

InVision

Spojrzenie **wgłąb**.
Spojrzenie **naprzód**.

Zaangażowanie w kulturę zrównoważonego rozwoju



ESG



Środowisko, sprawy społeczne i zarządzanie.

Kreowanie pozytywnych zmian.

Spółka Leggett & Platt odnosi „trwałe” sukcesy od prawie 140 lat. Ale jak to bywa z wieloma rzeczami, to, co doprowadziło nas do tego punktu, niekoniecznie pozwoli nam dotrzeć tam, gdzie chcemy znaleźć się w przyszłości.

Nasze wartości stanowią nieodłączną część naszego zaangażowania na rzecz właściwego postępowania. W zmieniającym się środowisku musimy opierać się na tej podstawowej wartości - rozbudowując nasze myślenie, dodając niezbędne zasoby i zwiększając przejrzystość naszych działań.

Jest to wieloletnia odpowiedzialność, która teraz zyskała bardziej formalną nazwę: dotycząca środowiska, spraw społecznych i zarządzania (ang. Environmental, Social, and Governance, ESG). W skrócie, standardy ESG gwarantują, że prowadzimy naszą spółkę w sposób odpowiedzialny i z poszanowaniem naszych pracowników, klientów, udziałowców i społeczności. Jako spółka kładziemy duży nacisk na koordynację, zarządzanie i raportowanie standardów ESG oraz na naszą odpowiedzialność w tym zakresie.

Zrównoważony rozwój leży u podstaw ESG. Zrównoważony rozwój to szerokie pojęcie, o którym często słyszymy. Dla mnie osobiście oznacza on dostosowanie się do rozwoju zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej. Jako spółka chcemy odnosić sukcesy finansowe, ale chcemy też, aby nasi pracownicy, klienci i społeczności lokalne prosperowały. Każde nasze działanie i każda nasza decyzja wpływają na tych interesariuszy. Jest to duża odpowiedzialność, którą traktujemy bardzo poważnie.

Jestem bardzo dumny z tego, że mogę być częścią tej spółki. Nasze standardy są zawsze wysokie. Teraz ekscytujące jest myślenie o tym, w jaki sposób możemy wykorzystać te wysokie standardy i sprawić, by było jeszcze lepiej. Kierujemy się misją pomagania innym w prosperowaniu i rozwijaniu zrównoważonych praktyk. Od przyciągania i zatrzymywania najbardziej utalentowanych pracowników po osiąganie najlepszych wyników dla naszych udziałowców - mamy możliwość wprowadzania ogromnych, pozytywnych zmian.

Dziękujemy Wam za wszystko, co robicie i za to, że przyczyniacie się do nadania tej sprawie tempa. Wasze zaangażowanie i wysiłki są tym, co podtrzyma nasz sukces w przyszłości - i postaramy się o kolejne 140 lat.

Tyson Hagale
Starszy wiceprezes, prezes – Wyroby do Łóżek



Zobowiązanie do przestrzegania standardów dotyczących środowiska, spraw społecznych i zarządzania

W firmie Leggett & Platt staramy się budować kulturę zrównoważonego rozwoju dla przyszłych pokoleń. Aby to osiągnąć, zobowiązujemy się do poprawy kwestii dotyczących środowiska, spraw społecznych i zarządzania, które są najważniejsze dla naszej spółki. Te trzy standardy, określane zwykle jako ESG, gwarantują, że jako spółka, L&P prowadzi działalność w sposób odpowiedzialny i z poszanowaniem naszych pracowników, klientów, udziałowców i społeczności.

Zrozumienie ESG

ESG odzwierciedla i wzmacnia naszą kulturę. Realizujemy nasze zobowiązanie do przestrzegania zasad ESG pracując nad rozwojem zrównoważonych rozwiązań dla naszych klientów, wdrażając najwyższe normy etycznego postępowania w naszych obiektach oraz tworząc kulturę integracji i rozwoju pracowników na wszystkich szczeblach spółki.



Standard dotyczący **środowiska** dotyczy sposobu, w jaki działamy jako strażnicy przyrody i naszej planety. „L&P ma już ugruntowane osiągnięcia w zakresie zarządzania środowiskiem i bezpieczeństwa” - mówi Bryan Larson, wiceprezes ds. zarządzania ryzykiem. Dbamy o bezpieczeństwo i dobro wszystkich pracowników i dążymy do ciągłego doskonalenia naszych systemów zarządzania, praktyk operacyjnych oraz bieżących inicjatyw w zakresie ochrony środowiska i bezpieczeństwa”.

