



HEALTH & BEAUTY

GREEN IMPACT. BRIGHT FUTURE.

2024 | NACHHALTIGKEITS REPORT

LR HEALTH & BEAUTY GROUP





NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2024

EINLEITUNG	01. ENVIRONMENTAL	02. SOCIAL	03. GOVERNANCE	04. ESG IN ZAHLEN
Vorwort Auf ein Wort – über diesen Bericht	Wasser Eine wichtige Ressource	Mitarbeiter Wir kümmern uns um unsere Mitarbeiter	Menschenrechte & Verhaltenskodex	Environmental KPI's
LR Gruppe 7 Dinge, die Sie über uns wissen sollten ...	Papier Nachhaltiger Papiereinsatz: Bewusst umweltbewusst	Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz Arbeitsschutz & Sicherheit bei LR gelebte Praxis	Betriebsräte Feedbackkultur	Social KPI's
	Energie Elektrizität	Partnerschaft Wir bieten die Chance für mehr Lebensqualität	Compliance Umfangreiches Regelwerk	Governance KPI's
	Abfall Abfallmanagement Kompostierung & Recycling	Wohltätigkeitsarbeit – LR Global Kids Fund Im Einsatz für die Kleinsten und Schwächsten ...	Risikomanagement Inklusive Umweltrisiken	
	Reisen & Verkehr Umweltschonend unterwegs	Ziele & Engagement	Nachhaltigkeit in der Organisation	
	CO₂-Emissionen Unser Nachhaltigkeitsengagement: Potenziale erkennen, Emissionen reduzieren		Ziele & Engagement	
	Ziele & Engagement			

A pair of hands, one in a blue sleeve and one in a grey sleeve, gently holds a small green seedling with four leaves. The seedling is growing out of a mound of dark, rich soil. Overlaid on the seedling and soil is a glowing green digital network of interconnected lines and dots, symbolizing technology and sustainability. The background is a soft-focus outdoor scene with more plants and a bright light source, possibly the sun, creating a warm, hopeful atmosphere.

Zukunft und somit gesellschaftliche Verantwortung im Hier und Jetzt aktiv und nachhaltig zu gestalten ist unser Selbstverständnis.

Es ist an der Zeit, etwas zu unternehmen, nachhaltig zu handeln – in ökologischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Dimensionen.



AUF EIN WORT ÜBER DIESEN BERICHT

Ich liebe die Natur. Meine freie Zeit verbringe ich am liebsten draußen an der frischen Luft. Dort tanke ich auf, dort komme ich zur Ruhe. Vielen geht es ähnlich wie mir. Doch während wir von der Natur profitieren, stellt sich die Frage, geben wir ihr auch etwas zurück? Aus meiner Sicht sollte jeder, der dazu befähigt ist, sein Umfeld nachhaltig gestalten zu können, dieser Verantwortung nachkommen.

Bei LR Health & Beauty nehmen wir diese Verantwortung ernst und setzen uns gezielt für mehr Nachhaltigkeit ein. Das Engagement für nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften ist seit vielen Jahren fester Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Wir streben danach, unsere Prozesse kontinuierlich transparenter zu gestalten. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, das Potenzial möglicher Nachhaltigkeitsmaßnahmen besser zu erkennen und sie effizient und zielgerichtet umzusetzen.

In unserem Engagement für die Umwelt und die Menschen, die in ihr leben, lassen wir uns von den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) leiten. Sie bieten einen klaren Rahmen, um eine nachhaltigere Zukunft zu verwirklichen.

Transparenz über unsere Ziele, Maßnahmen und Fortschritte in ökonomischen, ökologischen und sozialen Handlungsfeldern ist uns wichtig. Trotz sich stetig wandelnder gesellschaftlicher Anforderungen und gesetzlicher Vorgaben, die die Dokumentation unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen anspruchsvoller machen, halten wir konsequent daran fest. Aus diesem Grund veröffentlichen wir auch für das Jahr 2024 wieder einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht. Darin zeigen wir klar und offen, wie wir bei LR Health & Beauty Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit im Geschäftsjahr 2024 miteinander vereint haben.

Zu meinen persönlichen Highlights gehört die Erzeugung nachhaltiger Energie. Unsere fast 5.000 qm große Photovoltaikanlage war seit der Anschaffung im Sommer 2023 erstmals über ein gesamtes Berichtsjahr angeschlossen. Damit konnten wir im Jahr 2024 rund 810 MWh Strom produzieren, den wir einerseits zur Reduzierung unseres eigenen Strombedarfs eingesetzt und andererseits ins öffentliche Stromnetz eingespeist haben. Vor dem Hintergrund, die Erzeugung nachhaltiger Energie bei LR noch weiter auszubauen, planen wir aktuell auch den Aufbau einer weiteren Photovoltaikanlage.

Gleichzeitig beschäftigen wir uns auch mit der Frage, wie unsere Produkte noch ressourcenschonender verpackt werden können. In dieser Hinsicht haben wir im vergangenen Jahr ein weiteres Projekt initiiert: Die Verwendung des sogenannten Green PE – ein Kunststoff, der aus Zuckerrohrabfällen hergestellt wird – wurde erfolgreich geprüft. Damit kann der Großteil unseres Sortiments an Tuben im Jahr 2025 auf das neue Verpackungsmaterial umgestellt werden. Und auch im Bereich Digitalisierung haben wir im Jahr 2024 einige Fortschritte erzielt, die es uns ermöglichen, künftig viele Tonnen Papier einzusparen. Durch die Einführung eines neuen Warenwirtschaftssystems können wir die Größe der Versandkartons je nach Bestellmenge flexibel anpassen und dadurch eine deutliche Einsparung erzielen.

Eines steht fest: Nachhaltigkeit ist ein fortlaufender Prozess, der stetiges Umdenken erfordert und niemals abgeschlossen ist. Wir setzen uns kontinuierlich für Verbesserungen und mehr Transparenz ein. Diesen Weg gehen wir konsequent weiter. Mein besonderer Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, unseren Lieferanten sowie Vertriebspartnern, die uns dabei engagiert unterstützen.

Dr. Andreas Laabs
(CEO)

Hunderttausende registrierte Community Mitglieder



7 DINGE, DIE SIE ÜBER UNS WISSEN SOLLTEN...

1. Unter dem Motto „More Quality for your Life“ produziert und vertreibt die LR Health & Beauty Group mit ihrer Muttergesellschaft LR Health & Beauty SE (im Folgenden genannt die LR Gruppe oder LR) hochwertige Gesundheits- und Pflegeprodukte. Die LR Gruppe umfasst weltweit 34 Unternehmen in 32 Ländern, ihren Hauptsitz hat sie in Ahlen in Deutschland. Die LR Health & Beauty SE hat eine Unternehmensanleihe über EUR 130 Mio. begeben, die im Freiverkehr der Frankfurter Wertpapierbörse handelbar ist und seit Februar 2025 am regulierten Markt der NASDAQ Stockholm gelistet wird. Der erwirtschaftete Umsatz (Warenerlöse) im Jahr 2024 betrug EUR 289,2 Mio.

2. Die Geschäftsleitung, bestehend aus Dr. Andreas Laabs (CEO), Andreas Grootz, Patrick Sostmann und Thomas Heursen sowie dem gesamten Management-Team, treibt die Entwicklung der LR Gruppe weiter erfolgreich voran.

3. Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Geschäftsjahr 2024 betrug 1.215, hinzu kommen weltweit hunderttausende Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner, die in ihren jeweiligen Ländern maßgeblich für den Erfolg unseres Unternehmens verantwortlich sind.

4. Seit über 39 Jahren bietet LR Menschen die Möglichkeit, ihr Leben unabhängiger und erfolgreicher zu gestalten, indem sie Vertriebspartnerinnen und -partner werden. Als modernes Social-Commerce-Unternehmen setzen wir neben dem persönlichen Kontakt auch auf neueste technische Lösungen und Social Media. Unser digitales Know-how zeigt sich zum Beispiel in der eigens von uns entwickelten App „LR Connect“, in der wir stetig mit unseren Partnerinnen und Partnern vernetzt sind. Zusätzlich wurde unter dem Titel „LR NEO“ im Jahr 2023 eine einzigartige Plattform mit allen für die Partnerinnen und Partner verfügbaren digitalen

34

Unternehmen
in 32 Ländern



~1.200

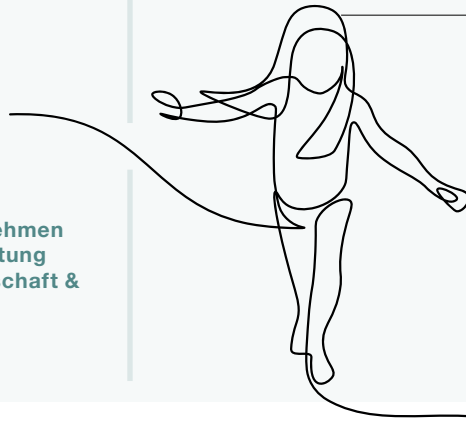
Mitarbeiter



Die LR Gruppe
hat ihren Hauptsitz
in Ahlen (NRW)
in Deutschland.



**Wir übernehmen
Verantwortung
für Gesellschaft &
Umwelt!**



20 Kinderhilfs- projekte

und zusätzlich 24 Local Hero
Projekte zum 15. Jubiläum
des LR Global Kids Fund e.V.

Inhalten geschaffen: eine neue personalisierte Website, die alle wichtigen Funktionen bündelt.

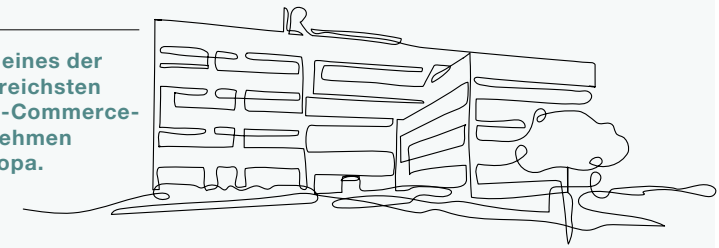
5. Die etwa 200 Produkte aus unserem Sortiment teilten sich 2024 hinsichtlich des Gesamtumsatzes zu 74 % auf Health-Produkte und 25 % auf Beauty-Produkte auf (1 % Sonstiges). Wir haben schon seit jeher auf "Made in Germany" gesetzt und stellen deshalb 90 % unserer Produkte in Deutschland her. Sie durchlaufen strenge Kontrollen und werden regelmäßig durch unabhängige Institute überprüft. Die Aloe Vera-Produkte stellen dabei unser wichtigstes Sortiment dar: Sowohl für die äußere als auch für die innere Anwendung verwenden wir das hochwertige Aloe Vera Blattgel, in Kombination mit anderen natürlichen Inhaltsstoffen und auf Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse.

6. Als eines der größten produzierenden Unternehmen in Ahlen nehmen wir unsere soziale Verantwortung sehr ernst und haben im Jahr 2009 den LR Global Kids Fund e.V. gegründet.

6. Der Verein setzt sich für sozial benachteiligte Kinder ein und unterstützt das Ernährungs- und Bildungsangebot direkt vor Ort. Aber auch international unterstützt der LR Global Kids Fund viele Projekte und ist damit in rund 20 Ländern aktiv.

7. Dass wir Verantwortung für die Gesellschaft und unsere Umwelt übernehmen wollen, zeigt sich in unzähligen Ideen und Projekten, in unseren Wertvorstellungen und unserem Handeln. Mehr Details darüber möchten wir Ihnen gern in den folgenden Kapiteln vorstellen...

LR ist eines der
erfolgreichsten
Social-Commerce-
Unternehmen
in Europa.



~200 Produkte

74 %

Health-Produkte

25 %

Beauty-Produkte

1 %

Sonstiges

90 %

Made in Germany

90 % unserer Produkte werden
in Deutschland produziert





01

ÖKOLOGISCH NACHHALTIG HANDELN

Ökologisch nachhaltig handeln heißt für uns, im Einklang mit der Natur zu wirtschaften. Sprich: Für die Natur die Möglichkeit zur Regeneration schaffen und sie für kommende Generationen erhalten.



WASSER:
Wertvolle &
schützenswerte
Ressource

1.356 t

Abwasser zur Aufbereitung für
eine Biogasanlage gesammelt

WASSER EINE WICHTIGE RESSOURCE

Als Produzent von Pflege-, Duft- und Nahrungs-ergänzungsartikeln hat LR seinen Wasserfußabdruck besonders im Blick. Wir betrachten Wasser als wertvolle und schützenswerte Ressource, die elementar für die Natur, die Menschen sowie die Tier- und Pflanzenwelt ist. Gleichzeitig wird Wasser entlang der gesamten Wertschöpfungskette benötigt. Im Jahr 2024 betrug die Gesamtwasserentnahme von LR rund 24.080 Kubikmeter und somit 3.344 Kubikmeter mehr als im Vorjahr. Davon wurden rund 18,8 % im Produktionsprozess verbraucht und 81,2 % abgeleitet.

Der schonende Umgang mit der Ressource spiegelt sich im Wassermanagement von LR wider, das unter anderem sämtliche Auflagen des Wasserhaushaltsgesetzes (WHG) berücksichtigt. Eine hohe Priorität kommt hier der Ertüchtigung der LR Bestandsgebäude zu (nach WHG 2019). Mit ihr ist sichergestellt, dass im Havariefall keinerlei chemische Stoffe in die Umwelt gelangen.

Außerdem erfüllt LR spezifische zusätzliche Anforderungen in Bezug auf die Entsorgung des Produktionsabwassers. So stellt LR mit einer intensiven Wasseraufbereitung sicher, dass keinerlei Nitrate, Phosphate, Pestizide und prioritäre Stoffe

im Sinne der Richtlinie 2000/60/EG des Europäischen Parlaments (Artikel 2, Nummer 30) auf direktem Wege ins Abwasser gelangen. Darüber hinaus erfolgt die Einleitung des Abwassers aus der Beauty-Produktion in einen Tank mit einem Fassungsvermögen von 25.000 Litern. Das dort gesammelte Abwasser wird in einem nächsten Schritt einer Biogasanlage zugeführt und so für die Energiegewinnung eingesetzt. In 2024 konnten wir insgesamt 1.356 Tonnen Abwasser sammeln.

