

InVision

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

Grundlagen für
die Zukunft

Bei der Betrachtung der Zukunft gibt es drei verschiedenen Personentypen:



Personen, die es geschehen lassen.



Personen, die sich fragen, was geschehen ist.



Personen, die die Zukunft beeinflussen.

Als ich darum gebeten wurde, diesen Brief zu verfassen, habe ich zunächst etwas gezaudert, da ich vor kurzem meine Pensionierung angekündigt habe. Ich wurde mir jedoch im Klaren darüber, dass dies eine wunderbare Gelegenheit ist, auf meine 21 Jahre bei Leggett & Platt zurückzublicken und zu betonen, was dieses großartige Unternehmen immer wieder in seiner 135-jährigen Geschichte erreicht hat . . . und das ist, fortdauernd sich weiterzubilden, zu wachsen und sich für eine Zukunft vorzubereiten, die sogar noch erfolgreicher werden kann.

Wie einige von Ihnen wissen, blicke ich mit Freude zurück auf das, was vor Jahren passiert ist, insbesondere bei Jubiläums- und Pensionierungsfeierlichkeiten. Da jetzt meine Zeit hier zu Ende geht, möchte ich gerne einige bemerkenswerte Merkmale von L&P Anfang 1997 (als ich dem Unternehmen beitrug) damit vergleichen, wo wir heute stehen.

	1997	2018
Mitarbeiter	21.000	22.000
Umsätze	2,5 Mrd. US Dollar	geschätzte 4,3 Mrd. US Dollar
Geschäftseinheiten	29	14
Hauptanlagen	130	120
Länder	4	18
Wichtige strategische Prioritäten	Bettwaren, Möbel, Aluminium-Matrizengießen, Armaturen und Anzeigen	Bettwaren, Möbel, Automobilindustrie, Stahlproduktion
Senior Management	Bradshaw, Calhoon, Cornell, Crusa, Gaddy, Gladden, Glassman, Glauber, Griffin, Haffner, Hale, Hauser, Hudkins, Jeffries, Jett, LaFerla, Park, Potter, Ross, Wells, Womble, Wright	Blinzler, Burns, Davis, DeSonier, Dolloff, Douglas, Dunn, Glassman, Gorham, Greene, Ford, Henderson, Iorio, McCoy, McKinzie, Rhea, Trent

Als ich diese Informationen sammelte, wurde mir etwas besonders deutlich . . . die Dinge verändern sich, die Zeiten verändern sich und die Leute verändern sich! Mit Ausnahme von Karl, haben alle Mitglieder des Senior Managements in 1997 ihren Stab an die oben aufgeführten Personen weitergegeben und sicherlich auch an viele weitere Männer und Frauen, die nicht oben aufgeführt sind. Zusätzlich zu dem Wandel der Führungskräfte muss man sich vor Augen halten, wie viele Aktivitäten seit 1997 geschehen sind, um den Weg in unsere Zukunft zu ebnen:

Umwandlung des Geschäftsprozesses (Business Process Transformation), fortdauernde Verbesserung, Unternehmensentwicklungsabteilung, Cyber-Sicherheit, digitaler Handel, Dividenden in Rekordhöhe (47 Jahre und mehr!), Dynamics AX, Emerging Leader Academy, Unternehmensrisiko-Management, Wachstumsidentifikationsprozess, LEAN (schlanke Produktion), Handelsmarkenprojekte, rollenbasiertes Portfolio-Management, Absatz- und Vertriebsplanung (S&OP), strategische Planung, Arten des Wettbewerbs, Nachfolgeplanung und Aktienrendite (TSR).

Ich glaube fest daran, dass diese **Grundlagen für die Zukunft** niemals durchdacht geschaffen und ernsthaft etabliert worden sind und sie werden dazu beitragen, dass L&P noch mehr Erfolg hat.

