



2021 •
• 2022

WHITE MARTINS
A Linde company

Relatório de Sustentabilidade

Compromisso com a vida e com um futuro mais verde

Sumário

Sobre o relatório	3
Mensagem do Presidente	4
Destaques do biênio 2021/2022	6
Sete países, um só compromisso	8
Compromisso com a vida	29
Inovação e tecnologia para uma indústria 4.0	59
Ações para um futuro mais verde	76
Sumário de Conteúdo da GRI	86
Créditos	92



Sobre o relatório

Em nosso sétimo Relatório de Sustentabilidade, referente ao biênio 2021-2022, reafirmamos o compromisso da White Martins e da Linde na estrutura América Latina Sul com a vida e com um futuro mais verde. Por meio do fornecimento de soluções essenciais para os segmentos medicinal e industrial, a companhia contribui para salvar vidas, ao mesmo tempo em que participa diretamente do desenvolvimento econômico dos países em que está presente. Além disso, vem avançando fortemente na agenda ESG, na qual a descarbonização e a energia limpa e renovável desempenham um papel decisivo para o futuro do planeta.

O biênio foi marcado, principalmente, pela resiliência e flexibilidade da empresa ao lidar com os desafios relacionados à pandemia da covid-19, especialmente no ano de 2021. Outro destaque apresentado no relatório é o desenvolvimento de negócios no segmento de hidrogênio verde. Esta é uma área estratégica para a empresa, que conta com projetos em andamento em diferentes países da região.

O relatório apresenta, ao longo de quatro capítulos, os principais projetos e resultados do período. No primeiro, “Sete países, um só compromisso”, detalhamos a estrutura de negócios, serviços e produtos da empresa na região América Latina Sul, que compreende, além do Brasil, seis países: Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru e Uruguai, cujos dados consolidados formam o escopo deste relatório.

O capítulo “Compromisso com a vida” é dedicado ao objetivo da empresa de manter um relacionamento saudável e transparente com funcionários e *stakeholders* externos às operações. Já em “Inovação e tecnologia para uma indústria 4.0”, apresentamos os destaques relacionados a dois pilares importantes de nossa estratégia de negócios: inovação e produtividade. O leitor poderá conhecer os principais investimentos em processos e tecnologia para tornar a operação cada vez mais segura, eficiente e alinhada às demandas de nossos clientes.

No capítulo “Ações para um futuro mais verde”, nos concentramos em nossa contribuição para a agenda climática, trazendo nossas ações para promover maior eficiência energética, reduzir a emissão de gases de efeito estufa e mitigar impactos ambientais. Além disso, é neste capítulo que concentramos os projetos e ações relacionadas a hidrogênio verde e a nossa visão de futuro desta fonte de energia, que acreditamos ser peça-chave para a descarbonização da economia e a transição energética da região.

Para garantir transparência, este Relatório de Sustentabilidade foi preparado com base nas Normas 2021 da Global Reporting Initiative (GRI), e as informações incluídas referem-se ao período compreendido entre 1º de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2022.



● Comentários, dúvidas e sugestões podem ser encaminhados para o e-mail lg.br.wm.sustentabilidade@linde.com

Mensagem do Presidente

É com muita satisfação que publicamos mais uma edição do nosso Relatório de Sustentabilidade, apresentando os principais resultados de um biênio especial para a companhia. Fruto do nosso compromisso com a transparência na prestação de contas aos públicos interessados, neste documento compartilhamos as ações e o desempenho da empresa em sua missão de construir um mundo mais produtivo.

Em 2021, ainda enfrentamos muitos desafios nos países que compõem nossa estrutura América Latina Sul, em função da pandemia de covid-19. Esse período ficará marcado em nossa história. Atuamos em diversas frentes para garantir o fornecimento de gases essenciais à vida e para suprir o aumento exponencial de demanda, inclusive mobilizando operações logísticas complexas e inéditas. O trabalho incansável de cada um dos nossos colaboradores foi fundamental para garantir o atendimento aos nossos clientes dos segmentos medicinal e industrial e para contribuir para salvar vidas.

Já em 2022, acompanhamos a retomada econômica na região em meio a um cenário de incerteza e volatilidade nos âmbitos político e financeiro. Nesse contexto, comprovamos a resiliência do nosso negócio, conquistando resultados expressivos que nos permitiram receber de volta a oportunidade de fazer investimentos relevantes na região. A inovação e o investimento em tecnologia são pilares importantes de nossa atuação, somados à nossa sólida cultura de produtividade.



Como vocês poderão conferir neste documento, a descarbonização é uma prioridade para a companhia, e estamos empenhados em desenvolver projetos que contribuam para a transição energética em toda a região. Um destaque que trazemos aqui são nossos investimentos em energia limpa. Contabilizamos décadas de experiência na produção de hidrogênio e estamos disponibilizando ao mercado toda a *expertise* global da Linde para que a companhia se torne uma referência em hidrogênio verde. Fomos a primeira empresa a produzir este insumo, certificado, em escala industrial no Brasil e na América do Sul. Também implementamos uma série de iniciativas para reduzir nossas emissões de gases de efeito estufa, contribuindo para a agenda climática, como os projetos de geração de energia renovável.

A transformação digital permeia nosso negócio de forma transversal, com soluções de inteligência artificial que trazem melhorias em aspectos como logística de distribuição de produtos e segurança operacional. Estamos trabalhando fortemente, ainda, no desenvolvimento de inovações

tecnológicas com foco em automação, simplificação de processos e diminuição do tempo de execução, visando a nos consolidar como uma indústria 4.0.

Em outra frente, continuamos evoluindo em nosso desempenho ambiental, com resultados consistentes, especialmente em gestão de resíduos e uso de água. Ao fim do biênio, nossa região foi responsável por desviar 96,7% de resíduos de aterros, o equivalente a mais de 18 mil toneladas. Além disso, por meio do nosso Plano de Gerenciamento de Recursos Hídricos, já economizamos mais de 2,3 milhões de metros cúbicos de água, o equivalente a 1.000 piscinas olímpicas, desde 2016.

Todos esses resultados só foram possíveis porque temos um time altamente engajado e comprometido. Nossos programas de gestão de pessoas reforçam a importância de valorizar, empoderar e treinar nossos times, com foco na diversidade e na inclusão. Vemos como primordial estabelecer relações de transparência e confiança, construindo um ambiente de trabalho que permita que nosso time possa exercer seu

pleno potencial. Estamos empenhados em contribuir para a meta da Linde de contar com 30% de mulheres em seu quadro de colaboradores até 2030 (“30 before 30”).

Esses são alguns dos destaques da nossa jornada de sustentabilidade no biênio. Seguimos em 2023 com o mesmo compromisso de atuar com confiabilidade, ética, segurança e produtividade, potencializando nossas contribuições para a sociedade e para o planeta, e atuando com responsabilidade e eficiência para mitigar e reduzir os impactos de nossas operações.

Boa leitura!

Gilney Bastos

Presidente da White Martins e da Linde América Latina Sul

Destques do biênio: 2021

A Linde foi considerada **uma das empresas mais éticas do mundo** pela companhia americana Ethisphere Institute.

Pelo terceiro ano consecutivo, a White Martins foi reconhecida no Brasil com o **Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente**, na categoria Indústria.

A White Martins recebeu o **Prêmio WEPs (Women's Empowerment Principles) Brasil**, que incentiva e reconhece os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o empoderamento das mulheres.



A **Linde Argentina** foi eleita **uma das dez melhores empresas para trabalhar** pela revista de economia e negócios *Apertura*, na categoria entre 200 e 1.000 funcionários.

A **Linde Peru** recebeu a **certificação ABE** (Asociación de Buenos Empleadores) da Câmara Americana de Comércio do Peru (AmCham Peru) em reconhecimento ao seu comprometimento com os colaboradores e à iniciativa de adotar a responsabilidade social corporativa como ferramenta de gestão.



Destques do biênio: 2022

A Linde aderiu ao **Pacto Global da ONU**, iniciativa voluntária baseada em compromissos de implementação de princípios universais de sustentabilidade.

A meta da Linde de **reduzir em 35%, até o ano de 2035, suas emissões absolutas (Escopo 1 e Escopo 2)** foi aprovada pela iniciativa Science Based Targets (SBTi), considerando o ano-base 2021.

A White Martins conquistou a **certificação do primeiro hidrogênio verde** produzido em escala industrial na América do Sul.



A Linde foi incluída, pelo quinto ano consecutivo, no **Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)**.

A Linde foi incluída, pela 20ª vez consecutiva, no **Índice Mundial de Sustentabilidade Dow Jones (DJSI)** por suas práticas ambientais, sociais e de governança.

A **Linde Peru** foi reconhecida como **uma das dez melhores empresas para trabalhar** na categoria “Produção e Operações”, no ranking Great Place to Work.



A **Linde Chile** foi reconhecida pela Minera Sierra Gorda SCM como **uma das 50 melhores fornecedoras**, no ranking Suppliers Excellence Awards 2022.



1

Sete países, um só compromisso

Missão, visão e valores	11
Produtos e serviços	12
Governança corporativa	15
Gestão de riscos	17
Ética e integridade	18
Gestão financeira	23
Governança da sustentabilidade	24
Materialidade	28



Operações da White Martins e da Linde na América Latina Sul*

Maior empresa global de gases industriais e engenharia, a Linde está presente em mais de 80 países. Suas operações na região América Latina Sul, escopo deste Relatório de Sustentabilidade, compreendem o Brasil, onde a companhia atua por meio da marca White Martins; a Argentina, a Bolívia, o Chile, o Paraguai, o Peru e o Uruguai, nos quais opera com a marca Linde. **[GRI 2-1]** Temos como premissa uma atuação com base no desenvolvimento sustentável das operações, beneficiando toda a cadeia de valor.

Nossa meta é contribuir com soluções, serviços e tecnologias de alta qualidade, que atendam o mercado de gases industriais e medicinais e, ao mesmo tempo, ajudem a sustentar e a proteger o meio ambiente. Para isso, dedicamos nossos esforços à pesquisa e ao desenvolvimento, ao crescimento sustentável e ao progresso financeiro, visando beneficiar de forma plena os clientes, as comunidades em que operamos e o planeta.

Peru
282 funcionários
16 plantas

Bolívia
54 funcionários
4 plantas

Chile
205 funcionários
13 plantas

Argentina
422 funcionários
15 plantas

**Brasil
(White Martins)**
3.014 funcionários
90 plantas

Paraguai
61 funcionários
1 planta

Uruguai
106 funcionários
4 plantas

* Informações sobre empregados em 31/12/2022.

História centenária de pioneirismo e inovação

Com mais de 110 anos de história, a White Martins iniciou suas atividades no Brasil em 1912, com a criação da primeira fábrica de oxigênio do país. Nos demais países, a Linde foi dirigida originalmente por outras companhias, que instalaram suas primeiras fábricas de gases industriais na Argentina e no Chile a partir de 1920, na Bolívia em 1960, no Paraguai em 1978, no Peru em 1953 e no Uruguai em 1945. No ano 2000, a Linde comprou as operações de Argentina, Chile, Peru e Uruguai, enquanto a Praxair adquiriu as operações do Paraguai e da Bolívia.

A estrutura atual América Latina Sul se compôs mais recentemente, após a fusão das empresas Linde AG e Praxair, antiga controladora da White Martins, quando foi concluído o processo de integração global de negócios, em março de 2019. A nova organização adotou o nome mundialmente reconhecido da Linde, mas, no Brasil, a White Martins manteve sua marca.