NACHHALTIGER FISCHFANG GÜTESIEGEL „FRIEND OF THE SEA“



Ein Großteil der weltweiten Fischbestände ist von Überfischung bedroht. LR ist es daher umso wichtiger, dass maritime Rohstoffe in unseren Produkten auf eine nachhaltige Art und Weise gewonnen werden. Sichergestellt wird dies durch eine entsprechende Zertifizierung. Für das in den LR LIFETAKE Super Omega Kapseln verwendete Fischöl hat sich LR für das Gütesiegel „Friend of the sea“ der World Sustainability Organization entschieden. Die Organisation „Friend of the sea“ ist weltweit führend bei maritimen Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Thema Nachhaltigkeit.


88%

der Printmaterialien aus
FSC®-zertifiziertem
und recyceltem Papier


100%

recyceltes Kopierpapier
im HQ in Ahlen

13%

Reduzierung des
Gesamtpapierverbrauchs

NACHHALTIGER PAPIER- EINSATZ: BEWUSST UMWELTBEWUSST

Im Jahr 2024 konnten wir durch gezielte Maßnahmen 200.000 Kilo Papier einsparen!

Dies ist vor allem das Ergebnis konsequenter Digitalisierung. So erscheinen der monatliche LR World und das LR Karrieremagazin seit 2024 nicht mehr in gedruckter, sondern ausschließlich in digitaler Form.

Ob Kataloge, Magazine oder Produktverpackungen – beim Thema Papier und Verpackung setzt LR konsequent auf Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit.

In Bezug auf die Papier-Qualität vertrauen wir wie bisher auf den weltweiten Marktführer FSC®, das Forest Stewardship Council®. Diese Non-Profit-Organisation hat es sich zum Ziel gesetzt, eine ökologisch angepasste, sozial förderliche und wirtschaftlich rentable Bewirtschaftung der Wälder zu fördern. Daher überprüft und zertifiziert

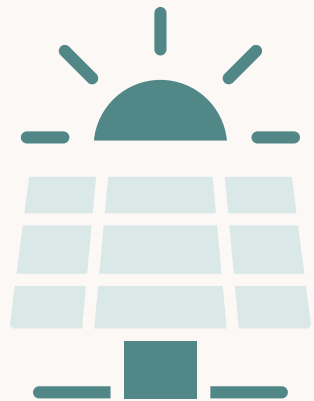
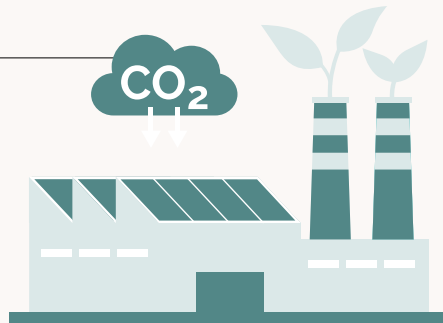
sie den Anbau und die Nutzung der Wälder – von der Verarbeitung bis hin zur Herstellung der fertigen Produkte. Produktverpackungen wurden bereits zu einem großen Teil auf FSC®-zertifiziertes bzw. recyclebares Material umgestellt. Für Ausdrucke und Kopien im deutschen Headquarter wird schon seit längerem zu 100 % recyceltes Papier verwendet.

Bei der Verwendung von Papier zur Erstellung unserer diversen Printmedien sind wir aktuell bei 88 % FSC-zertifiziertem und recyceltem Papier.

Diesen Weg wollen wir in Zukunft kontinuierlich weiter beschreiten und gezielt FSC®-zertifiziertes und recyceltes Material nutzen.

76%

des gesamten Stromverbrauchs
aus erneuerbaren Energien

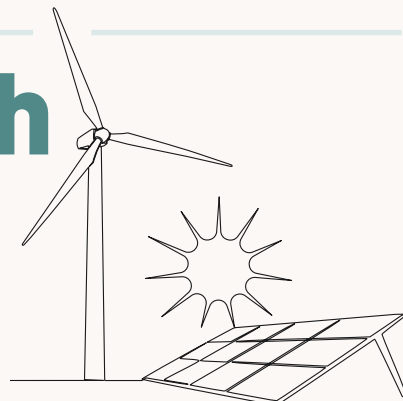


100%

**Ökostrom
am deutschen
Unternehmens-
standort Ahlen**

810 MWh

**produzierter
Strom aus
eigener Photo-
voltaikanlage**



ENERGIE ELEKTRIZITÄT

Als produzierendes Unternehmen kommt dem Thema Energie bei LR eine besonders große Bedeutung zu. Viele Umweltveränderungen und -belastungen hängen indirekt oder direkt mit dem Einsatz von Energie zusammen. In diesem Sinne betrachten wir es als unsere Verantwortung, unseren Energieverbrauch fortlaufend zu messen, zu reduzieren und auf erneuerbare Energiequellen zurückzugreifen. Gleichzeitig ist sich LR darüber bewusst, dass ein wirksames Energiemanagement auch einen deutlichen Wettbewerbsvorteil darstellen kann.

Um den Anforderungen einer ökologisch nachhaltigen Entwicklung zukünftig Rechnung tragen zu können und die Abhängigkeit von externen Stromversorgern zu reduzieren, hat LR den Fokus auf die Erzeugung erneuerbarer Energien gelegt. Bereits im Jahr 2023 konnte ein 4.965 Quadratmeter großer Solarstromgenerator mit einer Kapazität von rund 1.000 kWp in Betrieb genommen werden. Der grüne Strom wird auf den Dächern der Aloe Vera-Produktion, des Service-Centers und der beiden Logistikhallen am Ahlener Standort Porschestraße gewonnen. Um eine effiziente Energieerzeugung sicherzustellen, hat sich LR für hochwertige Photovoltaikmodule entschieden, die unter Verwendung modernster Technologie installiert wurden.

Im Jahr 2024 konnte die Anlage mit rund 2.500 Modulen erstmals ein ganzes Jahr lang produzieren und damit rund 810 MWh erzeugen. Der erzeugte Strom wird sowohl für den Eigenbedarf verwendet und reduziert somit den Bedarf an zuzukaufenden Strom als auch für die Einspeisung überschüssiger Energie in das Stromnetz. Darüber hinaus ist eine weitere Photovoltaikanlage am Headquarter-Standort in Ahlen in Planung, die voraussichtlich in 2026 installiert und angeschlossen werden soll.

Insgesamt hat LR im Jahr 2024 3.158 MWh zugekauften Strom verbraucht, das entspricht einer Reduktion von rd. 10 % im Vergleich zum Vorjahresniveau (2023: 3.503 MWh), was insbesondere auf die Nutzung von eigenproduziertem Strom aus der Photovoltaikanlage zurückzuführen ist. Rund 76 % der Energie stammte dabei aus erneuerbaren Quellen, wobei die deutschen Unternehmensstandorte in Ahlen, Deutschland, bereits zu 100 % über Ökostrom betrieben wurden. Letzteres macht uns stolz und deutet zugleich den Weg für die internationalen Standorte an, für die langfristig selbiges Ziel verfolgt wird. Hier haben wir in den vergangenen beiden Jahren bereits alle Tochtergesellschaften auf Ökostrom umgestellt, die eigene Verträge mit den Energieversorgern und in ihrem Land die Möglichkeit auf Ökostrom umzustellen haben.

ABFALLMANAGEMENT KOMPOSTIERUNG & RECYCLING

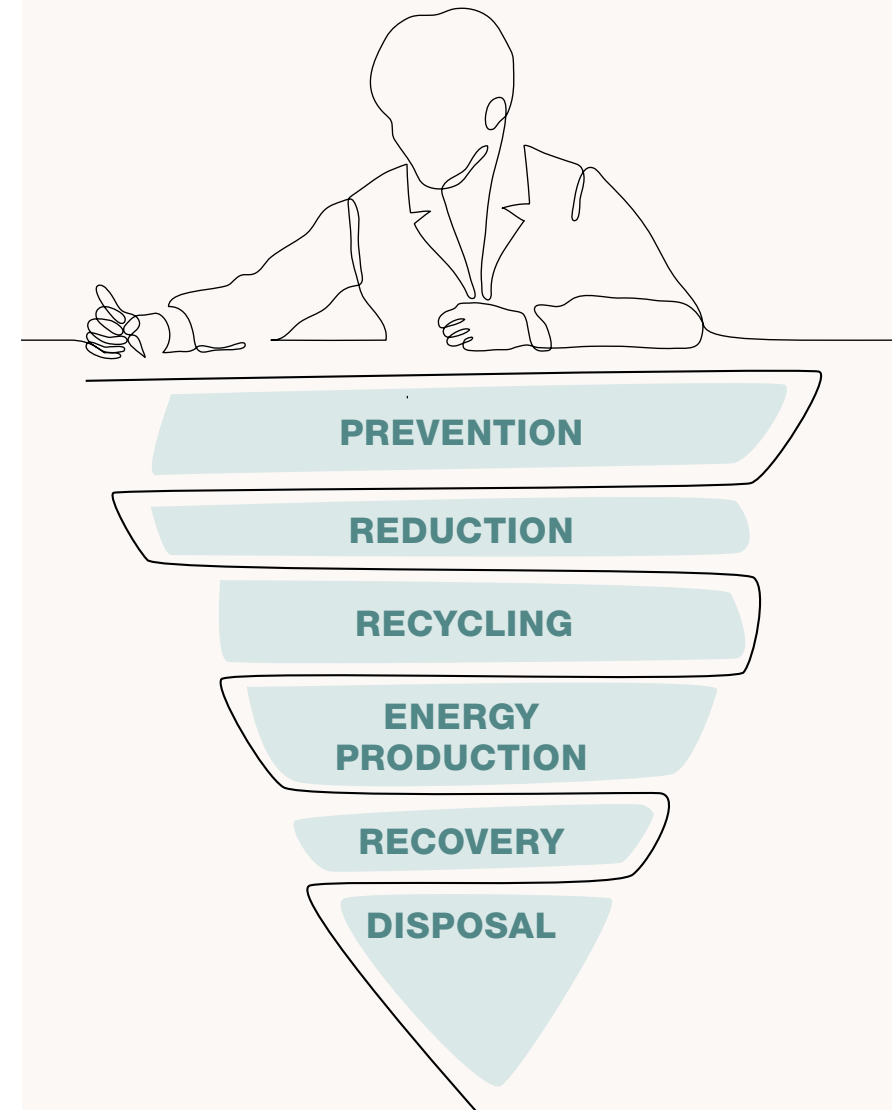
Nachhaltiges Handeln bedeutet bei LR auch einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen jeglicher Art. Um etwaige ökologische Auswirkungen unseres Geschäfts so marginal wie möglich zu halten, forciert LR sowohl eine Reduzierung der Abfallmenge als auch einen kreislaufwirtschaftlichen Ansatz. Hierbei wird darauf geachtet, dass z. B. Papier und Pappe, Kunststoffe, Glas, Restmüll, Batterien usw. sortenrein getrennt und wenn möglich recycelt bzw. wiederverwertet werden – und das nicht nur im Headquarter in Ahlen, sondern international an jedem Unternehmensstandort.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Abfallmanagement von LR durch verschiedene Prozesse optimiert werden konnte. Folgende Maßnahmen zur Abfallvermeidung bzw. -reduktion wurden hierbei an den Unternehmensstandorten in Ahlen, Deutschland, erfolgreich umgesetzt:

- Rückgabe von Transportverpackungen in gleicher Art und Menge
- Weitgehender Verzicht auf Umverpackungen
- Verwendung nachfüllbarer Mehrweg-Kanister (bspw. für Wasch- und Reinigungsmittel)

“ **Ein verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen jeglicher Art hat sowohl im Headquarter in Ahlen als auch in unseren Tochtergesellschaften weltweit eine besondere Priorität.**

- Zunehmender Ersatz von Einweg- durch Mehrwegartikel, inkl. Umstellung auf Mehrwegverpackungssysteme (bspw. mehrwegfähige Europaletten statt Einwegpaletten)
- Sorgfältige Abfalltrennung, um die Recycling-Rate zu erhöhen und die Menge an Restmüll zu minimieren
- Beschaffung langlebiger und reparaturfreundlicher Produkte
- Reparatur statt Ersatz von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgegenständen





Erwähnenswert ist außerdem, dass LR die Gesamtmenge der Gefahrstoffabfälle als gesonderte Schlüsselkennzahl erhebt und ausweist. Hierbei handelt es sich um Elektroschrott, sogenannte Reaktions- und Destillationsrückstände und Lösemittel. Für 2024 lässt sich das Gewicht der angefallenen Gefahrstoffabfälle auf 14,9 Tonnen beziffern. Diese werden, soweit möglich, Recyclingprozessen zugeführt oder fachgerecht entsorgt. In Übereinstimmung mit den örtlichen Vorgaben erfolgt die Ableitung des Abwassers aus der Beauty-Produktion in einen eigenen Abwassertank (keine Ableitung über das kommunale Abwassersystem). Der Inhalt des Abwassertanks wird anschließend einer Biogasanlage zugeführt und damit bei Erzeugung von Ökostrom genutzt. Gleiches gilt auch für die von LR hergestellten Nahrungsergänzungsmittel, die beispielsweise aufgrund eines nahenden Mindesthaltbarkeitsdatums nicht mehr verkauft werden. Durch den Verkauf von nicht mehr benötigtem Metall ohne Restanhaftung bzw. Gefahrenzeichen, Euro- und Einwegpaletten sowie IBC-Containern bzw. Containern mit einem Fassungsvermögen von 1.000 bis 1.200 Litern finden einige Materialien eine sinnvolle Wiederverwendung außerhalb von LR.