Standard dotyczący **spraw społecznych** to sposób, w jaki wspieramy naszych pracowników, klientów, dostawców i społeczności. Według Christiny Ptasinski, dyrektora ds. zasobów ludzkich, „Niezmiennie dbamy o naszych pracowników, a ważnym elementem pomyślnej przyszłości jest ciągłe dążenie do stworzenia kultury rozwoju i zaangażowania poprzez zapewnienie wszystkim pracownikom narzędzi i zasobów niezbędnych do osiągnięcia sukcesu”.

Standard dotyczący **zarządzania** to sposób, w jaki ponosimy odpowiedzialność za przywództwo, kontrole wewnętrzne i prawa udziałowców. „Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia kultury dobrego ładu korporacyjnego i wysokich norm etycznych w naszych przedsiębiorstwach” - mówi Jennifer Coleman, wiceprezes - zastępca głównego radcy prawnego. „Rygorystyczne podejście do zarządzania



korporacyjnego pozytywnie wpływa na długoterminową wartość dla udziałowców. Nasze zarządzanie i etyka są silne i zaczynają się na samej górze”.

Ustalanie naszej strategii ESG

W celu określenia długoterminowej strategii ESG, niebawem rozpoczniemy formalne ćwiczenie zwane oceną istotności. Jest to działanie obejmujące całą spółkę, w które zaangażowani są interesariusze z zespołów międzyfunkcyjnych i które pomoże nam skoncentrować nasze wysiłki w zakresie ESG na najważniejszych kwestiach.

Istotność, według definicji, oznacza, że coś ma znaczenie. Dlatego proces ten pomoże nam ustalić priorytety w kwestiach istotnych dla L&P. „Ocena istotności pomoże nam ustalić, co ma największy wpływ na naszych interesariuszy” - mówi Ben Burns, starszy wiceprezes ds. usług wsparcia biznesu. „Pomoże nam lepiej zrozumieć sytuację w zakresie zrównoważonego rozwoju, określi, gdzie możemy poprawić naszą działalność i pozwoli nam skupić czas i zasoby na działaniach, które przyniosą największą wartość”.

W ramach oceny zbadane zostaną między innymi takie zagadnienia jak jakość powietrza, bezpieczeństwo danych, praktyki pracownicze, etyka biznesowa, niedobór wody, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zarządzanie ryzykiem oraz wpływ na środowisko naturalne. Kiedy lepiej będziemy rozumieć te elementy w odniesieniu do znaczenia udziałowców i wpływu na naszą działalność, będziemy mogli zdefiniować naszą strategię tworzenia długoterminowej wartości w tych obszarach.

Z czasem celem jest odświeżanie oceny istotności co kilka lat, tak aby pozostać na bieżąco w zakresie zmieniających się priorytetów. Oczekujemy, że proces ten będzie obejmował następujące kroki:

- Uzyskanie informacji zwrotnych od udziałowców na temat tego, jakie elementy ESG są dla nich ważne.
- Ocenienie wpływu biznesowego różnych możliwości związanych z ESG.
- Wykorzystanie wyników do określenia naszych najlepszych możliwości wywierania pozytywnego wpływu.
- Ustalenie priorytetów oraz poinformowanie o możliwościach, a następnie dostosowanie zasobów w celu skupienia się na tych obszarach.

Publikowanie naszego raportu o zrównoważonym rozwoju

Zrównoważony rozwój jest podstawą naszych wysiłków w zakresie ESG. Jest to nie tylko relacja między naszą firmą a środowiskiem, ale również wyznacznik naszych decyzji dotyczących wpływu na społeczeństwo i gospodarkę. W ostatecznym rozrachunku chcemy tworzyć zrównoważone produkty i procesy, które są źródłem wartości dla naszych klientów i przynoszą korzyści naszym społecznościom.

Ważnym elementem przejrzystości tych wysiłków jest opracowanie naszego rocznego raportu o zrównoważonym rozwoju. Co roku będziemy publikować jego zaktualizowaną wersję, aby podkreślić postęp, jakiego dokonujemy. Będzie on udostępniany naszym inwestorom, pracownikom i udziałowcom na całym świecie, a także będzie miał stałe miejsce na naszej stronie internetowej. Raport o zrównoważonym rozwoju za rok 2022 można teraz przeczytać na stronie Leggett.com.



