Tonnes CO ₂ e- 2024	Tonnes CO ₂ e- 2023	Modification %
Total Scope 2	13 762	14 448	-4,7 %

Consommations d'électricité :

Scope 2	Tonnes CO ₂ e- 2024	Tonnes CO ₂ e- 2023	Modification %
Consommation propre issue d'installations PV	3 362 298	1 692 459	98,7 %
Consommation provenant du réseau	29 656 032	31 106 782	-4,7 %
Total	33 018 330	32 799 241	0,7 %

Nous avons réduit nos émissions de CO₂ exclusivement grâce à l'électricité solaire que nous consommons nous-mêmes dans notre installation photovoltaïque. Les facteurs d'émission d'électricité achetée sont restés identiques. Nous avons injecté dans le réseau public l'énergie solaire que nous n'avons pas utilisée nous-mêmes.



Déchets

Nous attachons une grande importance à ce que toutes les ressources soient utilisées dans une optique de développement durable. Notre entreprise est donc certifiée ISO 14001.

Dans le cadre de notre stratégie d'entreprise SUCCESS+2030, nous avons pour objectif de réduire la quantité de déchets de 30 % d'ici à 2030 (par rapport à 2019).

Une saisie complète des données

Pour la première fois, nous avons intégré tous les sites de l'entreprise à la collecte de données : nos rapports sont donc plus pertinents. Pour préserver la continuité, nous avons décidé toutefois que les sites de production seraient séparés. Nous pourrions donc mettre en œuvre avec harmonie les directives européennes sur le reporting lié au développement durable dès qu'elles entreraient en vigueur.

Bilan détaillé relatif aux déchets en 2024

En 2024, nous avons généré 4586 tonnes de déchets, dont 82 % de déchets non dangereux. La plus grande partie (75 %) provient des sites de production. 15 % supplémentaires relèvent des centres logistiques situés en Autriche et en Allemagne ; les 10 % restants concernent les sites de distribution.

Les sites de production ont produit 3458 tonnes de déchets en 2024. Ce chiffre représente une augmentation de 9 % par rapport à l'année précédente et atteint presque le niveau de 2019. Ici, nous nous situons nettement en dehors de la fourchette-cible de notre Objectif de développement durable ODD 12.

Assumer la responsabilité de l'élimination de déchets

Des entreprises agréées chargées de l'élimination traitent nos déchets. Elles recyclent ou valorisent thermiquement 95 % de nos déchets ; 5 % sont éliminés en dehors de l'Europe.

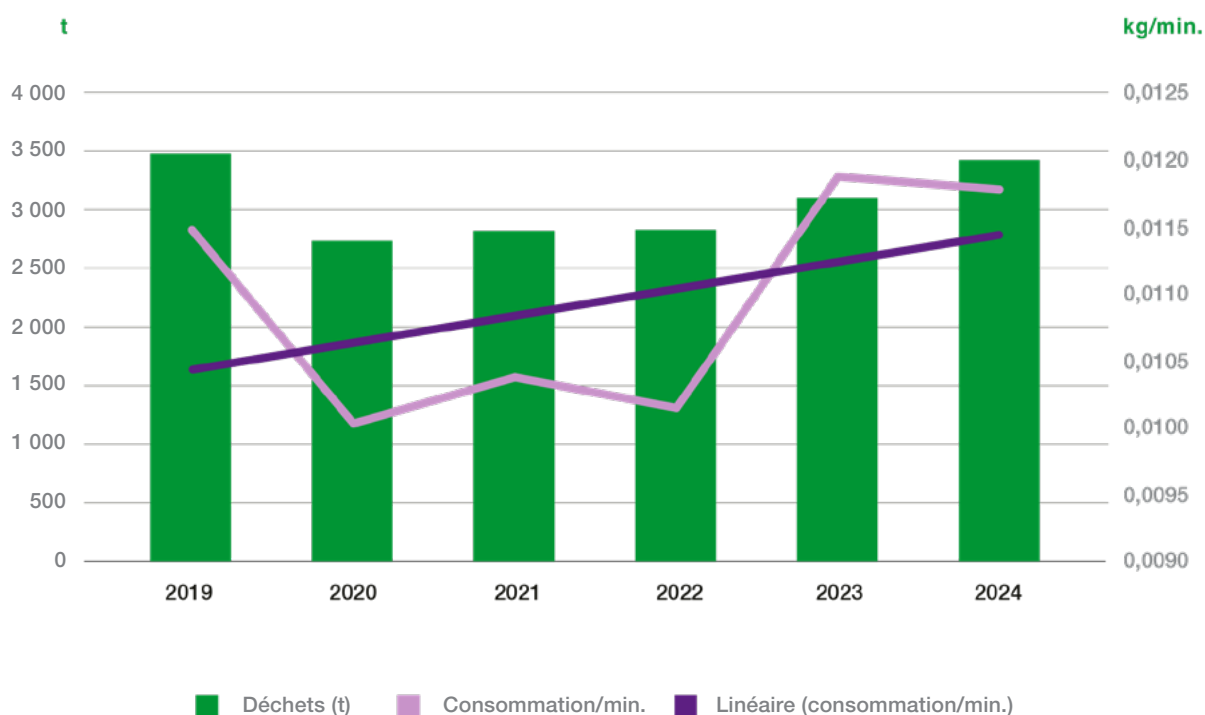
Impliquer les collaborateurs

Dans nos formations sur la norme ISO 14001, nous expliquons notamment aux collaborateurs sur les sites de production l'importance du tri systématique des déchets et d'en avoir le traitement approprié. Par rapport au niveau d'utilisation, nous avons pu réduire la quantité de déchets d'1 % en 2024.

2 %
de déchets produits
en moins en 2024
par rapport à 2019.



Production de déchets des principaux sites de production : période 2019-2024



Les barres indiquent la quantité absolue de déchets en tonnes ; la ligne correspond, elle, à la quantité relative de déchets en kg/1000 minutes/an en tant que caractéristique rapportée au taux d'utilisation.

Consommation d'eau

Nous utilisons l'eau dans une optique durable et avec responsabilité. Nous voulons utiliser moins d'eau, protéger la qualité de l'eau et gérer nos activités de manière plus écologique.

En tant qu'entreprise certifiée ISO 14001, nous nous sommes engagés, dans le cadre de la stratégie SUCCESS+2030, à utiliser 30 % d'eau en moins d'ici à 2030 (par rapport à 2019).

Pour des rapports transparents

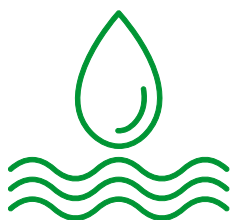
Pour la première fois, nous avons relevé la consommation d'eau de tous les sites L&R conformément aux lignes directrices de la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) ; nous distinguons pour ce faire les eaux de ville des eaux souterraines. Nous avons obtenu les chiffres des sites de distribution sans données de consommation propres en utilisant le nombre de collaborateurs et des valeurs de référence internes. Ces chiffres ne concernent que 0,4 % de la consommation d'eau.

Notre analyse de risque montre les éléments suivants : nos sites de production ne sont pas situés dans des régions pauvres en eau ; seuls deux sites de distribution à faible consommation d'eau se trouvent dans des régions marquées par des pénuries.

Économiser l'eau

En 2024, nous avons consommé 211 668 mètres cubes d'eau (2023 : 211 032 mètres cubes), soit 656 mètres cubes de plus que l'année précédente. Nous utilisons 58,5 % d'eau de ville, une eau contrôlée et surveillée par la commune concernée. L'eau souterraine représente 41,5 % de l'eau utilisée sur les sites de production de Schönaue (Autriche), Neuwied (Allemagne), Nová Paka (République tchèque) et Abreu e Lima (Brésil). Cette eau est traitée et utilisée exclusivement pour la production.

Depuis 2019, nous avons réduit notre consommation d'eau de 10 % en valeur absolue, et ce, même si nous collectons maintenant les données de tous les sites. En considérant seulement les sites de production, nous sommes, avec 16 % d'économies, très bien partis pour respecter notre objectif de développement durable « Établir des modes de consommation et de production durables » (ODD 12) et la fourchette-cible de 30 % de réduction d'ici à 2030. Des traitements humides plus efficaces (p. ex. pour la teinture et le revêtement) nous ont permis d'économiser une grande quantité d'eau. Sur le site d'Abreu e Lima (Brésil), ce chiffre était de 7 % en 2024.



Nos sites de production ont réduit de 16 % leur consommation d'eau par rapport à 2019.



Optimiser la production

Nous contrôlons régulièrement la qualité de l'eau et veillons à ce qu'elle soit conforme aux normes de qualité locales, nationales et internationales. Nous avons étudié des solutions de recyclage sur les sites où la consommation d'eau est particulièrement élevée. Nous utilisons jusqu'à 17 % d'eau une deuxième fois lorsque nous blanchissons les textiles à l'usine de Schönaue.

Sensibiliser

Pendant les formations annuelles sur la norme ISO 14001, nous expliquons à tous les collaborateurs que l'eau mérite d'être protégée et qu'elle doit être utilisée avec parcimonie.

Consommation d'eau des sites de production



Les barres indiquent la consommation absolue d'eau en mètres cubes ; la ligne correspond, elle, à la consommation d'eau en m³/1000 minutes/an en tant que caractéristique rapportée au niveau d'utilisation.

A photograph showing two men standing in a lush green field. In the background, several wind turbines are visible against a clear blue sky with some wispy clouds. The overall scene suggests a focus on sustainable energy and agriculture.

De la paille au lieu du bois

Peu d'énergie, aucun produit chimique et un bon point pour l'environnement : Les fibres d'herbe utilisées comme matière première pour le papier et le carton offrent de nombreux avantages, et donnent un aspect très particulier aux emballages. Et, Lohmann & Rauscher en profite aussi.

Écologie et climat



Friedrich Scholta explique à Michael Breiler comment l'herbe se transforme en carton.

Le soleil printanier brille avec douceur sur un espace vert proche de Düren (Allemagne), un vent léger agite l'herbe. Friedrich Scholta, CEO de Creapaper, montre à son invité d'où provient la matière première de ses emballages. Car l'herbe qui pousse sur cet espace vert trouve ici une utilisation très particulière : Creapaper l'exploite pour en faire des fibres destinées au papier et au carton. L'invité de F. Scholta s'appelle Michael Breiler. Directeur Packaging chez Lohmann & Rauscher, M. Breiler dirige le développement et la gestion des emballages de l'entreprise. Il explique que Lohmann & Rauscher s'est « fixé des objectifs de développement durable élevés, y compris en matière d'emballage. » Pour les atteindre, l'entreprise mise de plus en plus sur des matériaux issus de matières premières renouvelables.

« Le carton et le papier fabriqués à partir d'herbe ne sont pas une invention récente », explique M. Breiler. « Creapaper a toutefois réussi à faire de l'herbe une matière première utilisable à l'échelle industrielle. » Le papier fabriqué à partir de fibres d'herbe présente de nombreux avantages par rapport au papier traditionnel. À commencer par l'origine de la matière première : « nous utilisons de l'herbe provenant de surfaces herbagères permanentes », explique F. Scholta.