Hoje, a White Martins representa a maior operação da Linde na região América Latina Sul. Com sede no Rio de Janeiro e mais de 3 mil colaboradores, a empresa conta com 90 unidades estrategicamente localizadas nas cinco regiões do Brasil. Também compõem os ativos da White Martins a maior fábrica de carbureto de cálcio da América Latina,

em Iguatama (MG); a Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), responsável pela produção de tanques e caminhões criogênicos, membranas, Vacuum Pressure Swing Adsorption (VPSA) e plantas criogênicas, em Sorocaba (SP); o Centro de Tecnologia Rio (CTR), que desenvolve aplicações para o segmento de metalmecânica, em especial para soldagem e corte térmico, no Rio de Janeiro; além de uma planta de liquefação que fornece soluções para o segmento de gás natural, com produtos como o gás natural comprimido (GNC) e o gás natural liquefeito (GNL), em Paulínia (SP).

Atualmente, nos seis Países Hispânicos – como nos referimos às operações na Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru e Uruguai –, a companhia conta ao todo com cerca de 1.100 funcionários e 50 unidades que atendem diferentes empresas e instituições dos segmentos industrial e medicinal. Com operações cada vez mais robustas e parcerias estratégicas firmadas nos últimos anos, esses seis países vêm trazendo resultados importantes para a companhia na região, representando atualmente 30% dos negócios da empresa na América Latina Sul.

Ao todo, na região, a companhia trabalha com quatro linhas principais de produtos: atmosféricos, químicos, medicinais e especiais, atendendo clientes de pequeno, médio e grande porte em diversos setores da economia. [GRI 2-6]

Construímos, ao longo do tempo, uma marca sólida orientada para a produtividade e a inovação contínua, práticas sustentáveis e confiabilidade dos produtos e serviços.



Planta de Vinhedo (SP)



Visão, missão e valores

Visão

Estamos empenhados em cumprir a nossa Visão para ser a empresa global de engenharia e gases industriais com melhor desempenho, na qual os nossos colaboradores entregam soluções inovadoras e sustentáveis para os nossos clientes em um mundo conectado.



Valores

Segurança

Nós colocamos a segurança em primeiro lugar. Acreditamos que todos os incidentes são evitáveis, sendo o nosso objetivo não causar danos às pessoas, às comunidades ou ao meio ambiente. Trabalhamos continuamente para melhorar, em todo o mundo, a nossa cultura e o nosso desempenho em segurança.

Missão

Nós vivemos a nossa Missão, construir um mundo mais produtivo, todos os dias. Por meio de nossas soluções, tecnologias e serviços de alta qualidade, tornamos nossos clientes mais bem-sucedidos e ajudamos a sustentar e proteger nosso planeta.

Integridade

Nós sempre procuramos alcançar nossos objetivos com ética e os mais altos padrões de integridade. Esperamos interações transparentes e respeitadas entre a administração, os funcionários e nossos parceiros de negócios, de acordo com nosso Código de Integridade Empresarial.

Comunidade

Nós estamos comprometidos em melhorar as comunidades onde vivemos e trabalhamos. Nossas doações para instituições sociais, juntamente com o voluntariado dos funcionários, apoiam iniciativas que fazem contribuições importantes e sustentáveis ao nosso mundo.

Inclusão

Nós abraçamos a diversidade e a inclusão para atrair, desenvolver e reter os melhores talentos, e construir equipes de alto desempenho. Ao ouvir todas as vozes, nos beneficiamos com as diversas opiniões, pensamentos e perspectivas para alcançar nosso pleno potencial e compromisso.

Responsabilidade

Nós nos responsabilizamos pelo nosso desempenho, individual e coletivamente. Estamos concentrados no que realizamos e em como realizamos, sempre comprometidos em cumprir as metas individuais e da empresa.

Produtos e serviços

[GRI 2-6]

Fornecimento de gases industriais e medicinais

Gases industriais e medicinais

Acetileno, argônio, dióxido de carbono, hélio, hidrogênio, nitrogênio e oxigênio.

Características: Oferecidos em diversos graus de pureza e métodos de fornecimento, podem ser distribuídos de forma líquida ou gasosa, de acordo com as especificações dos clientes.

Gases especiais

Gases de alta pureza, misturas gasosas, gases químicos, equipamentos, instalações e serviços analíticos.

Características: usados em controles de processos, laboratórios de controle de qualidade e aplicações ambientais e de higiene.

* Esta categoria de produto está disponível apenas no Brasil, pela White Martins, não sendo comercializada pelos outros seis países da estrutura América Latina Sul.

Gás natural*

GNC (gás natural comprimido) e GNL (gás natural liquefeito)

Características: Inodoro, emite menos poluentes, não é tóxico, gera grande quantidade de energia e contribui para a formação de uma matriz energética mais limpa.

Carbureto de cálcio

Em Iguatama (MG), a 240 quilômetros de Belo Horizonte, está localizada a maior fábrica de carbureto de cálcio da América Latina e, também, a mais avançada tecnologicamente. O carbureto é produzido em várias faixas granulométricas e comercializado em diferentes tipos de embalagem, buscando atender plenamente às necessidades do mercado consumidor. Pode ser utilizado em aplicações diversas dentro e fora da indústria, sobretudo na produção de acetileno, usado em processos de corte e solda; na siderurgia, para tratamento e produção de aços de alto valor agregado; em indústrias de fundição, para purificação de metais; na agricultura, para análise da umidade do solo; na indústria de plástico, para produção de resinas; e na fabricação de baterias. Nosso carbureto é produzido com carvão vegetal oriundo de madeira reflorestada, e o dióxido de carbono gerado no processo é beneficiado por uma planta de CO₂ instalada anexa à fábrica, sendo reaproveitado na indústria nacional.



Fábrica de Iguatama (MG)

Como os gases chegam aos clientes

Packaged: gases envasados em cilindros. Atendem aos clientes de menor porte de diversos segmentos, como pequenas oficinas mecânicas e laboratórios de análises clínicas.

Líquidos: destinados a clientes de médio porte, esses gases passam pelo processo de liquefação. O atendimento demanda uma estrutura de logística multimodal, já que o fornecimento é feito por meio de carretas criogênicas que abastecem os tanques dos clientes.

On-site: grandes clientes – indústrias, em sua maior parte –, de consumo contínuo. Para estes, é criada uma estrutura de dutos que conduzem gases até o ponto de consumo ou a instalação de plantas *on-site*, ou seja, plantas de produção de gases dentro da unidade do cliente.

Serviços industriais

Também atuamos na área de serviços, oferecendo soluções para limpeza, purga, secagem, deslocamento, detecção de vazamento, hidroteste e inspeção de tubulações e tanques de armazenagem. Contamos, ainda, com serviços de engenharia que abrangem desde análises técnicas à construção de gasodutos e tubulações industriais, entre outros. No portfólio também há uma linha completa de equipamentos oxcombustíveis, além de máquinas de corte e de solda.

Serviços e equipamentos para o mercado de saúde

Projetamos e instalamos centrais de abastecimento de gases medicinais, além de realizarmos a manutenção técnica e oferecermos dispositivos como misturadores de ar medicinal, sistema para monitoramento de cuidados no leito e painéis medicinais. Também trabalhamos com oxigenoterapia, terapia respiratória e distúrbios do sono, oferecendo interfaces e acessórios, serviços e uma linha completa de equipamentos com alta tecnologia embarcada, com opção de venda ou locação. Estamos presentes, ainda, no segmento de atendimento domiciliar respiratório (Home Care), em parceria com empresas de atendimento domiciliar, com o sistema público de saúde, com os planos de saúde e laboratórios do sono.



Segmentos atendidos

-  Alimentos e bebidas
-  Energia
-  Farmacêutica e biotecnologia
-  Indústria automotiva e de transporte
-  Laboratórios
-  Metalmeccânica: soldagem e corte
-  Papel e celulose
-  Petróleo e gás
-  Química
-  Refino
-  Saúde
-  Siderurgia / Metalurgia
-  Têxtil e curtume
-  Vidro

Espaço Memória: resgate e valorização da história dos gases no Brasil

Em 2022, como parte das ações de celebração de seus 110 anos, a White Martins inaugurou o Espaço Memória, dedicado à história dos gases industriais e medicinais no país. O museu conta marcos relevantes da história da companhia combinada à da industrialização do Brasil, por meio de quatro eixos temáticos: Tradição, Gases no Dia a Dia, Inovação e Sustentabilidade. São mais de quatro mil documentos catalogados, além de depoimentos de colaboradores, clientes,

fornecedores e parceiros, resgatados por meio de parcerias com o Departamento de História da PUC-Rio e o Museu da Pessoa.

A exposição permanente foi montada na unidade da empresa em Duque de Caxias (RJ) e resgata como a companhia – que implantou a primeira fábrica de oxigênio no Brasil em 1912 – mantém a tradição, a confiabilidade e a inovação como diretrizes para sua constante evolução.

Por meio de recursos interativos, como *quiz*, *sound domes* com sons característicos do ambiente industrial, vídeos e painel lúdico apresentando exemplos de aplicações dos gases no dia a dia, os visitantes têm uma experiência imersiva, que mostra a importância do setor de gases medicinais e industriais no cotidiano das pessoas.



Governança corporativa

[GRI 2-9; 2-11; 3-3 | Governança, ética e integridade]

Estamos estruturados em um modelo integrado de gestão com foco na otimização dos processos, no acompanhamento próximo do negócio e na eficiência nas tomadas de decisão. A governança da estrutura América Latina Sul – liderada pelo presidente Gilney Bastos, com o apoio de sete diretores executivos divididos por áreas estratégicas de negócios – está voltada para o desenvolvimento de soluções inovadoras e o crescimento sustentável.

A Linde define os direcionamentos para a companhia em nível global – incluindo visão, missão, valores, metas e estratégia de desenvolvimento sustentável – e cabe ao presidente da estrutura América Latina Sul e à Diretoria Executiva desdobrá-los para suas equipes para garantir a execução. Para isso, a empresa conta com iniciativas como a Conferência de Resultados, evento trimestral no qual a alta liderança (presidente, vice-presidente e Diretoria Executiva) apresenta os resultados da região para os funcionários e transmite os direcionamentos e estratégias para o período,

em transmissão online e simultânea para todos os sete países; e a Reunião Anual de Negócios, encontro das principais lideranças da empresa para alinhamento sobre as estratégias de negócios para cada ano.

A adaptação de metas e a execução local da estratégia em cada país são definidas pelas lideranças responsáveis, com aprovação do presidente. As políticas são elaboradas pelas áreas e aprovadas pelas diretorias executivas e, quando necessário, pelo presidente. **[GRI 2-12]**

O presidente e os diretores executivos da empresa têm metas de desempenho financeiras estabelecidas pela Linde, e não financeiras, relacionadas a desenvolvimento sustentável e diversidade, com prazos definidos. Todo o processo de acompanhamento e avaliação desse desempenho é feito pela Linde matriz. O cumprimento das metas está atrelado a um bônus de performance. **[GRI 2-18]**



Organograma

SANJIV LAMBA

CEO da Linde

BEN GLAZER

Vice-presidente sênior da região Américas

GILNEY BASTOS

Presidente da White Martins e da Linde América Latina Sul

Diretoria Executiva América Latina Sul:

EDUARDO d'AVILA, Vice-Presidência Industrial

ANNA PAULA REZENDE, Talentos e Sustentabilidade

CARLOS DE MARCO, Negócios Packaged, Medicinal e Small Bulk

EDSON DE ARAUJO, Finanças

FERNANDO INOCENTE, Negócios Países Hispânicos Sul

GUSTAVO COSTA, Jurídico

MÁRIO SIMON, Negócios BRIG (On-Site e Large Bulk)

Gerentes Gerais Países Hispânicos:

Argentina: **Marcelo Maron**

Bolívia: **Antonio Chacín**

Chile: **Agustín Amadeo**

Paraguai: **Andrés Giorgio**

Peru: **Julio Cáceres**

Uruguai: **Victor Sanchez**

Gestão de riscos

[GRI 2-25; 3-3 | Cultura de sustentabilidade]

A Linde é rigorosa e exigente na análise de riscos de sua operação. A empresa tem uma visão sistêmica e integrada dos impactos de suas atividades, o que possibilita sinergia e redução de erros. Durante o processo de gerenciamento e execução de projetos, leva em consideração uma análise minuciosa dos riscos inerentes, sejam eles operacionais, ambientais ou relacionados à segurança e à saúde dos consumidores de seus produtos.