Da in der Tat sich Dinge verändern, sich Zeiten verändern und sich Leute verändern, so gibt es aber drei wichtigste Bestandteile des Erfolges von unserem Unternehmen, die sich *niemals* ändern werden: Integrität, gegenseitiger Respekt und unser ernsthafter Glaube daran, dass wir alle Mitglieder eines speziellen Teams sind. Darum weiß ich, was die Zukunft anbelangt, dass Sie es nicht einfach geschehen lassen oder sich fragen, was geschehen ist. Sie werden alle sicherlich **die Zukunft beeinflussen!**

Ich möchte mit einem berühmten Spruch zum Ende kommen, der auf jeden von uns zutrifft:

„Ich bin sehr an der Zukunft interessiert, da ich dort den Rest meines Lebens verbringe.“

Beste Grüße,

Matt Flanigan
Executive Vice President & Chief Financial Officer



Wir streben den Gipfel an: Leggett investiert in neu entstehende Führungskräfte

Wir von Leggett & Platt haben unsere Mitarbeiter immer zur kontinuierlichen Weiterbildung ermutigt. Unser zentraler Wert der fortwährenden Verbesserung hängt gerade davon ab. „Da unser Unternehmen sich weiterentwickelt und wächst, erkennen wir mehr denn je den Wert, in unsere Mitarbeiter zu investieren“, sagt CEO Karl Glassman.

Die „Emerging Leader Academy“ (ELA) stellt eine Investition über drei Jahre hinweg in Mitarbeiter dar, die vom Senior Management als solche mit angehenden Führungsqualitäten und dem Wunsch sich weiterzuentwickeln, identifiziert werden. „Einfach gesagt, stellen starke und fähige Führungskräfte den Lebensnerv dieses Unternehmens dar“, sagt Alissa Owsley, Leiterin der Abteilung für Lernen und Entwicklung. „Wenn man sich über ihre Entwicklung bewusst ist, können wir unseren Wettbewerbsvorteil beibehalten, die TSR-Ziele von L&P unterstützen und verschiedenen Marktbedürfnissen entsprechen.“

„Es ist unglaublich wichtig, unsere zukünftigen Führungskräfte zu entwickeln, bestätigt Jason Gorham, VP der Personalabteilung (HR). „Vor ELA hatte Leggett keine formelles Programm für Führungskräfte, und wir wussten, dass das eine offensichtliche Lücke darstellte. Wir haben dann für den Bedarf, zukünftige Führungskräfte von Leggett zu entwickeln, Prioritäten gesetzt und wollten ein Programm mit langfristigen Zielen und globaler Reichweite einführen. Das ELA wurde als ein Weg geschaffen, unserem Bedarf an der Entwicklung von Führungskräften zu entsprechen.“

Sonia Smith, Präsidentin von Automotive Europe betreut mehrere Mitarbeiter, die an dem Programm teilnehmen. „Die ELA ist eine perfekte Grundlage für unsere Leute, um ihren unternehmerischen Geist zu entfesseln“, sagt sie. „Dies passt perfekt zu meiner Ansicht, dass wir nicht einfach auf dem Markt talentierte Mitarbeiter rekrutieren können; wir müssen unsere eigenen Leute weiterentwickeln und ihnen alles beibringen, was wir über die Mechanismen unseres Geschäfts kennen.“

Als Teil dieser Entwicklung nehmen Teilnehmer an Aktivitäten und Weiterbildungsprogrammen mit drei wichtigen Grundsätzen teil: Menschen führen, das Geschäft führen und Veränderungen herbeiführen. Die ELA-Aktivitäten werden von Februar bis November durchgeführt und umfassen Aufschluss zum Senior Management, einzigartige Networking-Aktivitäten mit anderen Führungskräften und eine monatlichen Studienplan. Da die Teilnehmer überall in der Welt leben und arbeiten, wird die fortlaufende Kollaboration in einem internen Social Collaboration Tool JAM online durchgeführt.

Wer ist eine neu entstehende Führungskraft?

Neu entstehende Führungskräfte sollten die folgenden Qualitäten aufweisen:

1. Ein vielversprechender Mitarbeiter, der sich in einer neuen oder mittleren Berufslaufbahn befindet.
2. Ein Mitarbeiter, der ein eifriges Denken und eine starke Arbeitsethik an den Tag legt.
3. Ein Mitarbeiter, der eine Förderung seiner Karriere anstrebt und persönliche Initiativen unternimmt, um seine Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln.
4. Ein Mitarbeiter, der starkes Förderungspotential aufweist und von einem Aufschluss zum Management, von gezielter Entwicklung und funktionsübergreifenden Networking profitieren könnte.
5. Ein Mitarbeiter, der von seinem Manager, seinen Kollegen und der direkten Berichtslinie respektiert wird.