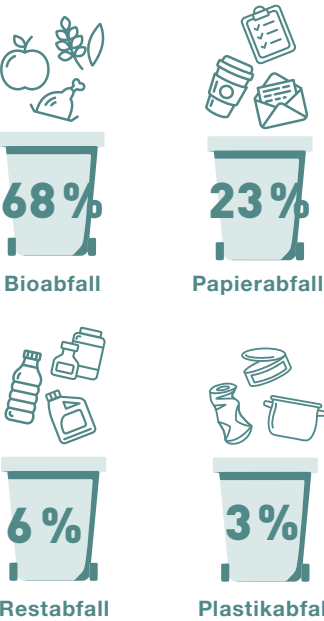
Umgang mit den verschiedenen Abfallarten
am Headquarter- und Produktionsstandort Ahlen, Deutschland

Abfallart	Erfolgt über LR	Erfolgt über externe Dienstleister
Elektromüll	Sammlung in Gitterbox	- Abholung - Recycling
Batterien	Sammlung in speziell dafür vorgesehenen Boxen bzw. Fässern	- Abholung - Einführung in das Batterierücknahmesystem
Glas	Sammlung in Container	- Abholung - Recycling
Pappe	- Sammlung in separaten Behältern bzw. Mülleimern im Verwaltungsbereich - Komprimierung über Papierpresse	- Sammlung & Überprüfung der Mülleimer im Verwaltungsbereich (Mülltrennung) - Abholung - Recycling
Papiere (vertrauliche Daten)	Sammlung in speziell dafür vorgesehenen Behältern	- Abholung - Zerkleinerung - Recycling
Restmüll / Siedlungsabfälle	- Sammlung in separaten Behältern bzw. Mülleimern im Verwaltungsbereich - Komprimierung über Presse	- Sammlung & Überprüfung der Mülleimer im Verwaltungsbereich (Mülltrennung) - Abholung - Entsorgung über Verbrennungsanlage
Folie	- Sammlung in speziell dafür vorgesehenen Behältern - Komprimierung über Folien-Presse	- Abholung - Recycling
Kunststoff / Weißblech / Aluminium (der gelbe Sack)	Sammlung in Gemeinschaftsräumen (Küchen, Aufenthaltsräumen etc.)	- Sammlung & Überprüfung des Mülls (Mülltrennung) - Abholung - Recycling
Weitere Kunststoffe (Fässer / Kanister)	Ohne Restanhaftung / Gefahrenzeichen: Sammlung in speziellen Containern	- Abholung - Recycling

Mit Blick auf das gesamte Abfallvolumen im Jahr 2024 kommt LR auf ein Gewicht von 2.124 Tonnen.

Dabei ist der Großteil des Abfalls biologischen Abfällen (68 % der gesamten Abfallmenge) zuzuordnen, die zum Großteil aus den gesondert gesammelten Abwässern aus der Beauty Produktion bestehen, die an eine Biogasanlage geliefert werden. Die weiteren Anteile bestehen aus Papier- (23 %) und Plastikabfällen (3 %), die überwiegend recycelt werden können, sowie einer Restmenge von 6 %.

Abfallvolumen in 2024



Umgang mit den verschiedenen Abfallarten
am Headquarter- und Produktionsstandort Ahlen, Deutschland

Abfallart	Erfolgt über LR	Erfolgt über externe Dienstleister
Metall	• Ohne Restanhaftung / Gefahrenzeichen: Sammlung in speziellen Containern • Mit Restanhaftung / Gefahrenzeichen: Sammlung in speziellen Containern mit Deckel	• Abholung • Recycling • Abholung • Entsorgung über Verbrennungsanlage
Rohstoffe / Bulk / Fehlsätze / umweltgefährdende Stoffe / brennbare Stoffe	• Sammlung in fester und flüssiger Form • Vorsortierung & Separierung durch Fachpersonal	• Neudeklarierung der Stoffe (vor Ort) • Entsorgung über Verbrennungsanlage
Fertigware (Beauty-Produkte, Eau de Parfums, Materialien mit verschiedenen Stoff-Fraktionen etc.)	• Sammlung auf Paletten bzw. auslaufsicheren ASP Behältern	• Abholung / Verladung auf Container • Verplombung & Dokumentierung des Containers • Entsorgung über Verbrennungsanlage
Nahrungsergänzungsmittel	• Sammlung in fester und flüssiger Form	• Abholung • Einführung in Biogasanlage
Produktionsabwasser	• Sammlung	• Abholung • Einführung in Biogasanlage
Unbehandeltes, nicht vergütungsfähiges Holz (defekte Paletten etc.)	• Sammlung	• Abholung • Recycling
Euro- & Einwegpaletten	• Sammlung	• Abholung • Sortierung • Bereitstellung für Wiederverwendung
IBC-Container / Container mit Fassungsvermögen von 1.000 bzw. 1.200 Litern	• Sammlung	• Abholung • Entsorgung (Inhalt) • Reinigung für Wiederverwendung • Bereitstellung für Wiederverwendung

UMWELTSCHONEND UNTERWEGS

Im Bereich Reisen und Verkehr spielt das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen eine immer größere Rolle.

Seit 2020 haben wir in den Aufbau unserer Ladeinfrastruktur für E-Mobilität investiert: Am Standort Ahlen befinden sich insgesamt 32 Ladestationen – davon 20 am Hauptsitz an der Kruppstraße, acht an der Aloe-Vera-Produktionsstätte und vier am Standort unserer Inhouse-Werbeagentur und unseres IT-Departments. Damit bieten wir eine hervorragende Ladeinfrastruktur für alle elektrischen Dienst- und Poolfahrzeuge.

Im Sinne der Nachhaltigkeit versuchen wir generell, unnötige Geschäftsreisen zu vermeiden und bewusste Entscheidungen zu treffen. Digitale Meetings sind oftmals eine gute Alternative. Ein Großteil der Mitarbeiter kann von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens und optimierten Videokonferenzeinrichtungen in unseren Büros im Headquarter profitieren. Allerdings sind Reisen ein elementarer Bestandteil unseres Geschäfts, da der persönliche Kontakt zu unseren Partnern und Lieferanten sehr wichtig ist. Die Anzahl der Geschäftsreisen ist in 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 6 % leicht angestiegen.

Im Rahmen von Dienstreisen empfehlen wir allen Kolleginnen und Kollegen, für kurze Strecken das Fliegen zu vermeiden und lieber mit der

Bahn oder einem Elektro- bzw. Hybridfahrzeug aus unserem LR-Pool zu fahren.

Der Benzin- und Dieselverbrauch in der LR Gruppe lag 2024 insgesamt bei 195.242 Litern und konnte somit um über 5 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden.

Ein Grund für die reduzierte Nutzung fossiler Brennstoffe dürfte in der vermehrten Nutzung elektrisch betriebener Fahrzeuge liegen. Im Jahr 2024 wurden LR Elektroautos und Hybridfahrzeuge über die LR-eigenen Ladesäulen mit 110.653 kWh beladen, was einer deutlichen Erhöhung gegenüber dem Vorjahr von über 26 % entspricht.

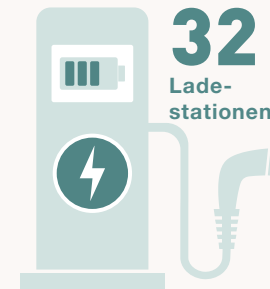
Dank angepasster interner Richtlinien mit Anreizen für Mitarbeiter, auf E-Mobilität umzusteigen, ist der Anteil der E-Autos 2024 deutlich gestiegen – was sich auch in den gesunkenen Verbrauchszahlen für Benzin und Diesel eindrucksvoll widerspiegelt. So wurde 2023 das Projekt „Charge at Home“ eingeführt, das jedem Mitarbeiter mit einem Elektro-Dienstwagen ermöglicht, sich zuhause über LR eine eigene Ladestation einzurichten.

Durch die zunehmende Elektrifizierung unseres Fuhrparks wollen wir künftig den Verbrauch an Benzin und Diesel weiter reduzieren und dementsprechend auch die CO₂-Emissionen.

37 % 
Elektro- und
29 %
Hybrid-
fahrzeuge¹

26 %
gestiegene
Ladeenergie
(kWh)

für Elektro- &
Hybridfahrzeuge



32
Lade-
stationen

140
Fahrräder
im Leasing¹



Unser Angebot des Bike-Leasings für Mitarbeiter wird ebenfalls gut angenommen und ist eine Motivation, das Auto auch mal stehen zu lassen. Erfreulicherweise nutzen immer mehr Mitarbeiter das Fahrrad für den Weg zum Arbeitsplatz. Insgesamt befinden sich aktuell 140 Bikes im Mitarbeiter-Leasing.

¹ Am Headquarterstandort Ahlen, Deutschland

UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT: POTENZIALE ERKENNEN, EMISSIONEN REDUZIEREN

Nachhaltig handeln bedeutet für uns, die vielen einzelnen Nachhaltigkeitsaktivitäten unseres Unternehmens zu systematisieren, einheitlich auszurichten und ihnen die größtmögliche Wirkung zu verleihen – ökologisch und ökonomisch. Denn ökonomische und ökologische Effizienz gehen Hand in Hand.

2022 haben wir damit begonnen, unser Nachhaltigkeitsengagement offenzulegen und jährlich über unsere Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse zu berichten. Die Umsetzung bereichsübergreifender Nachhaltigkeitsanforderungen in unseren Geschäftsprozessen – im Headquarter in Ahlen sowie international in unseren Tochtergesellschaften – ist ein Prozess, den wir stetig aktiv vorantreiben. Ebenso wie unser nachhaltiges Agieren unterliegt auch unsere Datenbasis zum CO₂-Fußabdruck einem Entwicklungsprozess. Auch hier setzen wir auf eine stetige Verbesserung.

Für das Berichtsjahr 2024 waren wir nun in der Lage, einen CO₂-Fußabdruck vollständig nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) zu berechnen. Das GHG Protocol ist ein internationaler Standard zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen. Dieser teilt die Emissionen in drei Bereiche ein – sogenannte Scopes. In Scope 1 finden sich alle direkten,

also innerhalb der LR Gruppe erzeugten, Emissionen. In Scope 2 finden sich indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie, zum Beispiel aus zugekauftem Strom. In Scope 3 finden sich alle sonstigen indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, darunter die Herstellung und der Transport eingekaufter Waren und Rohstoffe, der Versand der eigenen Produkte, die Entsorgung von Abfällen oder auch Emissionen aus Geschäftsreisen. In den letzten Jahren wurden Scope 1 und 2 bereits vollständig erfasst, während im Scope 3 einzelne Bereiche bereits erfasst wurden. In diesem Jahr konnten wir auch die Emissionen im Scope 3, insbesondere die wichtigen Bereiche der eingekauften Güter und der Logistik, vervollständigen. Damit haben wir eine umfassende und belastbare Grundlage für die Steuerung zukünftiger Aktivitäten geschaffen.

Ein Vergleich der Scope 3-Emissionen mit dem Vorjahr ist aufgrund der unterschiedlichen Datenbasis nicht möglich. In den Bereichen Scope 1 und 2, die wir auch in den Vorjahren erfasst haben, konnten wir durch gezielte Maßnahmen insgesamt eine Reduzierung der CO₂-Emissionen erreichen – bei gestiegenem Umsatz. Insbesondere im Bereich Energie konnten wir unsere CO₂-Emissionen deutlich reduzieren.



Einerseits ist der Bedarf an zugekaufter Energie, dank unserer Photovoltaikanlage mit rd. 1.000 kWp gesunken und andererseits haben wir in den letzten beiden Jahren sukzessive unsere Tochtergesellschaften, soweit möglich, auf Ökostrom umgestellt. Daneben konnten wir auch im Bereich unserer Autoflotte durch die Steigerung der Anzahl an E-Autos, die zwar auf der einen Seite den Stromverbrauch erhöhen, aber auf der anderen Seite Benzin bzw. Diesel einsparen, CO₂-Emissionen einsparen. Insgesamt beläuft sich der für das Geschäftsjahr 2024 errechnete CO₂-Fußabdruck auf 24.608 tCO₂e, davon sind 1.602 tCO₂e Scope1, 284 tCO₂e Scope 2 und 22.721 tCO₂e dem nun vollständig berechneten Scope 3 zuzuordnen.