A confiabilidade é o principal compromisso nesse sentido e está no cerne da produção e do fornecimento de seus produtos. As diretorias da companhia realizam trimestralmente a avaliação de riscos com suporte da área de Controles Internos para avaliar a mitigação de riscos existentes, bem como dimensionar os impactos e as probabilidades para materialização do risco, além de identificar novos possíveis riscos.

O Programa de Gerenciamento de Riscos contempla os riscos mapeados e avaliados segundo a legislação vigente. Dispomos de normas específicas com diretrizes para identificação, avaliação e gerenciamento desses riscos. Para o recebimento de demandas relacionadas a riscos e impactos, a White Martins conta com o Integrity Hotline, o Fale Conosco e o SAE (Serviço de Atendimento a Emergências), que, por meio da Central de Relacionamento, recebe e direciona internamente as ocorrências de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade, incluindo os eventos de farmacovigilância dos produtos médicos.

Os Países Hispânicos também contam com o Integrity Hotline e com os canais de atendimento aos diferentes públicos e a emergências nos seis países (saiba mais, respectivamente, nas seções “Ética e integridade” e “Gestão do relacionamento com o cliente”).



Ética e integridade

[GRI 3-3 | Governança, ética e integridade]

Somos comprometidos com os mais altos padrões de ética e integridade, princípios que orientam a nossa forma de fazer negócios – por meio de acordos justos e lícitos, sem ganhar ou oferecer vantagem com suborno ou propina – e o relacionamento com os nossos *stakeholders*. Atuamos em conformidade às legislações aplicáveis à nossa operação, além de respeitar e garantir direitos humanos, direitos trabalhistas e contribuir para uma sociedade que assegure os direitos de crianças e adolescentes.

Nossas políticas são amplamente comunicadas e disseminadas para todos os funcionários, com total suporte dos membros da alta liderança, e ficam disponíveis também na intranet da empresa, incluindo o **Código de Integridade Empresarial** da Linde.

Todos os países da estrutura América Latina Sul contam com um Comitê de Conformidade, formado por um representante local, sempre ligado à Diretoria Jurídica e de Conformidade, além do gerente geral do país e representantes de outros departamentos. O Comitê se reúne para discutir temas relacionados

a ética e integridade, além de questões relacionadas a meio ambiente, diversidade e métricas estabelecidas pela Linde no âmbito de cada país. [GRI 2-13]

Trimestralmente, ocorre o Compliance Review Board, no qual a Diretoria Jurídica e de Conformidade apresenta para os diretores executivos as ocorrências ou temas críticos que tenham sido reportados no período e os tratamentos dados a eles. Além disso, as crises potenciais, ocorrências de segurança e meio ambiente e outros pontos de atenção são comunicados à Diretoria Executiva por meio de processos internos e fluxos já estabelecidos entre as áreas, para que se possa tomar as devidas ações e decisões relacionadas aos casos. [GRI 2-16] Como parte do objetivo de fortalecer a cultura de integridade, desde 2018, incluímos o tema entre os assuntos tratados na Conferência de Resultados.

Todas as nossas operações são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. No biênio, não houve casos confirmados de corrupção e nem processos judiciais relacionados à corrupção contra a empresa ou seus funcionários. [GRI 205-1; 205-3]



● Ética e integridade permeiam toda a cadeia de valor da companhia, que fomenta a cultura de conformidade entre seus colaboradores e nas suas relações de negócios.

Com relação à capacitação em combate à corrupção, 1.936 funcionários (47%) de um total de 4.118 passaram pelo treinamento “Prevenção à corrupção” em 2022 em toda a estrutura América Latina Sul. Dos funcionários que passaram pelo treinamento, 1.569 são pertencentes à operação do Brasil (52,6%) e 367 (32,4%) aos demais países da estrutura América Latina Sul, sendo 533 lideranças. [GRI 205-2]

Nosso Código de Conduta também é parte integrante dos documentos de contratação de fornecedores. Temos mecanismos de controle relacionados à anticorrupção e ao monitoramento com relação a trabalho escravo e análogo ao escravo e infantil em nossa cadeia de valor. Em caso de suspeita ou irregularidade, o fornecedor é descredenciado.

No biênio, nossa sólida cultura de conformidade mais uma vez se mostrou decisiva, especialmente durante as ações de enfrentamento à pandemia de covid-19. Atuamos em diversas frentes para suprir o aumento exponencial de demanda de oxigênio e para atender às necessidades do mercado de saúde, incluindo interação com autoridades públicas, concorrentes e fornecedores.

Com foco na transparência, no respeito às diretrizes de conformidade concorrencial, na consolidação de uma reputação de excelência e no compromisso inabalável com a disciplina operacional, essa atuação foi determinante para que não houvesse nenhuma situação ilegal e contrária aos nossos valores.

O Código de Integridade Empresarial da Linde estabelece normas para a realização de negócios de forma íntegra e ética com clientes e parceiros. [GRI 2-24] Apoiamos processos de concorrência legais e éticos, cumprindo as leis de concorrência e antitruste em todos os nossos negócios. Ao todo, no período, houve nove ações judiciais pendentes ou encerradas, sendo cinco em 2021 e quatro em 2022, referentes a concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio. [GRI 206-1]

Empregados que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por categoria funcional [GRI 205-2]

	2022	(%)
Níveis 0 a 14 (empregados)	1.403	34,1%
Níveis 15 a 25 (lideranças)	533	12,9%
Total	1.936	47%

Nota: os dados contemplam todos os empregados que participaram do treinamento online de combate à corrupção no Brasil e nos Países Hispânicos. Contudo, não corresponde à totalidade de empregados da companhia, pois o treinamento para o time operacional/motoristas é realizado de forma presencial.



Programa de Conformidade

[GRI 3-3 | Governança, ética e integridade]

Contamos com um Programa de Conformidade desde a década de 1990. Alinhado ao que há de mais atual em termos de legislações aplicáveis, ele define os padrões de integridade empresarial que direcionam a atuação ética e legal dos colaboradores, além de apresentar as diretrizes de governança da empresa e seus códigos internos. O programa é adaptado às particularidades e à legislação de cada país que compõe a estrutura América Latina Sul, norteando políticas relacionadas a anticorrupção, segurança da informação e conflito de interesses, entre outros temas.

Pilares do Programa de Conformidade

- É coordenado por um comitê formado pelo presidente e por diretores executivos, que se reúnem trimestralmente para acompanhamento das ações. Os principais direcionamentos e mensagens-chave resultantes dessas reuniões são transmitidos aos colaboradores da empresa por meio da Conferência de Resultados.
- Conta com o Código de Integridade Empresarial, que busca promover o entendimento das normas de conduta da empresa, auxiliar os funcionários a se manterem em

conformidade com as políticas corporativas e disseminar a cultura de ética e integridade. O documento está disponível para consulta no *site* e na intranet da empresa, e entre os principais temas abordados estão Integridade Financeira; Conflitos de Interesses; Presentes, Refeições e Entretenimento; Segurança da Informação; e Proteção e Uso Adequado de Ativos. O Código contém, ainda, os Padrões de Integridade Empresarial, principais diretrizes de conduta para colaboradores de todos os níveis hierárquicos.

- Anualmente, 100% dos funcionários elegíveis devem certificar seu compromisso com os Padrões de Integridade Empresarial por meio de treinamentos e certificações. No biênio, 100% dos profissionais realizaram a certificação, em sua maioria online, modelo que foi naturalizado a partir do período da pandemia de covid-19. [GRI 2-24]
- Contempla treinamentos presenciais regulares sobre temas como conflitos de interesse, assédio moral e sexual, entre outros.
- Inclui um treinamento bianual mandatório sobre Prevenção à Corrupção, com base na FCPA (Foreign

Corrupt Practices Act, lei americana voltada ao combate à corrupção no comércio internacional), entre outras leis e normas. Lançado em outubro de 2022, o treinamento contemplou todos os funcionários que têm acesso a computador, desde estagiários até líderes, em um total de 2.220 colaboradores. [GRI 2-24]

- Anualmente, a companhia também realiza o Dia da Conformidade, evento no qual o diretor executivo Jurídico e o diretor de Conformidade abordam algum tema relevante relacionado a ética e integridade, com transmissão simultânea para todos os países da região, contando com a participação do presidente, de membros da Diretoria Executiva e eventuais palestrantes externos.
- Também promovemos campanhas de comunicação frequentes para conscientização sobre a importância da ética e da integridade no trabalho, incluindo aspectos como relacionamentos e negócios com representantes da administração pública, conformidade em licitações e concorrências, entre outros.

Integrity Hotline: canal de denúncias

[GRI 2-26]

Para garantir a conformidade com o Código de Integridade Empresarial, a Linde disponibiliza, em todas as regiões do mundo, um canal de denúncias, o Integrity Hotline, por meio do qual colaboradores e outros públicos de relacionamento podem denunciar práticas suspeitas, incluindo corrupção e descumprimento de normativas e diretrizes.

Cada um dos sete países da estrutura América Latina Sul conta com um número de telefone específico para o Integrity Hotline. O público externo também pode acessar essa ferramenta por linha telefônica em cada país ou diretamente pelo *site*.

Cada denúncia recebida pelo Integrity Hotline, que é totalmente confidencial, dá origem a uma ocorrência, que é apurada por um comitê. As penalidades para as infrações abrangem da advertência à rescisão do contrato de trabalho. O canal é administrado por uma empresa externa, o que reforça seu aspecto de confidencialidade e isenção, garantindo que as denúncias sejam investigadas a fundo pelas áreas competentes.



Conflitos de interesse

[GRI 2-15]

Todos os países da estrutura América Latina Sul se norteiam pelo Código de Integridade Empresarial da Linde. Anualmente, 100% dos funcionários elegíveis devem certificar seu compromisso com o Código de Integridade Empresarial, por meio de um treinamento online em que são repassados os principais temas, como práticas anticorrupção, integridade financeira e segurança da informação, entre outros.

Um dos temas tratados no Código é conflitos de interesse. O documento orienta que, caso o funcionário tenha um conflito de interesses real ou aparente, deve reportar o fato ao seu líder imediato ou à equipe Jurídica para que o caso seja analisado e tratado.

Segurança da informação

Em alinhamento com as diretrizes de ética e integridade, buscamos incentivar uma cultura de segurança da informação, estimulando comportamentos seguros dentro e fora da empresa. Além de campanhas regulares de comunicação em alinhamento à nossa matriz, realizamos, periodicamente, treinamentos *e-learning* sobre Cibersegurança. Em outubro, mês da conscientização sobre a segurança cibernética, celebrado globalmente pela Linde, também divulgamos uma série de comunicados e vídeos com orientações sobre o assunto.

Adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

No Brasil, realizamos, no biênio, uma série de iniciativas de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que estabelece regras sobre a coleta e o tratamento de dados pessoais, com a finalidade de proteger o direito dos cidadãos à privacidade.

Além do mapeamento e redesenho de processos internos, lançamos um treinamento online sobre LGPD. A capacitação, obrigatória para todos os novos

funcionários, tem como objetivo promover conhecimento sobre o tema, garantindo a proteção de dados de clientes, funcionários, fornecedores e terceiros.

Nos outros seis países da estrutura América Latina Sul, atuamos firmemente de forma a cumprir as legislações locais relacionadas ao tema.