En d'autres termes, ces surfaces sont des terres agricoles qui n'ont pas été utilisées comme terres arables pendant au moins cinq ans. Les surfaces herbagères permanentes contribuent à améliorer les sols et favorisent la biodiversité. Elles jouent également un rôle important dans la protection de l'environnement car elles séquestrent le CO₂ et réduisent l'érosion.

Un procédé d'obtention de la fibre purement mécanique
À partir des fibres d'herbe, Creapaper dissout les chaînes de cellulose qui servent ensuite de substitut à la cellulose issue du bois ou des papiers usagés. Ce procédé est purement mécanique. « Dans la production conventionnelle de papier, les copeaux de bois sont cuits dans de la soude caustique ou dans de l'acide », explique F. Scholta. « Notre procédé fonctionne entièrement sans produits chimiques ».

L'herbe présente également un avantage en termes de consommation d'eau. Pour F. Scholta : « les fabricants de papier conventionnels consomment environ 3 à 4 tonnes d'eau par tonne de cellulose.



Dans l'installation de production, l'herbe est décomposée de façon mécanique.



Michael Breiler attend avec impatience les prochaines étapes de développement.



Friedrich Scholta,
CEO de Creapaper

« Notre procédé fonctionne entièrement sans produits chimiques ».



Nous nous contentons de 8 à 10 litres, et en avons seulement besoin pour que notre produit final soit plus facile à presser ».

Le produit final dont parle F. Scholta sont des pellets de fibres que Creapaper fournit aux fabricants de papier. L'entreprise mélange les granulés aux fibres de bois ou de papier recyclé pour ensuite produire du papier à base d'herbe et du carton à base d'herbe. Lohmann & Rauscher utilise ces cartons pour emballer les bandages Ratioline ; l'emballage est donc composé d'au moins 80 % de fil recyclé. Les produits d'hygiène féminine de Rauscher Consumer Products sont également emballés dans des boîtes en carton à base d'herbe.

Se démarquer devant un mur blanc

Les emballages en fibres d'herbe contribuent aux objectifs de développement durable ambitieux que Lohmann & Rauscher s'est fixés. Ce n'est toutefois pas la seule raison pour laquelle M. Breiler trouve ce matériau fascinant : il est également captivé par son aspect et son toucher. Il est convaincu que « les emballages en carton à base d'herbe permettent de nous différencier ». « Dans une droguerie, nos emballages de couleur naturelle en carton à base d'herbe se démarquent agréablement car ici, nous sommes, pour ainsi dire, devant un mur blanc avec un rayon de produits emballés de la même manière. » Les retours qu'il reçoit de la distribution le confirment également : « quiconque rencontre ce matériau est immédiatement enthousiasmé. Un carton avec une teneur en herbe visible n'a pas besoin d'être présenté. »

Développeur d'emballages dans l'âme, M. Breiler est attiré par les possibilités qu'offre ce matériau, notamment en raison des nouveaux canaux qu'il exige. Avec Creapaper, il échange constamment avec les fabricants de papier et aussi avec les

Les clients sont enthousiasmés par l'aspect naturel de l'emballage en carton d'herbe des bandages Ratioline.

Fibres d'herbe : 3 FAQ

Les fibres d'herbe doivent-elles être jetées avec le papier usagé ?

Oui, le papier à base d'herbe peut être jeté tout à fait normalement avec le papier usagé.

Est-il possible de composter le papier à base d'herbe ?

En principe oui, mais ce matériau doit être recyclé car il est recyclable.

Le papier à base d'herbe entre-t-il en concurrence avec l'alimentation animale ?

Non, l'herbe provient d'herbages permanents. Ces surfaces excédentaires non fertilisées ne servent pas à produire du fourrage.

convertisseurs, à savoir les entreprises qui découpent et plient les boîtes à partir du carton. Ensemble, ils travaillent à obtenir un résultat optimal avec cette matière première encore plutôt inhabituelle. En raison de la structure de l'herbe, l'impression de la surface du carton requiert aussi une attention particulière.

De nouvelles possibilités avec paludi

Pour qu'il n'y ait presque pas de différence au moment du traitement du matériau, Creapaper développe en permanence la composition de ses pellets et les adapte aux besoins de ses clients. Cette entreprise teste également de nouvelles variétés d'herbe pour en faire des fibres. Elle propose donc déjà le paludi, un matériau à base de fibres obtenu à partir d'herbes grasses ou de plantations de tourbières. « Les tourbières sont de gigantesques réservoirs de carbone », explique F. Scholta. « Nous nous engageons avec de nombreux partenaires pour la remise en eau des tourbières abandonnées ou asséchées. Nous utilisons ensuite les plantes qui y poussent pour fabriquer du papier. »

L'utilisation du paludi améliore encore le bilan climatique déjà satisfaisant des emballages en fibres d'herbe. Et, il ouvre de nouvelles possibilités pour le développement des emballages, voies que M. Breiler et F. Scholta aimeraient explorer ensemble. « Avec Lohmann & Rauscher, nous sommes très heureux d'avoir un partenaire aussi ouvert aux nouvelles solutions d'emballage », souligne F. Scholta. M. Breiler apprécie également ce partenariat d'égal à égal. « Les professionnels aiment travailler avec des professionnels », déclare-t-il.

« Avec Creapaper, nous avons un partenaire disposant d'un grand savoir-faire et d'une grande expertise, un partenaire qui partage notre passion des emballages innovants. » F. Scholta et M. Breiler sont d'accord pour dire qu'il est donc possible de développer ensemble des emballages qui ne convainquent pas seulement en termes de développement durable, mais qui enthousiasment à tous les niveaux.

Une consommation de CO₂ en baisse grâce à la fibre d'herbe

L'utilisation d'une teneur en fibres d'herbe de 30 % (à la place du papier usagé) permet de réduire de 15 % la consommation de CO₂. Il est même possible de réduire de 23 % les émissions de CO₂ lorsque la fibre d'herbe remplace la cellulose à base de bois.



« Quiconque rencontre ce matériau est immédiatement enthousiasmé. »

Michael Breiler, Directeur Packaging
chez Lohmann & Rauscher



15 %

de consommation de
CO₂ en moins grâce
à l'utilisation de 30 %
fibres d'herbe à la place
du papier usagé.

Friedrich Scholta et
Michael Breiler ont
des projets pour les
emballages.



Deux poignées de développement durable :
Des pellets d'herbe fraîchement sortis de la presse.

Consommation des ressources

Depuis 2019, nous mesurons la consommation d'électricité, de gaz et d'eau, ainsi que les volumes de déchets, sur les grands sites de production situés en Allemagne, en Autriche, en République tchèque, en France, en Chine, au Mexique, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et au Brésil. Depuis 2022, nous collectons des données sur le Scope 1 (Chaleur et Carburant) et le Scope 2 (Électricité) dans l'ensemble du groupe. À partir de 2024, nous élargirons cette collecte à la consommation d'eau et aux volumes de déchets de tous les sites.

Objectifs de développement durable 2030 : Notre feuille de route

Nos objectifs de développement durable sont ancrés jusqu'à 2030 dans notre stratégie d'entreprise SUCCESS+2030 :

- › Consommer 30 % de gaz en moins qu'en 2019 (ODD 13)
- › Consommer 30 % d'électricité en moins qu'en 2019
- › Produire soi-même six millions de kilowattheures avec le photovoltaïque (ODD 7)
- › Utiliser 80 % d'emballages issus de matières premières renouvelables
- › Gérer en vue d'un recyclage tous les emballages conformément aux prescriptions du Règlement relatif aux emballages et aux déchets d'emballages

Sensibiliser

Pendant nos formations annuelles sur les normes ISO 14001 et ISO 50001, nous expliquons à tous nos collaborateurs combien l'énergie de chauffage et l'électricité sont précieuses et comment chacun peut les utiliser de manière responsable dans son travail quotidien.

Une consommation de gaz nettement réduite



En 2024, nous avons réduit de 4 % notre consommation de gaz par rapport à l'année précédente.

Nous surveillons et réduisons continuellement nos émissions afin d'atteindre nos objectifs environnementaux et respecter les exigences légales.

En 2024, nous avons consommé 47 318 mégawattheures de gaz naturel, soit 4 % de moins qu'en 2023. Nous nous concentrons ici sur les économies, 89 % de la consommation provenant des sites de production.

Depuis 2019, nous y avons diminué notre consommation de gaz de 20 %. Nous sommes donc sur la bonne voie pour atteindre l'objectif de réduction de 30 % de consommation de gaz naturel d'ici 2030.

Des mesures qui portent leurs fruits

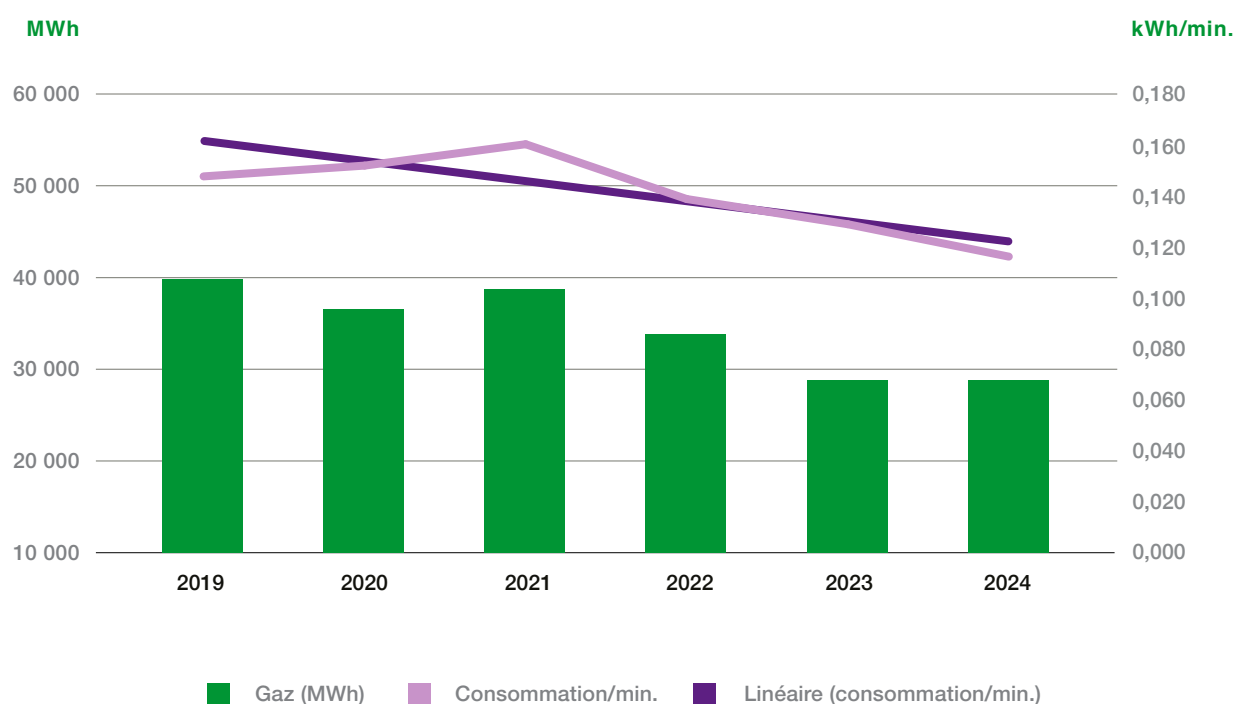
Plusieurs facteurs ont contribué à ces économies : des hivers doux, des mesures d'économie ciblées après le début de la guerre en Ukraine et des projets d'optimisation concrets, comme une isolation thermique de meilleure qualité et une régulation intelligente de la température. Nous sommes donc non seulement en mesure de faire des économies, mais aussi de mieux résister à d'éventuelles crises énergétiques.