Spojrzenie w przyszłość

Zobowiązujemy się do rozwijania naszych praktyk ESG przez wiele kolejnych lat. W 2022 roku jesteśmy już w trakcie realizacji kilku kluczowych działań ESG, które obejmują:

- Przeprowadzanie oceny istotności
- Zwiększanie naszych wysiłków na rzecz inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości
- Pomiar i raportowanie danych dotyczących emisji gazów cieplarnianych (GC)
- Ocena możliwości ustanowienia kluczowych systemów zarządzania w celu usprawnienia gromadzenia danych i przyczynienia się do szerszych postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju w całej spółce
- Usprawnienie procesu oceny dostawców, w tym położenie większego nacisku na standardy pracy i socjalne oraz kontrole bezpieczeństwa cybernetycznego

Według dyrektora generalnego Mitcha Dolloffa „Będziemy nadal koncentrować się na budowaniu naszych ludzi, kultury i zdolności. Tylko rozwój naszych pracowników umożliwi nam zbudowanie zrównoważonego, mocnego fundamentu opartego na talentach, który przeniesie nas w przyszłość. Przed nami wiele ciekawych możliwości rozwoju w przyszłości”.

Pomaganie w wysiłkach na rzecz zrównoważonego rozwoju:



Poznajcie Tamarę Cook

Tamara Cook dołączyła do L&P w listopadzie 2021 roku jako nasz pierwszy w historii kierownik ds. zrównoważonego rozwoju. W ramach swojej funkcji Tamara będzie współpracować z liderami biznesowymi, przyczyniając się do rozwoju strategii ESG i ustalania celów zrównoważonego rozwoju. Będzie koordynować ocenę istotności i pomagać przy opracowywaniu przyszłych raportów dotyczących zrównoważonego rozwoju. Aby pomóc w identyfikacji najlepszych praktyk i możliwości ciągłego doskonalenia dla L&P, będzie również badać wiodące programy i inicjatywy w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Przed rozpoczęciem pracy w L&P Tamara zajmowała coraz to bardziej odpowiedzialne stanowiska w Radzie Rządów Północno-Środkowego Teksasu (North Central Texas Council of Governments). Specjalizuje się w projektach zrównoważonego rozwoju w zakresie redukcji emisji dwutlenku węgla, odpadów i wody.

„Jestem bardzo podekscytowana, że dołączam do spółki, która jest zaangażowana w kulturę zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego zarządzania środowiskiem”, mówi Tamara. „Podobało mi się kilka pierwszych miesięcy pracy w L&P i nie mogę doczekać się współpracy z różnymi członkami zespołu w celu rozwijania strategii, które zaowocują zrównoważonymi produktami, obiektami i nie tylko”.

Ręce, które to realizują: ludzie, którzy stoją za naszymi produktami

Nasi pracownicy są sercem naszej firmy. Każdego dnia na całym świecie poświęcają swój czas, energię i wyjątkowe umiejętności, aby produkować wysokiej jakości produkty dla Leggett & Platt. Poznaj kilku utalentowanych ludzi, którzy stoją za naszymi produktami.

„Jestem dumny z pracy dla L&P. Swoją przygodę rozpocząłem w 2008 roku jako technik produkcji. W L&P zdobyłem duże doświadczenie i możliwości rozwoju osobistego i zawodowego. W tej firmie wszyscy jesteśmy jak rodzina, dążąca wspólnie do sukcesu!”

S. Vinayagam
Kierownik zmiany
Sektor samochodowy | Indie

„Pracuję w L&P od 13 lat. Pracuję jako „topik” (ang. water spider), co oznacza, że organizuję materiały, aby upewnić się, że każdy ma to, czego potrzebuje. Uwielbiam pracować z zespołem, aby stworzyć produkt wysokiej jakości!”

Shauna Hunter
Monter
Wyroby do łóżek | Kentucky, USA

„Zawsze ceniłem sobie doświadczenie praktyczne, lubiłem na przykład tworzyć produkt. Praca w Leggett & Platt daje mi poczucie prawdziwej satysfakcji, ponieważ widzę tworzenie produktu – od początku do końca!”

Roy Vaughan
Monter/spawacz
Sektor lotniczy | Zjednoczone Królestwo

„Moim zadaniem jest dopilnowanie, aby nasz zespół zajmował się i dostarczał wszystkie wyprodukowane gotowe wyroby naszym klientom w sposób terminowy i w najlepszym stanie. Jestem dumny, że nasz zespół jest zaangażowany w zaspokajanie potrzeb klientów przy zachowaniu jednolitej postawy. Lubię motywować i zachęcać do rozwijania kultury pracy zespołowej, wiedząc, że mamy ogromny potencjał rozwoju!”