Gestão financeira

A companhia está comprometida em gerar progresso financeiro de forma alinhada à geração de valor ambiental e social. No biênio, a empresa enfrentou desafios relacionados à pandemia de covid-19 e à consequente instabilidade política e econômica nos países que integram a estrutura América Latina Sul. A resiliência e a flexibilidade das equipes, o forte comprometimento com a confiabilidade e a força do portfólio de contratos da empresa foram fatores fundamentais para superar essas adversidades.

Em 2021, o foco principal esteve em mitigar os impactos da pandemia. Especialmente durante o primeiro semestre, o consumo de oxigênio registrou números recorde no Brasil, sobretudo nas regiões Norte e Nordeste, assim como na Bolívia, no Paraguai e no Peru. Este cenário trouxe grandes desafios para as operações e para a distribuição de oxigênio medicinal da empresa, que precisou se estruturar para efetuar o transporte e a entrega dos produtos até mesmo em locais remotos e de difícil acesso.

Nesse sentido, a companhia realizou grandes investimentos em logística e mobilizou esforços para que as plantas operassem em sua plena capacidade e para que as equipes se mantivessem motivadas e munidas das ferramentas necessárias para cumprir suas atividades (saiba mais sobre nossa atuação na pandemia na página 30).

Por outro lado, para garantir a rentabilidade do negócio e compensar a queda de volume industrial provocada pela paralisação temporária das indústrias, focamos no controle de custos fixos e na eficiência operacional por meio dos projetos de produtividade.

Já em 2022, com a normalização do nível de consumo de gases medicinais, os investimentos foram redirecionados para o segmento industrial. Ainda que no primeiro semestre tenhamos enfrentado um cenário adverso – especialmente no Brasil, com a alta da inflação e dos custos de energia, e na Argentina, com inflação de 95% –, o ano foi marcado por ganhos em produtividade e pelo trabalho eficiente de controle de custos e precificação. Com isso, conquistamos bons resultados em vendas e volume.

Dentre os investimentos do período, destaca-se a construção de uma nova planta na região de Fortaleza (CE). Além disso, com a expansão do mercado de papel e celulose nos últimos anos na América do Sul, a companhia vem investindo na instalação de novas plantas para atender à demanda por diferentes gases para essa indústria, como oxigênio, argônio, acetileno e nitrogênio. Entre os principais investimentos no biênio, no Brasil, destacam-se novas plantas para produção de oxigênio no Mato Grosso do Sul e no interior de São Paulo, e uma planta de separação de ar dedicada à produção e ao fornecimento de gases industriais em Minas Gerais.

Nos Países Hispânicos, com o fortalecimento de companhias de celulose no Chile e no Uruguai, e de vidro no Peru, a companhia igualmente tem investido em novas plantas que vão ampliar o fornecimento de gases industriais para esses mercados, consolidando a capacidade produtiva da empresa nesses países.



Implementação do SAP

Outro importante investimento realizado no biênio pela White Martins foi a implementação do SAP, a nova plataforma de gestão integrada de negócios, como parte do movimento de transformação digital. Os benefícios dessa iniciativa estão relacionados à redução de custos, otimização de processos e recursos, transparência na gestão de dados, integração entre as equipes e ganhos significativos na experiência dos clientes, visto que possibilitará impulsionar a utilização de plataformas tecnológicas na internet.

O SAP também fortalecerá a atuação no mercado de varejo, possibilitando novas formas de relacionamento com esse tipo de consumidor e ampliando a presença digital. O processo de implementação do SAP envolveu mais de 500 profissionais engajados nas etapas de construção, diagnóstico, testes e início de operação da plataforma.

Governança da sustentabilidade

[GRI 2-13, 2-22; 3-3|Cultura de sustentabilidade]

O compromisso com o desenvolvimento sustentável é transversal a todas as áreas da empresa, norteia a forma como atuamos e nos relacionamos com nossos *stakeholders*, além de integrar a nossa estratégia de negócios. A gestão do tema é conduzida pela Gerência de Comunicação e Sustentabilidade, que se reporta à Diretoria Executiva de Talentos e Sustentabilidade. Os números da região são compartilhados com a Vice-Presidência de Sustentabilidade global que, por fim, se reporta à Vice-Presidência Executiva de Recursos Humanos da Linde. Além disso, os Relatórios de Sustentabilidade da região são aprovados pelo presidente e pelos diretores executivos. [GRI 2-14]

A partir da distribuição e do acompanhamento das metas estabelecidas, a equipe responsável dialoga sobre o tema com os líderes corporativos e faz a interface com todas as áreas que contribuem para a operacionalização da estratégia de sustentabilidade, como Meio Ambiente, Segurança, Finanças, Recursos Humanos, Jurídico, Negócios, Operações, Distribuição etc. A Gerência de Comunicação e Sustentabilidade realiza reuniões periódicas com essas equipes e promove, anualmente, uma apresentação sobre os projetos executados em cada região para o Comitê de Responsabilidade Corporativa.

Além disso, seguimos a Política Global de Sustentabilidade da Linde, com diretrizes que orientam a governança da empresa e suas estratégias de negócios, gerando resultados para as operações, os clientes, a sociedade e o meio ambiente. Investimos em programas, campanhas, ações presenciais e virtuais que fomentam o engajamento dos colaboradores no desenvolvimento de uma cultura sustentável. No biênio, realizamos uma série de *workshops* com a temática ESG para todos os níveis de liderança da empresa em toda a região – incluindo Diretoria Executiva, diretores de segundo reporte, gerentes e supervisores –, em formato presencial e online, com a participação de consultores e especialistas no tema. [GRI 2-17]

● O desenvolvimento sustentável, orientado pela inovação, produtividade, confiabilidade, ética e transparência nos negócios, está no centro da atuação da companhia.

Entre as ferramentas que orientam e influenciam o planejamento e a tomada de decisões também estão o Código de Integridade Empresarial, as Diretrizes de Governança Corporativa e de Gestão Integrada e a Política de Direitos Humanos.

Com relação a suas práticas sociais, a Linde está empenhada no reconhecimento e na proteção dos direitos humanos em todos os países em que atua. A companhia cumpre todas as leis locais aplicáveis e os tratados internacionais relativos a esses temas, incluindo os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e elementos referenciados da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Ao mesmo tempo, respeita a soberania das nações em todo o mundo e está comprometida em proteger os direitos humanos de seus cidadãos. Esse compromisso está refletido no Código de Integridade Empresarial da Linde, que contou com a validação da *Chief Compliance Officer* e do CEO da Linde, assim como a Política de Direitos Humanos da empresa.

Espera-se que os funcionários ajam de acordo com essas diretrizes, que estão disponíveis no *site* da Linde e são comunicadas aos funcionários, parceiros de negócios e outras partes relevantes. As políticas e o código de conduta da empresa são comunicados da seguinte forma:

- Funcionários: recebem comunicados internos sobre novas políticas ou atualizações em políticas existentes. Também ficam sabendo destas ações por meio

da intranet e do aplicativo de comunicação interna. É esperado que todos cumpram as normas estabelecidas pelo Código de Integridade Empresarial e políticas da companhia na condução de todas as atividades do dia a dia e nas relações com clientes, colegas de trabalho, fornecedores, comunidade, representantes de órgãos da administração pública e outros parceiros. **[GRI 2-24]**

- Fornecedores: os contratos com esses parceiros incluem cláusulas relacionadas a ética, integridade, sustentabilidade e direitos humanos.
- Público geral: tem acesso ao Código de Integridade Empresarial e à **Política de Direitos Humanos** da companhia por meio da página *web* da empresa. **[GRI 2-23]**

Na estrutura América Latina Sul contamos com comitês internos, que orientam e definem ações relacionadas a temas específicos: **[GRI 2-12]**

Comitê de Responsabilidade Corporativa

Reúne-se anualmente para selecionar e aprovar os projetos sociais, patrocínios com incentivo fiscal, doações e contribuições sociais. Além disso, o grupo acompanha os resultados da empresa no tema e discute as estratégias e diretrizes de investimento com foco na transparência e na conformidade da gestão de responsabilidade social. Fazem parte do Comitê o presidente da companhia, os diretores executivos Jurídico, de Finanças, de Talentos

e Sustentabilidade, o diretor Jurídico e de Compliance e a gerente de Comunicação e Sustentabilidade. A partir das definições do comitê, a área de Sustentabilidade e Responsabilidade Social é encarregada de desenvolver o planejamento e executar as ações de relacionamento com os principais *stakeholders* no tema ESG.

Comitê de Diversidade

Reúne-se a cada seis meses para avaliar as iniciativas da empresa e os próximos passos para o avanço da temática de diversidade e inclusão. Participam o vice-presidente Industrial, os diretores executivos de Finanças, Jurídico e Talentos e Sustentabilidade, além da gerente de Desenvolvimento Organizacional e Diversidade.



Metas de desenvolvimento sustentável da Linde até 2028

Mudanças climáticas



Investir e inovar em descarbonização

- US\$ 1 bilhão em iniciativas de descarbonização
- 1/3 do orçamento anual de Pesquisa e Desenvolvimento para descarbonização

Atingir 35% de redução da intensidade em GEE com relação ao Ebitda até 2035

- >2x a obtenção de energia com baixo carbono, principalmente de eletricidade renovável ativa
- Melhorar a intensidade energética e de GEE
 - 4% para GEE de monóxido de hidrogênio-carbono
 - 7% para intensidade energética de plantas criogênicas de separação de ar
 - 10% redução GEE da frota
 - 10% de redução absoluta de emissões de GEE de outros GEE

Oferecer soluções inovadoras e sustentáveis

- Contribuir com >50% do faturamento anual do portfólio de sustentabilidade
- Possibilitar >2x a produtividade anual de carbono

Segurança, Saúde & Meio Ambiente



Segurança do trabalho e da distribuição

- Alcançar um resultado anual em segurança do trabalho melhor do que os níveis da indústria em taxa de casos de dias de trabalho perdidos (LWCR) e taxa total de casos registráveis (TRCR)
- Atingir uma taxa anual de eventos com veículos comerciais (CVIR) de <2,5/milhão km

Gestão de saúde/produtos

- Zero venda global de pastas semifluidas de revestimento que contenham cromo hexavalente até 2029 (revestimentos de superfícies)

Meio ambiente

- Atingir US\$ 1,3 bilhão em produtividade sustentável
- Implementar Planos de Gestão Hídrica em 100% dos locais pertinentes
- Alcançar Desperdício Zero em 450 unidades

Pessoas e Comunidade



Diversidade e inclusão

- Atingir 30% de representatividade de mulheres globalmente até 2030

Engajamento comunitário dos colaboradores

- Contribuir com 550 projetos de engajamento comunitário até 2028
- Integrar avaliações das necessidades comunitárias à fase de *design* do projeto de engenharia (apenas nos EUA)

Doações globais

- Aumentar os gastos filantrópicos ambientais/climáticos em 50%

Integridade e Conformidade

- Garantir que 100% dos funcionários elegíveis completem a certificação do Código de Integridade da Linde



Comunicação com públicos interessados

[GRI 2-29]

Conscientes da nossa importância para a sociedade e para a economia, e da nossa responsabilidade de zelar pelo melhor uso dos recursos naturais, buscamos manter um relacionamento próximo e transparente com nossos *stakeholders*. Entre os principais públicos de relacionamento, destacamos colaboradores, clientes, fornecedores, meio acadêmico, imprensa e comunidades no entorno das operações da empresa. Alguns exemplos de iniciativas de comunicação e engajamento encontram-se no quadro a seguir:



