

# InVision

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

## Nasze wartości **w praktyce**



PRZEDĘ WSZYSTKIM MYŚLEĆ O LUDZIACH    ROBIĆ TO, CO NALEŻY  
RAZEM WYKONYWAĆ ŚWIETNĄ PRACĘ  
MIEĆ POCZUCIE ODPOWIEDZIALNOŚCI I PODNOŚĆ POPRZECZKĘ

## Przede wszystkim myśleć o ludziach

- Priorytetowo traktować bezpieczeństwo i troskę o siebie nawzajem
- Oferować możliwości wzrostu i rozwoju na wszystkich poziomach
- Tworzyć przyjazne środowisko oparte na wzajemnym szacunku, empatii i poczuciu przynależności
- Pokazywać swoją wiarygodność poprzez słowa i czyny

## Robić to, co należy

- Działać uczciwie i rzetelnie
- Zawsze uzyskiwać wyniki we właściwy sposób
- Być dumni z wykonywanej pracy
- Mówić prawdę: niezależnie czy są to dobre czy złe wiadomości, otwarcie, szczerze i bez strachu

## Razem wykonywać świetną pracę

- Angażować się bez względu na hierarchię
- Współpracować jako zespół
- Podejmować wyzwania z poczuciem pilności i sprawnie
- Pracować dla dobra nas wszystkich, a nie tylko jednego z nas

## Mieć poczucie odpowiedzialności i podnosić poprzeczkę

- Przyjmować odpowiedzialność za dodawanie wartości i wprowadzanie znaczących zmian
- Podważać status quo i uprzedzenia, aby poprawić sytuację
- Zgłębiać nowe perspektywy i wychodzić naprzeciw zmianom
- Wspierać innowacyjne i kreatywne rozwiązania w celu zwiększenia naszego oddziaływania



Kiedy w 2019 roku objąłem stanowisko dyrektora ds. operacyjnych (COO), byłem zdeterminowany, aby zwiększać sprawność i rozszerzać możliwości i współpracę w całej naszej spółce. Długo i intensywnie zastanawiałem się nad tym, czego nauczyły mnie wcześniejsze doświadczenia, co się sprawdziło, a gdzie mieliśmy okazję wprowadzić ulepszenia.

Zacząłem się głębiej zastanawiać nad tym, czego potrzebujemy do osiągnięcia długoterminowego sukcesu. Początkowo czułem się, jakbym zmagał się z ciężarem historii, jednak zaczęliśmy nabierać rozpędu i bardziej myśleć o przyszłości w kategoriach modernizacji naszej działalności, budowania infrastruktury krytycznej i rozwijania naszej kultury. Dzięki umiejętnościom i ogromnemu zaangażowaniu wielu osób, dokonujemy znaczącego postępu w urzeczywistnianiu tych możliwości.

Po drodze, pandemia COVID-19 radykalnie zmieniła światowe realia i nasz sposób prowadzenia działalności. Chociaż rok 2020 był bardzo trudny, z powodzeniem wspólnie poradziliśmy sobie z wyzwaniami – głównie dlatego, że sposób, w jaki wchodziliśmy w interakcje i angażowaliśmy się, ewoluował w bardzo pozytywny sposób. Na początku 2021 r. miały miejsce znaczące niepokoje polityczne, co pogłębiło chaos i stworzyło szeroki konflikt i podziały – przeciwieństwo tego, czego doświadczaliśmy w L&P.

Jako firma globalna, wywodzimy się z wielu środowisk, z różnych kultur, grup etnicznych i systemów politycznych. Podczas pracy w L&P kontakty ze współpracownikami na całym świecie sprawiały mi wiele radości, nawiązałem również wiele przyjaźni. Różnice kulturowe lub polityczne nie są najważniejsze, najistotniejsze jest to, jak razem pracujemy i traktujemy siebie nawzajem. Nigdy nie było to bardziej widoczne niż podczas wyzwań, przed jakimi stanęliśmy w ciągu ostatnich kilku lat.