Une technologie de lutte contre les émissions

Sur tous les sites consommant plus d'un mégawatt, nous avons installé des brûleurs modernes Low-NOx qui produisent particulièrement peu d'oxyde d'azote. Nos valeurs CO et NOx se situent régulièrement en-dessous des valeurs limites légales.

Consommation de gaz des sites de production :



Les barres indiquent la consommation absolue de gaz en mégawattheures ; la ligne correspond, elle, à la consommation relative de gaz en kWh/1000 minutes/an en tant que caractéristique rapportée au niveau d'utilisation.

3,8

millions de kWh
d'énergie solaire
produits en 2024.

Consommations d'électricité : Un défi constant

En 2024, nous avons consommé 33 018 mégawattheures d'électricité, soit une augmentation de 0,7 % par rapport à l'année précédente. 90 % de notre consommation d'électricité provient des sites de production.

Nous optimisons en permanence notre utilisation de l'énergie conformément à la norme de gestion de l'énergie EN ISO 50001 : du chauffage au refroidissement à l'air comprimé, en passant par la ventilation et l'éclairage. L'objectif est donc toujours de libérer moins de CO₂.

Depuis 2019, nous avons réduit notre consommation d'électricité dans la production de 4 %. Cette baisse ne nous permet pas toutefois d'atteindre notre objectif de 30 % de consommation d'électricité en moins d'ici à 2030.

Difficultés dans les économies de coût

Notre consommation d'électricité est restée presque constante entre 2023 et 2024. Certains systèmes, comme les systèmes de ventilation, consomment toujours beaucoup d'électricité, indépendamment de leur utilisation. Actuellement, les prescriptions d'hygiène et les normes de sécurité ne nous laissent guère de marge de manœuvre en matière d'économies.

Une énergie verte en pleine croissance

Depuis 2024, nous transformons progressivement les énergies renouvelables en électricité. Dès 2024, les sites de distribution comme Vienne (Autriche) et Burton upon Trent (Grande-Bretagne) ont été les premiers à les transformer. Les sites de production de Neuwied (Allemagne) et St Genest (France) suivront en 2025. Notre objectif est de parfaire cette transformation d'ici à 2027.

Consommation d'électricité des sites de production :



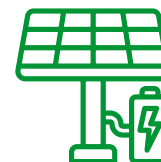
Les barres indiquent la consommation absolue d'électricité en mégawattheures ; la ligne correspond, elle, à la consommation relative d'électricité en kWh/1000 minutes/an en tant qu'indice rapporté au niveau d'utilisation.



Photovoltaïque : Une expansion rapide

Nous misons sur l'électricité solaire durable car nous voulons acheter moins d'électricité et produire davantage nous-mêmes. Nous prévoyons d'installer 20 000 panneaux solaires sur nos sites afin de produire six millions de kilowattheures d'électricité renouvelable par an d'ici à 2030.

Début 2024, sept installations photovoltaïques produisant jusqu'à 4,8 millions de kilowattheures d'électricité fonctionnaient. Au cours de l'année, quatre autres installations seront raccordées au réseau : Nová Paka et Slavkov (République tchèque), Burton upon Trent (Grande-Bretagne), ainsi qu'une extension de l'installation de Schöna. D'autres installations solaires seront bientôt construites sur le site de stockage situé en Pologne et sur un autre site de production. Parallèlement, des projets d'extension des installations existantes de Slavkov (République tchèque) et Schöna (Autriche) sont en cours, et de nouvelles installations de Coventry (Grande-Bretagne), Chine et Poznan (Pologne).



70 % de l'objectif de développement du photovoltaïque atteint

Nos installations photovoltaïques

Site	Année de construction	Capacité annuelle [kWh]	Rendement 2024 [kWh]
Entrepôt de Schöna	2020	200 000	134 219
Abreu e Lima	2020	850 000	821 701
Vienne	2021	120 000	115 495
Schöna	2021	550 000	594 795
Neuwied	2022	125 000	126 625
Xishui	2023	1 100 000	1 109 182
Entrepôt de Neuwied	2023	165 000	138 929
Nová Paka	2024	340 000	94 873
Slavkov	2024	430 000	226 479
Burton upon Trent	2024	16 200	16 100
Total		3 896 200	3 378 398

Cap sur l'auto-production

Fin 2024, nous envisageons d'avoir des installations photovoltaïques d'une capacité de 4,2 millions de kilowattheures. Nous sommes donc sur la bonne voie : 70 % de l'objectif de développement 2030 est déjà atteint.

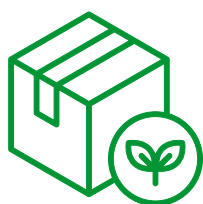
Emballages : Durables et pérennes

Outre les émissions de CO₂, les emballages font l'objet d'une attention particulière lorsqu'il est question de développement durable écologique. Les emballages sont souvent indispensables : ils protègent les produits lors de la fabrication, sont source d'hygiène et permettent un transport et un stockage en toute sécurité. Ils constituent en même temps une grande partie des déchets.

Acteur important du marché de la santé, nous voulons développer des solutions d'emballage durables.

Matières premières renouvelables

Notre objectif de 80 % d'emballages fabriqués à partir de matières premières renouvelables d'ici à 2030 repose sur différents moyens :



Nous avons déjà dépassé notre objectif 2030 qui consiste à fabriquer 80 % de nos emballages à partir de matières premières renouvelables.

- › Nous utilisons des systèmes d'emballage durables qui polluent moins l'environnement.
- › Nous passons d'emballages carton en fibres vierges à un matériau recyclé (si possible techniquement). Nous utilisons pour la ligne de produits Ratioline un carton composé de fibres d'herbe. Ce type de carton nécessite nettement moins d'énergie et d'eau à la production que le carton traditionnel à base de cellulose de bois.
- › Nous développons des alternatives sans plastique. Nous avons commencé à remplacer complètement les matières plastiques sur la ligne de produits Solaris.

Promouvoir le recyclage

Nous avons élaboré des projets concrets pour que tous nos emballages soient recyclables d'ici à 2030 :

- › Conception pour le recyclage : Avec l'aide de l'outil logiciel « CHIRA » de l'Institut cyclos-HTP GmbH, nous développons des emballages déjà conçus pour le recyclage.
- › Nous fournissons toutes les données essentielles pour que les entreprises de collecte et les utilisateurs puissent recycler correctement nos emballages.
- › Nous développons des emballages innovants qui utilisent un monomatériau plutôt qu'un matériau composite. Le recyclage est donc plus facile.

Imperméable et recyclable

Les cartons de nos Kitpacks (kits prêts à l'emploi contenant tous les produits jetables nécessaires à une opération) illustrent bien nos progrès. Jusqu'à présent, les cartons étaient recouverts de polyéthylène et ne pouvaient pas être recyclés. En collaboration avec notre fabricant de carton, nous avons développé et testé un nouveau revêtement à base de matières premières renouvelables. Ce revêtement biologique permet aux cartons d'être aussi étanches aux liquides qu'auparavant : un élément important car nos clients les utilisent aussi comme conteneurs à déchets.

Le résultat : 140 tonnes de matériau qui était auparavant éliminé peuvent désormais être recyclés chaque année dans le circuit des papiers usagés. Le carton est certifié selon les prescriptions du Forest Stewardship Council FSC et du Programme for the Endorsement of Forest Certification PEFC. À partir de mi-2024, nous passerons progressivement aux nouveaux cartons.



Les pellets d'herbe sont la matière première de cartons d'emballage encore plus durables.

Nouveaux produits et innovation

—> **Fabricant innovant de technologies médicales, nous misons systématiquement sur une recherche et un développement tournés vers l'avenir. Les besoins des clients sont au centre de nos préoccupations.**

Nous développons des produits aux avantages uniques en étant toujours orientés sur une qualité, un développement durable et une convivialité maximum.

Cinq centres de recherche internationaux développent nos produits :

- › Milwaukee (États-Unis)
- › Coventry (Grande-Bretagne)
- › Saint-Genest (France)
- › Schönaue (Autriche)
- › Neuwied (Allemagne)

Des innovations de produits durables qui ont un impact

Notre approche associe innovation médicale et responsabilité écologique : de l'idée initiale à la maturité commerciale.

- › La conception et le développement de nouveaux produits intègrent les aspects de l'**économie circulaire** et utilisent des matériaux recyclés chaque fois que les conditions limites, telles que les exigences réglementaires, le permettent.
- › Pour la ligne de produits **Ratioline**, nous misons sur des solutions respectueuses de l'environnement, tant au niveau des matériaux utilisés que de l'emballage. Les bandages pour le pied, le genou et le poignet sont composés d'au moins 80 % d'élasthanne recyclé. Ce choix de matériaux préserve l'environnement car nous utilisons nettement moins de matières premières. L'emballage est aussi en carton recyclé constitué de fibres d'herbe. L'herbe repousse rapidement, remplace une partie de la cellulose de bois et réduit ainsi les émissions de CO₂. Pour en savoir plus, [voir page 58](#). Grâce au circuit du papier usagé, toutes les fibres sont recyclées plusieurs fois.
- › Avec les **analyses de cycle de vie**, nous évaluons systématiquement l'impact environnemental des produits de façon à le réduire autant que possible.
- › Nous avons déterminé l'**empreinte carbone** de nos casques chirurgicaux et champs opératoires et avons mis toute notre énergie à convaincre nos clients de choisir des solutions respectueuses de l'environnement. D'ici à 2027, nous élargirons cette analyse à l'ensemble de notre gamme de produits.



Une recherche axée sur les besoins réels

Nous travaillons à élaborer des solutions porteuses d'avenir en étroite collaboration avec des instituts de recherche et universités externes :

- › **Recherche sur le biofilm** : Notre centre de compétence Biofilm développe des technologies antimicrobiennes destinées au traitement des plaies chroniques.
- › **Optimisation des matériaux** : Nous améliorons continuellement nos matériaux et augmentons ainsi notre compétitivité.
- › **Rapport coût/efficacité** : Pour assurer notre rentabilité sur le long terme, nous misons sur une combinaison d'internalisation et d'externalisation stratégiques et d'économies.

Une assurance-qualité avec un système

Notre gestion de la qualité intègre des processus établis, par exemple le contrôle de conception, la sécurité biologique, les tests de stabilité et la gestion des risques. Ces processus garantissent la sécurité et la stabilité des produits et les rendent compétitifs au niveau international.

Une culture de l'innovation avec une vision à long terme

Notre stratégie d'innovation est axée sur le succès à long terme et les solutions durables. En collaboration avec le Global Portfolio Management, nous évaluons la gestion des brevets et optimisons les produits existants pour rester compétitifs dans la durée.

Des partenariats, des échanges lors de conférences et des formations ciblées font naître une culture d'innovation vivante. Nous recueillons ainsi des idées dans l'esprit de l'ODD 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs ». Nos équipes de recherche et de développement se concentrent sur la conception pour le marché de produits à succès et sur l'amélioration continue des solutions existantes. Ce travail concerne aussi bien nos propres produits que ceux que nous avons repris dans le cadre d'acquisitions stratégiques.