Wie werden Mitarbeiter nominiert?

In jedem Herbst werden Mitglieder des Senior Managements aufgefordert, bis zu vier neu entstehende Führungskräfte von dem Geschäftsbereich oder der Abteilung zu nominieren. Sie können auch mit den Managern ihrer Berichtslinien kommunizieren und Feedback und Begründungen dahingehend, wen sie von ihrem Team nominieren würden, einholen. Sie unterstützen ihre endgültigen vier Nominierungen, indem sie diese Fragen beantworten:

1. Warum sollten wir geflissentlich in die Entwicklung dieser Personen als Führungskräfte investieren? Gibt es spezifische Beispiele dahingehend, wie sie das Potential für Förderung an den Tag legen?
2. Wie würde ihre Karrierelaufbahn davon profitieren, ein Teil von ELA zu sein?
3. Wie würden die Kollegen der Person ihre Fähigkeiten als Führungskraft beschreiben? Wird sie sehr respektiert?

Nachdem alle Nominierungen beurteilt wurden, werden Jason Gorham und Alissa Owsley zusammen mit Karl Glassman und Mitgliedern des Senior Managements eine sektionsübergreifende Auswahl von Mitarbeitern durchführen, die das Unternehmen am besten repräsentieren.



**Derzeit sind ELA-Teilnehmer
in 11 Ländern auf dem Globus
verteilt ansässig.**

United States • Canada • Mexico
France • Belgium • United Kingdom
Poland • Austria • Croatia
Switzerland • China



The Summit: Weiterbildung vor Ort und Networking

Der Höhepunkt des Programms von jedem Jahr heißt der „The Summit“ (Gipfeltreffen), eine dreitägige Konferenz in unserer Unternehmenszentrale, in der Hauptredner, ein Studienplan für führende Experten, Podiumsdiskussionen und Breakout-Sitzungen mit den wichtigsten Grundsätzen beteiligt sind.

„Der beste Teil von The Summit ist zuzusehen, wie Beziehungen in Lichtgeschwindigkeit geschaffen werden“, sagt Alissa. „Es ist beeindruckend, den Mitarbeitern von anderen Abteilungen des Unternehmens zuzuhören, die sich anderweitig nicht hätten treffen können und das Unternehmen Gespräch für Gespräch verändern.“

„The Summit gibt uns die Möglichkeit, sich mit außerordentlichen Mitarbeitern von der gesamten Organisation zu treffen und mit ihnen zu arbeiten“, sagt der Teilnehmer Ryan Fathers, VP der Finanzabteilung der Automotive Group. „Wir können uns über örtliche und regionale Linien hinausweiten, um damit eine breitere Perspektive der Geschäftswelt von L&P zu erhalten.“

Die Führungskräfte auf Vorstandsebene von Leggett nehmen auch am The Summit teil und damit gibt es reichlich an Möglichkeiten für Networking. „Nachdem ich unseren Senior Managern zugehört habe, bin ich besser über den größeren Zusammenhang der Strategie von L&P informiert und über die Rolle, die jeder von uns bei der Ausführung ausübt, sagt Teilnehmer Chris DiPentima, Präsident von Pegasus Manufacturing.“ Wichtige Führungskräfte nehmen an den Podiumsdiskussionen teil oder halten Eröffnungsreden so dass Teilnehmer ihre Perspektiven aus erster Hand erfahren können.



Die ELA-Klasse von 2019 und Klasse von 2020 beim Summit von diesem Jahr.

Neu entstehende Führungskräfte auf jeder Ebene

Nachdem zwei ganze Jahre des Programms nun beendet wurden, wird die ELA wieder im nächsten Februar mit einer neuen Klasse von Teilnehmern und unter einem neuen Grundsatz „Veränderungen herbeiführen“ gestartet.