Cruz Hernández
Kierownik ds. wysyłki
Meble do pracy | Michigan, USA

„Należę do zespołu zajmującego się sprzętem elektronicznym i pomagam projektować i rozwijać elektroniczne moduły sterujące do niektórych naszych produktów zapewniających komfort siedzenia. Moją ulubioną częścią pracy jest rozwiązywanie skomplikowanych problemów sprzętowych. Lubię badać problem i analizować dane, aby dowiedzieć się, co się stało i jak. Cieszę się, kiedy mogę pomóc w znalezieniu optymalnego rozwiązania.”

Caitlin Germain
Inżynier sprzętu
Sektor samochodowy | Michigan, USA

„Zajmuję się produkcją sprężyn kieszeniowych do bloków (rdzeni) sprężynowych. Jestem bardzo dumna z tego, że potrafię wytwarzać produkt wysokiej jakości, dzięki czemu wszyscy moi współpracownicy są w stanie wydajnie i niezawodnie zmontować sprężyny w bloki. Oznacza to także, że nasi klienci otrzymują za każdym razem najlepszy dostępny produkt. Lubię techniczny i mechaniczny aspekt mojego stanowiska, ale to, co naprawdę wyróżnia się na tle innych, to wspólnota i praca zespołowa w naszym oddziale!”

Donna Carothers
Główny technik ComfortCore
Wyroby do łóżek | Missouri, USA

„Pracuję dla Hanes Geo Components od 14 lat i jestem dumny z kariery, którą udało mi się zbudować. Codziennie z przyjemnością przychodzę do pracy. Mamy świetne środowisko pracy i pracujemy razem jako zespół!”

Willie Townsend
Operator maszyny do obróbki drutu
Hanes Geo Components | Północna Karolina, USA

„Pomagam tworzyć przewody dla przemysłu lotniczego. Sześć lat temu miałem szczęście i zaproponowano mi praktykę w L&P. Zdołałem wysoko cenioną umiejętność i nadal poszerzam swoją wiedzę poprzez samoocenę i informacje zwrotne od kierownictwa. Mam nadzieję, że rozwinę swoją karierę w spółce i będę pomagał osobom takim jak ja wejść do branży!”

James Bradley
Wytwórca
Sektor lotniczy | Zjednoczone Królestwo

„Odpowiadam za projektowanie i rozwój produktów. Wykonuję próbki i weryfikuję projekty. Odczuwam dumę, kiedy mogę wcielić własne pomysły w projekty i obserwować, jak ewoluują. To bardzo interesujący proces!”

Zhijie Tang
Inżynier produktu
Sektor samochodowy | Chiny

„Pracuję przy piecu do hartowania do bloków (rdzeni) sprężynowych. W mojej pracy podoba mi się wszystko – moi koledzy są pomocni, a moi menedżerowie są uważni!”

Adriano Rodrigues Coelho Lopes
Operator produkcji II
Wyroby do łóżek | Brazylia

Wspólna odpowiedzialność: zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy

„Nasi pracownicy codziennie wytwarzają produkty, które pomagają kształtować nasze życie i zapewniają komfort i wygodę w pojazdach, biurach, samolotach i domach. Kiedy ich praca dobiegnie końca, naszym celem jest zapewnienie bezpiecznego powrotu do domu, do swoich rodzin!” Jak mówi dyrektor generalny Mitch Dolloff, „Bezpieczeństwo jest podstawą kultury naszej firmy. Nasze zespoły wykazują ogromne zaangażowanie w utrzymanie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla wszystkich, dlatego jesteśmy wdzięczni za dodatkowe wysiłki, które pomagają zapewnić bezpieczeństwo naszym pracownikom.”

Tworzenie SafeGuard

Od 2012 r. pracujemy nad minimalizacją urazów w miejscu pracy, wykorzystując edukację, świadomość i prewencję w ramach naszego wewnętrznego programu bezpieczeństwa i higieny pracy o nazwie SafeGuard.

SafeGuard to kompleksowy program, w którym wykorzystuje się wnioski wyciągnięte z dochodzeń w sprawie wypadków, wyjaśnienie kroków procedury bezpieczeństwa, analiz zagrożenia na stanowiskach pracy oraz opracowywanie instrukcji bezpiecznej pracy i szkoleń dla pracowników, aby pomóc w całkowitym zapobieganiu zdarzeniom związanym z zagrożeniem bezpieczeństwa.