Zainspirowany cechami i zachowaniami, które obserwowałem u Was, naszych pracowników, sporządziłem listę atrybutów, które są ogólnie ważne dla L&P. Opracowaliśmy listę czterech ogólnych wartości: **Przede wszystkim myśleć o ludziach, Robić to, co należy, Razem wykonywać świetną pracę i Mieć poczucie odpowiedzialności i podnosić poprzeczkę**. Jest to zbiór wspólnych wartości, które wykraczają daleko poza słowa, odzwierciedlają działania, które możemy podjąć, aby pomagać sobie nawzajem i wspierać się i jeszcze bardziej udoskonalać naszą spółkę.

Wartości te pomogły nam poradzić sobie z wieloma niedawnymi wyzwaniami i przeszkodami oraz pomogą nam wykorzystać możliwości w przyszłości. Wierzę, że pozostaną naszym fundamentem na wiele lat.

W końcu to **Wy** byliście inspiracją dla tych wartości.

I Wy pomożecie je nam zrealizować, ponieważ codziennie wcielamy je w życie. Razem zapewnimy nie tylko sukces L&P, ale także przyjemne i satysfakcjonujące miejsce pracy dla nas wszystkich.

Dziękuję!

Mitch Dolloff  
Prezes i dyrektor generalny



## Co świadczy o tym, że przede wszystkim myślimy o ludziach: z perspektywy naszych pracowników

W Leggett & Platt przede wszystkim myślimy o ludziach. Zapraszamy do poznania kilku naszych niesamowitych pracowników, którzy opowiadają nam, w jaki sposób priorytetowo traktują bezpieczeństwo i dobre samopoczucie, budując relacje oparte na więzi i zaufaniu oraz pomagają innym w osiągnięciu pełnego potencjału.



**Catrina Lewis**

Szkoleniowiec 2 EOJT  
Wyroby do Łózek | Georgia, USA.

„Kierowanie i pomaganie innym to moja druga natura i dlatego na moim stanowisku moi współpracownicy odgrywają dużą rolę i są jednym z wielu powodów, dla których lubię swoją pracę! Kiedy myślę o ty, że bezpieczeństwo jest najważniejsze, pierwszą rzeczą, która przychodzi mi do głowy, jest moim obowiązkiem jest dopilnowanie, abym ja i moi współpracownicy wyszli z pracy w takim samym stanie, w jakim tam przyszli. Jako ekspert ds. szkolenia w miejscu pracy (Expert On-the-Job Trainer, EOJT) dbam nie tylko o to, aby prowadzić szkolenia bezpiecznie i poprawnie, ale jeśli mój zespół widzi coś, co jest niebezpieczne, głośno zwracamy na to uwagę. Przykładam dużą wagę do komunikacji z moimi współpracownikami i nadal będę się starać o większą wydajność i bezpieczeństwo w miejscu pracy.”



**David Paez**

Analitik biznesowy  
Siedziba korporacji | Missouri, USA

„Zaoferowano mi możliwości rozwoju poprzez praktyczne szkolenie z naszymi partnerami biznesowymi i koordynatorami infrastruktury. Naszemu kierownictwu zależy na zapewnianiu nam możliwości rozwoju i zagwarantowaniu wystarczająco dużo czasu i wsparcia, abyśmy właściwie realizowali nasze zadania i cele. Jestem zaszczycony, że mogę być częścią Leggett & Platt!”



**Jake Green**

Kierownik działu inżynierii  
Aerospace | Dunstable, Wielka Brytania

„Wierzę, że autonomia i uczciwość są kluczem do stworzenia kultury zaufania w moich zespołach. Uczciwa informacja zwrotna na temat wydajności jest kluczowa, aby cały zespół mógł pracować zgodnie z wyznaczonymi celami, co pozwala poszczególnym osobom na niezależną pracę. Aby to osiągnąć, dbam o to, aby właściwe zadania były przypisane do właściwych osób oraz aby dzięki dwukierunkowej komunikacji we wszystkich obszarach, dostępne były wskazówki i możliwości rozwoju.”