„Unser Traum für die nächste Generation von Führungskräften von Leggett ist, besser mit Fähigkeiten ausgerüstet zu sein, um Veränderungen anzutreiben, unser Geschäft weiterzuentwickeln und unsere Mitarbeiter zu führen und weiterzubilden“, sagt Stephanie Elliott, Lern- und Entwicklungsprogramms-Leiter. „Unsere langfristige Vision zielt auf die weitere Integration des Programms in der Organisation und darauf, dass Führungskräfte auf jeder Ebene des Unternehmens besser identifiziert und weiterentwickelt werden.“

Unternehmensführung in Aktion: Projekte der Teilnehmer

Teilnehmer werden als Teil der Studienplans für jedes Jahr aufgefordert, ein Projekt für einen Monat durchzuführen. Die Projekte befolgen ein allgemeines Rahmenwerk und können jeweils jedes Jahr ein allein geführtes Projekt bis hin zu Gruppenprojekten innerhalb von kleineren ELA-Teams beinhalten.

„Der echte Wert von Teilnehmerprojekten liegt nicht bei den Ergebnissen, obwohl sie aber einen netten Bonus darstellen“, sagt Alissa. „Das Gegenteil ist der Fall, denn einige der smartesten Mitarbeiter von L&P werden aufgefordert, sich von ihrer täglichen Arbeit und der „Tyrannei des Dringlichen“ freizumachen und ihren Verstand gezielt auf etwas anderes zu fokussieren. Die Projekte fordern sie heraus, außerhalb ihrem Komfortbereich zu arbeiten, und dabei haben die echten Führungsfähigkeiten die besten Chancen zu überleben!“



Ein Beispiel eines robusten Projekts für Führungskräfte ist die „Sales Excellence Academy“ (SEA), was eigentlich eine kleinere Version von ELA für Verkaufsteams darstellt. Ben Cuthbert, der Leiter von Prelog Springs hat das Projekt umgesetzt und ist nun der Leiter von SEA.

„Kurz nach der Teilnahme im Einführungsjahr von ELA“, sagt Ben, „habe ich das Potential erkannt, ein ähnliches Lernmodell für unsere Verkaufsteams anzuwenden, insbesondere für entfernt eingesetzte oder internationale Gruppen. Der Beginn einer Lernplattform spezifisch für verkaufsbezogene Fähigkeiten schien wie ein logischer nächster Schritt zur Verbesserung von unserem profitablen Wachstum in unserem Geschäftsbereich.“

Obwohl SEA ursprünglich zur Entwicklung unseres internationalen Verkaufsteams eingeführt wurde, ist das Ziel für SEA nun, alle Verkaufsteams der Abteilungen als fortwährendes Lern- und Weiterentwicklungsprogramm anzusprechen, einschließlich den Kundendienst, die Handelsvertreter und Vertriebsleiter.

Das Steuer ergreifen bei L&P Automotive

Aufbau einer gestärkten, globalen, von Erfolg angespornten Organisation

Damit ein Fahrzeug die maximale Leistung erbringen kann, müssen bestimmte Teile davon im Einklang funktionieren, wobei die Reifen ausgerichtet sind und sofort auf ein Tippen auf das Gaspedal reagieren können. Wenn Teile nicht gut miteinander funktionieren, kann eine langsame Reaktionsschnelligkeit sogar den besten Fahrer in den Graben oder in die Werkstatt bringen. Geschäfte werden ähnlich beeinflusst, wenn die Mitarbeiterpositionen nicht mit einer Strategie ausgerichtet werden.

Seit 2016 hat L&Ps Automotive (LPA) seine Prozesse und Technologien mit der Transformation des Geschäftsprozesses (Business Process Transformation (BPT)) optimiert, um eine aggressive, langfristige Wachstumsstrategie zu unterstützen. Ein Element davon ist die Sicherstellung der Ausrichtung der organisatorischen Grundlagen der Gruppe – die Mitarbeiter.

Den Kurs festlegen

Der erste Schritt zum Erreichen des Zielorts ist die Planung des besten Weges dahin. LPA hat genau untersucht, wie Mitarbeiter jeden Tag arbeiten. Mit Fokus auf strategische Ausrichtung und Effizienz plant LPA die Richtung für den Betrieb, für die Rollendefinition und Verantwortlichkeiten und ebnet den Weg für eine optimierte globale Organisation.