Ważnym elementem programu jest edukowanie pracowników w zakresie zagrożeń w miejscu pracy. Dzięki cotygodniowym szkoleniom z zakresu bezpieczeństwa, znanym jako „Instruktaż stanowiskowy dotyczący zagadnień związanych z BHP”, nasi pracownicy poznają szeroki zakres tematów, takich jak budowanie kultury bezpieczeństwa, nawyki zachowania zdrowia i dobrego samopoczucia, udzielanie pierwszej pomocy oraz prawidłowa i bezpieczna obsługa urządzeń produkcyjnych.

Dążenie do zerowej liczby urazów

„Dbałość o bezpieczeństwo naszych pracowników jest nie tylko priorytetem, ale także kluczowym elementem naszej organizacji” - mówi Dave Bumpus, starszy dyrektor ds. środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa. „SafeGuard działa na rzecz zmniejszenia ryzyka wypadków i obrażeń w miejscu pracy poprzez pomiary i ulepszenia oparte na danych!”

Chociaż dążymy do zerowej liczby wypadków, w SafeGuard wykorzystujemy platformę do śledzenia i badania wypadków, która pomaga nam stale poprawiać nasze wyniki, jeśli już do nich dojdzie. Platformy SafeGuard 2.0 i SiIRS (Safety Injury and Illness Reporting System - system zgłaszania wypadków i zachorowań w wyniku zdarzeń zagrażających bezpieczeństwu) - umożliwiają oddziałom wprowadzanie danych o wypadkach, dzięki czemu nasz zespół ds. bezpieczeństwa może w czasie rzeczywistym analizować i korygować problemy. Oznacza to, że możemy być proaktywni i przewidywać zmiany w naszym programie oraz starać się zapobiegać wypadkom, a nie reagować na nie po fakcie.

Uczestnictwo na całym świecie

SafeGuard nie dotyczy tylko jednego kraju czy regionu - wszystkie oddziały L&P biorą udział w szkoleniach i śledzą ich wyniki oraz zaangażowanie. Wyciąganie kluczowych wniosków z różnych części firmy pomaga zapewnić bezpieczeństwo wszystkim naszym pracownikom.

„Kluczem do historycznego sukcesu programu jest zaangażowanie pracowników z różnych szczebli organizacji, którzy starają się uczynić bezpieczeństwo wspólnym obowiązkiem” - mówi Dave. „To zaangażowanie rozciąga się na naszych najwyższych liderów, którzy nie tylko wspierają program SafeGuard, ale także codziennie aktywnie uczestniczą w jego sukcesie!”

DAVIDSON
PLYFORMS

Centrum uwagi skupiające się na bezpieczeństwie

Zespół w Davidson Plyforms w Grand Rapids w stanie Michigan ciężko pracuje, aby stworzyć bezpieczne środowisko pracy. Kierownik oddziału Mark Walkington opowiada więcej o zaangażowaniu zespołu w kulturę bezpieczeństwa i ciągłego doskonalenia.

W jaki sposób program SafeGuard pozytywnie wpłynął na obiekt?

Uruchomienie programu SafeGuard znacznie wzmocniło strukturę naszego zespołu ds. bezpieczeństwa. Nasze spotkania są bardziej efektywne, nasze dochodzenia w sprawie wypadków są bardziej kompletne dzięki systemom działań korygujących, a ponadto zapewniamy dostęp do ekspertów, którzy pomagają nam rozwiązywać problemy. Jesteśmy również w stanie śledzić i udostępniać informacje, co jest szczególnie ważne, gdy się rozwijamy i dodajemy nowe narzędzia i sprzęt.

W jaki sposób twój zespół współpracował, aby zapewnić bezpieczne środowisko pracy?

Nasz zespół zawsze myśli o bezpieczeństwie. Zainwestowaliśmy w udoskonalenie naszych osłon sprzętu, stosując bariery fizyczne, elektroniczne systemy wykrywania i systemy wizyjne. Uaktualniliśmy również naszą dokumentację szkoleniową, aby odzwierciedlała nowe modele sprzętu, a cotygodniowe pogadanki w ramach Instruktażu stanowiskowego dotyczącego zagadnień związanych z BHP zapewniają duże zaangażowanie pracowników.



To wszystko doprowadziło do takiego wzrostu liczby uczestników, że bezpieczeństwo stało się naszym głównym celem. Kiedy już zaczęliśmy działać, nasz zespół sprawił, że łatwo było to utrzymać. Jestem niesamowicie dumny i wdzięczny za wszystko, co nasz zespół robi, aby pozostać bezpiecznym i zapewnić bezpieczeństwo innym.