**Denver Davidson**

Koordinator ds. ochrony środowiska i BHP  
Wyroby do Łózek | Georgia, USA.

„Kiedy dbasz o swoich pracowników, bezpieczeństwo jest naturalnie najważniejsze. Mój zespół i ja podchodzimy do każdej sytuacji myśląc przede wszystkim o bezpieczeństwie. Wszyscy muszą współpracować, aby zapewnić bezpieczne środowisko. Komunikacja ma w tej kwestii bardzo duże znaczenie. Kiedy widzę, że ktoś robi coś niebezpiecznego, informuję go, jak można wykonać to samo zadanie w bezpieczniejszy sposób. Często ludzie chętnie wprowadzają zmiany, gdy wiedzą, że istnieje bezpieczniejszy sposób.”



**Mike Nelson**

Dyrektor ds. nieruchomości i infrastruktury  
Siedziba korporacji | Missouri, USA

„Spółka L&P zawsze oferowała możliwości rozwoju i podnoszenia umiejętności. Doceniam możliwości zasiadania w komisjach, radach i wspierania działań charytatywnych w spółce.

Uczestniczę w ogólnokrajowej organizacji zrzeszającej specjalistów rynku nieruchomości korporacyjnych, kolegów i konkurentów. Pozwala mi to porównywać i rozważać najlepsze w swojej klasie praktyki, nadążać za dynamiką rynku oraz rozumieć nowe trendy i wskaźniki, które mierzą sukces w naszym portfolio nieruchomości. Takie możliwości zapewniają L&P dalszy rozwój i poprawę zarządzania naszymi nieruchomościami. Minione lata pokazały stałe i coraz skuteczniejsze wspieranie pracowników przez spółkę, naszą dobrą kondycję oraz możliwości ciągłego rozwoju. Jestem podekscytowany tym, co przyniesie przyszłość.”



**Kristy Robbins**

Koordinator ds. zasobów ludzkich  
Wyroby do Łózek | Georgia, USA.

„Pracuję w Dziale zasobów ludzkich, a naszym najwyższym priorytetem są nasi ludzie. Koncentrujemy się na pracownikach i ich potrzebach, dbając o to, aby nasi ludzie czuli się komfortowo, mieli zaufanie do nas i spółki. Zawsze staramy się zapewnić im jak najlepsze doświadczenia — począwszy od wdrożenia jako nowych pracowników, aż po codziennego przychodzenia do pracy i świadomości, że jest ktoś, kto ich wspiera i jest gotowy im pomóc. Staramy się bywać na hali produkcyjnej i poznawać pracowników w każdym zakładzie. Dajemy z siebie wszystko, gdy pracownicy potrzebują pomocy w zakresie świadczeń, odpowiedzi na pytania lub po prostu potrzebują kogoś, kto ich wysłucha. Jako zespół zasobów ludzkich stale się rozwijamy, więc nasi pracownicy zawsze wiedzą, że nam zależy.”



**Joseane Paiva**

Analitik ds. zasobów ludzkich  
Wyroby do Łózek | Brazylia

„Pracuję w L&P od 16 lat w dziale zasobów ludzkich, razem z moim kolegą, Cláudio Nascimento, który odpowiada za ochronę środowiska i BHP. Czerpiemy satysfakcję z pracy w spółce, która w centrum swojej strategii stawia czynnik ludzki i stale oferuje nam dobre warunki pracy. L&P jest bardzo aktywna w społeczności, czy to poprzez darowizny, czy zachęcając pracowników do udziału w wolontariacie, zwłaszcza w kwestiach dotyczących zdrowia.

Irmandade Santa Casa Misericórdia de Camanduacaia to organizacja charytatywna non-profit, która pomaga ludności o niskich dochodach za pośrednictwem Ujednoliconego Systemu Opieki Zdrowotnej (Sistema Único de Saúde), podlegającego regulacjom administracji rządowej. Szpital utrzymuje się z darowizn, a my pomagamy w szczególnych czasach wymagających pomocy. „Motywuje nas świadomość, że dbamy o dobro naszej społeczności.”