10%

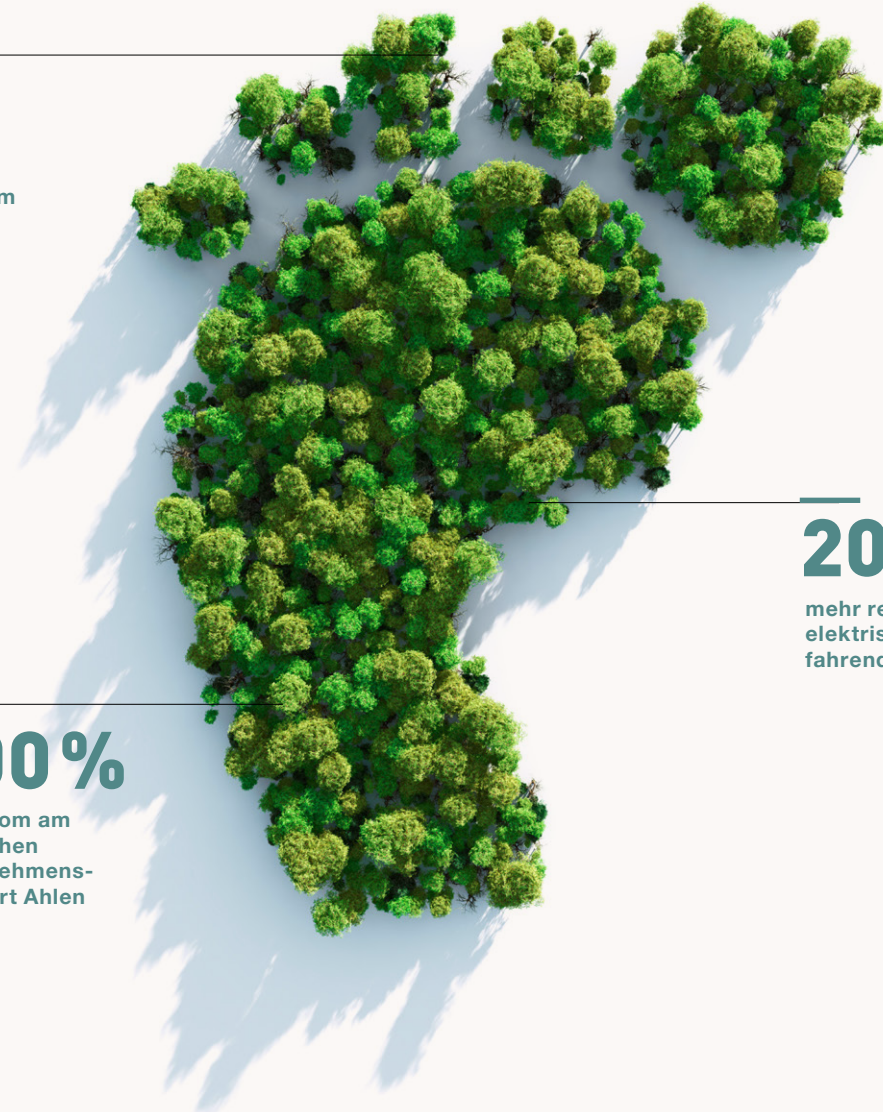
weniger
zugekaufter Strom

100%

Ökostrom am
deutschen
Unternehmens-
standort Ahlen

20%

mehr rein
elektrisch
fahrende Autos





ZIELE & ENGAGEMENT

SDG	THEMA	ZIELE / ENGAGEMENT	STAND / ERLÄUTERUNGEN
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	Energie aus Ökostrom	Langfristig soll der Stromverbrauch der LR Gruppe zur Gänze aus nachhaltigen Quellen stammen.	Der Headquarterstandort in Deutschland setzt neben dem eigenproduzierten Strom aus Photovoltaik komplett auf Ökostrom. Für die ausländischen Tochtergesellschaften wird langfristig das gleiche Ziel verfolgt. Alle Tochtergesellschaften, die eigene Verträge mit Energieversorgern und in ihrem Land auch die Möglichkeit auf Ökostrom umzustellen haben, sind auf Ökostrom gewechselt. In den übrigen Tochtergesellschaften werden kontinuierlich Umstellungsmöglichkeiten überprüft.
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	Erzeugung erneuerbarer Energien	Neben der Nutzung von zugekauftem Ökostrom übernimmt LR auch selbst Verantwortung für einen ökologisch verbesserten Strommix.	Bereits im Jahr 2023 wurde eine Photovoltaikanlage auf den Dächern der Aloe Vera-Produktion, des Service-Centers und der beiden Logistikhallen am Ahlener Standort Porschestraße installiert und angeschlossen. Im Jahr 2024 konnte die Anlage mit rund 2.500 Modulen und einer Nennleistung von rund 1.000 kWp dann zum ersten Mal ein vollständiges Jahr produzieren. Damit trägt LR bereits jetzt einen signifikanten Beitrag zur Nutzung erneuerbarer Energien bei. Darüber hinaus ist der Bau einer weiteren Photovoltaikanlage in der Planungsphase.
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	Bike-Leasing	Mobilität ist ein wichtiges Gut, aber über die Art, wie wir reisen, können wir unseren Einfluss auf die Umwelt beeinflussen.	LR bietet ein sehr attraktives Bike-Leasing-Programm an, über das im Jahr 2024 140 Fahrräder geleast wurden. So kann LR entscheidend dazu beitragen, dass Mitarbeiter das Auto immer häufiger stehen lassen und stattdessen CO ₂ -neutral mit dem Fahrrad unterwegs sind.
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	Umstellung von Benzin und Diesel auf elektrisch	Reisen und Dienstfahrten gehören zu unserem Geschäft dazu, dennoch können wir entscheidenden Einfluss darauf nehmen, wie das Klima dadurch belastet wird.	Schon im Jahr 2020 hat LR begonnen, Ladesäulen für E-Autos aufzustellen. Insgesamt wurden 32 Ladesäulen in Betrieb genommen. Die Nutzung ist in den letzten Jahren bereits deutlich gestiegen. Langfristig plant LR, den Anteil an Elektrofahrzeugen als Dienstwagen stetig zu erhöhen und so die CO ₂ -Emissionen im Verkehr deutlich zu reduzieren.

ZIELE & ENGAGEMENT

SDG	THEMA	ZIELE / ENGAGEMENT	STAND / ERLÄUTERUNGEN
	Wasser	Bei der Produktion von Beauty-Produkten fallen diverse mitunter umweltschädliche Nebenprodukte an. LR trägt Sorge dafür, dass diese Produktionsabwässer umweltschonend entsorgt werden.	Mit einer intensiven Wasseraufbereitung stellt LR sicher, dass keinerlei Nitrate, Phosphate, Pestizide und prioritäre Stoffe im Sinne der Richtlinie 2000/60/EG des Europäischen Parlaments (Artikel 2, Nummer 30) auf direktem Wege ins Abwasser gelangen. Darüber hinaus wird das Abwasser aus unserer Beauty-Produktion in einen 25.000-Liter-Tank eingeleitet. Das dort gesammelte Abwasser wird in einem nächsten Schritt einer Biogasanlage zugeführt und so bei der ökologischen Energiegewinnung eingesetzt.
	Abfallmanagement	Die Reduzierung von nicht wiederverwertbaren Abfällen ist ein wichtiger Bestandteil für eine nachhaltige Zukunft. Langfristig soll der Großteil der bei LR anfallenden Abfälle recycelbar oder kompostierbar sein.	Im Jahr 2024 lag der Anteil der ökologischen und damit kompostierbaren Abfälle und der recyclebaren Abfälle (Papier und Plastik) bei über 94%.
	CO ₂ -Emissionen	Der Ausstoß von Treibhausgasen muss langfristig reduziert werden. Ein Baustein auf diesem Weg ist die genaue Messung und Analyse des eigenen CO ₂ -Fußabdrucks.	Seit 2021 berechnen wir jährlich unseren CO ₂ -Fußabdruck und haben unsere Datenbasis kontinuierlich erweitert. Damit können wir an dem Thema Reduzierung der CO ₂ -Emissionen analytisch, koordiniert und gezielt arbeiten. Langfristig wollen wir die Berechnung noch ausweiten und auch die vor- und nachgelagerten Lieferketten inkludieren, um so weitere Erkenntnisse zu sammeln und zielgerichtete Maßnahmen ableiten zu können.
	Energieverbrauch Strom	Steigerung der Nutzung von Ökostrom zur Reduzierung und Ablösung von fossilen Energieträgern.	Je mehr Elektrizität über erneuerbare Energien produziert wird, desto mehr können fossile Energieträger reduziert und abgelöst werden. Beispiele wie das vermehrte Laden von elektrischen und hybriden Dienstwagen oder die Nutzung eines elektrischen statt eines gasbetriebenen Dampferzeugers lassen den Stromverbrauch steigen. In Summe kann der CO ₂ -Fußabdruck dadurch aber gesenkt werden.



ZIELE & ENGAGEMENT

SDG	THEMA	ZIELE / ENGAGEMENT	STAND / ERLÄUTERUNGEN
	Sustainable Fishing	Die Herstellung von LR Produkten soll nicht zur Überfischung beitragen.	Alle maritimen Rohstoffe in unseren Produkten werden auf nachhaltige Weise gewonnen. Dies stellen wir sicher, indem wir auf zertifizierte Zulieferer setzen. Hier haben wir uns für das Gütesiegel „Friend of the Sea“ entschieden, das von der World Sustainability Organization vergeben wird.
	Papier	Ein nachhaltiger Umgang mit unseren Wäldern und der wichtigen Ressource Holz ist uns wichtig. Für den Verbrauch von Papier bzw. Pappe streben wir einen hohen Anteil von Material aus nachhaltigem Anbau bzw. aus recyceltem Material an. Mittelfristiges Ziel ist ein Anteil am Gesamtverbrauch von über 90 %.	Bei Material aus nachhaltigem Anbau vertrauen wir insbesondere auf den weltweiten Marktführer FSC®, das Forest Stewardship Council. Der Verbrauch von Papier und Pappe bei LR wird in den Bereichen Produktverpackungen, Kataloge und Magazine sowie sonstigen Papierverbrauch gemessen. Im Bereich Produktverpackungen liegt der Anteil von FSC-zertifiziertem und recyceltem Material bei rd. 86 %. Im Bereich Kataloge und Magazine wird bereits zu rund 88 % auf recyceltes bzw. zertifiziertes Material gesetzt und im Bereich sonstiger Papierverbrauch immerhin zu rund 59 %. Damit liegt der Anteil von FSC-zertifiziertem und recyceltem Material insgesamt bei 86 %.



02

SOZIAL NACHHALTIG HANDELN

Sozial nachhaltig zu handeln bedeutet für uns, ein respektvolles, faires und vorbildliches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder individuell und frei entfalten kann. Bei LR achten wir auf das Wohl jedes Einzelnen.



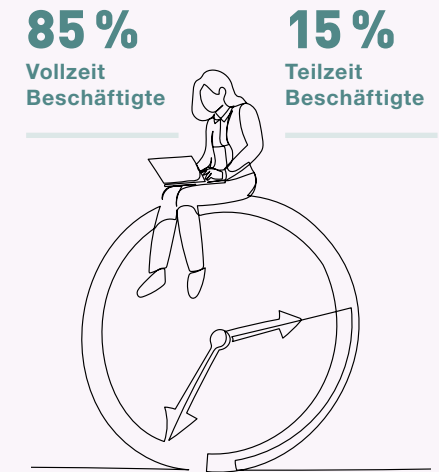
WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE MITARBEITER

„More quality for your Life“ gilt nicht nur für das LR Geschäft und die Produkte, sondern auch für unsere Mitarbeiter im Headquarter in Ahlen, Deutschland und weltweit. „More Quality“ bedeutet für uns, nachhaltig Verantwortung zu übernehmen – für unsere Partnerschaft, unsere Lieferanten, unsere Region, für die Natur und auch für unsere Mitarbeiter.

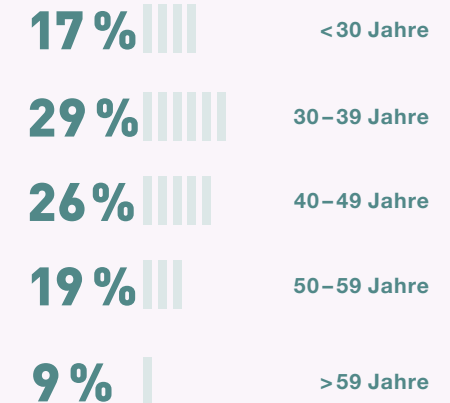
Im Jahr 2024 übernahm die LR Gruppe nachhaltig Verantwortung für insgesamt 1.204 Mitarbeiter in 34 Gesellschaften in 32 Ländern. Davon beschäftigte LR 59 % weibliche und 41 % männliche Mitarbeiter. Diese Aufteilung hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Unsere FTE (Full Time Equivalents, also Vollzeitäquivalente) betrugen in 2024 insgesamt 1.084, davon 57 % weiblich und 43 % männlich – in 2023 waren es 1.222 Mitarbeiter.



Bei LR war der größte Teil in 2024 mit 85 % der Mitarbeiter (HC) in Vollzeit tätig, 15 % haben in Teilzeit gearbeitet. Damit hat sich die Verteilung im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert. Im Bereich der „Altersgruppen“ lagen die 30 bis 39-Jährigen mit 29 % (HC) vorne. Gefolgt von den 40 bis 49-Jährigen mit 26 %, danach die unter 30-Jährigen mit 17 %, dicht gefolgt von den 50 bis 59-Jährigen mit 19 %. Die älteste Altersgruppe der über 59-Jährigen war mit 9 % dabei. Im Vergleich zu 2023 ist die Verteilung fast identisch geblieben. Das Durchschnittsalter aller LR Mitarbeiter lag 2024 wie im Vorjahr bei 42 Jahren.



Altersgruppen



Durchschnittsalter

42 J.

22 %

Sales

48 %

Operations


8 %

Marketing

22 %

Administration

sah wie folgt aus: Mit 48 % waren fast die Hälfte aller Mitarbeiter in Operations-Abteilungen beschäftigt – resultierend daraus, dass wir ein selbst produzierendes Unternehmen sind und über 90 % unserer Produkte in Deutschland fertigen: Getreu unserem Qualitätsprinzip „Made in Germany“. Die Anzahl der Beschäftigten in den Bereichen Administration mit 22 % und Sales mit 22 % halten sich die Waage. Der kleinste Anteil der Mitarbeiter mit 8 % war zum Ende des Jahres 2024 dem Bereich Marketing zuzuordnen. Die Aufteilung zum Vorjahr verhält sich nahezu konstant. In Bezug auf die Geschlechteraufteilung waren in den Bereichen Sales mit 73 % und Marketing mit 75 % die Mitarbeiterinnen deutlich stärker vertreten. In den beiden anderen Bereichen Administration und Operations war die Verteilung homogener.

LR IST INTERNATIONAL

LR ist ein internationales Unternehmen. Das zeigt nicht nur die Anzahl der LR Tochtergesellschaften, in denen wir weltweit tätig sind, sondern auch die Zahl der Nationalitäten.



“ International, kundenorientiert, anpassungsfähig:

Bei LR legen wir großen Wert darauf, die Bedürfnisse unserer Kunden und Partner bestmöglich zu berücksichtigen – auch im Bereich Finanzen. Es fordert Flexibilität und Lösungsorientierung, länderspezifische Zahlungslösungen für verschiedene Märkte zu entwickeln. Dabei schätze ich vor allem die Zusammenarbeit und das Engagement, mit dem wir uns als Team immer wieder diesen Herausforderungen stellen.

Tom Steggewentz,
Project Manager Finance

252

Mitarbeiter hatten eine Position mit Führungsverantwortung, davon sind

45 %
weiblich.

BERUFLICHE POSITIONEN UND ABTEILUNGEN

Zum Jahresende 2024 hatten bei LR insgesamt 252 Mitarbeiter eine Position mit Führungsverantwortung. Dies schließt neben Managing Directors oder Vice Presidents ebenfalls weitere Mitarbeiter mit Führungsverantwortung ein. Das entspricht einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahr mit 237 Mitarbeitern. In den ersten beiden Führungsebenen Managing Director und Vice President waren es zusammen 13 Beschäftigte. In diesen beiden Führungsebenen liegt die Frauenquote bei rund 23 % und damit über dem deutschen Durchschnitt. Über alle LR Führungsebenen hinweg lag die Frauenquote mit 45 % noch höher.

LR Mitarbeiter sind in folgenden Bereichen aufgeteilt: Administration, Sales, Marketing und Operations. Die prozentuale Aufteilung aller Mitarbeiter in den zuvor genannten Kategorien



#WEAREMORE



An mehreren Standorten in Ahlen, Deutschland und in insgesamt 32 Ländern sind mehr als 40 unterschiedliche Nationalitäten vertreten. Unsere Mitarbeiter sind im Durchschnitt über 9 Jahre bei LR beschäftigt. Und damit auch in Zukunft ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis bestehen bleibt, hat LR seinen Angestellten einiges zu bieten.

LR IST MEHR

LR ist ein Unternehmen für alle, die mehr wollen. Mit dem Hashtag #WEAREMORE hat LR in 2022 eine Kampagne im Rahmen des Employer Branding gestartet zur Etablierung von LR als Arbeitgebermarke, Steigerung der Reputation und Aufbau einer besseren Wahrnehmung von LR sowohl als Unternehmen als auch als Arbeitgeber. Hierbei waren die Mitarbeiter die Stars und standen als Models für Shootings und Videos zur Verfügung. LR ist der Arbeitgeber für alle, die „mehr“ wollen. Mehr Möglichkeiten, mehr Offenheit und Kreativität in einer Kultur, die gegenseitige Wertschätzung in den Werten verankert. Diese Themen spiegelt auch die in 2023 überarbeitete LR Karriereseite im neuen Look & Feel wider.