Canal	Público alcançado	Conteúdos atendidos	Frequência	Localidade
Central de Relacionamento	Todos os <i>stakeholders</i>	Produtos e serviços	Contínuo	América Latina Sul
Fale Conosco (no <i>website</i> de cada país)	Todos os <i>stakeholders</i>	Produtos e serviços	Contínuo	América Latina Sul
Site	Todos os <i>stakeholders</i>	Institucional, negócios, marca empregadora, sustentabilidade	Contínuo	América Latina Sul
WhatsApp	Funcionários e clientes	Produtos e serviços	Contínuo	Argentina, Bolívia, Brasil
Aplicativo de venda de gases White Martins	Clientes	Produtos e serviços	Contínuo	Brasil
Aplicativo My Linde	Clientes	Produtos e serviços	Contínuo	Argentina, Bolívia, Chile, Peru, Uruguai
Webchat	Clientes	Produtos e serviços	Contínuo	Brasil
Redes sociais	Todos os <i>stakeholders</i>	Institucional, marca empregadora, sustentabilidade, negócios	Contínuo	América Latina Sul
Materiais promocionais	Clientes e fornecedores	Produtos e serviços	Variável	América Latina Sul
Feiras, eventos e congressos	Clientes, fornecedores, entidades, meios de comunicação, instituições acadêmicas	Institucional, produtos, serviços, marca empregadora, sustentabilidade	Variável	América Latina Sul
Programa de Relacionamento Cliente Mais	Clientes	Negócios, produtos e serviços	Quadrimestral	Brasil
Diálogos de Segurança	Funcionários, comunidades, fornecedores	Segurança e sustentabilidade	Variável	América Latina Sul
Assessoria de Imprensa	Todos os <i>stakeholders</i>	Institucional, negócios, produtos, sustentabilidade	Variável	América Latina Sul
Conferência de Resultados	Funcionários	Negócios, sustentabilidade, conformidade	Trimestral	América Latina Sul
Veículos de comunicação interna	Funcionários e contratados	Institucional, negócios, serviços, produtos, sustentabilidade e dia a dia das unidades	Contínuo	América Latina Sul



Materialidade

[GRI 3-1]

O processo de determinação da materialidade das operações da empresa na região foi realizado inicialmente pela White Martins, no Brasil, em 2017, revisado no início de 2019 e novamente em 2023, este último incluindo as demais operações da Linde na estrutura América Latina Sul. A primeira etapa, em 2017, contou com a realização de consultas junto aos públicos interno e externo. Os resultados dos questionários aplicados foram cruzados com as prioridades corporativas e com os temas apontados pela matriz global – à época, a Praxair, antiga empresa controladora.

Em 2019, representantes de todos os grupos de *stakeholders* foram novamente ouvidos para avaliar a atualidade e a pertinência dos temas levantados em 2017. Também foram avaliados estudos, com foco no setor de gases, de instituições relacionadas às práticas de relato de sustentabilidade e de engajamento de *stakeholders*, como a Global Reporting Initiative (GRI) e a Governance and Accountability Institute (G&A).

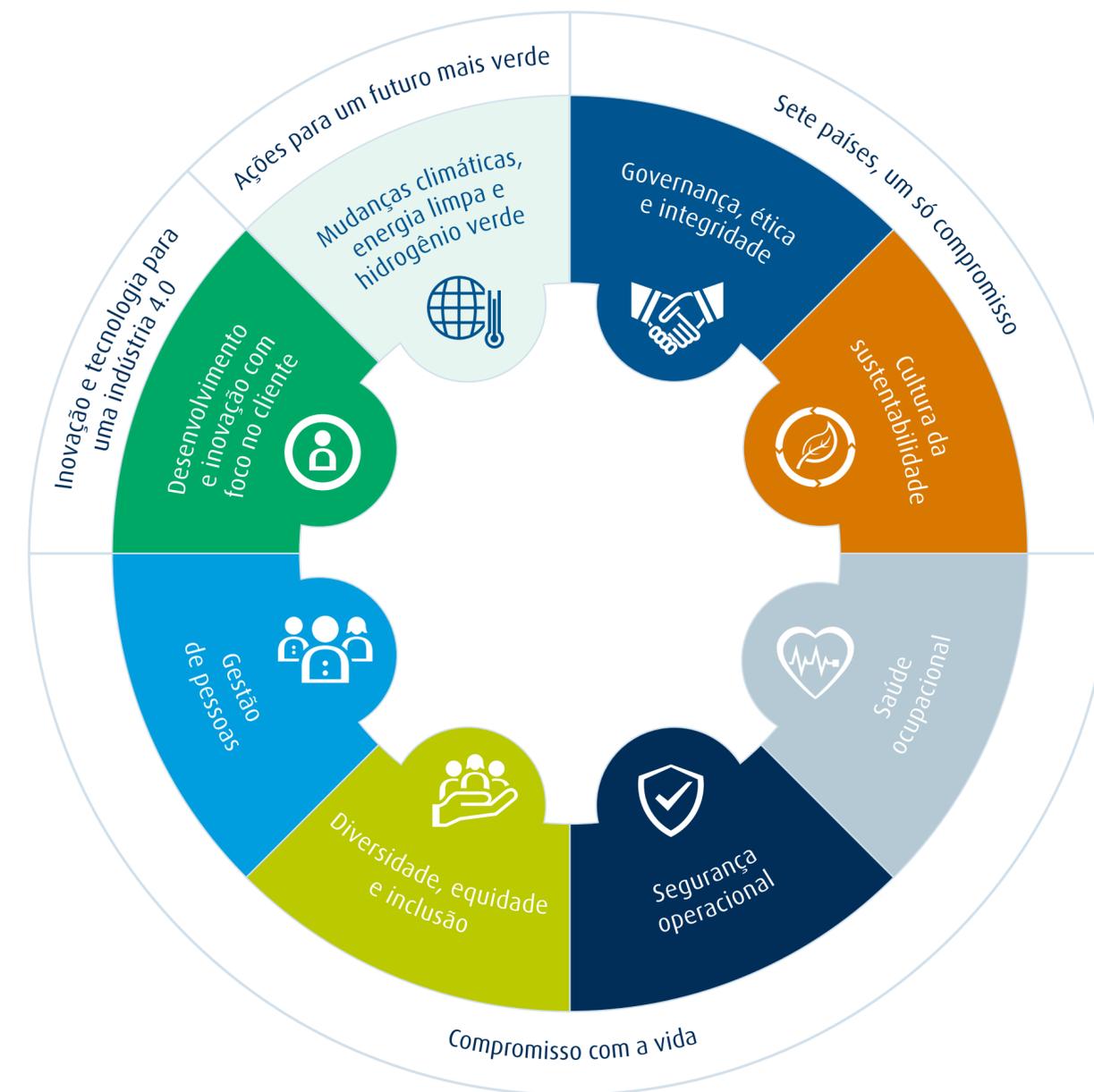
Já o processo realizado em 2023 teve uma etapa inicial de análise de documentos relevantes para a agenda global, nacional e setorial de sustentabilidade. Para a definição da lista de temas a serem avaliados, também se levou em conta o Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor químico. Foi realizado, ainda, um *benchmarking* com as principais empresas do segmento.

A partir da definição da lista abrangente de temas relevantes para a sustentabilidade do setor, foi elaborada uma pesquisa qualitativa com as lideranças dos sete países que compõem a estrutura América Latina Sul, por meio de formulário online. Os respondentes selecionaram os cinco temas prioritários a partir do seu ponto de vista e dos segmentos de negócio em que atuam.

Os questionários resultaram em um ranking com os temas materiais organizados em ordem de prioridade, submetidos à priorização por parte da área de Sustentabilidade. A lista final de temas materiais foi aprovada pelo presidente da companhia. **[GRI 2-14]**

Temas materiais

[GRI 3-2]



2

Compromisso com a vida

Atuação na pandemia	30
Segurança operacional	35
Saúde ocupacional	40
Nossos talentos	42
Diversidade, equidade e inclusão	50
Responsabilidade social	56



Nossa atuação é pautada pelo respeito à vida e aos direitos humanos e pela contribuição para a proteção do planeta. Para além do fornecimento de produtos, serviços e tecnologias que contribuem para o desenvolvimento sustentável de nossos clientes, buscamos nos engajar em ações que promovam qualidade de vida e bem-estar para nossos funcionários e as comunidades no entorno das nossas operações. A geração de valor e a mitigação de impactos sociais são compromissos da empresa.

Especialmente durante a pandemia de covid-19, nosso papel social ficou ainda mais evidente. Nossas equipes não mediram esforços para garantir o suprimento de oxigênio e, desta forma, contribuir para salvar vidas.

Atuação na pandemia

Um dos cenários mais desafiadores vividos pela companhia se deu em decorrência da pandemia de covid-19. Sendo uma das principais empresas na região responsáveis pelo fornecimento de oxigênio – um dos insumos essenciais no tratamento dos pacientes com a doença –, tivemos um papel crucial no enfrentamento da crise sanitária. O comprometimento de nossos funcionários foi imprescindível para que pudéssemos contribuir para salvar vidas e garantir a continuidade das operações de setores fundamentais da indústria em todos os países em que operamos.

Atuação no Brasil

O agravamento da pandemia impactou significativamente todo o sistema de saúde do Brasil e isso trouxe desafios ainda maiores para as operações e a distribuição de oxigênio medicinal nas formas líquida e gasosa. Em março de 2021, período mais crítico até então, o consumo de oxigênio líquido dos clientes medicinais da White Martins chegou a um volume total de 32,5 milhões de metros cúbicos (para se ter uma ideia, em maio de 2020, durante a primeira onda da covid-19 no Brasil, o consumo havia sido de 17,7 milhões de metros cúbicos).

● Durante todo o período da pandemia, estivemos comprometidos em apoiar nossos clientes e comunidades em todas as regiões em que atuamos.



Na comparação entre maio de 2020 e o mesmo mês de 2021, registramos um aumento de 53% no volume fornecido a esses clientes. Para garantir a continuidade do abastecimento, adotamos uma série de medidas para aumentar a disponibilidade do produto, em conjunto com autoridades de saúde e governamentais, a iniciativa privada e a sociedade civil, mobilizando complexas operações logísticas para levar oxigênio até mesmo a locais remotos e de difícil acesso. Em alguns estados, como São Paulo, a frequência de entrega aumentou em 20 vezes.

Somente no Amazonas, a demanda de oxigênio aumentou de forma exponencial em janeiro de 2021, de forma abrupta, o que nos levou a realizar esforços logísticos inéditos em nossa história para manter o fornecimento de oxigênio na região. Contamos, por exemplo, com a participação da Força Aérea Brasileira (FAB) e da Marinha do Brasil, que ajudaram a transportar para a cidade de Manaus 1,7 milhão de metros cúbicos de oxigênio, nas formas líquida e gasosa, produzidos em unidades de outros estados do país. Além disso, para reforçar a produção de oxigênio medicinal, foi reativada temporariamente uma antiga planta em Manaus. A força-tarefa foi um grande esforço coletivo com o apoio e a dedicação de funcionários de todo o Brasil.

Todas as nossas unidades de produção no Brasil passaram a trabalhar 24 horas por dia, incluindo fins de semana. Aumentamos nossos investimentos na área logística, incluindo a fabricação, aquisição e importação de novas carretas

criogênicas, isotanques, tanques criogênicos móveis, cilindros, equipamentos e tecnologias de programação logística, além da manutenção da frota de carretas e a adequação de estocagem nos clientes. Além disso, para atender ao consumo nas instituições de saúde, realizamos, somente em 2021, cerca de 400 trocas de tanques, o dobro da média anual.

Também ampliamos as rotas noturnas para distribuição de oxigênio medicinal, estratégia que permitiu aumentar o giro do cilindro – ou seja, o equipamento que chegava vazio em nossas fábricas retornava cheio ao cliente no mesmo dia. Nossos esforços também incluíram a instalação de novas bombas criogênicas em diferentes unidades do país, para ganhar velocidade no envase de oxigênio.