**Danny Greenslade**

Kierownik ds. operacyjnych  
Komponenty kosmiczne i lotnicze | Wiltshire,  
Wielka Brytania

„Mój zespół wie, że moje drzwi są zawsze otwarte i chętnie rozmawiam z nimi o wszystkim—o pracy i życiu prywatnym—i zanim wyrażę swoje zdanie, najpierw ich słucham, chcę w pełni zrozumieć sytuację. Zachęcam wszystkich, z którymi pracuję, aby wierzyli we własne możliwości osiągnięcia sukcesu w swojej roli, ufając im i pozwalając podejmować własne decyzje. Jednocześnie zapewniam ich, że w razie jakichkolwiek wątpliwości, zawsze mogą zgłosić się po poradę i wsparcie. Mam nadzieję, że dzięki temu, że poświęcam kolegom dużo czasu, ufając im, że pracując razem jako jeden zespół uda nam się stworzyć możliwie jak najlepszą firmę.”



**Jalisa Coleman**

Księgowa Zespołu  
Hanes | Karolina Północna, USA

„Firma Hanes stosuje zasady i procedury, których celem jest zapewnienie bezpiecznego, uczciwego i włączającego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Jednym z priorytetów dla naszych zespołów zarządzających i kierowniczych jest informowanie pracowników na bieżąco, przy zastosowaniu różnych formy komunikacji, tak aby każdy wiedział, co się dzieje. Zdecydowanie zachęcamy wszystkich pracowników do dzielenia się pomysłami lub obawami, stosując politykę otwartych drzwi, dając każdemu równe szanse na zabranie głosu i rozwój w firmie. Osobiście czuję się częścią naszej firmy dzięki relacjom z wieloma pracownikami, co pomogło mi rozwinąć się jako osobie i w roli, jaką pełnię w firmie. Czuję się doceniana i jestem wdzięczna za możliwości, jakie mam w Hanes – czuję, że naprawdę tworzymy taką zawodową rodzinę.”



**Russ Dunton**

Dyrektor ds. operacyjnych, Centralne  
i Zachodnie Wybrzeże  
Meble domowe | Indiana, USA

„Myślę, że okazujemy zaufanie, dając liderom naszych zespołów możliwość osiągania wspólnych celów własnymi sposobami. Zatrudniamy osoby, które potrafią podejmować dobre decyzje, przewidywać co trzeba zrobić i to realizować.

Staram się być partnerem dla mojego zespołu i pomagać im w realizacji celów naszej działalności. Kiedy członkowie zespołu pokażą, że mają umiejętności samodzielnej pracy w swoich dziedzinach, przechodzę bardziej do roli asystenta i osoby, która usuwa przeszkody stojące im na drodze. Staram się pamiętać, że każda osoba ma inne mocne i słabe strony, dlatego moim zadaniem jest bycie mentorem, zachęcanie i kierowanie ich rozwojem. Zdaję sobie sprawę, że ścieżka, którą obierają, nie musi być tą, którą ja bym wybrał.”

## Pacoma Hydraulic Technology: Brakujące ogniwo do L&P Hydraulics

W 2017 roku wpadliśmy na pomysł, aby zwiększyć naszą obecność na rynku inżynierskich komponentów przemysłowych, wchodząc na rynek cylindrów hydraulicznych. W 2018 roku zrobiliśmy pierwszy krok i zaprosiliśmy Precision Hydraulic Cylinders (PHC) do zespołu Leggett & Platt.