„Wir führen eine neue Mitarbeiterstrategie ein“, erklärt Sonia Smith, Präsidentin von Automotive Europe. „L&P hat bereits eine großartige Mitarbeiterkultur, aber die Automotive Group will dies noch weiterentwickeln und baut auf der wettbewerbsorientierten Denkweise auf, indem wir ändern, wie unsere Ziele festgelegt und Erwartungen übermittelt werden, um zu erreichen, dass wir alle die besten Ergebnisse erzielen wollen.“

„Die Ziele jedes Mitarbeiters müssen auf unsere Gesamtstrategie ausgerichtet sein, um dies erfolgreich auf die Leistung auch auf unterster Ebene durchzusetzen“, sagt LPA Präsident Steve Henderson. „Ähnlich wie bei einem Fahrzeug, erhöhen wir die Geschwindigkeit, behalten die Kontrolle und kommen am Ziel an, wenn unsere Systeme effizient und in Übereinstimmung funktionieren.“

Die Bemühungen von LPA stellen keine Einbahnstrasse dar – Führung bedeutet, sich mit Gruppen des ganzen Teams zu treffen, um festzustellen, was gut funktioniert, Richtlinien und Routinen zu überprüfen, und Training und Weiterbildung auf allen Ebenen zu ermöglichen. Steve fügt hinzu, „Letztendlich werden unsere Mitarbeiter ihre Pflichten besser verstehen und innerhalb ihrer Bereiche von Aufsicht und Erfahrung mehr ermutigt. Wir werden gerne wichtige Ressourcen bereitstellen, um unsere Mitarbeiter weiterzubilden, weil wir auf ihre Fähigkeiten vertrauen.“

In eine neue Gangart schalten

Als weiterer Teil ihrer strategischen Ausrichtung heißt die Automotive Group auch die Denkweise „Haus der Marke“ willkommen. Seit ihrer Etablierung durch verschiedene Akquisitionen über einige Jahre hinweg, hat LPA lange den Betrieb als ein Haus mit individuellen Marken geführt, wobei jeder Standort seine eigenen Betriebsprozeduren, Systeme und sogar eigenen Namen beibehalten konnte.

Kousay Said, Leiter von North American Sales and Global Marketing, meint dazu „Unser neues Motto heißt: „One Team, One Voice, One L&P Automotive“. Sowohl intern als auch extern weicht LPA von der regionalen Denkweise ab, um eine echte globale Organisation mit konsistentem und klarem Management, sowie Botschaften und Kriterien zu werden.“

Eine vereinte LPA bringt viele strategische Vorteile, wie erhöhte Kundenerkennung und verbesserte Kaufgelegenheit, regionalübergreifende Kollaboration, um ähnliche und verbundene Prozesse zu verbessern, sowie die organisationsübergreifende Sichtweite, damit die besten Informationen verfügbar sind, die zu den besten Entscheidungen führen.

Mitglieder der Automotive Group haben in Zusammenarbeit ihre neue globale Markengrundlage entwickelt –

Leggett & Platt
AUTOMOTIVE

Compelling. Comfort. Convenience.

Markenredewendung: Preisgekrönte Innovation sollte mühelos erscheinen.

Kernattribute:

UNEINGESCHRÄNKTE AMBITION: Wir zeigen Entschlossenheit, neuen Herausforderungen entgegenzutreten und wir erschaffen unsere Zukunft aus unzählbaren Möglichkeiten. Wir inspirieren uns gegenseitig, um unsere persönlichen Wege zu definieren, um unser ganzen Potential zu erreichen und einen Einfluss auf nachhaltige Mobilität zu schaffen.

TIEFGEHENDE EMPATHIE: Wir sind miteinander verbunden, engagiert und integrativ – und wollen eine lebhaft und begrüßende Atmosphäre in jedem Werk und jedem Standort schaffen.

Globale Perspektive: Wir beziehen unsere Identität und unsere Stärke aus einer reichen Vielfalt von Mitarbeitern und Ideen von überall in der Welt.

WACKERE TEILNAHME: Wir nutzen alle Gelegenheiten. Unsere offene Haltung und Ambition schaffen eine Kultur der Teilnahme und ermutigen zur Mitarbeit mit Kollegen für die Zukunft der Mobilität.