→ <https://jobs.lrworld.com/>

JEDER MITARBEITER PROFITIERT – AUCH DIE NEUEINSTEIGER

Ob flexible Arbeitszeit, vielfältige Arbeitsmodelle oder Karrierechancen – unsere Mitarbeiter profitieren bereits heute von zahlreichen Zusatzleistungen, wie dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, der betrieblichen Altersvorsorge und vielen weiteren Benefits. Im Rahmen von Workshops zur Abfrage der Mitarbeiterzufriedenheit erhalten Mitarbeiter die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu präsentieren. Mit unserem Angebot des „mobilen Arbeitens“ fördern wir zusätzlich die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter und das Vertrauen in sie. Die wichtigen Säulen unserer Unternehmenskultur sind ein angenehmes Arbeitsklima, Teamspirit, Solidarität und eine gesunde Work-Life-Balance. Um das von Anfang an auch für neue Mitarbeiter zu gewährleisten, durchläuft jeder Mitarbeiter zu Beginn seiner Karriere bei LR ein vollumfängliches – auf die jeweilige Position zugeschnittenes – Onboarding-Programm. Zusätzlich bekommt jeder in den ersten Monaten einen persönlichen Mentor an die Seite. Ein Einstiegsseminar und eine Betriebsbesichtigung runden die Einarbeitungsphase ideal ab. Alles in allem bietet dieses Konzept den Mitarbeitern ein Plus an Orientierung und von Tag eins Einbindung ins Unternehmen.



“ **Die Digitalisierung ist der Schlüssel für die Zukunft unserer Lagerlogistik.**

Mit Projekten wie Logistik 4.0 setzen wir bei LR immer wieder neue Meilensteine. Zu sehen, wie digitale Lösungen Prozesse transformieren, motiviert mich, aktiv daran mitzuwirken und zukunftsfähige Logistiklösungen bei LR voranzutreiben.

Tobias Brüser, Logistics Coordinator



ANGEBOTE FÜR EINE GESUNDE WORK-LIFE-BALANCE

Wir bieten unseren Mitarbeitern an allen internationalen Standorten sehr gute Arbeitsbedingungen mit zahlreichen Benefits. Exemplarisch dafür stellen wir im Folgenden die Mitarbeiter-vorteile am größten Standort – unserem Head-quarter inklusive unserer Produktionsstätten in Ahlen, Deutschland – vor.



Flexibles Arbeiten

Flexible Arbeitszeiten auf Basis eines Gleitzeit-korridors sind bei uns gelebte Praxis. LR bietet dafür verschiedene Arbeitsmodelle. Ob Vollzeit oder Teilzeit – hier entscheidet der Mitarbeiter ganz individuell in Absprache mit seinem Vorge-setzten. LR ermöglicht das Teilzeit-Modell zum Beispiel für Mitarbeiter zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Mitarbeiter, die ihre Kinder betreuen oder die Pflege von Angehörigen übernehmen möchten (Familienpflegezeit), ist die Arbeit in Teilzeit ideal. Auch das Modell des Jobsharings ist bei LR, wo es möglich ist, bereits gelebte Praxis.



Hybrides Arbeitsmodell mit mobilem Arbeiten

Je nach Aufgabengebiet bietet LR die Möglich-keit, bis zu 3 Tage pro Woche flexibel von zu Hause zu arbeiten. So lässt sich, in Kombination mit dem Gleitzeit-Modell, Privat- und Berufs-leben gut vereinbaren.



30 Tage Urlaub

LR bietet insgesamt 30 Tage Urlaub sowie Heilig-abend und Silvester als betrieblichen Feiertag. Ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit und dann alle 5 Jahre erhält jeder Mitarbeiter einen zusätzlichen Urlaubstag. Außerdem haben wir den Mitarbeitern im letzten Jahr erstmals die Möglichkeit geboten, zusätzliche Urlaubstage anstelle einer Gehaltserhöhung zu wählen. Diese Form der Flexibilität sowohl bei unseren Mitar-beitern als auch im Bewerberprozess (Employer Branding) ist ein zusätzliches Plus.



“ Spagat zwischen Beruf und Familie – bei LR kein Problem!

Ich liebe es, im Job Vollgas zu geben. Seit der Geburt unserer Tochter tue ich das allerdings in Teilzeit und mitunter mobil an meinem heimischen Schreibtisch. So bekomme ich meinen Beruf und mein Familienleben wunderbar unter einen Hut.

Pia Hovestadt,
Corporate Communication Manager


Betriebliches Gesundheitsmanagement

LR bietet ein breites Angebot diverser Gesundheitsmaßnahmen, um einen nachhaltigen Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit aller Mitarbeiter zu leisten. Neben regelmäßigen ärztlichen Sprechstunden vor Ort bietet LR in regelmäßigen Abständen umfassende medizinische Check-ups sowie Gripeschutzimpfungen, die 100 % von LR finanziert sind. Im Rahmen des Gesundheitsschutzes von Mitarbeitern am Arbeitsplatz werden regelmäßige arbeitsmedizinische Überprüfungen durchgeführt. Hierbei wird unter anderem auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze geachtet.


Bike- & Car-Leasing

Das Angebot des Bike-Leasings ist eine umwelt-schonende und gesunde Form der Mobilität und dank Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen für Mitarbeiter besonders attraktiv. Insgesamt befinden sich aktuell 140 Bikes im Mitarbeiter-Leasing. Neben dem Bike-Leasing bietet LR seinen Mitarbeitern ein Car-Leasing. Dank einer

Kooperation mit Mercedes hat jedes LR Teammitglied zusätzlich die Möglichkeit, attraktive Sonderkonditionen auf Leasingverträge für bestimmte Modelle bei dem Autohersteller zu erhalten.


Betriebliche Altersvorsorge

Mit unserer betrieblichen Altersvorsorge können Beschäftigte sicher in die Zukunft blicken und stellen schon jetzt die Weichen für einen ruhigen Lebensabend. Damit unterstützt LR seine Mitarbeiter beim frühzeitigen Aufbau einer Zusatzrente.


Noch mehr attraktive Extras

Für das leibliche Wohl der Mitarbeiter sorgt die hauseigene Betriebskantine mit vergünstigten Speisen. Zudem stehen unseren Mitarbeitern täglich Wasser, ein breites Heißgetränkangebot (Kaffee, Kakao etc), Obst und Eis sowie eine Vielzahl unserer LR Produkte wie die beliebten Aloe Vera Drinking Gele, **FIGUACTIVE** Suppen und Shakes vor Ort kostenlos zur Verfügung. Wer LR Produkte auch privat nutzen möchte, erhält einen exklusiven Mitarbeiterabbatt. On top gibt es einmal im Jahr einen Warengutschein.



“ **Von Beginn an hat mich bei LR die Begeisterung gepackt,**

Neues zu entdecken und wertvolle Erfahrungen zu sammeln, um meinen Blickwinkel zu erweitern. LR bietet mir den Raum, neue Potenziale zu erkennen, und setzt kontinuierlich innovative Impulse, die meine persönliche und berufliche Weiterentwicklung fördern.

Henning Thiesing,
Quality Assurance Manager



“Gemeinsam, innovativ, KI-getrieben:

Durch die Einführung neuer Prozesse und Tools, den Einsatz von KI wie unserem LR-Vera-Chatbot und die bereichsübergreifende Optimierung in einigen Service-Centern wollen wir Partnerzufriedenheit und Effizienz steigern. Gleichzeitig verbessern wir die Arbeitsabläufe unserer Kolleginnen und Kollegen und erleichtern ihren Alltag durch intelligente Unterstützung.

Jill Seidl, Program Manager CSC

IDEALE EINSTIEGSCHANCEN FÜR JUNGE MENSCHEN

Junge Talente zu fördern, zu entwickeln und ihnen eine vielversprechende Zukunft zu bieten, ist ein Anliegen von LR. In diesem Zusammenhang bietet LR ein umfassendes Ausbildungsprogramm an, das in bisher insgesamt zehn verschiedenen Berufsfeldern Theorie und Praxis abdeckt. Ob kaufmännisch, kreativ oder technisch – unsere Ausbildungsberufe sind vielfältig. Dabei geht es nicht nur um die fachliche Qualifikation, sondern auch um die Förderung sozialer und persönlicher Kompetenzen wie Selbstbewusstsein, Kreativität und Offenheit. Die enge Zusammenarbeit mit der jeweiligen Führungskraft und der Personalabteilung ist eine wesentliche Säule der Ausbildung. In 2024 haben insgesamt 23 Auszubildende an einem Ausbildungsprogramm teilgenommen und den Grundstein für ihre Karriere gelegt. Eine Übernahme nach erfolgreich absolvierter Ausbildung ist grundsätzlich vorgesehen.

Unser Traineeprogramm für Nachwuchsführungskräfte „von morgen“ verknüpft Theorie und Praxis sinnvoll miteinander und ermöglicht so jungen Menschen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. Innerhalb von 18 Monaten erhalten die Trainees umfassende Einblicke in die verschiedenen Bereiche des Unternehmens und werden von Anfang an mit verantwortungsvollen Aufgaben betraut. So sind sie bestens

vorbereitet, egal für welchen Bereich sie sich später entscheiden. Als international agierendes Unternehmen ist der Einsatz an einem unserer zahlreichen internationalen Standorten selbstverständlich Teil des Traineeprogramms. So können unsere Trainees die Internationalität von LR hautnah erleben sowie mitgestalten und ihr soziales Netzwerk weiter ausbauen.

Des Weiteren bietet LR jungen Menschen die Möglichkeit, ein duales Studium bei LR zu absolvieren. Insgesamt neun Studenten haben diese Chance in 2024 bei LR ergriffen. Auch Praktikanten wie zum Beispiel Schülerpraktikanten sind stets herzlich willkommen bei LR. Sie können in den Arbeitsalltag reinschnuppern und verschiedene Abteilungen kennenlernen. LR bietet somit zahlreiche Möglichkeiten, beruflich erfolgreich durchzustarten.

IMMER UP-TO-DATE

Was gibt es intern Neues bei LR, wer arbeitet eigentlich in welcher Abteilung und welche Veranstaltung findet demnächst statt? Das alles und vieles mehr beantwortet unser Social Intranet „L-AIR“, das digitale Schwarze Brett zur Information für Mitarbeiter. Und apropos Veranstaltungen: Auch die Geschäftsleitung lässt es sich nicht nehmen, die Mitarbeiter zu informieren und bietet neben regelmäßig stattfindenden Townhall-Meetings auch CEO-Frühstücke für einen direkten Austausch mit der



“ **Bei LR zählt das Miteinander und Füreinander – mit Respekt und Toleranz.**

Maurice Ohl,
Senior Video & Sound Producer

Belegschaft an. Im Rahmen von digitalen Coffee-Breaks informieren Mitarbeiter andere Mitarbeiter über aktuelle Themen aus ihren jeweiligen Bereichen. Somit bietet LR seinen Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, immer auf dem neuesten Stand zu sein.

MITEINANDER FÜREINANDER

Mehr machen, etwas Großes schaffen. Das möchte LR gemeinsam mit seinen Mitarbeitern erreichen – als Team und immer Hand in Hand. Dabei spielt das Geschlecht, das Alter, die Religion, die Nationalität oder die sexuelle Orientierung keine Rolle. Bei LR zählt das Miteinander Füreinander – mit Respekt und Toleranz. Und immer im Fokus: das gemeinsame Ziel, nachhaltig zu agieren und weiter zu wachsen.



ARBEITSSCHUTZ & SICHERHEIT BEI LR GELEBTE PRAXIS

Seit jeher setzt sich LR mit den Themen Gesundheit und Schutz ihrer Arbeitnehmer auseinander. Aber was bedeutet eigentlich Arbeitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz? Arbeitsschutz bedeutet für uns, Beschäftigte vor berufsbedingten Gefahren und Belastungen zu schützen. Die Arbeitssicherheit meint hingegen, dem Beschäftigten einen gefahrenfreien Zustand bei der Ausübung seines Berufs zu ermöglichen.

GESUNDHEIT STEHT AN ERSTER STELLE

LR ist die Gesundheit aller Mitarbeiter sehr wichtig, natürlich auch am Arbeitsplatz. Dabei geht es konkret um die körperliche, geistige und soziale Gesundheit. Im Rahmen der körperlichen Gesundheit werden regelmäßig arbeitsmedizinische Überprüfungen von Arbeitsplätzen durchgeführt. Hierbei wird unter anderem auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze geachtet. Neben der körperlichen spielt die geistige Gesundheit am Arbeitsplatz ebenfalls eine große Rolle. Deshalb übernimmt LR auch hier

Verantwortung und bietet den Arbeitnehmern unter anderem zur Vermeidung psychischer Belastungen einige Benefits wie das „Flexible Arbeiten“, das „Hybride Arbeitsmodell mit mobilem Arbeiten“ und vieles weitere (siehe auch Kapitel 02. Social / Mitarbeiter). Beim Thema soziale Gesundheit jedes Mitarbeitenden greift das betriebliche Gesundheitsmanagement. Hier hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, an diversen Gesundheitsmaßnahmen teilzunehmen. Angeboten werden regelmäßig vor Ort stattfindende ärztliche Sprechstunden sowie unsere beliebten medizinischen Check-ups und Gripeschutzimpfungen, die 100 % von LR finanziert sind. Kostenlose Obst- und Wasserspender runden das Gesundheitsmanagement bei LR ab (siehe auch Kapitel 02. Social / Mitarbeiter).

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT IM EINKLANG

LR bietet seinen Mitarbeitern ein Sicherheitskonzept, das für jeden den bestmöglichen Schutz am Arbeitsplatz gewährleistet – sowohl im operativen als auch im nicht-operativen Tätigkeitsbereich.

LR ist es als Arbeitgeber sehr wichtig, seinen Mitarbeitern einen möglichst großen Schutz sowie Flexibilität zu bieten. Mittlerweile können Mitarbeiter, je nach Aufgabengebiet, bis zu 3 Tage pro Woche im Rahmen des „Mobilen Arbeitens“ flexibel von zu Hause arbeiten.

Die absoluten Krankheitstage aller Mitarbeitenden sind im Vergleich zum Vorjahr um 7,3 % von 145.000 Stunden auf 156.000 Stunden gestiegen. Die regelmäßigen Schulungen für Mitarbeitende sowie die Arbeitsplatzsicherungen haben sich weiterhin bewährt: Die Anzahl der arbeitsbezogenen Unfälle ist mit 7 im Vergleich zum Vorjahr (21) auf ein noch niedrigeres Niveau gesunken.