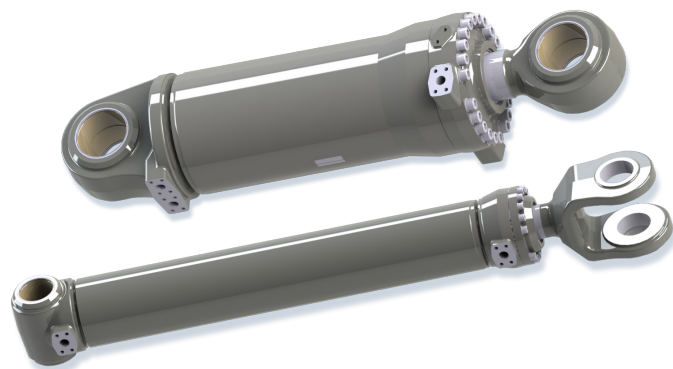
Teraz w roku 2022, wykonaliśmy kolejny krok przejmując Pacoma Hydraulic Technologies. Obie firmy tworzą razem grupę Leggett & Platt Hydraulics Group w ramach naszego segmentu produktów specjalistycznych.

### Ugruntowany sukces

W 1952 roku pierwszy zakład w Eschwege w Niemczech zaczął dostarczać komponenty hydrauliczne dla firmy Massey-Ferguson będącej producentem maszyn rolniczych. Dopiero w 1987 roku Pacoma oficjalnie otrzymała nazwę, pod którą znamy ją do dziś.

Cylindry hydrauliczne Pacoma są wykorzystywane przede wszystkim w pojazdach do pracy w terenie stosowanych w przemyśle budowlanym, w tym w ładowarkach jezdnych, koparkach, pojazdach samowładowych, ciągnikach siodłowych z naczepami samowładowymi oraz buldożerach. Dzięki swoim lokalizacjom w Niemczech, Chinach i Stanach Zjednoczonych, Pacoma odgrywa ważną rolę w globalnych dostawach, projektowaniu i inżynierii cylindrów hydraulicznych.

„Pacoma zarządza wysoce wydajnym łańcuchem wartości obsługując wielu globalnych klientów”, mówi David Brown, prezes L&P Hydraulics. „Jedną z najbardziej imponujących rzeczy jeśli chodzi o Pacoma jest poziom zaufania, jaki firma zdobyła wśród swoich klientów dzięki konkurencyjnym cenom, jakości i niemal zerowej liczbie wad i wysoce zautomatyzowanemu procesowi produkcji. Ich możliwości i jakość sprawiają, że naprawdę świetnie pasują do L&P i niezmiernie się cieszymy na to, co możemy wspólnie osiągnąć”.



Na zdjęciu: siłownik przechyłowy (na górze) i siłownik podnoszenia (na dole) produkowane dla Volvo.

### Napędzanie przyszłości

Pacoma i PHC odniosły sukces na swoich rynkach, a nowo nawiązana współpraca pozwoli obu firmom współpracować w celu poszerzenia ich możliwości, rynków produktów, bazy klientów i zasięgu geograficznego.

„Cieszymy się, że możemy wnieść swój wkład w rozwijającą się jednostkę biznesową L&P zajmującą się hydrauliką, poszerzając jej gamę produktów i bazę klientów”, mówi Doug Rohn, prezes Pacoma. „Wnosimy dodatkową globalną obecność i możliwości dzięki naszym niemieckim i chińskim zakładom produkcyjnym i jestem przekonany, że w połączeniu z istniejącymi możliwościami PHC, wykorzystamy swoje mocne strony do rozwijania naszej działalności gospodarczej.”

Ambicje firmy Pacoma w zakresie innowacji to kolejna kluczowa wartość, która zarówno odpowiada energii w L&P, jak i pomogła ugruntować decyzję o nawiązaniu z nią współpracy. W związku z szybkim rozwojem technologii czujników, firma jest już na wczesnym etapie opracowywania czujnika chronionego patentem, który pozwoli nam uczestniczyć w trendzie rozwoju autonomicznych pojazdów - to ekscytująca możliwość wnieśnięcia wkładu w nową, dynamiczną branżę.