Alles zusammenführen

– Herstellung von Fertigprodukten bei „Work Furniture“

Leggett & Platt hat in seiner Geschichte stets wichtige Komponenten für andere Hersteller und Montagebetriebe gefertigt – vor mehr als einem Jahrhundert wurde damit begonnen, Federkerne zu liefern und in der letzten Zeit wurden hydraulische Zylinder für Hersteller von Schwermaschinen gefertigt. Vor noch nicht langer Zeit hat sich auch unser Geschäftsbereich „Work Furniture“ auf das gleiche Modell konzentriert, und zwar so sehr, dass die Geschäftseinheit bis 2014 als „Office Furniture Components“ bezeichnet wurde.

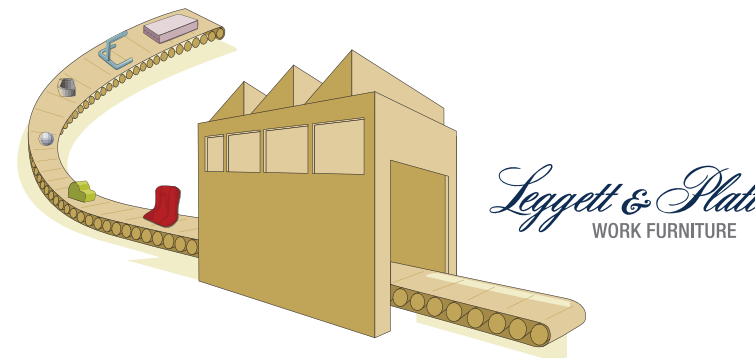
Unsere Fähigkeiten erweitern

Ungefähr vor fünf Jahren hat die Work Furniture Gruppe eine strategische Veränderung eingeführt und sich auf Handelsmarkenherstellung spezialisiert, bei der sie nicht nur wichtige Komponenten, sondern auch komplette Fertigprodukte liefert. Der Geschäftsbereich hatte bereits Erfahrung in dem Gebiet, da Davidson Plyforms (ein Unternehmen, das Leggett in 2001 akquirierte) Fertigprodukte für einen wichtigen Kunden herstellte: Herman Miller.

Kyle Williams, Präsident von Work Furniture erklärt, „Wir finden, dass viele Unternehmen in dieser Branche sich auf den Aufbau ihrer Marke, ihres Designs und auf den Einzelhandel konzentrieren – sowohl die Großen der Branche wie Herman Miller als auch ein High-End-Boutique-Unternehmen. Das Outsourcing an Leggett als einen privaten Handelsmarkenhersteller entlastet das Lieferkettenmanagement und damit können Produkte schneller auf den Markt gebracht werden.“

„Leggett hat Vorteile, weil es eher einen Kooperationspartner für einen Kunden darstellt und nicht nur einfach physische Komponenten bereitstellt, wobei die kostengünstigste Option normalerweise gewählt wird.“ Kyle kommentiert weiter, „Durch Anbieten eines kompletten Produkts sind wir in der Entwicklung, im Auffinden der Komponenten, im Produktionsmanagement und der Erfüllung des Auftrages beteiligt, die eher die profitableren Aspekte des Geschäfts darstellen.“

- CUT, SEW, AND UPHOLSTERY
- TUBE BENDING
- STEEL STAMPING
- PLASTIC INJECTION MOLDING
- ALUMINUM DIE CASTING
- PLYWOOD COMPRESSION MOLDING



Die Geschäftsbereiche, die Work Furniture bilden, bieten eine breite Palette von Herstellungskapazitäten als Lieferanten von Komponenten. Zusammen mit diesen und mit der zusätzlichen Produktentwicklung, dem Lieferkettenmanagement und der Montage der Fertigprodukte kann Work Furniture seinen Kunden umfassende Handelsmarkenlösungen bieten.