No setor de Home Care no Brasil, o número de pacientes que saíram dos hospitais para casa dependendo de oxigênio triplicou. O atendimento médio, antes da pandemia, era de 11 mil pessoas e passou a ser de 35 mil pacientes em 2021, cenário em meio ao qual a White Martins manteve os mais altos padrões de segurança em todos os procedimentos de limpeza e enchimento de cilindros de oxigênio medicinal.

Fornecemos no período, ainda, no Brasil, suporte a empresas farmacêuticas e à União Química Industrial, em Brasília (DF), na produção da vacina Sputnik. Apoiamos, a partir do fornecimento de gelo seco, os laboratórios que produziam testes de covid-19 e precisaram exportar material biológico.



Principais ações da companhia para suprir a demanda de oxigênio no Amazonas, em janeiro e fevereiro de 2021:



- Transporte, em parceria com a Marinha do Brasil, de um isotanque com capacidade de 80 mil m³ de oxigênio, partindo da cidade de Capuava (SP). Foi a maior carga de oxigênio líquido já transportada por vias fluviais no Brasil.
- Deslocamento de 84 equipamentos criogênicos de outras regiões do país.
- Instalação de 144 concentradores e 6 compressores de ar para pacientes em atendimento domiciliar, totalizando um abastecimento diário de 2,3 mil m³ de oxigênio.
- Envio de 971 mil m³ de oxigênio líquido por balsa.
- Transferência de 14 isotanques, via cabotagem, da planta de Santo Agostinho (PE).
- Importação de 45 mil m³ de oxigênio da operação do grupo Linde na Venezuela.
- Reativação de uma outra planta em Manaus, aumentando a produção diária em 6 mil m³.
- Aquisição e instalação, de forma emergencial e temporária, de três miniusinas de oxigênio em hospitais de Manaus.
- Envio de isotanques na maior aeronave de carga da Força Aérea Brasileira, entregando 416 mil m³ do produto.
- Ampliação da capacidade de produção da planta de Manaus para 30 mil m³ de oxigênio por dia (antes da pandemia, ela operava com apenas 50% da sua capacidade para atender à demanda regular do mercado na região).

Fábrica de Equipamentos Criogênicos: contribuição fundamental

Um dos diferenciais da White Martins para o enfrentamento da pandemia no Brasil foi a atuação da Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), localizada em Sorocaba (SP). Após a conclusão de transferência das operações da FEC do Rio de Janeiro para São Paulo, em 2021, a unidade teve sua capacidade de produção ampliada e contribuiu de forma significativa com a fabricação intensificada de tanques criogênicos para armazenagem de oxigênio nos hospitais, carretas e outros equipamentos fundamentais para que a companhia otimizasse o fluxo de distribuição e fornecimento de gases medicinais. Além disso, a FEC teve uma atuação de destaque na manutenção e recuperação de usinas que estavam paradas e que entraram em operação para aumentar a capacidade de produção de oxigênio.

Atualmente, a FEC tem capacidade de produção anual de 120 tanques criogênicos, 36 carretas criogênicas, duas plantas VPSA e dois *cold boxes*, atendendo a todas as operações da Linde na região América Latina Sul. A fábrica também realiza reparo de tanques e carretas criogênicas, além de prestar assistência em manutenções de plantas de separação do ar.



Atuação nos demais países da América Latina Sul

Os países que enfrentaram questões mais graves de infraestrutura e escassez de produtos durante a pandemia foram o Peru e a Bolívia. Para atender à demanda por oxigênio e garantir a continuidade do abastecimento – especialmente durante a segunda onda da covid-19, entre janeiro e julho de 2021 –, a companhia precisou atingir o máximo da sua capacidade instalada. No Peru, por exemplo, onde a Linde atua como principal fornecedora de oxigênio na maioria das localidades do país, chegamos a entregar até 250 toneladas por dia de oxigênio, cerca de cinco vezes mais que nos anteriores à pandemia.

Além disso, para abastecer mais de 300 unidades de saúde localizadas em diferentes cidades do Peru, promovemos uma série de iniciativas, entre elas a importação de 1.400 toneladas de oxigênio medicinal provenientes do Equador, Chile, Argentina, Costa Rica e Colômbia; o apoio na construção de redes de oxigênio e outros gases medicinais nos principais hospitais localizados em todas as regiões do país; a inauguração de uma nova estação de enchimento de cilindros para oxigênio gasoso medicinal em Cusco; e a operação simultânea de três plantas de oxigênio em Pisco, Callao e Lima, que promoveram recorde de produção de O₂. Assim como no Brasil, para contribuir para o enfrentamento à crise sanitária, a companhia contou, tanto no Peru como na Bolívia, com o apoio de aviões da Força Aérea local para transportar cilindros de oxigênio a localidades mais remotas.

A empresa também se estruturou com ações de recolhimento de cilindros localizados em clientes do segmento industrial que pudessem ser convertidos para atendimento ao segmento medicinal, assim como tanques foram retirados da indústria para serem colocados nos hospitais durante o período mais crítico da pandemia.

Além disso, para ajudar a enfrentar as complexidades que envolvem o transporte de cargas entre países, quando o aumento do consumo em determinada região superou a capacidade produtiva das fábricas locais, a companhia contou com sua equipe de Comércio Exterior para garantir o atendimento às unidades de saúde, ultrapassando fronteiras e reforçando seu comprometimento em salvar vidas. A colaboração entre os países da região foi fundamental para atender à demanda e levar produtos de um lugar para outro de acordo com a necessidade.



Segurança operacional

[GRI 3-3 | Segurança operacional; 403-1; 403-2; 403-7]

Temos como um de nossos valores prioritários garantir a segurança e a integridade das pessoas e das comunidades vizinhas às nossas operações. Nesse contexto, de forma alinhada ao direcionamento estratégico global da Linde, a área de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (SSMAQ) estabelece – contando com um time especializado e um Sistema de Gestão Integrada (SGI) – critérios e métodos para o gerenciamento contínuo dos riscos das operações em toda a região, priorizando a prevenção de situações capazes de impactar colaboradores, contratados, clientes, população e meio ambiente.

Atuamos com técnicas de avaliação de riscos reconhecidas internacionalmente, como a metodologia qualitativa Hazop. Já para o reporte de eventos de segurança (acidentes e incidentes), implementamos os sistemas de gestão Comunicação Preliminar de Eventos (CPE - White Martins) e INTELEX (Linde). Medidas preventivas e os equipamentos de proteção individuais (EPI) necessários e adequados são definidos e registrados na Análise de Segurança do Trabalho (AST).

Com a participação dos colaboradores, temos a CIPA para as unidades aplicáveis, os Comitês Locais de Gestão Integrada, realizados mensalmente, os Diálogos Semanais de Segurança e as Reuniões Mensais de Segurança. Nessas ocasiões, são discutidos e avaliados aspectos relacionados à segurança e reforçadas orientações para uma atuação segura. [GRI 403-4]

A empresa segue políticas e normas nacionais e internacionais para proteger seus empregados e contratados quanto à segurança operacional. Todos os funcionários e contratados estão cobertos pelas diretrizes do Sistema de Gestão Integrada. Ao todo, estiveram contemplados 6.243 trabalhadores em 2021, e 6.267 em 2022. [GRI 403-8]

Os indicadores relacionados à segurança nas operações são monitorados e as unidades da companhia passam por uma avaliação anual em relação a seu desempenho, além de elaborarem planos de melhoria contínua. Qualquer acidente ou incidente que envolva colaboradores (funcionários ou contratados), produtos ou atividades de prestação de serviços é investigado com o objetivo de identificar suas causas e mitigar a possibilidade de reincidência.



Todos os colaboradores têm o dever de interromper ou se recusar a executar um trabalho em condição insegura, conforme o quarto Princípio de Segurança da Linde – “Nossos funcionários e contratados são obrigados a interromper um trabalho ou se recusar a executá-lo, se não puder ser executado com segurança”. A empresa garante que o profissional não será remanejado e que a atividade será reavaliada e, caso necessário, readequada, para garantir uma execução segura. Os colaboradores devem registrar os eventos de SSMAQ ou condições inseguras por meio do módulo de Observação de Segurança do sistema LIDAP, nos sistemas CPE e Intellex e/ou comunicar diretamente a liderança ou a equipe local de SSMAQ.

Nossas lideranças também são responsáveis por garantir o cumprimento das normas e diretrizes da companhia, e por assegurar que os profissionais tenham clareza dos procedimentos e equipamentos adequados para a realização de cada atividade, evitando, desta forma, danos e lesões aos envolvidos na operação.

O novo Programa de Segurança do Trabalho – reformulado e lançado em 2022, voltado para as lideranças – buscou, por meio de reuniões periódicas, tratar assuntos relevantes ligados ao tema, abordando as particularidades de cada operação e qualificando ainda mais os líderes para reforçar a cultura de segurança entre suas equipes. O programa também teve como objetivo incentivar a presença da liderança no campo operacional no período pós-pandemia.

Com o objetivo de promover o engajamento dos colaboradores no tema, a Linde realiza globalmente, todos os anos, o Dia do Comprometimento com a Segurança. O evento consiste em uma atividade obrigatória para funcionários e contratados que, a cada edição, aborda um aspecto relevante de segurança, de acordo com os principais direcionamentos para o período.

Contamos, ainda, com programas e iniciativas como os Princípios de Segurança da Linde, as Regras que Salvam Vidas e os Direcionamentos de Segurança que norteiam a empresa e seus funcionários e contratados.

Todos os nossos colaboradores passam por capacitações em segurança, tanto as exigidas pela legislação aplicável às nossas atividades quanto treinamentos formulados pela empresa. **[GRI 403-5]**

- A segurança é um valor intrínseco a todas as operações da companhia, sendo parte de seu DNA. Para isso, investimos continuamente em programas, treinamentos, capacitações e campanhas, assim como em procedimentos, tecnologias e sistemas voltados exclusivamente para o aprimoramento da segurança no ambiente de trabalho.



Acidentes de trabalho [GRI 403-9]

	Empregados							
	Óbitos resultantes de acidente de trabalho		Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)		Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória		Horas trabalhadas	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Argentina	0	0	0	0	0	0	995.683	919.634
Bolívia	0	0	0	0	0	0	122.480	146.136
Brasil	1	0	2	3	2	3	6.545.338	6.872.262
Chile	0	0	0	0	0	0	426.439	409.457
Paraguai	0	0	0	0	0	0	120.292	112.228
Peru	0	0	0	0	0	0	916.938	929.127
Uruguai	0	0	1	0	1	0	312.908	322.812
Total	1	0	3	3	3	3	9.440.078	9.711.656

	Trabalhadores que não são empregados							
	Óbitos resultantes de acidente de trabalho		Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)		Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória		Horas trabalhadas	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Argentina	0	0	0	0	0	0	1.004.497	979.612
Bolívia	0	0	0	0	0	0	125.208	101.600
Brasil	0	0	3	2	3	2	8.410.997	8.361.268
Chile	0	0	1	1	0	0	580.108	552.761
Paraguai	0	0	0	0	0	0	137.750	141.255
Peru	0	0	0	0	0	0	1.198.484	1.037.462
Uruguai	0	0	0	1	0	1	190.085	258.254
Total	0	0	4	4	3	3	11.647.129	11.432.212

No biênio, um dos nossos principais desafios foi garantir a segurança operacional e a meta de zero acidente durante os períodos críticos da pandemia, sobretudo em 2021, quando foi necessário tomar uma série de medidas em caráter emergencial para atender, em tempo recorde, a demanda exponencial e simultânea por abastecimento de gases medicinais.

O intercâmbio de profissionais entre unidades, como operadores de enchimento de gases e gerentes de operações; a contratação de novos motoristas para cobrir o aumento da frota de caminhões de distribuição de cilindros; a ampliação das rotas noturnas; além de ajustes operacionais para incrementar a capacidade produtiva de oxigênio medicinal, foram algumas das ações tomadas pela companhia para o enfrentamento da crise no período.