### Razem silniejsi

Włączenie firmy Pacoma do naszej działalności to doskonały przykład wspaniałej współpracy. Wielu pracowników z różnych działów pomogło w urzeczywistnieniu tego partnerstwa, w tym zespoły z działów prawnego, rozwoju korporacyjnego, finansów i innych. Zdaniem Davida: „Zrozumienie produktów, klientów i rynków firmy Pacoma wymagało procesu intensywnej współpracy, aby określić, w jaki sposób wpisują się one w naszą strategię w L&P – ostatecznie doprowadziło to do porozumienia, że Pacoma doskonale pasuje do naszej strategii”.

A Pacoma nie tylko doskonale pasuje do naszej strategii – jest do nas bardzo dobrze dopasowana pod względem kulturowym, a David zwrócił uwagę na silną zbieżność wartości firm L&P i Pacoma.

Doug zgadza się z nim i dodaje: „Od samego początku, kiedy po raz pierwszy spotkałem się z zespołem zarządzającym L&P i poznałem ich działalność, kulturę i mocne strony, było dla mnie jasne, że PHC i Pacoma mogą razem dokonać wielkich rzeczy. Cieszymy się, że tak dobrze do siebie pasujemy na tak wielu poziomach.”

Stefan, Dyrektor Generalny Pacoma - Niemcy, podziela ich entuzjazm: „Zespół Pacoma jest podekscytowany faktem, że jest częścią planu rozwoju L&P i cieszy się, że jest graczem w tej strategii. Czekamy na przyszłe projekty, dążenie do zadowolenia klienta i bycie częścią zyskowego wzrostu z L&P Hydraulics”.

Witamy firmę Pacoma w rodzinie L&P!

## Różnorodność dostawców w L&P: Innowacje przez inkluzywność

Wierzymy w poczucie odpowiedzialności i podnoszenie poprzeczki. Nasze zaangażowanie w zapewnienie różnorodności dostawców jest jednym ze sposobów, w jaki realizujemy w L&P tę wartość. Kiedy nawiązujemy współpracę z różnymi dostawcami, poprawiamy innowacyjność i budujemy wartościowe relacje w naszym łańcuchu dostaw.

„Różnorodność dostawców ułatwia nam bycie lepszymi partnerami dla naszych społeczności” – wyjaśnia Marcus Olsen, wiceprezes ds. globalnych usług zaopatrzenia. „Pomaga nam znaleźć wartość dzięki różnym partnerstwom i utrzymać innowacyjną bazę dostaw z kontrolowanym ryzykiem i oferującą niskie koszty”.

### Różnorodność dostawców i łańcuch dostaw

Łańcuch dostaw to zbiór procesów wymaganych do przekształcenia surowców w dobra użytkowe przeznaczone do konsumpcji. Proces ten obejmuje wszystkie materiały, dostawców i przewoźników niezbędnych do dostarczenia towarów do naszych oddziałów, a następnie dostarczenia gotowego produktu naszym klientom.

Różnorodność dostawców oznacza, że kupujemy towary i usługi od firm, które są w co najmniej 51% własnością i są obsługiwane przez tradycyjnie niedostatecznie reprezentowane grupy, w tym mniejszości, kobiety, weteranów, osoby z niepełnosprawnościami, małe firmy i osoby LGBTQ+. Bardziej inkluzywny program różnorodności dostawców poszerza pulę potencjalnych dostawców i promuje konkurencję w bazie dostawców, co może poprawić jakość produktów i obniżyć koszty.



### Nasze podejście

Od 2015 r. L&P śledzi dane o wydatkach na różnorodność – kwotę w dolarach wydaną na dostawców spełniających kryteria różnorodności – aby monitorować, gdzie możemy zwiększyć nasz zasięg. Ponadto niedawno utworzyliśmy Radę ds. różnorodności dostawców, składającą się z pracowników reprezentujących różne działy firmy, aby wspierać profesjonalną kulturę zaangażowania i inkluzywności zróżnicowanych dostawców.