Unseren Einflussbereich erweitern

Zusätzlich zum Angebot eines breiten Sortiments erweitert Leggett seine geografische Standorte, um sich von anderen Handelsmarkenherstellern hervorzuheben. Kyle erklärt das so: „In diesem Geschäft bieten unsere Kunden ein hohes Niveau an Anpassungsservice, erfordern daher eine schnelle Umschlagzeit auf dem Markt und wünschen sich ein minimales Inventar. Das führt dazu, dass ihre Lieferanten nahe an ihren Endverbrauchermärkten sein müssen, um die Bestellungen schnell erledigen zu können.“

Zwei wichtige Kunden haben kürzlich eine High-End-Marke in Europa akquiriert und beide haben Leggett als ihren Handelsmarkenhersteller engagiert, da sie diese europäischen Angebote in den USA einführen werden. „Ursprünglich wollten wir diese Güter in der Niederlassung Genesis in Michigan herstellen“, erklärt Kyle, „wir produzierten dort aber bereit am Kapazitätslimit und fanden uns auch einem furchtbaren Mangel an Arbeitskräften in dieser Gegend ausgesetzt. Wir erkannten die Möglichkeit, einen neuen Work Furniture Betrieb in Monterrey, Mexiko zu etablieren, der sich den Raum mit Niederlassung 5510 von der Bedding Group teilt.“

Luis Ramos trat bei Leggett im Mai als der erste Niederlassungsleiter für die Anlage in Monterrey bei. „Wir bilden unser Team und diesen Betrieb von der Pike auf“, sagt Luis. „Dies stellt definitiv eine Herausforderung dar, aber auch eine spannende Gelegenheit, diese Dinge von Anfang an richtig anzugehen und Best Practices in Sachen Sicherheit, Qualität und Effizienz einzuführen.“

Luis und sein Team haben mit erfahrenen Handwerkern von unseren Betrieb „Trio Line“ in Polen ein Training durchgeführt. „Dieser Arbeitsbereich ist anspruchsvoll und erfordert beste Fähigkeiten, insbesondere die Aufpolsterung für unsere High-End-Produkte. Nur sehr wenige Menschen besitzen auf diesem Gebiet dieses Niveau an Erfahrungen, und daher suchen wir Partner mit großartiger Arbeitsethik und Bereitschaft, zu lernen und sich weiterzubilden.“



Luis hat ein Team mit 25 Mitarbeitern zusammengestellt, als der Betrieb im Oktober startete, welcher sich laut seiner Hoffnung bis zum Jahresende verdoppeln wird. Bei den derzeitigen Wachstumsprognosen dieses Geschäftsbereichs, glaubt er, den Betrieb auf 300 Mitarbeiter in drei Jahren aufstocken zu können.



Leggetts Fokus auf Cyber-Sicherheit

Schritt halten in einer stetig vernetzten Welt

Heutzutage kann tatsächlich jedes intelligente Gerät sich mit dem Internet verbinden und Daten austauschen. Obwohl diese technologische Entwicklung ihre Vorteile hat, hat sie jedoch auch damit verbundene Risiken – insbesondere für eine Organisation wie Leggett & Platt. Mit einer derartigen Abhängigkeit von Daten und Technologien, bringt dies für uns eine größere Verantwortung, vorsichtig in Bezug auf Cyber-Angriffe zu sein.

Desaster abgewendet

Im Februar wurde das „CyberThreatTeam“ von Leggett gewarnt, dass Angriffe von Ransomware auf das Netzwerk von Leggett durchgeführt wurden. Obwohl sie sehr schnell diese Infizierung reparieren konnte, breitete sich die Ransomware auf dem globalen Netzwerk und auf verschiedene Maschinen aus. Die Möglichkeit, dass diese Angriffe Ausrüstungen beschädigt und die Produktion unterbricht, wurde zunehmend real. Überraschenderweise konnte das CyberThreatTeam die ursprüngliche Infizierung auf einen Verkaufsautomaten in einem Betrieb zurückverfolgen.

Viele würden nicht notwendigerweise an einen Verkaufsautomaten als Ursprung von Cyber-Angriffen denken, aber in diesem Fall, verbreitete sich die Infizierung über File-Sharing-Technologie aus, nachdem er an das interne Netzwerk von Leggett angeschlossen wurde. Eine digitale forensische Untersuchung ergab, dass der Verkaufsautomat mit einer Variante von WannaCry infiziert wurde – eine weltweite Cyber-Angriffe, die Betriebssysteme angreift, in dem sie Daten verschlüsselt und dann Lösegelder in der Kryptowährung Bitcoin verlangt.