La coopération et la promotion de la recherche sont des éléments centraux de notre stratégie. Nous évaluons les performances de la recherche et du développement à l'aide d'indicateurs pour ensuite continuer à développer notre palette de produits dans tous les segments-clés et mettre l'accent sur des produits aux arguments de vente uniques. Ce développement englobe les nouvelles tailles, les nouveaux emballages, ainsi que l'amélioration continue des solutions existantes.

Une forte culture de l'innovation et de collaboration à l'international nous permet de renforcer non seulement notre position sur le marché, mais aussi de poser des jalons dans le secteur.

80 %

d'élasthanne recyclé utilisé pour la fabrication de nos bandages Ratioline.

5

Responsabilité sociale

☞ Un apprentissage sans frontières	74
Les employés se forment mutuellement à l'occasion du Learning Friday.	
Personnel propre	80
Société	86
Responsabilité sociale des utilisateurs	88
☞ Solo dans le bloc opératoire	90
La nouvelle casaque chirurgicale enveloppante permet de gagner un temps précieux au bloc opératoire car elle peut être enfilée seule.	





Un apprentissage sans frontières

Le « Learning Friday » complète depuis 2022 l'environnement d'apprentissage de Lohmann & Rauscher. Vera Gamerith crée des cours d'e-learning à Vienne, tandis que Chaimaa Bouanani gère de Dubai les activités sur les réseaux sociaux au Moyen-Orient et en Afrique. Ils ont élaboré ensemble les contenus de la plateforme d'apprentissage.

Responsabilité sociale



Pourquoi avoir choisi les vendredis ?

Vera Gamerith : Des milliers d'employés dans le monde sont confrontés à la difficulté de trouver un moment optimal pour un apprentissage. Pour beaucoup, le plus petit dénominateur commun est le calme relatif du week-end, d'où l'idée du vendredi.

Chaimaa Bouanani : La plupart des contenus de la plateforme sont pensés pour l'autoapprentissage et ne dépendent pas d'horaires fixes. On peut donc aussi s'organiser un Learning Tuesday si notre planning nous le permet.

En quoi consiste le « Learning Friday » ?

Vera Gamerith : Nous avons constaté que notre plateforme d'e-learning « L&R Engage » n'a pas la même visibilité auprès de tous les employés. Beaucoup de contenus existent uniquement en allemand ou ne sont intéressants que pour certains départements. Nous voulions donc compléter l'offre par un format international adapté à tous, avec des contenus courts, facilement accessibles et suffisamment flexibles pour s'intégrer au travail. La Direction nous a soutenus dès le début pour mettre en œuvre l'idée car celle-ci complète idéalement la stratégie de L&R pour promouvoir la formation continue.



« Avec le thème de l'intelligence artificielle, nous avons visé juste. »

Chaimaa Bouanani, experte en marketing numérique



#MicroApprentissage

#EnergieVendredi

#Apprentissage Intelligent

#ApprentissageMinutes

#ApprentissageAttentif



Quels sont les formats proposés ?

Chaimaa Bouanani : Nous privilégions surtout les vidéos et les infographies, mais nous proposons aussi des événements live comme le « Random Coffee ». Les personnes intéressées s'inscrivent et sont mises en contact de manière aléatoire avec une ou un collègue quelque part dans le monde. Les deux personnes prennent ensuite un café lors d'une vidéoconférence. Dans le « Story-time Club », nous avons abordé le thème de la résilience au travail à travers l'exemple du film À la recherche du bonheur. Ce film est très intéressant pour notre secteur, et pas seulement parce que le personnage principal vend des dispositifs médicaux.

Comment l'offre est-elle accueillie ?

Vera Gamerith : Le « Learning Friday » est très bien accueilli. Le nombre de clics sur les contenus augmente constamment, même s'il n'est que partiellement significatif. Pour nous, les commentaires des employés sur le portail et dans nos enquêtes sont bien plus importants. Là aussi, la tendance est à la hausse. Ces retours directs nous montrent que de plus en plus de personnes s'intéressent à notre offre et y participent. Après tout, elle est pensée par les collaborateurs pour les collaborateurs.



« Notre objectif est de partager le savoir en créant ensemble une culture de l'apprentissage. »

Vera Gamerith, responsable
E-Learning et Contenus numériques

Quel a été le thème le plus populaire jusqu'à présent ?

Chaimaa Bouanani : Nos statistiques montrent un pic lors de notre session sur l'intelligence artificielle. Là, nous avons vraiment visé juste. Tout ce qui tourne autour du thème des différences culturelles dans le travail est aussi très populaire. Logique, puisque nous y sommes tous confrontés au quotidien. Quand un thème s'avère peu apprécié, c'est généralement parce qu'il est trop complexe ou que la vidéo est trop longue. Nous en avons tiré les leçons et nous privilégions désormais les infos brèves.

Que conseillez-vous aux entreprises qui souhaitent prendre des initiatives similaires ?

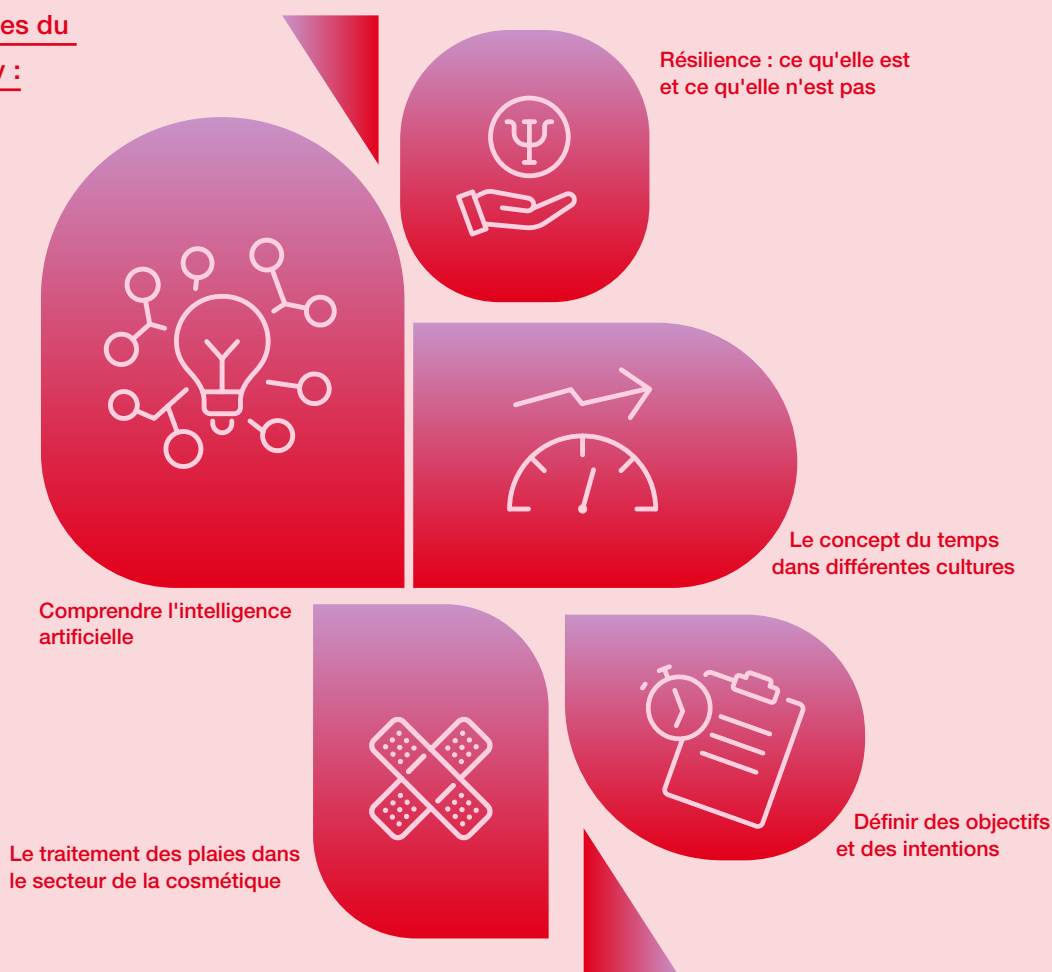
Chaimaa Bouanani : De commencer doucement et de diviser les grands thèmes. Par exemple, le thème « Gestion des conflits » est très complexe, surtout quand une entreprise opère à l'international. Il est bien plus facile d'apporter des astuces et des conseils concrets sur un sous-thème comme « Comment donner un feedback constructif ? ».

Par ailleurs, il est très pertinent de faire appel à l'expertise interne. Sur plusieurs milliers d'employés, nombreux sont ceux à vouloir partager leurs connaissances. Pour le thème de l'intelligence artificielle, nous avons naturellement sollicité la contribution de nos experts.

Vera Gamerith : Écoutez les utilisateurs. Nous réalisons régulièrement des enquêtes pour en tirer des leçons. Au début, nous faisons des posts hebdomadaires. Puis les avis des utilisateurs nous ont montré que des posts envoyés tous les quinze jours s'intègrent bien mieux au travail quotidien. La flexibilité est très importante. Ce n'est pas pour rien que nous avons choisi le caméléon comme mascotte. Il s'adapte à son environnement, tout comme nous.



Top 5 des thèmes du Learning-Friday :



Quels sont vos principaux défis actuellement ?

Vera Gamerith : Actuellement, les contenus sont principalement en anglais car c'est la langue de notre entreprise. À terme, nous aimerions proposer une offre dans différentes langues. Une autre difficulté réside dans le fait que les employés n'ont pas tous accès à la plateforme. Là aussi, nous essayons de trouver des solutions.

Chaimaa Bouanani : Et, bien sûr, nous aimerions être visibles d'un plus grand nombre de personnes à travers toute l'entreprise. Nous développons des contenus avec eux. Plus nous tenons compte de points de vue différents, plus notre offre s'améliore.

Quel avenir a le « Learning Friday » ?

Chaimaa Bouanani : Nous avons encore de nombreuses idées en réserve ! Davantage de formats live, par exemple, car le « Random Coffee » et la « Storytime Club » sont plébiscités. Nous réfléchissons aussi à des podcasts.

Vera Gamerith : En outre, nous voulons renforcer la mise en réseau, par exemple à travers une « communauté d'idées » qui permettrait aux collaborateurs de discuter d'un projet. Après les cafés internationaux du « Random Coffee », on entend souvent dire à quel point il est rafraîchissant de parler avec une personne qui a un point de vue totalement différent sur le monde. Nous aimerions utiliser cela de manière ciblée.

Personnel propre

L'être humain est au centre de nos préoccupations, tout comme le bien-être de nos clients et de nos patients, mais aussi de tous ceux travaillant dans le monde entier chez Lohmann & Rauscher. Notre succès repose sur des collaborateurs épanouis, engagés et en bonne santé. Entreprise internationale empreinte de valeurs familiales, nous créons un environnement de travail où l'être humain se sent à l'aise, garde un corps sain et peut développer tout son potentiel. Et, nous y œuvrons au quotidien.

Vivre la diversité : des opportunités pour tous

La structure de notre entreprise repose sur la confiance et le respect : aussi bien dans l'équipe, que dans les relations avec nos clients et partenaires commerciaux.