Leggett & Platt
SG SafeGuard
Accident Investigation & Process Safety

Leggett & Platt

Namaluj swój własny obraz:

historia kariery Any Jain



Dorastając w Indiach w tradycyjnej, ortodoksyjnej rodzinie, trudno było marzyć. Mój wujek był politykiem i poprosił mnie, abym wykorzystała swoją kreatywność, pomagając mu w organizacji imprez. Ale gdy tylko skończyłam, odsyłano mnie do domu. Nie wolno mi było zostać, zobaczyć reakcji ludzi ani usłyszeć, co myślą o moich dziełach.

Chciałam zostać profesjonalistką, ale mój ojciec chciał, żebym przygotowała się do roli gospodyni domowej. Matka dostrzegła moją ambicję i pomogła mi zdobyć potrzebne wykształcenie, a w klasie 8-10 zostałam nawet mistrzynią kraju w pływaniu. Zrobiłam to wszystko, ukrywając to przed ojcem.

Zawsze miałam wiele możliwości twórczych, takich jak malarstwo, rysunek i projektowanie mody - wszystkie te dziedziny pomogły mi zrozumieć, że przede wszystkim muszę realizować się zawodowo w sposób, który będzie mnie ekscytował.

Mama wspierała mnie, gdy kończyłam studia na kierunku biznesu międzynarodowego, co pozwoliło mi zdobyć wymarzoną pracę jako kupiec i zdobyć doświadczenie w branży odzieżowej, budowlanej i inżynierskiej. Kiedy jednak przeprowadziłam się do Kanady, chciałam pracować w branży motoryzacyjnej.

Miałam rozmowę kwalifikacyjną z firmą motoryzacyjną, ale odrzucono mnie, ponieważ nie miałem wystarczającego doświadczenia w sektorze motoryzacyjnym. To zmotywowało mnie do poszukiwań. Wyszukałam w Internecie informacji o kwalifikacjach, które będą mi potrzebne, aby zostać nabywcą w kanadyjskiej sferze przemysłowej. Aby uporządkować i zaplanować swoją ścieżkę rozwoju, sporządziłam schemat blokowy, który zawierał nawet potrzebne mi certyfikaty. Następnie wróciłam do szkoły, aby zdobyć wymagane wykształcenie.

W 2019 roku z radością przyjąłem stanowisko nabywcy programowego (ang. Program Buyer) w firmie Leggett & Platt Automotive w Lakeshore, Ontario. Najbardziej w mojej roli podoba mi się to, że codziennie mogę tworzyć coś nowego, podobnie jak kiedy przyjmują na siebie wyzwanie kiedy tworzę nowe dzieło sztuki.



Ana jest nabywcą programowym w naszym dziale motoryzacyjnym.



Jedno z dzieł sztuki Any, „Kęgi miłości”, akryl na płótnie.

Jako nabywca programowy pracuję z nowym programem motoryzacyjnym od samego początku aż do jego uruchomienia. Rozpatruję zapytania ofertowe, śledzę oferty i dbam o to, aby plany zaopatrzenia były aktualne, dzięki czemu nasze programy z producentami samochodów odnoszą sukces.

Bycie specjalistą ds. zakupów programowych wiąże się z pewnymi wyzwaniami, ale właśnie to sprawia mi największą przyjemność. W tej chwili pracuję nad prawie 20 różnymi programami. Z każdym z nich współpracują inni producenci, a każdy z nich ma swój własny, niepowtarzalny styl pracy. Pracuję w L&P dopiero od 2,5 roku i muszę jest nauczyć się wielu rzeczy.

Kiedy pomyślę o tym, gdzie byłam, moja rada jest taka, żeby zawsze mieć wielkie marzenia i robić to, co najbardziej cię ekscytuje. Przez pięć lat tworzyłam sztukę, używając różnych mediów, takich jak akwarela, ołówki i papier, zanim zdałam sobie sprawę, że tym, co mnie najbardziej ekscytuje, jest praca z akrylem na płótnie. Podobnie, gdy już wiedziałam, czego chcę w życiu zawodowym, miałam wielkie marzenia, które w końcu stały się rzeczywistością.

Kiedy już odkryjesz, co cię ekscytuje, wybierz swoją drogę rozwoju i nie pozwól, aby cokolwiek powstrzymało cię przed namalowaniem własnego obrazu.