Abschließend können wir noch festhalten, dass wir dank der hohen Sicherheitsstandards keine Arbeitsunfälle mit Todesfolge verzeichnen mussten.



WIR BIETEN DIE CHANCE FÜR MEHR LEBENSQUALITÄT

LR bietet seinen Partnerinnen und Partnern die großartige Möglichkeit, finanziell unabhängig zu werden und damit einhergehend auch die Chance, das Gefühl von mehr Freiheit zu erlangen. Dabei sind die Karriereoptionen für jeden gleich – unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung oder beruflicher Ausbildung.

Die Digitalisierung ermöglicht ein besonders flexibles Arbeiten. Viele unserer Partnerinnen und Partner betreiben ihr Business online und sind somit weder an Bürozeiten noch an bestimmte Orte gebunden. Dabei ist eine LR Partnerschaft mit den verschiedensten Lebenssituationen bestens kombinierbar. Ein Zusatzverdienst mit LR ist beispielsweise neben einem Vollzeitjob, Studium oder auch während einer Kinderbetreuungsauszeit immer möglich. Doch auch die Option einer Vollzeit-Partnerschaft ist stets gegeben. Diese Flexibilität schätzen insbesondere Frauen – so sind etwa 80 % unserer Partnerschaft weiblich. Ganz nach unserem Motto „More Quality for your Life“ unterstützen wir unsere Partnerinnen und Partner dabei, ihre ganz persönliche Erfolgsgeschichte zu schreiben.

UND WIE FUNKTIONIERT DAS?

Mit jedem verkauften LR Produkt sammelt ein Partner oder eine Partnerin „PV“ (Points Value). Je höher am Ende eines Monats der Wert der PV ist, desto höher fällt auch das erarbeitete Bonus Level aus. Neben diesen finanziellen Möglichkeiten können die Partnerinnen und Partner an unserem attraktiven Autokonzept teilnehmen und sich andere Incentives erarbeiten, wie Reisen und besondere Events.

PARTNER AUS LEIDENSCHAFT

LR bietet darüber hinaus die Möglichkeit, das eigene Business zu erweitern und mit neuen LR Partnerinnen und Partnern ein Team aufzubauen. Denn viele unserer Partnerinnen und Partner sind so von der hohen Qualität unserer Produkte und den hervorragenden Verdienstmöglichkeiten überzeugt, dass sie auch andere Menschen mit ihrer Begeisterung anstecken. Und dank des LR Einsteigerkonzepts und der Möglichkeit eines garantierten Einkommens (Fast Track Bonus) in der ersten Zeit lassen sich dann leicht eigene Communitys aufbauen.



Der im Oktober 2024 eingeführte LR BUSINESS TRACK mit einem garantierten monatlichen Bonus für fortgeschrittene Karrierestufen ermöglicht unseren Vertriebspartnern ein sicheres und schnelles Einkommen ohne jedes Risiko.

UND WAS BEKOMMEN WIR ZURÜCK?

Natürlich freuen wir uns darüber, unserer Partnerschaft eine Chance für mehr Lebensqualität bieten zu können. Gleichzeitig profitieren wir aber auch von ihr: Denn unsere Partnerinnen und Partner sind unsere wichtigsten Kommunikatoren. Sie stehen in engem Kontakt mit ihren und unseren Kunden – erklären und beraten. Die Partnerinnen und Partner geben uns das wichtigste Feedback und sind ein bedeutender Faktor im Social Commerce. Welche Produkte sind besonders erklärungsbedürftig und brauchen detailliertes Informationsmaterial? Welche Produkte zeichnen sich durch einen besonderen Vorführeffekt aus? Unsere Partnerinnen und Partner erfahren im direkten Gespräch genau, warum sich jemand für oder gegen ein Produkt entscheidet – was wiederum großen Einfluss auf unsere strategischen Maßnahmen hat.

“ Was wir heute tun, entscheidet darüber, wie die Welt morgen aussieht.

**Marie von Ebner-Eschenbach,
österreichische
Schriftstellerin,
(1830 – 1916)**

„Besonders die langjährigen Partnerinnen und Partner mit großen Teams zeichnen sich durch ihre Treue und Loyalität aus. Mit ihrem enormen Erfahrungsschatz und dem Kontakt zu ihrer eigenen Community helfen sie uns, den Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden. Wir vertrauen ihnen sehr“, betont Nenad Kolar, Director Sales Germany. „Sie sind wie ein Klebstoff für unser Unternehmen, der alles zusammenhält.“



DER LR GLOBAL KIDS FUND E.V. ENGAGIERT SICH IN INSGESAMT 19 LÄNDERN

Seit über 15 Jahren nehmen wir als eines der größten produzierenden Unternehmen in Ahlen unsere soziale Verantwortung sehr ernst. Mit unserem Engagement für den LR Global Kids Fund e.V. setzen wir uns für benachteiligte Kinder und Jugendliche ein. Unsere Unterstützungsprojekte reichen von Ernährungs- und Bildungsangeboten bis hin zu psychologischen Beratungsgesprächen und Kunsttherapien. Insgesamt hat der Verein 2024 45 Projekte unterstützt.

LR GLOBAL KIDS FUND E.V.:

2009 – 2024: Eine Erfolgsgeschichte

Vor 15 Jahren gründeten engagierte Mitarbeitende und das Management von LR Health & Beauty den Verein LR Global Kids Fund e.V. (LRGKF) mit dem klaren Ziel, sozial benachteiligten Kindern zu helfen und ihnen eine bessere Chance

für ein selbstbestimmtes Leben zu bieten. Die Vereinsarbeit, insbesondere die Unterstützung weltweiter Kooperationsprojekte, ist heute wichtiger als je zuvor, denn die Zukunft der Kinder ist angesichts zunehmender Gewalt, Armut und Fluchterfahrungen weiter in Gefahr.

Gemeinschaftliches Engagement als Schlüssel zum Erfolg

Der Erfolg des Vereins basiert auf dem gemeinschaftlichen Engagement der LR Gruppe, ihren Mitarbeitenden, ihrer Vertriebspartner und Kunden. Im Jahr 2024 unterstützte der Verein 20 Projekte (eines in Deutschland und 19 internationale Projekte) und spendete zusätzlich 25.000 Euro für insgesamt 25 „Local Heroes“-Projekte im Wert von je 1.000 Euro, die von Partnern und Mitarbeitern vorgeschlagen wurden, davon 21 in Deutschland und vier im europäischen Ausland.



“ Voller Stolz blicken wir auf das, was wir in den letzten 15 Jahren dank unserer zahlreichen Unterstützer erreichen konnten.

Der Bedarf an Spenden zur Förderung der Kinderhilfsprojekte ist weiterhin groß und Gelder zur Unterstützung werden auch in Zukunft benötigt. Daher ist es wichtig, unseren sozialen Einsatz auch künftig fortzusetzen.

Kirsten Ueckmann, Vorstandsvorsitzende des LR Global Kids Fund e.V.



UNSER ENGAGEMENT IN 2024 ANHAND AUSGEWÄHLTER PROJEKTE

BELGIEN: Stärkung für eine eigenständige Zukunft

Das Jugendprogramm im SOS-Kinderdorf Chantevent begleitet Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit, da sie nicht in ihren biologischen Familien aufwachsen können.

In betreuten Wohngruppen führen sie unterstützt durch ein pädagogisches Team ein zunehmend eigenständiges Leben. Individuelle Coachings, gezielte Lebensplanung und wenn nötig eine psychologische Begleitung helfen ihnen, Herausforderungen zu meistern und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Viele der Jugendlichen haben bereits in jungen Jahren belastende Erfahrungen gemacht. Umso wichtiger sind gemeinschaftliche Aktivitäten wie Schule, Sport und lokale Veranstaltungen, die ihre sozialen Fähigkeiten stärken und ihnen Halt in der Gesellschaft geben.

Das Ziel: Ein selbstbestimmtes Leben für die Jugendlichen zu erreichen. Denn mit 18 Jahren verlassen sie das SOS-Kinderdorf und stehen vor einem neuen Lebensabschnitt.

BULGARIEN: Ein Zuhause voller Liebe: Hoffnung und Freude im „Children's House“

Die Organisation „For Our Children“ bietet im „Children's House“ in Bulgarien Kindern im Alter von 0 bis 7 Jahren ein liebevolles und sicheres Zuhause. Viele der kleinen Bewohner mussten aufgrund von Vernachlässigung oder Gewalt aus ihren biologischen Familien genommen werden. In der Einrichtung werden bis zu acht Kinder rund um die Uhr von einem engagierten Team aus neun Kindermädchen und zwei Sozialarbeitern betreut.

Die aufgenommenen Kinder sind häufig verwahrlost, weisen Entwicklungsdefizite auf, zeigen Verhaltensauffälligkeiten und haben in ihrem noch kurzen Leben bereits traumatische Erfahrungen gemacht. Durch individuelle Therapieprogramme werden sie in ihrer Entwicklung gefördert und auf dem Weg zur seelischen Heilung begleitet. Dabei stehen ihnen weitere Fachkräfte wie Psychologen, Logopäden, Sonderpädagogen und Spezialisten für frühkindliche Entwicklung zur Seite.

Das übergeordnete Ziel von „For Our Children“ ist es, den Kindern ein glückliches Leben zu ermöglichen, sie behutsam wieder in die Obhut ihrer Herkunftsfamilie zurückzuführen oder in fürsorgliche Adoptivfamilien zu vermitteln.

NIEDERLANDE: CliniClowns – mit Freude und Leichtigkeit Brücken bauen

Die CliniClowns sind speziell ausgebildete Künstler, die mit ihren Auftritten Kindern und Jugendlichen unbeschwerte Momente schenken. Seit über 30 Jahren besuchen sie junge Patientinnen und Patienten in niederländischen Krankenhäusern, um ihnen mit Humor und Herzlichkeit Trost und Ablenkung zu bringen. Im Laufe der Jahre wurde ihr Engagement erweitert: Heute besuchen sie auch Pflegeeinrichtungen für Kinder mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen sowie Notunterkünfte für Kinder in schwierigen Lebenssituationen.

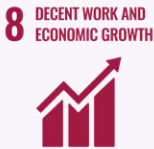
Besonders für Kinder in Flüchtlingsunterkünften sind die CliniClowns oft die ersten Besucher, die nicht von einer Behörde oder Polizei kommen. Ohne Fragen, ohne Erwartungen – einfach nur da, um sie zum Lachen zu bringen. Viele dieser Kinder haben auf ihrer Flucht Schreckliches erlebt, einige wirken, als seien sie viel zu früh erwachsen geworden. Sie kommen aus Ländern wie Gaza, Syrien, Somalia oder Afghanistan, nun sind sie in einem fremden Land und verstehen die Sprache nicht.

Die CliniClowns schaffen einen Raum, in dem Kinder wieder Kind sein dürfen – ein Moment der Unbeschwertheit, der nicht nur den jungen Geflüchteten, sondern auch ihren Eltern und Betreuern guttut. Mit Freundlichkeit, Fröhlichkeit und Positivität zeigen die Künstler den Kindern, dass sie willkommen sind.

ZIELE & ENGAGEMENT

SDG	THEMA	ZIELE / ENGAGEMENT	STAND / ERLÄUTERUNGEN
	Health-Produkte	Naturgemäß liegt uns als Unternehmen in der Gesundheitsbranche die Gesundheit unserer Kunden, unserer Vertriebspartner und unserer Mitarbeiter am Herzen.	LR bietet ein umfangreiches Angebot an Produkten, die das Wohlbefinden und den Gesundheitszustand unterstützen. Darunter befindet sich ein großes Angebot an Aloe Vera-Produkten sowie mit FIGUACTIVE auch eine ganze Produktreihe zum Gewichtsmanagement.
	Gesundheitsmanagement Mitarbeiter	Die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein hohes Gut und sichert letztlich auch die Leistungsfähigkeit der gesamten LR Gruppe.	LR bietet ein breites Angebot an Gesundheitsmaßnahmen, um einen nachhaltigen Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit aller Mitarbeiter zu leisten. Neben regelmäßigen ärztlichen Sprechstunden, die von LR finanziert sind, runden kostenlose Obst- und Wasserspender das Gesundheitsmanagement bei LR ab. Im Rahmen des Gesundheitsschutzes von Mitarbeitern am Arbeitsplatz werden regelmäßige arbeitsmedizinische Überprüfungen durchgeführt.
	Frauen in Führungspositionen	Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungspositionen ist LR ein wichtiges Anliegen.	Unter den 252 Beschäftigten mit Führungsverantwortung befinden sich 113 Frauen, was einem Anteil von 45 % entspricht.

ZIELE & ENGAGEMENT

SDG	THEMA	ZIELE / ENGAGEMENT	STAND / ERLÄUTERUNGEN
	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Mit hohen Sicherheitsstandards und einem flächen-deckenden Angebot an Sicherheitsschulungen soll die Zahl an Arbeitsunfällen weiterhin auf niedrigem Niveau gehalten werden.	Mit 21 bzw. 7 Arbeitsunfällen (darunter keine Arbeitsunfälle mit Todes-folge) in den Jahren 2023 und 2024 konnte LR dieses Ziel erfüllen. Es gilt, das hohe Niveau der Sicherheitsstandards und der Sicherheitsschulungen beizubehalten und auf dem neuesten Stand zu halten.
	Ein Business Model für alle	Wir stehen zu Gleichberechtigung und Gleichbehand-lung aller Menschen und leben das im Rahmen unserer großen LR Familie vor.	Wir bieten allen unseren Vertriebspartnern über unser Geschäftsmodell und unseren Karriereplan unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder sexueller Orientierung die gleichen Verdienstmöglichkeiten, die gleichen Möglichkeiten auf zusätzliche Benefits wie zum Beispiel das Autokonzept und die Möglichkeit auf Zusammenarbeit und Anerkennung im Team.



03

ÖKONOMISCH NACHHALTIG HANDELN

Ökonomisch nachhaltig handeln bedeutet für uns eine Art des Wirtschaftens, die auf einem fairen Umgang mit allen Beteiligten beruht. Sie zielt zudem auf eine wirtschaftlich langfristige und stabile Zukunftsperspektive ab.