Des collaborateurs de 66 pays travaillent sur nos sites. Nous nous engageons fortement pour que tous soient traités de la même manière : quels que soient l'origine, la langue, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle ou tout autre signe. Nous attachons de l'importance à ce que les talents et les compétences de tous soient encouragés. Nous misons donc volontairement sur des équipes mélangeant les âges et sur la collaboration intergénérationnelle.



L'un avec l'autre – L'un pour l'autre : Chez L&R, compétence et diversité s'allient pour former une communauté forte.



En 2024, nous avons employé 5 373 personnes :

Pays	Collaborateurs
Allemagne	1 340
Chine	1 064
République tchèque	922
Autriche	684
Brésil	374
France	175
Grande-Bretagne	165
Éthiopie	128
Suisse	89
États-Unis	82
Pologne	56
Italie	46
Mexique	39
Hongrie	37
Belgique	27
Pays-Bas	25
Croatie	23
Australie	23
Émirats arabes unis	19
Slovaquie	16
Maroc	12
Canada	7
Algérie	7
Suède	6
Tunisie	5
Nouvelle-Zélande	2
Total	5 373



33 % des personnes exerçant des fonctions de cadre sont des femmes.

Mettre les femmes en avant : pour une direction renforcée

Nous misons sur l'égalité des chances et mettons activement les femmes en avant, notamment dans les postes de cadre.

Nous avons donc lancé des initiatives concrètes :

- › **Women in Leadership** : D'ici 2030, nous voulons que les femmes occupent 40 % des postes de cadres et de spécialistes. Et, nous sommes sur la bonne voie : la proportion de femmes à des postes de cadre est en effet passée de 25,4 % en 2020 à 33 % en 2024.
- › **Formation de renforcement destinée aux femmes** : une formation de deux jours aide les femmes à avoir davantage d'assurance et à être plus autonomes. Les commentaires des participantes sont très positifs : les échanges sur l'expérience et la possibilité de faire du réseautage sont particulièrement appréciés.
- › **Sensibilisation en faveur de la diversité** : les ateliers organisés dans l'ensemble de l'entreprise sensibilisent toutes les personnes qui travaillent chez nous aux thèmes de l'égalité des sexes et de la diversité. Ce thème est ancré lors des Leadership Days destinés aux cadres.

Un bien-être total

La santé et le bien-être de nos collaborateurs sont pour nous une question centrale. Nous souhaitons que nos équipes soient en bonne santé physique et mentale, pour qu'elles puissent mener une vie épanouie, tant sur le plan privé que professionnel. En Allemagne, nous avons installé une gestion systématique de la santé en entreprise, en mettant un accent particulier sur un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous voulons aussi élargir ces approches à nos autres sites.

Notre gestion de la santé en entreprise se décline concrètement en quatre domaines centraux :

- › **Soins médicaux** : nous veillons à ce que nos équipes soient bien soignées sur l'ensemble des sites. Avec des médecins du travail, des horaires de consultation réguliers ou des coopérations avec les pharmacies locales. Des offres spécifiques comme la gratuité des vaccins ou la physiothérapie pour les collaborateurs avec activités physiques complètent notre concept.
- › **Mouvement et activité** : chaque site encourage l'activité physique en fonction des besoins sur place : qu'il s'agisse de groupes de joggeurs, d'équipes d'entreprise ou de promenades organisées à la mi-journée. Nous proposons également du yoga, de la méditation et des aides pour s'inscrire à des salles de fitness ou du leasing pour vélo.
- › **Une alimentation saine** : Nos cantines et cuisines de bureau proposent des repas et des snacks sains. Des actions et réunions transmettent aussi des informations sur les modes de vie sains.
- › **Santé mentale** : Nous considérons que la santé psychique est tout aussi importante que le bien-être physique. Les formations sur la gestion du stress font partie de cette préoccupation, tout comme l'oreille attentive que nous prêtons aux inquiétudes de notre personnel.



La sécurité avant tout

Dans notre entreprise, la sécurité, la santé et la protection de l'environnement sur le lieu de travail sont écrites en lettres majuscules. Nos sites offrent les prestations suivantes :

- Formations complètes destinées à tous les nouveaux collaborateurs et rappels réguliers pour les collègues expérimentés sur la sécurité dans l'entreprise, la prévention des incendies et des accidents du travail.
- Formations spéciales pour les correspondants de matériovigilance, les secouristes, les sanitaires d'entreprise et les chargés de la protection incendie et matières dangereuses.
- Défibrillateurs sur tous les sites pour intervenir rapidement en cas d'urgence.

Nous contrôlons régulièrement que les lieux de travail se conforment aux normes et à toutes les prescriptions légales. Nous évaluons aussi la charge liée aux contraintes psychiques, le stress psycho-social pouvant être tout aussi dangereux que les défaillances techniques. Ces actions portent leurs fruits : depuis 2019, nous avons pu faire baisser le nombre d'accidents sur les sites de production de 39 % et avons déjà dépassé l'objectif 2030 (à savoir, 30 %). En 2024, nous avons commencé à déployer la norme internationale ISO 45001 et réussi à certifier le site de Xishui (Chine) comptant plus de 1 000 collaborateurs.

Évoluer et apprendre

Employeur responsable, nous investissons fortement dans la qualification de notre personnel. Depuis 2012, notre plateforme de formation L&R Academy déployée sur l'ensemble du groupe offre dans le monde entier un programme complet qui est parfaitement adapté aux besoins de nos collaborateurs du monde entier. Le « Learning Friday » complète l'offre avec des formats rapides et facilement accessibles qui peuvent être facilement établis au quotidien. Pour en savoir plus, [voir page 74](#). Notre succès repose sur des équipes qualifiées. Nous nous sommes donc engagés dans l'Objectif de développement durable des Nations Unies ODD 4 et avons pour objectif que chacun ait 20 heures de formation continue par an. Avec 18,7 heures dispensées en 2024, nous sommes confiants à l'idée d'atteindre cet objectif d'ici à 2030.

Notre offre est aussi diverse que notre personnel :

- Plus de 100 cours différents liés à des formations produits jusqu'aux sessions de formation
- Formats d'apprentissage flexibles : numérique, sur place ou mixte
- Des cours de langue spéciaux et une application d'apprentissage pour que nos équipes internationales surmontent les barrières linguistiques et puissent encore mieux évoluer ensemble
- Des programmes proches de la pratique à chaque niveau de carrière

39 %

d'accidents du travail en moins en 2024 par rapport à 2019.

Pour une intégration réussie

Nous sommes particulièrement fiers de notre concept d'apprentissage. Les nouveaux collègues sont accompagnés de mentors et reçoivent des formations sur mesure : un mélange de contenus numériques, de rencontres personnelles et de webinaires. Nous avons également développé pour nos équipes de vente des processus d'intégration spécifiques.

Nous construisons l'avenir ensemble

Chez L&R, tout le monde peut faire entendre sa voix. Nous accordons de l'importance aux opinions et besoins de nos collaborateurs. Nous sollicitons donc leurs connaissances et leurs idées sur des sujets importants : avec des enquêtes, des ateliers ou via les actions de la campagne « WE are L&R ». Il en est de même pour le développement des produits. Nous sommes aussi activement impliqués dans notre stratégie de développement durable. Une stratégie appréciée : L'enquête réalisée auprès des protagonistes a suscité de nombreuses suggestions de collaborateurs. Ces avis ont été ensuite intégrés à la gestion du développement durable.

Nous donnons régulièrement des informations sur le développement durable chez L&R. Un livret explique nos objectifs de développement durable 2030, tandis que « L&R Inside », notre magazine destiné aux collaborateurs, se penche aussi sur cette question. Nous indiquons également des possibilités d'action concrètes : économiser l'énergie et l'eau, utiliser les appareils numériques en économisant l'énergie, manger moins de viande ou acheter des produits régionaux et de saison.

Pour une intégration réussie

Les Welcome Days intègrent les nouveaux collaborateurs dans l'entreprise et leur permettent de découvrir leur environnement de travail et leur équipe. Ils découvrent aussi tout ce qu'il faut savoir sur le développement durable chez L&R. Dès le début, nous faisons donc participer tout le monde.

La Réunion internationale sur le développement durable (« International Sustainability Meeting ») a lieu deux fois par an. Tous les sites présentent leurs contributions au développement durable des mois passés, ainsi que l'avancée de leurs objectifs. Ces réunions favorisent le partage des connaissances entre les sites, sensibilisent au développement durable et instaurent des coopérations efficaces entre départements et sites.

Pour comprendre les droits de l'Homme

Nos équipes doivent savoir parfaitement ce que sont les droits de l'homme. Nous avons donc développé une formation en ligne en allemand et en anglais. Tous les collaborateurs peuvent les consulter en toute responsabilité. Chacun doit savoir que la discrimination, l'intolérance et les inégalités n'ont pas leur place chez L&R. Nous donnons en outre à nos équipes les moyens de défendre leurs droits en cas de non-respect du code d'éthique.

Et, ces mesures ne sont qu'un début. Nous travaillons à renforcer encore davantage le dialogue sur le développement durable avec nos collaborateurs.



Vivre et travailler en harmonie

Un collaborateur épanoui reste fidèle à son entreprise. Nous travaillons donc à mieux accorder vie professionnelle et vie personnelle et offrons :

- › **Des heures de travail flexibles** : Notre culture d'entreprise est empreinte de confiance, de transparence et de sérieux. Selon leur tâche et leur responsabilité, les collaborateurs peuvent adapter leur temps de travail à leur situation personnelle, le réduire à certaines périodes, travailler chez eux et répartir librement leur temps s'ils travaillent sur le terrain.
- › **Des offres adaptées à la famille** : de l'accompagnement pour congé parental au programme de réintégration, en passant par la garde des enfants pendant les vacances d'été.
- › **Une culture de management moderne** : à l'avenir, les cadres devront pouvoir travailler plus souvent à temps partiel. Notre entreprise offre à tous les collaborateurs (y compris aux mères et aux pères) les mêmes chances de faire carrière : nous pouvons donc dans le même temps diversifier l'équipe de direction. Nous ne pouvons pas toujours réaliser cet objectif mais, nous examinons activement ce point en nous posant les questions suivantes : Où fonctionne une direction à temps partiel ? Où deux personnes peuvent-elles partager un poste ? En cas de besoin, nous y répondrons par l'affirmative.

Nos avancées

Nous nous approchons à grands pas de nos objectifs de développement durable 2030 :

- › **Une assurance-maladie pour tous** : Tous nos collaborateurs dans le monde ont déjà accès à une assurance-maladie ou à un système de prévoyance équivalent.
- › **Informations sur la santé** : Tous les collaborateurs ont accès à des informations sur un mode de vie sain (p. ex. fitness, alimentation et prévention des dépendances). 25 sites sur 35 (71 %) proposent une offre complémentaire.
- › **Sécurité sur le lieu de travail** : depuis 2019, nous avons réduit de 39 % le nombre d'accidents sur nos sites de production, dépassant ainsi notre objectif 2030 qui est de 30 %.
- › **Une formation de haute-qualité** : En 2024, tous les collaborateurs ont suivi en moyenne 18,7 heures de formation continue et ont été formés aux questions liées aux droits de l'homme. En 2030, ce chiffre devra être de 20 heures par personne et par an.
- › **Égalité des sexes** : 33 % des personnes exerçant des fonctions de cadre sont des femmes. Notre objectif est d'arriver à 40 % en 2030.