„Naszym celem jest rozwój organizacji zakupowej, w której wspierane i cenione jest zaangażowanie zróżnicowanych dostawców w ramach naszego łańcucha dostaw” – mówi Caroline Boeskool, starszy dyrektor ds. operacji handlowych. Rada ds. różnorodności dostawców zajmuje się wieloma ważnymi celami, w tym:

- Opracowywaniem systemowego podejścia do zapewniania możliwości dla różnorodnych dostawców
- Zwiększeniem zaangażowania i różnorodności w bazie dostawców L&P
- Dostosowaniem naszych wskaźników do strategii środowiskowej, odpowiedzialności społecznej, i ładu korporacyjnego (environmental, social, governance, ESG) i wartości spółki L&P

Rada składa się z trzech podkomitetów zadaniowych, które są „częściami roboczymi” programu. Stanowią łącznik między naszymi jednostkami biznesowymi i zespołami korporacyjnymi i koncentrują się na określonych elementach różnorodności dostawców, w tym rozwoju procesów, programach dostawców oraz szkoleniach i komunikacji.

„Praca, którą wykonujemy, pomoże zakorzenić różnorodność dostawców w naszych codziennych procesach i systemach zaopatrzenia” – mówi Denis McAuliffe, wiceprezes ds. zakupów w L&P Automotive i lider podkomitetu ds. rozwoju procesów. „Procesy te stworzą fundament, na którym nasz program różnorodności dostawców będzie mógł się opierać i będą wspierać jego ostateczną trwałość”.

### Future Outlook

Patrząc w przyszłość z myślą o sukcesach L&P, wierzymy, że zbudowanie rozwiniętego programu różnorodności dostawców przyniesie naszej spółce wiele korzyści. Może promować konkurencję w naszej bazie dostawców, poprawiać jakość produktów, obniżyć koszty i ogólnie ulepszać markę L&P. Nawiązując współpracę z różnorodnymi dostawcami, mamy nieograniczony potencjał, aby sprostać niektórym z największych wyzwań, odkrywać nowe perspektywy i opracowywać jeszcze lepsze rozwiązania.

„Różnorodność dostawców to sposób, w jaki korporacje mogą produktywnie współpracować ze społecznościami, których potrzeby były w przeszłości zaniedbywane” – mówi Marcus. „Pomoże to spółce L&P nawiązać pełniejszą współpracę z naszymi społecznościami poprzez wspieranie okolic, w których działamy. Jeśli zrobimy to we właściwy sposób, możemy osiągnąć to zaangażowanie dzięki świeżym pomysłom i różnym perspektywom, co będzie niezwykle cenne w przyszłości”.

# L&P odwdzięcza się:

## Troska o siebie nawzajem i o nasze społeczności

Od 2001 roku spółka L&P przekazała naszym społecznościom ponad dziesięć milionów dolarów i wsparła ponad 350 organizacji. Kierując się podstawową wartością, jaką jest dbanie przede wszystkim o ludzi, priorytetowo traktujemy dawanie, mając na uwadze trzy główne cele: inspirowanie naszej przyszłości, podnoszenie poziomu naszych społeczności i pomaganie osobom w kryzysie.

Nasze cele związane z dawaniem są motywacją dla naszego zobowiązania do bycia spółką przyjazną lokalnej społeczności. Według Amy DeArmond, dyrektora ds. kontaktów z instytucjami państwowymi: „Współpracujemy z naszymi pracownikami w ramach naszych społeczności, aby budować ścieżki do lepszej przyszłości dla wszystkich, traktując priorytetowo edukację i przygotowanie do wkroczenia na ścieżkę kariery, pomagając tym, którzy borykają się z trudnościami finansowymi, zapewniając pomoc w przypadku katastrof i chroniąc najsłabszych spośród nas”.

Na przykład L&P od dawna współpracuje z United Way. W 2021 r. pracownicy zebrali prawie 90 000 USD, aby sfinansować setki organizacji za pośrednictwem lokalnych agencji United Way – prezent, który został pomnożony przez darowiznę korporacyjną w wysokości 190 000 USD na rzecz sieci United Way na całym świecie.