Além do Comitê de Crise – estabelecido em 2020 sob a liderança da Diretoria de SSMAQ, com o objetivo de concentrar esforços para preservar a saúde e a segurança dos colaboradores em toda a região –, realizamos treinamentos obrigatórios e videoconferências para orientar e preparar as equipes para garantir a segurança das operações.

Campanha Zero Hoje

A segurança, um de nossos valores corporativos, é inegociável, e deve estar presente em todas as nossas ações, todos os dias, o tempo todo. Para reforçar o compromisso com o tema, a Linde lançou, em 2022, a campanha Zero Hoje (zero acidente, zero lesão, hoje). A campanha incluiu comunicados e cartazes distribuídos para colaboradores da companhia em todo o mundo, além de materiais para os Diálogos de Segurança Semanais. Com essa iniciativa, levamos o foco em segurança para o presente, todos os dias, em vez de trabalharmos metas anuais.



Investimentos em segurança

Buscamos promover uma cultura de segurança e disciplina operacional entre funcionários, contratados e fornecedores de produtos e serviços. Para isso, investimos continuamente em programas, treinamentos, capacitações e campanhas, assim como em procedimentos, tecnologias e sistemas voltados exclusivamente para o aprimoramento da segurança no ambiente de trabalho. Comunicações periódicas sobre o tema e ações pontuais nas unidades também contribuem para gerar engajamento e conscientização.

Investimos, ainda, em modernas tecnologias de monitoramento que buscam reduzir o número de acidentes nas estradas e garantir as condições de trabalho ideais aos motoristas das carretas que circulam no Brasil e nos Países Hispânicos (saiba mais sobre as inovações logísticas na página 68).

No âmbito de inovações, está em fase de testes, desde 2022, uma nova tecnologia que busca contribuir para o aumento da segurança nas operações da companhia na América Latina Sul. O projeto-piloto iniciou em nossa unidade de Vinhedo (SP) e utiliza câmeras associadas a inteligência artificial para detectar comportamentos de risco ou irregularidades nas operações, como a não utilização de equipamentos de proteção individual, por exemplo. As câmeras, instaladas em outras dez plantas, também terão o objetivo de monitorar diariamente a conduta dos colaboradores nas

plantas no futuro. Ao identificar algum comportamento ou situação de risco, o sistema enviará um alerta à Central de Controle/Torre de Monitoramento, localizada na planta de Vinhedo, para possibilitar a adoção de medidas mais imediatas para prevenir incidentes. Além disso, com o acompanhamento contínuo, será possível formular padrões de comportamento e elaborar planos de ação específicos.

Após o processo de fusão, as operações nos seis Países Hispânicos transcorreram nos últimos anos em uma cultura de integração das normas e procedimentos na área de segurança. Para isso, vêm realizando treinamentos para formação de auditores, além de capacitações em segurança de processos para todos os colaboradores nas operações. A companhia também vem implementando, desde 2021, o plano de segurança e transporte, que trouxe maior interação entre os Países Hispânicos.

● A Linde Chile foi reconhecida pela Associação Chilena de Segurança (ACHS - Asociación Chilena de Seguridad, na sigla em espanhol) pelo compromisso com a segurança e o desenvolvimento de uma cultura de prevenção.

Processo de automação para oxigênio

Para aumentar ainda mais a segurança e a eficiência nas operações de Packaged da companhia, começou a ser implementado, em 2021, um sistema de semiautomação do processo de enchimento de cilindros de oxigênio nas unidades. Com a nova tecnologia, o enchimento dos cilindros deixa de ser monitorado manualmente por um operador e passa a ser controlado por um PLC (Controlador Lógico Programável), que garante a execução de cada etapa do processo, incluindo a remoção de qualquer residual de gás contaminante, ao assegurar a execução dos processos de *vent* e *vácuo*. Desta forma, o oxigênio, que é altamente oxidante (ou seja, acelera a combustão), é comprimido e armazenado nos cilindros somente após passar por essas etapas, levando mais segurança para a operação.

A mudança do processo manual para o sistema de semiautomação tornou a operação mais eficiente e segura, reforçando o cuidado da companhia em evitar acidentes como o ocorrido em abril de 2021 em sua planta de Fortaleza (CE). Na ocasião, houve uma falha manual no processo de *vent* e *vácuo*. O sistema já foi implementado nas 27 unidades de enchimento de oxigênio no Brasil, nas três unidades da Bolívia, em duas no Paraguai, uma no Peru e uma no Chile.



Saúde ocupacional

[GRI 3-3 | Saúde ocupacional]

A área de Saúde Ocupacional é responsável pelo cumprimento de todos os requisitos legais e políticas e normas globais da Linde relacionados à saúde dos empregados e contratados. A área também visa garantir as melhores condições de trabalho, criando um ambiente saudável, prevenindo acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e atendendo a todas as exigências legais.

O Sistema de Gestão Integrada apresenta todas as Normas e Políticas aplicáveis à Saúde Ocupacional. Todos os funcionários têm livre acesso aos serviços de saúde ocupacional, podendo procurá-los por demanda espontânea ou serem convocados, uma vez que a área de saúde identifique a necessidade de uma avaliação individualizada. **[GRI 403-3]** O compromisso da empresa é buscar o bem-estar físico e mental de todos que atuam na companhia, propiciando a construção de um ambiente seguro, confortável e com qualidade de vida. No biênio, não foram registrados casos de doenças ocupacionais nem óbitos relacionados a este tipo de doença em nenhum dos países que compõem a estrutura América Latina Sul. **[GRI 403-10]**

No quesito saúde, a White Martins oferece a todos os seus colaboradores e a seus dependentes elegíveis um programa amplo de assistência à saúde, que inclui, além do atendimento médico-hospitalar e odontológico, a cobertura adicional para despesas com tratamentos de doenças de alto risco.

Estão disponíveis programas de saúde mental, assistência à gestante, cuidados de pacientes com doenças crônicas, controle do tabagismo, reabilitação cardiopulmonar e emagrecimento, por meio das operadoras de saúde com as quais a empresa trabalha. Fazemos divulgações periódicas sobre essas iniciativas e a área de Saúde Ocupacional, quando aplicável, orienta sobre esses programas de forma individualizada. **[GRI 403-6]**

Também são disponibilizadas, esporadicamente, atividades voltadas para a saúde mental e o bem-estar, como ginástica laboral, sessões de alongamento e shiatsu. Além disso, por meio de campanhas informativas, divulgadas pelos canais de comunicação interna, incentivamos hábitos saudáveis entre os colaboradores.



● Um programa amplo de assistência à saúde – que inclui atendimento médico-hospitalar e odontológico, além de atividades voltadas para a saúde mental e o bem-estar – faz parte das iniciativas da companhia para promover a qualidade de vida entre os colaboradores.

Reforçamos os benefícios da alimentação balanceada e saudável, da prática regular de atividades físicas e da realização de exames preventivos que podem auxiliar na identificação de doenças ainda em fase inicial, com maiores chances de êxito no tratamento.

Como parte das ações voltadas para a qualidade de vida dos colaboradores, também realizamos, em 2022, rodas de conversa mensais sobre saúde mental, que abordaram temas como ansiedade, depressão e relacionamento em equipe. Cada encontro teve cerca de uma hora e meia de duração e foi mediado por uma psicóloga de uma consultoria parceira.

Outro importante benefício concedido no biênio no Brasil foi o auxílio especial para os colaboradores que perderam familiares para a covid-19. Além disso, a White Martins estendeu o plano médico para os dependentes até 29 anos, no intuito de amparar os filhos de funcionários que necessitaram de apoio em saúde.

Nos Países Hispânicos, a companhia também facilita o acesso dos trabalhadores a serviços e programas de promoção da saúde para tratar de riscos à saúde não relacionados ao trabalho. **[GRI 403-6]**



Programa de Apoio ao Funcionário

O Programa de Apoio ao Funcionário (PAF) é outro importante benefício oferecido pela White Martins a todos os funcionários e dependentes incluídos no plano de saúde empresarial no Brasil. Por meio do PAF, os funcionários recebem suporte e aconselhamento psicológico, financeiro e jurídico, em atendimentos individuais e confidenciais. O programa conta com profissionais especializados que dão apoio aos colaboradores em questões de ordem emocional (estresse, depressão, ansiedade, pânico etc.), de relacionamento (pessoal ou profissional), abuso moral ou físico, dependência de álcool e/ou outras drogas, questões financeiras e jurídicas etc. O PAF disponibiliza atendimento via telefone 24 horas por dia, sete dias por semana.

A Linde Argentina conta com o Programa de Assistência ao Empregado (PAE), serviço prestado pela empresa EAP Latina para oferecer atendimento nos mesmos moldes do programa realizado no Brasil.

Nossos talentos

[GRI 3-3 | Gestão de pessoas; 404-3]

Acreditamos na importância de valorizar nossos talentos, independentemente de qualquer característica, e investimos em iniciativas que contribuam tanto para o desenvolvimento profissional quanto para o bem-estar de nossos colaboradores.

Uma série de políticas orienta nossas práticas de gestão e as condutas esperadas no dia a dia de trabalho, em temas como Administração de Recursos Humanos, Recompensa e Reconhecimento, Desenvolvimento Profissional, Recrutamento e Seleção e Benefícios.

No Brasil, contamos com os Business Partners (BPs), consultores internos de RH que trabalham com o objetivo de apoiar as necessidades específicas das áreas internas para o desenvolvimento de pessoas, além de orientar gestores e funcionários sobre os programas da companhia, estimulando o diálogo aberto sobre carreira e desempenho. Os BPs também identificam e coordenam treinamentos e outras iniciativas específicas em linha com os processos, políticas e procedimentos de recursos humanos, com base nas demandas de cada área de negócio. Nas operações dos Países Hispânicos, este mesmo papel é desempenhado pelos gerentes de Recursos Humanos.

Com foco em atrair os melhores talentos, a equipe de Atração de Talentos conduz os processos de contratação interna e externa. Para vagas em aberto, é uma prática tradicional dar prioridade, sempre que possível, a profissionais que já fazem parte do nosso quadro de funcionários. No Brasil, as oportunidades são divulgadas por meio do programa TransformAR em Ação, e a avaliação dos candidatos – que se inscrevem de forma voluntária – é realizada pela equipe de RH junto à área requisitante.

Quando a vaga não é preenchida internamente, a companhia segue para o processo de recrutamento externo, adotando o modelo de seleção por competências, que permite avaliar o profissional com base em competências-chave preestabelecidas com o líder da área, para assegurar que ele se encaixe no perfil desejado.

Um programa similar é conduzido nas operações nos Países Hispânicos, com o nome “Oportunidades para todos”.



Mapeamento interno de talentos

Em 2022, a Linde lançou o Talent Profile, ferramenta que funciona como um currículo interno, que o funcionário preenche com informações sobre sua experiência profissional, projetos de que participou, proficiência em idiomas e disponibilidade para eventuais transferências dentro do grupo. Essa ação permitiu dar ainda mais visibilidade aos talentos e às oportunidades internas para desenvolvimento profissional.

Em toda a estrutura América Latina Sul, contamos com programas consistentes de mapeamento de talentos que contribuem para o crescimento da empresa, como o Talent Review, avaliação bianual que tem o objetivo de identificar e mapear os colaboradores que se destacam por seus resultados e desempenho. Após esse mapeamento, conduzimos o Plano de Sucessão, que identifica potenciais funcionários para suceder posições-chave.