100 %

de nos collaborateurs
ont accès à l'assurance-maladie.

Société

—→ Chez L&R, notre vision va au-delà de notre propre activité. Nous nous engageons activement en faveur de la société et travaillons avec des organisations partenaires qui comme nous, croient en un avenir durable.



Depuis 2015, notre programme de Corporate Social Sponsoring « L&R Charity – We connect » soutient des projets internationaux qui associent des personnes de différentes générations : avec passion et conviction !

La particularité : Nos collaborateurs proposent les projets. Nous soutenons leurs projets de cœur, en particulier ceux réunissant jeunes et moins jeunes. En tant que groupe d'entreprises, ces projets s'accordent avec les valeurs d'une organisation familiale soucieuse des traditions.

Nous créons des occasions de rencontre qui donnent des idées aux générations.

Nos projets de cœur 2024 :

Des mentors pour les enfants et les adolescents

Depuis 2012, younus met en relation des mentors avec des enfants, des adolescents et des parents qui ont besoin d'un référent.

Une collègue de Vienne s'engage elle-même comme mentor et a développé avec younus un concept qui rapproche encore plus les personnes âgées et les jeunes. Nous sommes heureux de soutenir ce projet à hauteur de 11 960 euros.



Une aide aux devoirs à Neuwied

Dans la maison intergénérationnelle de Neuwied, des bénévoles (souvent des retraités) aident les enfants de familles ayant fait peu d'études à faire leurs devoirs. Lorsque le projet « GEMEinsam SCHULWÄRTS » (Ensemble, en route vers l'école) fut menacé d'interruption pour 2025, une collègue demanda de l'aide et, avec succès : L&R a pu soutenir son projet, qui lui tient tant à cœur, par un don de 860 euros.

De nouveaux équipements sportifs pour un parcours fitness en forêt

Situé dans les forêts de Rengsdorf, Bonefeld et Hardert, le parcours santé « Kleiner Wäller » est une destination très appréciée. Les nouveaux équipements rendent le parcours encore plus attrayant et invitent toutes les générations à faire davantage de sport. Notre aide : 1 000 euros.

Dons de produits : Une aide ciblée

En tant qu'entreprise du secteur de la santé, nous considérons que nous avons une responsabilité. Depuis des années, nous soutenons via des dons de produits une vingtaine d'organisations partenaires en Allemagne, en Autriche, en Suisse et en France. Humedica e.V., Human Plus e.V., Caritas Wien, Hilfswerk Wien, Partenariat 57 et Diospi Suyana font partie entre autres de ces organisations. Les dons sont utilisés dans le monde entier, là où involontairement, des personnes se trouvent dans le besoin.

Nos partenaires savent exactement où l'aide est nécessaire et ont une grande expérience en matière de distribution. Nos dons atteignent donc de manière ciblée ceux qui en ont le plus urgemment besoin. En 2024, nous avons envoyé plus de 700 palettes de matériel médical et de secours. Ce matériel a permis d'améliorer les conditions de vie de personnes vivant dans 32 pays différents (dont l'Ukraine, la Syrie et l'Afghanistan), mais aussi celles des sans-abri en Europe.

700

palettes de matériel de secours données en 2024.

Responsabilité sociale des utilisateurs

Nous nous engageons à assumer une responsabilité sociale globale envers tous les utilisateurs de nos produits. Cette exigence se manifeste dans quatre domaines centraux :

Des produits fiables et de haute qualité

La sécurité des patients et des utilisateurs est notre priorité. Nous développons et produisons tous nos produits selon des normes de qualité strictes : pour une sécurité et une efficacité maximales. Nous analysons donc en permanence les risques et prenons les précautions nécessaires pour éviter tout danger potentiel envers les personnes et l'environnement.

Le développement durable dans la conception de produit

Nous accordons une grande importance au développement durable écologique. Nous appliquons ce principe de manière concrète en utilisant des emballages en matériaux recyclés et en développant des produits qui peuvent être fabriqués et éliminés de manière écologique. Un exemple : Pour les produits Ratioline, nous sommes passés d'un emballage carton en fibres vierges à un matériau recyclé, ce qui nous permet d'économiser du CO₂.

Une communication ouverte

Des rapports sur le développement durable réguliers donnent des informations transparentes sur nos mesures et nos progrès en matière de responsabilité sociale et environnementale. Cette transparence renforce la confiance et favorise un dialogue ouvert avec toutes les parties prenantes.

Partager le savoir – Renforcer les compétences

Notre L&R Academy propose des programmes de formation initiale et continue non seulement aux employés, mais aussi aux clients et aux entreprises partenaires. L'objectif est d'approfondir les connaissances sur les produits et leur utilisation correcte : pour plus de sécurité et de meilleurs résultats de traitement.

Chez L&R, la responsabilité sociale n'est pas une formule toute faite, mais une réalité vécue au quotidien.



**L'être humain et sa
santé sont au cœur
de notre action.**





Solo dans le

Les casques chirurgicales stériles font partie de l'équipement de base de chaque opération. Une deuxième personne est toutefois nécessaire pour que les casques puissent être enfilés correctement. Des interruptions dans le déroulement du travail et des temps d'attente peuvent donc en être la conséquence. Sentinex® Solo fournit maintenant une alternative : Ce modèle est justement la première casaque chirurgicale enfilaible en conditions stériles et sans assistance.

Responsabilité sociale

bloc opératoire

Le bon coup de main



Fixer la boucle au crochet mural et déplier la casaque.

Se glisser dans les manches dans un mouvement allant dans le sens inverse des aiguilles d'une montre.



« Quelqu'un peut-il fermer ma casaque ? » Cette question, Manuela Seidl l'a encore bien en tête à l'époque où elle faisait partie du personnel de bloc opératoire. Elle était assistante-préparatrice, la personne aux multiples talents qui a les yeux partout dans le bloc opératoire, qui veille au bon déroulement et qui aide ses collègues à s'habiller en conditions stériles. Elle a également de l'expérience en tant qu'instrumentiste. Ce dernier prépare la zone stérile, anticipe sur l'instrument qui sera utilisé ensuite pendant l'opération et le remet aux chirurgiens. Ici, l'hygiène est la priorité absolue : tous ceux qui se trouvent au bloc opératoire portent donc des gants et des casaques stériles.

M. Seidl ne connaît que trop bien la situation où, lors des préparatifs d'une opération, aucun assistant n'est en vue pour fermer la casaque chirurgicale. En tant qu'instrumentiste, elle était souvent la première personne dans la salle à devoir d'abord enfiler une casaque chirurgicale en conditions stériles pour débarrasser tampons, pinces et scalpels et, préparer la table.

Bien enroulé

M. Seidl s'inspira de cette expérience lorsqu'elle rejoignit il y a dix ans la Recherche et Développement de Lohmann & Rauscher. « Je voulais trouver une solution et avoir une casaque chirurgicale qu'on puisse enfiler seul en conditions stériles et qui m'évite de demander de l'aide », explique M. Seidl. C'est sur le papier, puis à partir du papier, que les premières idées ont vu le jour, des idées réalisées à grand renfort d'agrafes et de bande adhésive. L'équipe renonça aux premières solutions qui utilisaient des fermetures magnétiques ou des arcs qu'on jette derrière soi car elles n'étaient pas adaptées à la pratique.



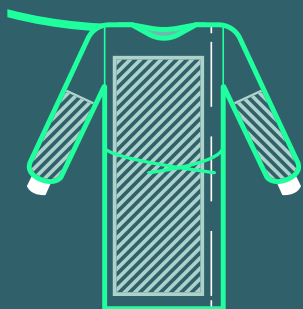
Détacher le ruban de fermeture du support, puis attacher la casaque.

Un collègue eut alors une idée lumineuse. Il s'enveloppa chez lui dans un drap de lit : le principe de base du Sentinex® Solo était né. Le chemin fut ensuite long jusqu'à ce que la casaque chirurgicale soit prête pour le marché, un chemin ponctué de nombreux prototypes. Le mécanisme de fermeture passa par de nombreuses étapes avant que la solution la plus viable ne fut trouvée : en l'occurrence, une languette de fixation. Et où placer le crochet de fixation ? Initialement, chaque casaque devait être fixée au mur dans son emballage. « Nous avons alors constaté qu'un système utilisant un crochet fixe et une sangle détachable fonctionnait parfaitement », se souvient M. Seidl. « C'était un pas de géant qui nous permettait d'aller vers un produit commercialisable. »



« Je voulais trouver une solution et avoir une casaque chirurgicale qu'on puisse enfiler seul en conditions stériles. »

Manuela Seidl, développeur de produits chez Lohmann & Rauscher



Sentinex® Solo en un coup d'œil

Sentinex® Solo, la casaque chirurgicale d'un nouveau genre, peut être enfilé en conditions stériles sans l'aide d'une autre personne. La conception brevetée de cette casaque repose sur un système de fixation murale : l'enfilage spécialement conçu peut donc être effectué avec rapidité et précision.^{1, 2}

Avantage pour le personnel du bloc opératoire : Ils peuvent travailler en autonomie et optimiser les procédures, même quand il faut aller vite, sans faire de compromis sur l'hygiène.

1. DFC-2024-160

2. DFC-2024-165



« Le Sentinex® Solo déploie tout son potentiel surtout quand il y a une seule personne au bloc opératoire. »

Katharina Menacher, spécialiste globale en bloc opératoire chez Lohmann & Rauscher

Le compagnon de confiance du bloc opératoire

« Le Sentinex® Solo est très polyvalent et facilite nettement le travail », explique Katharina Menacher. Spécialiste globale en bloc opératoire, elle explique aux intéressés comment fonctionne cette casaque chirurgicale d'un nouveau genre. « Elle est particulièrement utile en cas d'urgence aiguë, comme une césarienne d'urgence ou une rupture de la rate. Car chaque seconde compte. « Le Sentinex® Solo déploie tout son potentiel surtout quand il y a une seule personne au bloc opératoire. »

Cette dernière attire beaucoup la curiosité, mais aussi de scepticisme, lorsqu'elle présente sa nouvelle casaque. « Au départ, certains ne voient aucune raison de changer un processus qui fait ses preuves depuis des décennies », explique-t-elle. Cette perception change très vite lorsque cette casaque est enfilée pour la première fois. C'est à ce moment-là que ses avantages deviennent évidents.

Concentré sur l'essentiel

Carla Merzagora est toujours ouverte à la nouveauté. Instrumentiste dans les salles de bloc opératoire de l'hôpital « Citta della Salute » de Turin (Italie), elle a 28 ans d'expérience. Carla est immédiatement enthousiasmée et poste même sur Facebook une vidéo sur le sujet après qu'un spécialiste des produits de L&R lui présente le Sentinex® Solo. Elle s'extasie : « En l'essayant, j'ai trouvé le truc en seulement quelques tentatives. Pouvoir m'habiller toute seule en conditions stériles serait tellement mieux que de devoir attendre de l'aide. » Tous les experts sont d'accord : Le Sentinex® Solo permet au personnel de se concentrer plus facilement sur ses tâches essentielles. Il soulage, peut aider à minimiser le taux d'erreur et rend la préparation du bloc opératoire plus efficace. Les patients en bénéficient aussi car ils sont moins exposés au risque d'infection.