Rollen
und
Verantwortlichkeiten



o Process Owner



MENSCHENRECHTE & VERHALTENSKODEX

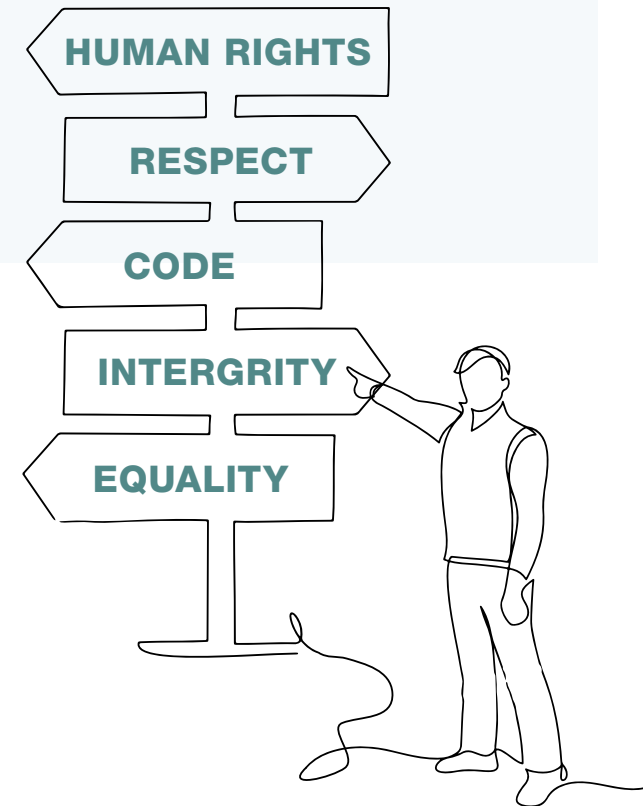
Die Menschenrechte sind ein grundlegender Aspekt eines nachhaltigen und verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Als LR Gruppe verpflichten wir uns zur Achtung und Förderung der Menschenrechte in allen unseren Betrieben, Prozessen und Lieferketten, was sich auch in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) widerspiegelt.

Unser Verhaltenskodex legt klare Standards und Erwartungen an das Verhalten unserer Mitarbeiter und wichtiger Lieferanten fest und orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie an internationalen Arbeitsstandards wie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Der Verhaltenskodex verlangt von allen Beteiligten Gleichbehandlung ohne Diskriminierung, Chancengleichheit, die stetige Beachtung aller

Rechtsvorschriften national wie international inkl. fairer Geschäftspraktiken und Wettbewerbsregeln, Verhütung von Bestechung, Korruption und Geldwäsche sowie Integrität im Geschäftsverkehr. Außerdem verpflichten wir uns dazu, die Rechte der Arbeitnehmer zu achten und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Ein zertifiziertes Compliance Management System stellt die adäquate und systematische Umsetzung der Compliance-Vorgaben sicher. Dazu gehören regelmäßige Schulungen und die Kommunikation mit Mitarbeitern sowie regelmäßige Audits und Bewertungen unserer Betriebe und unserer Lieferkette. Wir übermitteln unseren Verhaltenskodex wichtigen Lieferanten und behalten uns vor, Beziehungen zu diesen bei Fällen von Korruption und Bestechung sowie Nicht-Achtung von Menschenrechten oder unseres Verhaltenskodex im Allgemeinen, abzubauen. Dank sorgfältiger Auswahl unserer Lieferanten und regelmäßigem Austausch inkl.



Übergabe unseres Verhaltenskodex gab es in den letzten Jahren keine Notwendigkeit eine Lieferantenbeziehung abzubauen.

Insgesamt ist unser Verhaltenskodex ein wichtiges Instrument für uns, die Menschenrechte in allen unseren Standorten und Lieferketten zu respektieren und zu fördern. Damit zeigt LR sein Engagement für verantwortungsvolle und nachhaltige Geschäftspraktiken.

BETRIEBSRÄTE & FEEDBACK-KULTUR

Am Headquarter-Standort Deutschland wurden in den Gesellschaften LR Global Holding GmbH, LR Health & Beauty Systems GmbH und LR Deutschland GmbH Betriebsräte etabliert, die in Zusammenarbeit einen Konzernbetriebsrat bilden. Diese dienen als eine Plattform für die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Management und Mitarbeitern.

Die Betriebsräte setzen sich aus gewählten Vertretern aus dem jeweiligen Unternehmen zusammen und haben die Aufgabe, die Interessen und Meinungen der Mitarbeiter zu verschiedenen Themen zu vertreten, darunter Themen wie Arbeitsbedingungen oder Aus- und Weiterbildung. Die Betriebsräte treffen sich regelmäßig mit der Geschäftsleitung, um diese und andere Fragen zu erörtern und um Feedback und Verbesserungsvorschläge zu geben.

Wir sind davon überzeugt, dass die Betriebsräte ein Schlüsselfaktor für die Förderung der Zufriedenheit, der Motivation und des Wohlbefindens der Mitarbeiter sowie für die Schaffung eines positiven und produktiven Arbeitsumfelds sind. Sie tragen auch dazu bei, dass unsere Geschäftspraktiken mit den Erwartungen und Bedürfnissen unserer Mitarbeiter übereinstimmen.

Neben dem Betriebsrat tauschen wir uns mit unseren Mitarbeitern auch durch regelmäßige Feedbacks aus und fördern eine offene und transparente Kommunikation über verschiedene Kanäle wie zum Beispiel unser Social Intranet. Wir sind davon überzeugt, dass diese wechselseitige Kommunikation für die Vertrauensbildung, die Zusammenarbeit und die Förderung von Nachhaltigkeit und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken unerlässlich ist.

Konzernbetriebsrat

als weitere Plattform für die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Management und Mitarbeitern



**Betriebsrat der
LR Global Holding GmbH**



**Betriebsrat der
LR Health & Beauty
Systems GmbH**



**Betriebsrat der
LR Deutschland GmbH**



COMPLIANCE UMFANGREICHES REGELWERK

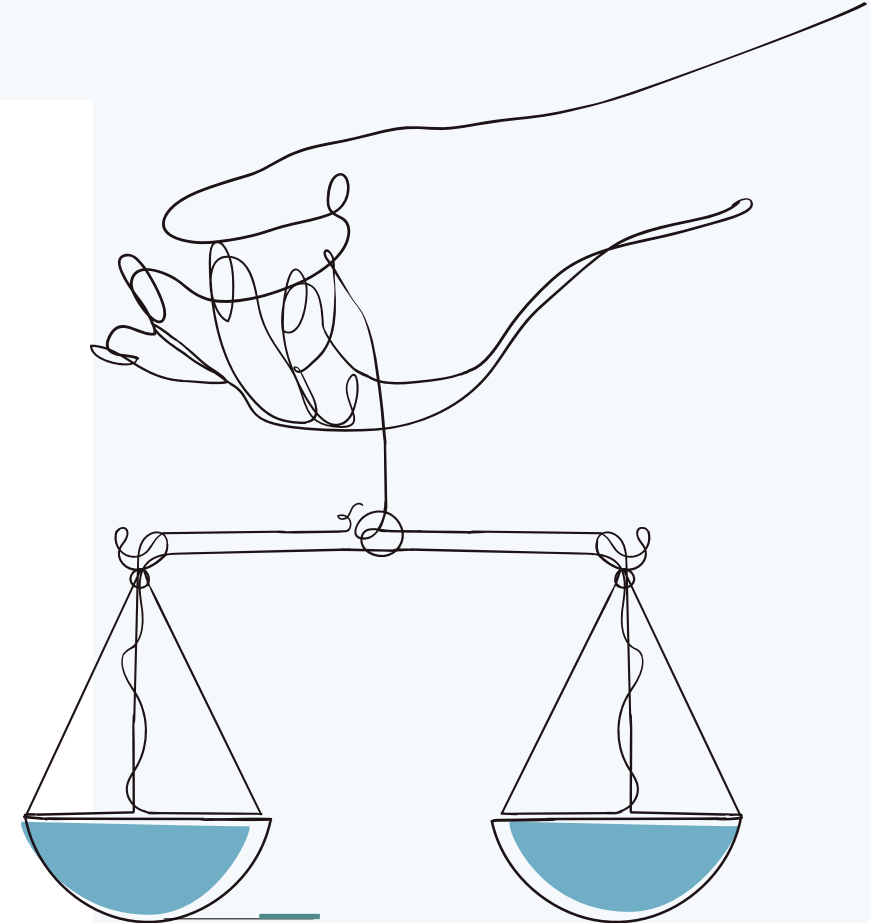
Als Unternehmen verpflichten wir uns, unsere Geschäfte mit einem Höchstmaß an Integrität und in Übereinstimmung mit allen relevanten Gesetzen, Vorschriften und Standards zu führen. Um dies zu gewährleisten, haben wir ein umfassendes Compliance-Regelwerk etabliert.

Dieses Regelwerk wird von einem Chief Compliance Officer (CCO) überwacht, der dafür verantwortlich ist, dass unsere Geschäftspraktiken mit allen einschlägigen Gesetzen und Vorschriften sowie unseren eigenen ethischen Standards im Einklang stehen. Der CCO wird von sogenannten Compliance Delegates unterstützt, die für die Umsetzung und Überwachung unserer Compliance-Richtlinien und -Verfahren in den verschiedenen Regionen zuständig sind. Alle Führungskräfte dienen im Unternehmen als „Compliance Botschafter“ und werden regelmäßig geschult, um diese Aufgabe für Ihre Abteilungen und Mitarbeiter zu übernehmen. Quartalsweise finden sogenannte Compliance-Committee-Meetings statt, in denen Vertreter aus den Bereichen Legal, Human Resources, Operations, Finance, Audit sowie der CCO und die Compliance Delegates sich zu aktuellen und allgemeinen Compliance Themen beraten. Darüber hinaus untersteht dem CCO auch eine

eigene Sales-Compliance-Abteilung, die sich speziell darauf konzentriert, dass unsere Vertriebspartner rechtliche Vorgaben sowie unsere eigenen ethischen Standards einhalten. Das Compliance Management System richtet sich an ISO 37301 aus und wurde von der TÜV Rheinland Cert GmbH zertifiziert.

Um die Wirksamkeit unseres Compliance-Regelwerks zu gewährleisten, führen wir über eine eigene interne Audit-Abteilung regelmäßige Audits durch, bei denen die Wirksamkeit unserer Compliance-Richtlinien und -Verfahren im Headquarter und allen Tochtergesellschaften bewertet und optimierungsfähige Bereiche ermittelt werden.

Ein Whistleblower-System wurde bereits im Jahr 2021 eingerichtet und bietet unseren Mitarbeitern einen vertraulichen, sicheren und auf Wunsch auch anonymen Kanal, um mögliche Compliance-Verstöße zu melden. Wir nehmen alle Meldungen ernst, gehen ihnen gründlich nach und ergreifen geeignete Maßnahmen, um die festgestellten Probleme zu lösen. In den vergangenen beiden Jahren sind zwei bzw. vier Meldungen eingegangen, die innerhalb der von der EU-Whistleblower-Richtlinie gesetzten Fristen beantwortet und behandelt wurden.



Compliance- Regelwerk

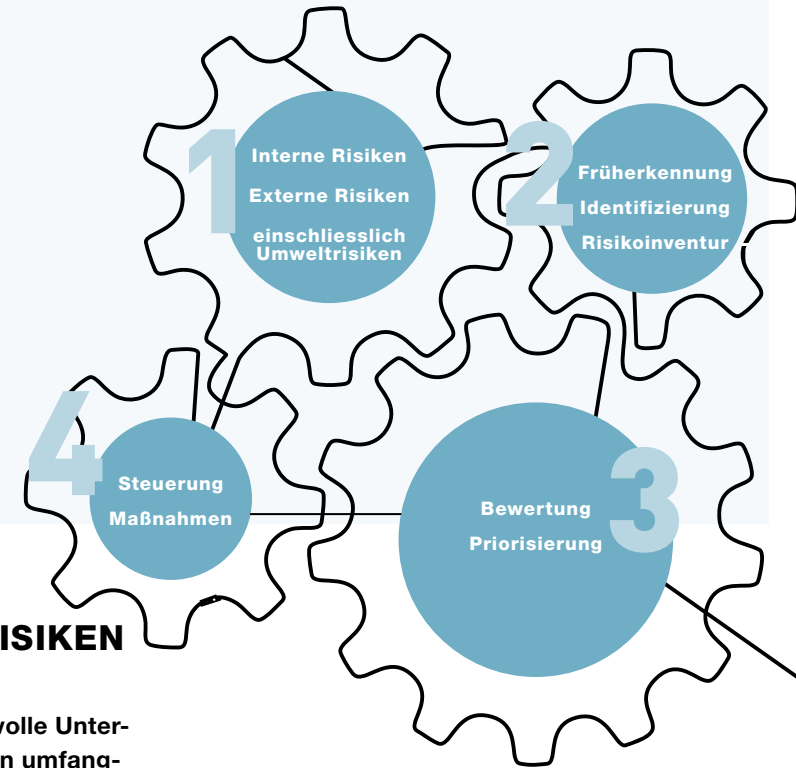
Unterstützt das Unternehmen dabei, die Geschäfte mit einem Höchstmaß an Integrität und in Übereinstimmung mit allen relevanten Gesetzen, Vorschriften und Standards zu führen.



RISIKOMANAGEMENT INKLUSIVE UMWELTRISIKEN

Nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung schließt auch ein umfangreiches Risikomanagementsystem ein, das neben operativen, juristischen, finanziellen Risiken und Markt- und IT-Sicherheitsrisiken auch explizit Umweltrisiken berücksichtigt¹.

In der LR Gruppe werden Risiken durch den Director Information Security & Risk Management und unter Einbindung der operativ Verantwortlichen im Rahmen eines systemgestützten Risikomanagementprozesses erfasst. Dies dient der Früherkennung, Beurteilung und Steuerung interner und externer Risiken. Ein wichtiger Baustein ist die Risikoidentifizierung im Rahmen einer Risikoinventur, die jährlich die wesentlichen Risiken ermittelt. Darunter befinden sich auch



Umweltrisiken wie der Klimaeinfluss auf den Anbau bestimmter Rohstoffe, Veränderungen im Kundenverhalten und Kundenanforderungen, Klimaeinflüsse auf die weltweite Logistik und Transportkosten, mögliche Kosten für CO₂-Emissionen oder neue bzw. geänderte Gesetzgebungen und Richtlinien. Nach Identifizierung, Gewichtung, Bewertung und Priorisierung werden die Risiken mit der Geschäftsführung und in den Aufsichtsratssitzungen der LR Health & Beauty SE besprochen und gegebenenfalls notwendige Steuerungsmaßnahmen beschlossen.