„Jesteśmy dumni z naszych partnerów w zakresie działań charytatywnych i zespołu L&P, doceniamy ich wysiłki na rzecz wspierania społeczności, w których żyjemy i pracujemy”, mówi Ashly Farmer, koordynator działu asystenckiego/rozliczeń. „Codziennie mam okazję przypominać sobie o naszym znaczącym wpływie na te organizacje i jestem wdzięczna, że L&P docenia to wsparcie”.

## Historie hojności

### Odwdzięczanie się w potrzebie

W lipcu bezprecedensowe powodzie zniszczyły Wschodnie Kentucky w USA i dotkliwie wpłynęły na członków zespołu w Winchester Spring. Fundusze z finansowanego przez pracowników amerykańskiego programu We Rise, który pomaga zaspokoić nagłe potrzeby rodzin L&P w następstwie klęsk żywiołowych, pomogły trzynastu rodzinom dojść do siebie po odniesionych stratach, w tym Joshua Shepherd i Jeffrey Reed.

Joshua stracił oba pojazdy na skutek zalania przez wody powodziowe, a jego dom został uszkodzony. Jeffrey z rodziną musieli ewakuować się na położone wyżej tereny i zostali uratowani przez załogę na łodzi. Stracili wszystko.

Dzięki hojności naszych pracowników i programowi We Rise, Joshua i Jeffrey otrzymali fundusze, które pomogą im podnieść się po stratach. „Niektórych rzeczy, takich jak zdjęcia, nigdy nie będzie można zastąpić, ale otrzymane pieniądze pomogły mojej rodzinie wrócić do normalnego życia” — mówi Jeffrey.

„Jestem dumny, że pracuję dla firmy, która ceni nas jako pracowników i służy nam pomocą w potrzebie” – mówi Joshua. „To pocieszające, wiedzieć, że współpracownicy wspierają cię swoimi darowiznami i poświęcą swój czas, aby pomóc rodzinom L&P”.



Jeffrey Reed

Joshua Shepherd

### Wprowadzanie znaczących zmian w Ennis Spring

Melissa McAskill, kierownik ds. zasobów ludzkich w Ennis Spring w Ennis w Teksasie, ceni troskę o innych, ponieważ kiedyś doświadczyła hojności od obcych sobie osób.

„Jako młoda dziewczyna byłam wychowywana z dwójką rodzeństwa przez samotną matkę. Moja mama robiła, co mogła, ale dorastaliśmy w biedzie”. W późniejszym okresie życia społeczność, w jakiej wychowywała się Melissa przyszła z pomocą jej rodzinie, co wzbudziło w niej chęć odwdziczenia się. „Ludzie w naszej społeczności potrzebują pomocy, więc chcę, aby nasze lokalne organizacje charytatywne otrzymały pomoc, aby móc ją przekazać potrzebującym. To mój sposób na odwdziczenie się”.

Chociaż Melissa kieruje wieloma działaniami mającymi na celu odwdziczenie się, skromnie przypisuje zasługi swojemu zespołowi w Ennis Spring. „Wszyscy nasi pracownicy świetnie pracują na rzecz wolontariatu i przekazują swoje pieniądze i czas”. Zespół Ennis zorganizował zbiórki żywności, zebrał koce i ubrania dla potrzebujących oraz zorganizował sprzątanie podwórek osób starszych i weteranów. Nawiązał również współpracę z lokalną organizacją Across, która zapewnia bezpłatne, tymczasowe mieszkania dla osób w kryzysie.

Niedawno zespół podarował szesnaście wyremontowanych rowerów klubowi chłopców i dziewcząt w Ennis. „Głęboko wierzę, że każdy potrzebuje wsparcia – finansowego, psychicznego lub emocjonalnego – na pewnym etapie swojego życia” – podsumowuje Melissa. „Jestem teraz w sytuacji, kiedy mogę coś zmienić w życiu innych osób i będę to robić tak długo, jak to możliwe”.



Melissa McAskill