Aufgrund der schnellen Reaktion des CyberThreatTeams konnte die Bedrohung beigelegt werden, bevor sie maßgebliche Unterbrechungen oder finanzielle Schäden anrichten konnte. Andere Unternehmen hingegen hatte weniger Glück, da sie die Betriebe überall auf der Welt unterbrach und finanziellen Schäden von mehr als 4 Milliarden US Dollar verursachte. Derartige Konsequenzen ermahnen uns, warum eine robuste Cyber-Sicherheit lebensnotwendig ist – auch bei derartig harmlos erscheinenden Quellen.

Unser Cyber-Sicherheitsteam

Das Schritt halten mit der Technologie ist keine einfache Aufgabe. Nicht nur weil das Cyber-Ökosystem sich mit den an Internet verbundenen Geräten erweitert, sondern auch weil die Cyber-Angriffe immer komplexer werden. Dies bestätigt Scott Douglas, Senior Vice President – General Counsel, Secretary sowie Chair vom „Cyber Oversight Committee“, „Das ist eine Zielscheibe, die sich ständig bewegt, jedoch hat L&P die größten Anstrengungen unternommen und angemessen in Ressourcen investiert, um die Cyber-Risiken zu mildern und sich gegen die Bedrohungen zu verteidigen.“ Eines unserer jüngsten Verbesserungen umfasst einen Reaktionsplan für Cyber-Vorfälle und Investitionen in zusätzliche Schichten für Überwachung und Verteidigung.

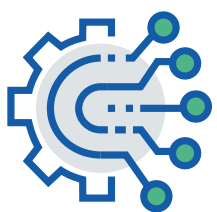
Leggett hat neulich auch eine spezielle Gruppe von Mitarbeitern mit Bemühungen zur Cyber-Sicherheit beauftragt. Das Cyber-Sicherheitsteam agiert hinter den Kulissen, um unsere Systeme, Netzwerke und Daten zu schützen und gleichzeitig Kenntnisse über aktuelle Trends und Risiken zu gewinnen. Jedes Teammitglied spielt eine wichtige Rolle in dem Reaktionsplan für Cyber-Vorfälle – ein Rahmenwerk darüber, wie man versuchte und erfolgreiche Intrusionen behandelt und auch wie man die Schäden mildern kann.

Eine gemeinsame Verantwortung

Obwohl das Cyber-Sicherheitsteam die höchsten Bemühungen auf sich nimmt, uns zu schützen, vertrauen die Cyber-Angriffe meistens auf den menschlichen Fehler, um ihre digitale Mission zu erreichen. Das Cyber-Sicherheitsteam führt ein globales Training über verschiedene Themen zu Cyber-Sicherheit ein, um unsere Mitarbeiter über potentielle Cyber-Risiken zu informieren und zu schulen.

„Wir benötigen ein erhöhtes Bewusstsein aller Mitarbeiter, um potentielle Bedrohungen zu erkennen und dahingehend zu reagieren“, bemerkt Jeff Bean, Senior Technical Specialist. „Cyber-Sicherheit ist eine Verantwortung für jeden Mitarbeiter“, erklärt Heather Couk, Senior IT Manager. „Wir installieren so viele Schichten von Technologie, wie nur möglich, um Leggett & Platt zu schützen, aber wir benötigen auch Mitarbeiter, die als eine Schicht der Verteidigung agieren und die Risiken erkennen und das ordnungsgemäße Protokoll kennen. Wir haben ein starkes Vertrauen auf unsere Mitarbeiter, dass diese ein gutes Ermessen an den Tag legen, um eine sichere Cyber-Umwelt aufrechtzuerhalten.“

Cyber-Sicherheitsteam



„Cyber Threat Team“

Besteht aus Fachexperten, die potentielle Cyberangriffe überwachen und bekämpfen und Ereignisse an das „Cyber Response Team“ übergeben, das zusätzliche Aufmerksamkeit garantiert.



„Cyber Response Team“

Besteht aus Vertretern der IT-Abteilung und von anderen Geschäftsbereichen, die sich verbreitende Ereignisse bearbeiten und bei Situationen mit hohem Risiko die Cyber-Vorfälle des Unternehmens auslösen.



„Cyber Oversight Committee“

Besteht aus Vertretern der IT-Abteilung und von anderen Geschäftsbereichen, die Cyber-Risiken überwachen, dem „Response Team“ und dem „Threat Team“ Anleitungen geben und der Prüfungsausschuss auf dem Laufenden halten.