¹ Eine detaillierte Beschreibung der wichtigsten Risiken finden sich im Lagebericht des Geschäftsberichts 2024 der LR Gruppe; abrufbar auf ir.lrworl.com

NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENS- ORGANISATION

Als LR Gruppe verpflichten wir uns zu einer nachhaltigen Unternehmensführung, die eine langfristige Wertschöpfung fördert und die verantwortungsvolle Führung unserer Geschäfte unterstützt.

Zu diesem Zweck arbeiten wir weiter daran, unsere umfassende Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, um unsere Bemühungen und Aktivitäten noch zielgerichteter zu lenken. In der Vergangenheit war das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen in den verschiedenen Abteilungen verankert. Dies hatte zur Folge, dass das Thema auch bisher bei allen Entscheidungen, Entwicklungen und Neuerungen bereits Berücksichtigung fand. Über ein jährliches internes Nachhaltigkeits-Reporting wurden die vielen Fortschritte und Maßnahmen, die LR umsetzt, nachverfolgt. Darüber hinaus haben wir vor einigen Jahren begonnen, umfassende Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen und zu veröffentlichen, um so unsere Aktivitäten transparent darzulegen.

Um unser Nachhaltigkeitsengagement weiter zu verbessern und noch besser zu koordinieren, haben wir die organisatorische Struktur im Bereich Nachhaltigkeit ausgebaut. Es wurde ein Nachhaltigkeitsverantwortlicher installiert, der mit seinem Team daran arbeitet, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten noch gezielter in die

gewünschte Richtung zu lenken und einzelne besonders wichtige Themen zu identifizieren und zu fokussieren. Darüber hinaus obliegt dem Nachhaltigkeitsteam auch die Verantwortung, die Anforderungen der Europäischen Union im Nachhaltigkeitsbereich umzusetzen. Besonders im Fokus sind hier die Anforderungen nach der sogenannten Corporate Sustainability Reporting Directive (eine Richtlinie mit Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen), die künftig EU-weit eine noch transparentere und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung ermöglichen soll.

In Anerkennung der Bedeutung von ESG-Themen sind auch Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem unserer Geschäftsleitung enthalten. Auf diese Weise werden die Interessen unseres Führungsteams mit unseren umfassenden Nachhaltigkeitszielen in Einklang gebracht, und unser Engagement für die Einbeziehung von ESG-Überlegungen in unserer Geschäftsstrategie wird unterstrichen.

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltige Unternehmensführungspraktiken für den langfristigen Erfolg und die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens von entscheidender Bedeutung sind, und wir sind bestrebt, unseren Ansatz in diesem Bereich kontinuierlich zu verbessern. Durch die Integration von ESG-Erwägungen in

unsere Geschäftsstrategie und unsere Entscheidungsprozesse wollen wir Werte für unsere Stakeholder schaffen und die verantwortungsvolle Führung unseres Unternehmens unterstützen.



ZIELE & ENGAGEMENT

SDG	THEMA	ZIELE / ENGAGEMENT	STAND / ERLÄUTERUNGEN
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	Menschenrechte / Arbeitnehmerrechte	Durch unseren Code of Conduct mit der Festlegung klarer Standards und Erwartungen an das Verhalten unserer Mitarbeiter und wichtiger Lieferanten, orientiert an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie an internationalen Arbeitsstandards wie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und deren regelmäßige Kommunikation, sollen Verstöße gegen diese grundlegend wichtigen Vorgaben verhindert werden.	In den Vorjahren und im abgelaufenen Geschäftsjahr mussten weder arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber Mitarbeitern noch Kündigungen von Lieferantenbeziehungen vollzogen werden, die durch Verstöße gegen unsere Standards und Erwartungen veranlasst waren.
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	Bekämpfung von Korruption	Verhinderung von Korruption auf allen Ebenen und in allen Gesellschaften der LR Gruppe.	Über ein umfangreiches Compliance-Regelwerk, ein zertifiziertes Compliance-Management-System (nach ISO 37301), regelmäßige Schulungen sowie deren Überwachung durch einen Chief Compliance Officer, mehrere Compliance Delegates, regelmäßige Compliance-Meetings und interne Audits schaffen wir alle Voraussetzungen, um Korruption bestmöglich vorzubeugen.
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	Whistleblower-System	Abbau möglicher Hemmnisse für Mitarbeiter zur Weitergabe von Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße sowie Bearbeitung und Beantwortung aller eingehenden Hinweise innerhalb der von der EU-Whistleblower-Richtlinie gesetzten Fristen.	Angebot eines vertraulichen, sicheren und auf Wunsch anonymen Kanals für Mitarbeiter, um Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße zu melden, wurde 2021 eingeführt. 2023 und 2024 sind 2 bzw. 4 Hinweise über das System gemeldet worden, die alle in der vorgegebenen Frist bearbeitet und beantwortet werden konnten.
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	Anti-Diskriminierung	Vorbeugung von Diskriminierung auf allen Ebenen und in allen Gesellschaften der LR Gruppe.	Auch hier spielt der Code of Conduct mit seinen klaren Verhaltensregeln eine wichtige Rolle. Darüber hinaus fördert LR den Austausch zwischen allen Mitarbeitern in 32 Ländern und mehr als 40 verschiedenen Nationalitäten zum Beispiel über ein Social Intranet, verschiedenste länderübergreifende Meetings oder Onboarding- und Austauschprogramme und kann so Vorurteilen und Diskriminierung vorbeugen.



04

ESG IN ZAHLEN





KPI'S ENVIRONMENTAL

	Unit	2023	2024
WATER			
TOTAL WATER WITHDRAWN	in m³	20.736	24.080
thereof total water consumed in production process	in m³	4.724	4.531
thereof total water discharged	in m³	16.011	19.549
PAPER			
TOTAL PAPER USAGE	in kg	1.564.947	1.365.745
Paper product packaging	in kg	1.006.872	836.824
thereof from certified sources (FSC™ / PEFC)	in kg	850.553	678.776
thereof from recycled materials	in kg	39.204	41.538
thereof from non-certified sources	in kg	117.114	116.510
Catalogue and magazine paper	in kg	524.259	496.909
thereof from certified sources (FSC™ / PEFC)	in kg	494.152	412.563
thereof from recycled materials	in kg	18.245	25.000
thereof from non-certified sources	in kg	11.862	59.346
Other paper, e.g. copy paper	in kg	33.817	32.012
thereof from certified sources (FSC™ / PEFC)	in kg	13.879	11.312
thereof from recycled materials	in kg	6.791	7.444
thereof from non-certified sources	in kg	13.147	13.257



KPI'S ENVIRONMENTAL

	Unit	2023	2024
ENERGY			
TOTAL CONSUMPTION OF ELECTRICITY	in kWh	3.590.554	3.268.201
Consumption of general electricity w/o charging electric cars	in kWh	3.502.796	3.157.548
thereof from renewable sources	in kWh	2.696.764	2.404.085
thereof from non-renewable sources	in kWh	806.033	753.463
Charged electricity of LR owned vehicles	in kWh	87.758	110.653
thereof at LR owned charging stations	in kWh	68.699	72.950
thereof at public charging stations	in kWh	19.059	37.703
TOTAL ENERGY PRODUCTION FROM PHOTOVOLTAIC	in kWh	121.280	810.090
thereof self consumed	in kWh	-	507.756
TOTAL CONSUMPTION OF FUELS IN STATIONARY SOURCES (MAINLY GAS)	in kWh	4.144.717	4.225.526
thereof heating	in kWh	3.251.243	3.416.034
thereof for production process	in kWh	893.474	809.492
WASTE			
TOTAL WASTE PRODUCED¹	in tons	2.019	2.124
thereof organic / bio waste	in tons	-	1.449
thereof paper waste	in tons	-	478
thereof plastic waste	in tons	-	70
thereof residual waste	in tons	-	127
thereof recycled	in tons	502	-
thereof composted	in tons	1.382	-
thereof incinerated or landfilled	in tons	135	-

¹Die Kategorisierung wurde aufgrund der geänderten Anforderungen an die Berechnung des CO₂-Fußabdruck in 2024 geändert.

KPI'S ENVIRONMENTAL

	Unit	2023	2024
TRAVELLING			
E-Bikes leased by employees	in numbers	127	140
Cars in fleet	in numbers	139	129
thereof BEV (electric cars)	in numbers	24	29
thereof PHEV (hybrid cars)	in numbers	39	30
thereof combustion cars (Diesel / Petrol)	in numbers	76	70
Fuel combustion of LR owned vehicles	in litres	206.176	195.242
thereof Petrol	in litres	141.997	131.373
thereof Diesel	in litres	64.179	63.869
Employee business travel	in km	2.052.342	2.170.801
thereof by car (not company cars)	in km	44.843	82.789
thereof by train	in km	139.239	131.785
thereof by airplane	in km	1.868.260	1.956.226
Hotel nights	in overnight stays	1.562	4.588
thereof LR employees	in overnight stays	1.562	1.807
thereof LR distributors ²	in overnight stays	-	2.781
Partner air travel to international conferences	in km	1.488.991	1.339.670
CARBON FOOTPRINT³			
TOTAL CO₂ EMISSIONS (IN ACCORDANCE WITH THE GHG PROTOCOL)	in tons CO₂	-	24.608
thereof Scope 1 (in accordance with the GHG protocol)	in tons CO ₂	-	1.602
thereof Scope 2 (in accordance with the GHG protocol)	in tons CO ₂	-	284
thereof Scope 3 (in accordance with the GHG protocol)	in tons CO ₂	-	22.721
TOTAL CO₂ EMISSIONS (FORMER CALCULATION METHOD)³	in tons CO₂	7.828	-
thereof Scope 1 (former calculation method)	in tons CO ₂	667	-
thereof Scope 2 (former calculation method)	in tons CO ₂	1.255	-
thereof Scope 3 (former calculation method) ³	in tons CO ₂	5.906	-

²Für das Jahr 2023 wurden keine Daten zu Hotelübernachtungen von Vertriebspartner erhoben. Für 2024 wurden die Daten erhoben.

³Für das Jahr 2023 wurde der CO₂-Fußabdruck/Scope 3 noch ohne Berücksichtigung der vor- und nachgelagerten Lieferketten berechnet. Für 2024 konnten Daten für diese Bereiche neu erhoben werden.



KPI'S SOCIAL

	Unit	2023	2024
EMPLOYEES⁴			
TOTAL EMPLOYEES (HEADCOUNT)	in HC	1.222	1.204
thereof male	in HC	499	490
thereof female	in HC	723	714
thereof diverse	in HC	0	0
thereof permanent	in HC	-	1.100
thereof male	in HC	-	449
thereof female	in HC	-	651
thereof diverse	in HC	-	0
thereof temporary	in HC	-	104
thereof male	in HC	-	40
thereof female	in HC	-	64
thereof diverse	in HC	-	0
thereof full-time	in HC	1.049	1.026
thereof male	in HC	-	462
thereof female	in HC	-	564
thereof diverse	in HC	-	0
thereof part-time	in HC	173	178
thereof male	in HC	-	27
thereof female	in HC	-	151
thereof diverse	in HC	-	0
TOTAL EMPLOYEES (FTE)	in FTE	1.104,7	1.084,2
thereof male	in FTE	477,5	464,6
thereof female	in FTE	627,2	619,6
thereof diverse	in FTE	0,0	0,0

⁴ Alle Angaben als Stichtagswerte per 31.12.2023 bzw. 31.12.2024



Environmental

Social

Governance

KPI'S SOCIAL

	Unit	2023	2024
Age group: <30 years	in HC	217	205
Age group: 30-39 years	in HC	364	345
Age group: 40-49 years	in HC	321	317
Age group: 50-59 years	in HC	213	228
Age group: > 59 years	in HC	107	109
Global average age of employees	in years	41,9	42,5
Job position: Managing Directors	in HC	4	4
thereof male	in HC	4	4
thereof female	in HC	0	0
thereof diverse	in HC	0	0
Job position: VPs	in HC	9	9
thereof male	in HC	6	6
thereof female	in HC	3	3
thereof diverse	in HC	0	0
Job position: Head-Ofs / Manager and other executives	in HC	224	239
thereof male	in HC	122	129
thereof female	in HC	102	110
thereof diverse	in HC	0	0
Departments: Administration	in FTE	257,0	243,5
thereof male	in FTE	133,8	125,1
thereof female	in FTE	123,2	118,4
thereof diverse	in FTE	0,0	0,0
Departments: Sales	in FTE	233,8	242,0
thereof male	in FTE	60,6	65,5
thereof female	in FTE	173,2	176,6
thereof diverse	in FTE	0,0	0,0



KPI'S SOCIAL

	Unit	2023	2024
Departments: Marketing	in FTE	75,5	81,7
thereof male	in FTE	18,8	20,8
thereof female	in FTE	56,7	60,9
thereof diverse	in FTE	0,0	0,0
Departments: Operations	in FTE	538,4	517,0
thereof male	in FTE	264,4	253,2
thereof female	in FTE	274,1	263,8
thereof diverse	in FTE	0,0	0,0
Global avg. Tendure of employees	in years	8,6	9,1
Number of nationalities represented in our global workforce	in numbers	45	47
Number of apprentices	in HC	19	23
Number dual students	in HC	6	9
Number of trainees	in HC	2	1
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY			
Recordable work-related injuries	in numbers	21	7
thereof Operations	in numbers	16	6
thereof Non-Operations	in numbers	5	1
Illness time of employees	in hours	145.157	155.762
thereof Operations	in hours	92.595	98.277
thereof Non-Operations	in hours	52.562	57.486
Occupational injuries time	in hours	3.686	744
thereof Operations	in hours	3.310	656
thereof Non-Operations	in hours	377	88



KPI'S SOCIAL

	Unit	2023	2024
Fatalities as a result of work-related injury	in numbers	0	0
thereof Operations	in numbers	0	0
thereof Non-Operations	in numbers	0	0

CHARITY

AMOUNT RAISED FOR CHARITY PROJECTS (LRGKF ⁵)	in EUR	576.193	526.822
Number of LRGKF members	in HC	1.206	1.121
Number of supported projects by LRGKF ⁵	in numbers	21	45

⁵ LR Global Kids Fund e.V.



KPI'S GOVERNANCE

	Unit	2023	2024
HUMAN RIGHTS AND CODE OF CONDUCT			
Business relationships with suppliers terminated due to human rights breaches or systematic cases of corruption and / or bribery	in numbers	0	0
Signatures of the Code-of-Conduct by suppliers	in numbers	140	147
WORKS COUNCIL			
Number of works councils	in numbers	4	3
Members of works councils	in numbers	27	25
COMPLIANCE			
Number of employees who received the compliance training survey	in numbers	168	550
Number of whistleblower notices	in numbers	2	4