6

Gouvernance

Politique et culture d'entreprise
Code éthique

98
100





Politique et culture d'entreprise

—> Nous vivons une culture d'entreprise qui mise sur le développement durable, le progrès et la cohésion. « People.Health.Care. », notre principe directeur, énonce clairement que : les personnes et leur santé sont au centre de nos préoccupations.

Responsabilité envers l'homme et l'environnement

Nous travaillons dans un esprit d'équité et respectons les droits de l'homme : dans notre entreprise et tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons donc des règles claires qui s'orientent sur les normes internationales : les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Pour que ces règles soient respectées, nous avons mis en place un système de gestion des risques qui englobe les éléments suivants :

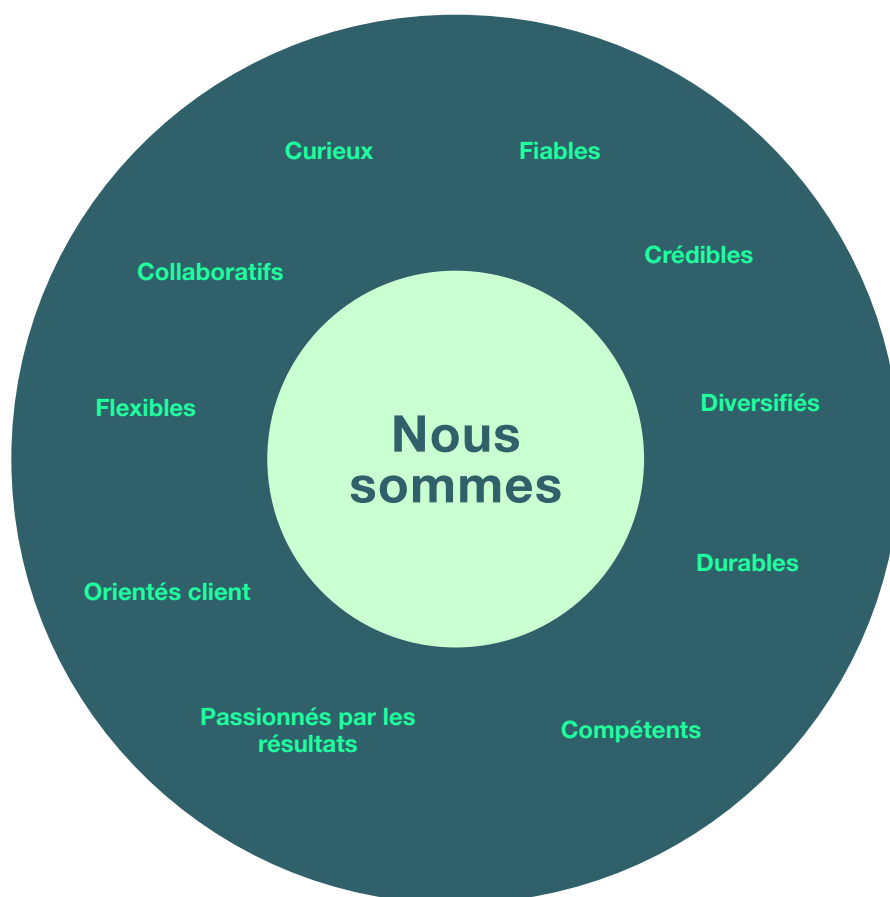
- > Analyse des risques pour identification rapide des difficultés potentielles
- > Mesures préventives pour prévention des violations
- > Processus de résolution en cas de problèmes
- > Procédure de traitement des plaintes pour garantir que chacun puisse s'exprimer
- > Stratégie contraignante en matière de droits humains qui guide nos actions

Nous nous engageons dans le même temps activement en faveur du développement durable :

- > **Économie** : Nous associons succès et responsabilité sociale.
- > **Écologique** : Nous utilisons les matières premières, l'énergie et l'eau avec parcimonie, ainsi que des matériaux respectueux de l'environnement.
- > **Social** : Nous encourageons nos collaborateurs en leur proposant des formations continues, des emplois sûrs et un environnement de travail sain.

Une innovation bénéfique

Les nouvelles idées nous font avancer. Nos équipes internationales rassemblent les connaissances et les expériences de différents pays et domaines d'expertise, ce qui nous permet ensuite d'avoir une véritable force d'innovation. Nous avons des processus clairs quant à la manière de transformer les idées en produits et rendons régulièrement compte à tous les lanceurs d'idée. Notre objectif est de développer des solutions apportant une réelle valeur ajoutée.



Une culture du collectif

Nos collaborateurs sont le cœur de L&R. Nous investissons dans leur développement professionnel et personnel, et créons un environnement où chacun peut développer son potentiel.

Chez L&R, l'humain est toujours au centre de l'activité : Clients, patients, mais surtout nos collaborateurs autour du monde. Épanouis, engagés et en bonne santé, nos collaborateurs constituent la clé de notre succès.

Nous sommes actifs au niveau international, mais vivons les valeurs d'une entreprise familiale. Nous créons donc un environnement de travail où l'être humain se sent à l'aise, peut évoluer et garder un corps sains sur le long terme. Et, nous y œuvrons au quotidien. Que ce soit avec des avantages flexibles, une rémunération équitable ou des emplois sûrs : nous voulons que nos collaborateurs soient heureux de travailler dans notre entreprise et qu'ils y restent longtemps.

Ensemble avec force

Nous relevons les défis ensemble. Le « nous » est au cœur de notre vision, de notre mission et de nos interactions quotidiennes.

Nous vivons également ce sentiment d'appartenance lors de nos activités communes : tennis, jogging, beach-volley. Ces activités nous permettent de mieux nous connaître et d'évoluer en tant qu'équipe.

Code éthique

—> Le code éthique du groupe d'entreprises L&R montre l'importance que nous accordons au lien entre succès économique et responsabilité sociale.

Ce code repose sur des normes et des conventions internationales, comme la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Il englobe trois domaines principaux.

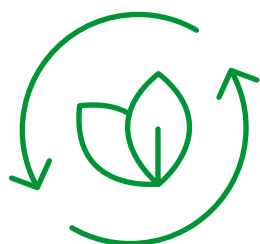
› **Intégrité professionnelle** : nous misons sur une concurrence loyale et rejetons les ententes illicites, les pots-de-vin et la corruption. Il en va de même pour le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, le harcèlement sexuel et la fraude. Il est permis de faire preuve de l'hospitalité appropriée, mais cette dernière doit être transparente. Les opérations commerciales sont correctement comptabilisées et les règles d'importation et d'exportation sont strictement respectées. Nous respectons la propriété intellectuelle et les secrets commerciaux, et protégeons les données conformément au Règlement général sur la protection des données de l'UE. La qualité est la première priorité de nos processus, produits et prestations de service.

› **Responsabilité sociale et conditions de travail équitables** : nous respectons les droits de l'homme et interdisons les traitements inhumains, le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage. Nous refusons la discrimination et attachons de l'importance à la diversité et à l'égalité de traitement. Une rémunération équitable, des horaires de travail justes et des conditions de travail sûres sont pour nous une évidence. Nous respectons la liberté des employés de s'organiser en syndicats.

› **Protection de l'environnement** : nous respectons les lois environnementales et promouvons une économie circulaire durable. Notre objectif est d'utiliser efficacement les matières premières, l'énergie et l'eau afin d'en minimiser l'impact sur l'environnement. Nous protégeons les droits fonciers et refusons les expulsions forcées illégales.

Nous révisons régulièrement le code éthique ; des formations permettent à ce que tous aient les toutes dernières informations. Notre système de signalement « Tell Us » permet aux employés d'effectuer des signalements de manière anonyme ou nominative. La confidentialité est garantie et les infractions sont systématiquement poursuivies. Le Corporate Compliance Officer supervise l'ensemble du système et rend compte régulièrement à la direction.

Ces lignes directrices nous permettent de mettre en avant une culture du comportement éthique ; nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils vivent activement ces principes.



**Notre objectif :
Plus d'économie circulaire**



Tolérance zéro pour la corruption

La corruption n'a pas sa place chez L&R, qu'elle soit active ou passive. Notre directive anti-corruption s'applique à tous les employés, ainsi qu'aux personnes agissant au nom de L&R. Elle garantit aussi l'équité et la transparence des pratiques commerciales.

- **Aucun avantage indu :** les cadeaux en espèces ne sont pas autorisés. Les cadeaux en nature et les invitations sont, eux, autorisés uniquement dans un cadre raisonnable et tant qu'ils n'ont pas d'influence sur les décisions commerciales. Tous les dons doivent être documentés.
- **Éviter les conflits d'intérêt :** Les liens personnels ou financiers avec les partenaires commerciaux doivent être divulgués afin d'éviter toute influence.

Les normes les plus strictes dans le domaine de la santé

Fabricant de dispositifs médicaux, nous respectons également toutes les exigences légales s'appliquant au marché mondial de la santé : Des audits réguliers attestent que le Règlement relatif aux dispositifs médicaux MDR, le Medical Device Single Audit Program MDSAP et les normes ISO 9001 et ISO 13485 sont respectés.

La responsabilité de nos partenaires

Nous considérons que le fait d'adopter un comportement éthique ne s'arrête pas aux frontières de l'entreprise. Nos partenaires commerciaux et fournisseurs doivent respecter les mêmes normes que nous. Le code de conduite pour les partenaires commerciaux fait partie intégrante de nos relations commerciales : seuls ceux partageant nos valeurs peuvent travailler avec nous.

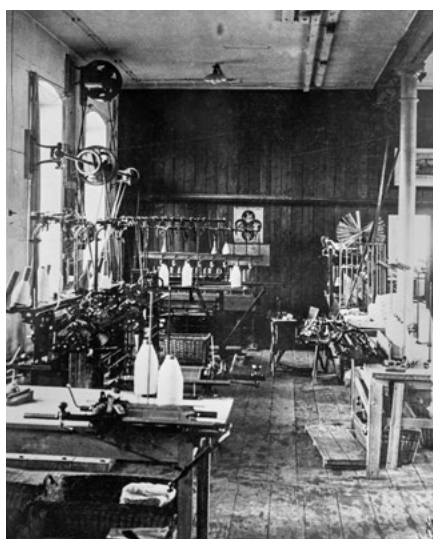
La qualité optimale

à chaque produit

Annexe

Histoire	103
Index GRI	106
Mentions légales	110

Histoire



Du travail manuel à la haute technologie : les racines de nos dispositifs médicaux remontent à la production de pansements au 19^e siècle.

Nous développons, produisons et distribuons dans le monde entier des dispositifs médicaux et des produits d'hygiène d'avenir. Nous fabriquons des pansements et des dispositifs médicaux depuis plus de 170 ans : nous concevons des produits, des concepts et des services de haute qualité. Fiables, ils remplissent parfaitement leur objectif thérapeutique.

En 1998, deux partenaires solides donnèrent naissance à un ensemble solide. La fusion de Lohmann Medical et Rauscher jeta les bases de notre succès commun.

La recette de notre succès au cours de notre longue histoire : Nous identifions avec précocité les changements et les tendances du marché de la santé et les intégrons de manière proactive à notre stratégie. Nous développons des solutions pratiques dans cinq centres de recherche en collaboration avec nos clients, nos partenaires et les institutions de recherche.

Histoire

Rauscher



1899

Emil Barwig et Paul Ladeck fondent à Vienne un commerce de pansements et d'articles en caoutchouc.

1914

La demande de pansements augmente fortement pendant la Première Guerre mondiale.

Années 1970

Rauscher rachète des concurrents, introduit l'informatique et augmente considérablement sa part de marché.

1902

De nouveaux propriétaires rebaptisent l'entreprise « Rauscher und Co. » et en font le leader du marché.

1951

Ouverture d'une production à Graz pour la ouate, la gaze et les bandes.

Années 1990

Rauscher s'étend en Europe de l'Est et en Chine.

1850

175 ans

d'expérience

1998

Lohmann Medical

1851

Friedrich J. C. Lüscher fonde à Francfort-sur-le-Main l'entreprise qui a précédé Lohmann.



1886

Des gazes de pansement et des bandes complètent la gamme.

1930

Lohmann révolutionne la technique du plâtre avec la première bande plâtrée prête à l'emploi.

1929

L'entreprise se rebaptise « Lohmann » et crée alors une marque de renom.

1942

POROPLAST arrive sur le marché, un emplâtre particulièrement perméable à l'air et doux pour la peau.

1957

Lohmann développe Metalline, un pansement spécial pour les brûlures.

1948

Début de la reconstruction des sites détruits pendant la guerre.



1998

Rauscher fusionne avec
Lohmann Medical pour devenir
« Lohmann & Rauscher ».

Lohmann & Rauscher



1998

27 ans

de succès ensemble

2025

2008

Arrivée sur le secteur de la technologie médicale et traitement des plaies par pression négative avec Suprasorb CNP.

2012

La L&R Academy est créée pour la formation continue des clients et des collaborateurs.

2016

Pour la première fois, L&R fait évaluer son développement durable par EcoVadis.

2002

L&R développe une stratégie d'entreprise commune pour une identité unique.

2011

Le nouveau produit Debrisoft révolutionne la gestion des plaies.

2013

Expansion en Asie avec la création de L&R Chine.

2024

L&R rachète On-line-Doctor AG et se lance pour la première fois sur le marché de la santé numérique.

Index GRI

GRI 2	Informations générales		
2-1	Profil d'organisation	L'entreprise À propos de ce rapport Nos produits	P. 12–17 P. 10–11 P. 20–23
2-2	Entités prises en compte dans l'établissement du rapport sur le développement durable de l'organisation	À propos de ce rapport	P. 10–11
2-3	Période de référence, fréquence des rapports et point de contact	À propos de ce rapport	P. 10–11
2-4	Rectification ou nouvelle présentation des informations	À propos de ce rapport	P. 10–11
2-5	Assurance externe	Notre approche a été évaluée par EcoVadis. Nous avons obtenu 64 points sur 100.	P. 36
2-6	Activités, chaîne de création de valeur et autres relations commerciales	L'entreprise Nos produits Code éthique	P. 12–17 P. 20–23 P. 100–101
2-7	Employés	Un engagement mondial Personnel propre	P. 15 P. 80–85
2-9	Structure de direction et composition	L'entreprise La direction	P. 17 P. 18–19
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de contrôle suprême	L'entreprise	P. 15
2-11	Président de la direction	Avant-propos du CEO	P. 6–7
2-12	Rôle de l'organe de contrôle suprême dans la supervision de la gestion des répercussions	Comité sur le développement durable ESG	P. 35
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des répercussions	La direction	P. 18–19
2-14	Rôle de l'organe de contrôle suprême dans l'établissement du rapport sur le développement durable	Avant-propos du directeur de division ESG	P. 8–9
2-16	Transmission de demandes critiques	Système de signalement « Tell Us »	P. 100
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de contrôle suprême	Avant-propos du CEO	P. 6–7
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Stratégie	P. 34–37
2-23	Déclaration d'engagement sur les principes et les actions	Objectifs de développement durable	P. 38–41
2-25	Processus visant à remédier des impacts négatifs	ISO 14001	P. 50–51
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	Compliance	P. 35
2-28	Adhésions à des associations	Partenariats	P. 40
2-29	Approche pour l'intégration des protagonistes	Dialogue avec les protagonistes	P. 28–31



GRI 3 Principaux thèmes			
3-1	Procédure de détermination des principaux thèmes	Dialogue avec les protagonistes Analyse de matérialité	P. 28–29 P. 30–31
3-2	Liste des principaux thèmes	Stratégie Objectifs de développement durable	P. 34–37 P. 38–41
3-3	Gestion des principaux thèmes	Stratégie Objectifs de développement durable Recyclage de l'argent Changement climatique Déchets Consommation d'eau Ressources (de la paille au lieu du bois) Consommation des ressources Produits et innovation Responsabilité sociale Un apprentissage sans frontières Personnel propre Société Utilisateurs Produits Solo dans le bloc opératoire Aperçu de la chaîne de livraison Politique et culture d'entreprise	P. 34–37 P. 38–41 P. 46–49 P. 50–53 P. 54–55 P. 56–57 P. 58–63 P. 64–69 P. 70–71 P. 72–95 P. 74–79 P. 80–85 P. 86–87 P. 88–89 P. 20–23 P. 90–95 P. 24–25 P. 98–101
GRI 205 Lutte contre la corruption			
205-1	Sites d'exploitation contrôlés pour risques de corruption	Gouvernance Code éthique	P. 96–101 P. 100–101
205-2	Communication et formations sur les directives et les procédures de lutte contre la corruption	Gouvernance Code éthique	P. 96–101 P. 100–101
GRI 301			
301-2	Matières recyclées utilisées	Écologie et climat Produits et innovation	P. 46–49 P. 70–71
GRI 302 Énergie			
302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Écologie et climat Consommation des ressources	P. 44–71 P. 64–67
302-4	Réduction de la consommation d'énergie	Écologie et climat Consommation des ressources	P. 44–71 P. 64–67
302-5	Diminution de la consommation d'énergie destinée aux produits et prestations de service	Écologie et climat De la paille au lieu du bois	P. 44–71 P. 58–63

GRI 303

303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Écologie et climat Consommation d'eau	P. 44–71 P. 56–57
303-3	Prélèvement d'eau	Écologie et climat Consommation d'eau	P. 44–71 P. 56–57
303-5	Consommation d'eau	Écologie et climat Consommation d'eau	P. 44–71 P. 57

GRI 305**Émissions**

305-1	Émissions directes de GES (Scope 1)	Écologie et climat Changement climatique	P. 44–71 P. 50–53
305-2	Émissions indirectes de GES (Scope 2)	Écologie et climat Changement climatique	P. 44–71 P. 50–53
305-5	Diminution des émissions de gaz à effet de serre	Écologie et climat Changement climatique Nos installations PV	P. 44–71 P. 50–53 P. 67

GRI 306**Effluents et déchets**

306-2	Déchets	Écologie et climat Déchets	P. 44–71 P. 54–55
-------	---------	-------------------------------	----------------------

GRI 307**Environmental Compliance**

307-1	Non-conformité aux législations et aux réglementations sur l'environnement	Écologie et climat ISO 14001	P. 44–71 P. 51
-------	--	---------------------------------	-------------------

GRI 308**Évaluation environnementale des fournisseurs**

308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Entreprise Aperçu de la chaîne de livraison Responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement de L&R	P. 12 P. 24–25 P. 42–43
-------	--	--	-------------------------------

GRI 401**Emploi**

401-3	Congé parental	Responsabilité sociale Personnel propre	P. 72–95 P. 85
-------	----------------	--	-------------------



GRI 403	Sécurité et santé sur le lieu de travail		
403-1	Système de gestion pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail	Gestion d'entreprise Stratégie	P. 32–37 P. 34–37
403-5	Formations des collaborateurs sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail	Responsabilité sociale Personnel propre	P. 72–95 P. 82–83
403-6	Promotion de la santé des collaborateurs	Responsabilité sociale Personnel propre	P. 72–95 P. 82–83
403-9	Accidents du travail	Responsabilité sociale Personnel propre	P. 72–95 P. 82–83
GRI 404	Formation initiale et continue		
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Responsabilité sociale Personnel propre	P. 72–95 P. 83
404-2	Programmes d'amélioration des compétences des employés et d'aide à la transition	Responsabilité sociale Un apprentissage sans frontières	P. 72–95 P. 74–79
GRI 405	Diversité et égalité des chances		
405-1	Diversité dans les organes de contrôle et parmi les employés	Responsabilité sociale	P. 72–95
GRI 414	Évaluation sociale des fournisseurs		
414-1	Nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères sociaux	Entreprise Aperçu de la chaîne de livraison	P. 12–25 P. 24–25
GRI 416	Santé et sécurité des consommateurs		
416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	Gouvernance Normes les plus strictes	P. 96–101 P. 101

Mentions légales

Rosidal, Debrisoft, Suprasorb, vliwasorb, Raucodrape, kitpack, sentinex, sentina, Velpeau – Dispositifs médicaux CE – Demandez conseil à votre pharmacien / médecin.

Rosidal 1C – Dispositif médical indiqué pour la compression, fixation de pansements, soutien et soulagement, et immobilisation de membres.

Debrisoft duo – Dispositif médical - compresse en fibres monofilament est utilisée pour absorber l'exsudat, les débris et les kératoses cutanées pendant le débridement des plaies superficielles. Évaluation de conformité réalisée par le TÜV (CE0123).

Velpeau® orthèse de cheville est un bandage pour la compression et la stabilisation de l'articulation du pied/l'articulation de la cheville. Velpeau® orthèse de genou est un bandage pour la compression et la stabilisation de l'articulation du genou. Velpeau® orthèse de poignet est un bandage pour la compression et la stabilisation du poignet. Velpeau® orthèse de coude est un bandage pour la compression et la stabilisation du coude.

Sentinex® Solo - Dispositif médical de indiqué pour minimiser la propagation d'agents infectieux vers et à partir des plaies opératoires des patients. Évaluation de conformité réalisée par le TÜV (CE0123).

Dispositifs médicaux fabriqués par Lohmann & Rauscher International GmbH & Co. KG.

Readywrap - ReadyWrap® - Dispositifs médicaux indiqués dans le traitement des lymphoedèmes et oedèmes. Fabriqués par Lohmann & Rauscher USA INC. Distribués par Lohmann & Rauscher International GmbH & Co. KG.

Lire attentivement les notices d'utilisation (notamment pour les contre-indications) / les étiquetages. Demandez conseil à votre pharmacien / médecin pour plus d'information. Ces dispositifs médicaux sont des produits de santé réglementés qui portent, au titre de cette réglementation, le marquage CE. Laboratoires Lohmann & Rauscher SAS - ZA de Choisy - 88200 Remiremont - Tél. : 03 29 62 36 06 SIREN 380 236 091 RCS Epinal B 380 236 091. AR-202601-001

Éditeur

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

Erik S. Meyers, Directeur de la communication d'entreprise
✉ erik.meyers@at.lrmed.com

Karl-Heinz Posch, Directeur de division ESG
✉ karl-heinz.posch@at.lrmed.com

Ce rapport contient des marques commerciales protégées de produits et prestations de service L&R.

Photographie et sources des images

Les droits d'utilisation appartiennent à Lohmann & Rauscher International GmbH & Co. KG.

www.lohmann-rauscher.com