Além do Talent Review, contamos também com o Banco de Talentos, ferramenta para mapear e acompanhar os talentos da companhia; o Talent Sponsorship, programa de desenvolvimento de mulheres; e a Avaliação de Desempenho. Conduzido anualmente, este processo de avaliação envolve a realização de conversas frequentes ao longo de todo o ano entre líder

e funcionário para acompanhar a evolução do cumprimento das metas – estabelecidas de forma alinhada à estratégia do negócio – e traçar os planos para o desenvolvimento profissional do colaborador. Durante o período coberto por este relatório, todos os funcionários receberam avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira. **[GRI 404-3]**

Também oferecemos programas de estágio no Brasil, no Peru e na Argentina, com foco no desenvolvimento e na formação de jovens talentos que possam ocupar cargos na companhia no futuro. O programa tem dois anos de duração e permeia diferentes áreas da companhia. Somente em 2022, na Argentina, 24% das vagas foram ocupadas por ex-estagiários. Também com o objetivo de reforçar sua marca empregadora e atrair talentos, a companhia mantém um relacionamento próximo com as principais universidades do Brasil, participando de feiras de estágio e ministrando palestras sobre temas estratégicos relacionados aos negócios e operações da empresa.

Na estrutura América Latina Sul, encerramos o ano de 2021 com 4.118 funcionários. Em 2022, chegamos a 4.144 funcionários. **[GRI 2-7]**



Empregados por gênero^{1,2} [GRI 2-7]

	Em 31/12/2021			
	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Feminino	953	920	33	953
Masculino	3.165	3.147	18	3.165
Outro ³	0	0	0	0
Não divulgado	0	0	0	0
Total	4.118	4.067	51	4.118

	Em 31/12/2022			
	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Feminino	956	925	31	956
Masculino	3.188	3.171	17	3.188
Outro ³	0	0	0	0
Não divulgado	0	0	0	0
Total	4.144	4.096	48	4.144

1 Em toda a estrutura América Latina Sul.

2 Não há empregados sem jornada de trabalho fixa e nem empregados em regime de meio período.

3 Gênero autodeclarado pelos próprios empregados.



Informações sobre empregados por região¹ [GRI 2-7]

	Em 31/12/2021			
	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Argentina	430	429	1	430
Bolívia	54	54	0	54
Brasil	2.985	2.936	49	2.985
Chile	200	199	1	200
Paraguai	59	59	0	59
Peru	286	286	0	286
Uruguai	104	104	0	104
Total	4.118	4.067	51	4.118

	Em 31/12/2022			
	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Argentina	422	422	0	422
Bolívia	54	54	0	54
Brasil	3.014	2.966	48	3.014
Chile	205	205	0	205
Paraguai	61	61	0	61
Peru	282	282	0	282
Uruguai	106	106	0	106
Total	4.144	4.096	48	4.144

¹Não há empregados sem jornada de trabalho fixa e nem empregados em regime de meio período.

Trabalhadores que não são empregados em 31/12/2022^{1,2} [GRI 2-8]

	Homens	Mulheres	Total
Argentina	12	17	29
Brasil	42	55	97
Peru	20	13	33
Total	74	85	159

¹ As operações na Bolívia, no Chile, no Paraguai e no Uruguai não contam com trabalhadores que não são empregados.

² Os números reportados por Argentina, Brasil e Peru são referentes aos estagiários.



Desenvolvimento e capacitação

[GRI 3-3 | Gestão de pessoas; 404-1; 404-2]

Nossas ações de desenvolvimento organizacional têm base no estímulo ao autodesenvolvimento e na construção de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo – e também contribuem para beneficiar indiretamente as famílias de nossos funcionários e a comunidade, principalmente quando se trata de temas ligados a diversidade e inclusão, prioridades na gestão de pessoas.

Desenvolvemos e oferecemos a nossos colaboradores de todos os níveis hierárquicos na região América Latina Sul um programa completo de desenvolvimento e capacitação. Contamos com ações de treinamento e desenvolvimento presenciais e online, promovidas de acordo com a necessidade estratégica do negócio e das demandas de desenvolvimento profissional dos colaboradores. Incentivamos que os funcionários participem de forma voluntária e sejam responsáveis por suas próprias carreiras.

No biênio, um dos destaques foi o lançamento do Programa de Desenvolvimento de Líderes, por meio do qual capacitamos mais de 300 colaboradores que ocupam cargos de supervisão ou gerência no Brasil. O programa busca desenvolver as principais habilidades que um gestor necessita para garantir os melhores resultados dentro da equipe, sempre em sintonia com os objetivos da empresa.

Além disso, os gestores de toda a América Latina Sul tiveram a oportunidade, em 2022, de acessar a trilha de desenvolvimento “Leadership Pathways”, lançada pela Linde e que inclui capacitações relacionadas aos estágios de liderança. Ao longo do biênio, as iniciativas de capacitação de líderes ainda contaram com temas como “Liderança inclusiva”, ESG, treinamentos variados sobre comunicação e ambiente de trabalho.



Com base nas demandas específicas de suas equipes, os líderes podem solicitar a participação dos funcionários em treinamentos e programas de desenvolvimento internos ou externos, cumprindo as diretrizes estabelecidas na política de Desenvolvimento Organizacional. Os compromissos da companhia com relação a gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento também estão registrados em outras políticas, como a Política de Idiomas e a Política de Pós-graduação/MBA.

Como forma de dar visibilidade aos talentos e contribuir para seu desenvolvimento, contamos, em toda a região, com o Comitê de Oportunidades, em que funcionários mapeados pelo RH têm a chance de apresentar, para um grupo formado por diretores ou gerentes, algum projeto em que tiveram participação relevante. Outra frente é o programa de Mentoring, que promove encontros entre o colaborador e um líder sênior para discutirem sobre carreira, tomada de decisão, gestão, processos e estratégia. Já o Coaching, quando necessário, é feito para colaboradores mapeados em parceria com uma consultoria externa.

A plataforma de gestão de conhecimento utilizada pela companhia a partir de 2021, o Elevate, reúne todas as informações de cursos e capacitações em um só ambiente. Os conteúdos estão disponíveis para todos os níveis hierárquicos, com um portfólio que conta com cerca de 10 mil treinamentos em vários idiomas. Em 2022, como parte de sua estratégia de reforçar a cultura de transformação digital, a Linde lançou a trilha de aprendizagem Digital Experience.

Para os novos colaboradores, disponibilizamos, no Brasil, uma trilha de treinamentos para integração, incluindo temas como saúde, segurança e meio ambiente, benefícios, diversidade e inclusão, Lei Geral de Proteção de Dados, entre outros. Também promovemos, mensalmente, um encontro com todos os funcionários recém-admitidos. Além disso, os novos colaboradores da Força de Vendas participam do programa OnBoarding, e contam com acompanhamento de um colega que atua como facilitador em seus primeiros cem dias.

Outra frente que tem como objetivo a disseminação de conhecimento é a realização dos programas de palestras Saber White – em que um líder apresenta a área em que atua, suas principais funções, projetos e resultados – e Radar do Saber, iniciativa em que um especialista externo é convidado a falar sobre algum tema relevante que reflete os valores da empresa e contribui para reforçar sua cultura interna. Entre 2021 e 2022, a White Martins realizou 34 sessões dessas iniciativas, com mais de duas mil participações de funcionários, em temas como ESG, Transformação Digital, Relacionamento com o Cliente, Inteligência Emocional, Inclusão de Pessoas com Deficiência, Previdência Privada, entre outros.

Oferecemos, ainda, ações para momentos profissionais como transição de carreira – em um programa de assistência com o suporte de uma consultoria externa, para funcionários mapeados em caso de aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho [GRI 404-2] – e um treinamento sobre processos de desligamento, com o objetivo de preparar o gestor para quando precise comunicar o encerramento do contrato de

forma respeitosa e empática. Na estrutura América Latina Sul, caso o pedido de demissão parta do funcionário, a companhia realiza entrevistas de desligamento para cargos mapeados, com o intuito de identificar os principais motivos de saída dos colaboradores e permitir planos de ação.

Outra ação global relevante da Linde que é replicada na região América Latina Sul é a Pesquisa de Pulso, que tem como objetivo avaliar a percepção e o engajamento dos funcionários com relação a temas-chave. A participação é voluntária e confidencial e, após a divulgação dos resultados, a companhia estabelece os planos de ação para as oportunidades de melhoria identificadas.



Principais iniciativas de capacitação nos Países Hispânicos

[GRI 3-3 | Gestão de pessoas; 404-2]

Em 2021, lançamos na Argentina o programa “Influenciadores da mudança”, concebido para desenvolver as competências de 20 líderes de projeto e transformá-los em agentes de mudança, promovendo uma cultura de permanente inovação, agilidade de processos, colaboração e comunicação. Também realizamos, em 2022, um programa de inglês para auxiliar os colaboradores a aprimorar o domínio do idioma, além de capacitações específicas para liderança.

Na Linde Peru, implementamos diversas iniciativas com foco em desenvolvimento no biênio. Uma delas foi o “Conecte-se com seu DNA comercial”, voltado para líderes da área comercial em nível nacional (gestor comercial, gestores regionais de negócios, gestores de marca e gerentes de unidades). O objetivo foi auxiliar esses profissionais a desenvolverem habilidades para gerenciar suas equipes, estabelecendo dinâmicas e rotinas de acompanhamento otimizadas, direcionando os funcionários e incentivando seu engajamento. Em seis sessões e nove horas de formação, o programa contou com a participação de 16 líderes de negócios.

Já o Programa de Liderança, voltado para a gerência intermediária e líderes de primeiro reporte, teve o objetivo de desenvolver e fortalecer as competências de liderança. A iniciativa contou com cinco sessões, 67 participantes e 263 horas de formação. Outra importante ação realizada entre os colaboradores do Peru foi o “Programa ECO – Comunicação Eficaz”, voltado para estagiários e funcionários

administrativos, que busca desenvolver técnicas para transmitir uma mensagem de forma assertiva aos clientes internos e externos, conhecer as barreiras para uma comunicação eficaz e adquirir ferramentas para projetar uma comunicação com confiança e credibilidade.

Na Bolívia, em 2021, realizamos diversos programas, entre eles o “Líder de Impacto”, com o objetivo de promover valores como trabalho em equipe, criatividade, comunicação, tomada de decisão, cultura organizacional e liderança. Outra iniciativa foi a “Ideias inovadoras”, voltada para identificar necessidades de melhoria, propor novos produtos e/ou serviços que contribuam para a competitividade da companhia e para fomentar e estimular o espírito empreendedor e criativo dos funcionários.

Equipe da Linde Peru: a empresa foi reconhecida no ranking Great Place to Work



Melhor empresa para trabalhar

A percepção positiva dos funcionários em relação à companhia rendeu à Linde Argentina, em 2021, o reconhecimento como uma das dez melhores empresas para trabalhar pela revista de economia e negócios *Apertura*, na categoria entre 200 e 1.000 funcionários. Da mesma forma, no ranking *Great Place to Work*, a Linde Peru (foto nesta página) também foi reconhecida, em 2022, como uma das dez melhores empresas para trabalhar na categoria “Produção e Operações”. Por meio de uma pesquisa, a consultoria avaliou a opinião dos colaboradores em relação a diversos temas, como remuneração, o tratamento dentro da empresa, oportunidades de crescimento e qualidade de vida.

Média de horas de capacitação por gênero¹ [GRI 404-1]

		2021						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Homens		10,9	47,5	8,0	10,5	9,3	22,6	5,5
Mulheres		12,7	12,2	3,0	11,8	5,2	5,4	2,6
		2022						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Homens		11,7	24,0	10,4	12,0	24,3	25,6	10,5
Mulheres		10,5	6,1	4,9	11,0	13,7	5,5	5,3

Média de horas de capacitação por categoria funcional [GRI 404-1]

		2021						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais		10,6	54,2	8,7	11,1	13,0	26,4	4,8
Nível 15 a 25 - Lideranças		9,7	5,5	2,3	10,0	1,5	1,6	4,7
		2022						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais		11,3	27,3	12,9	12,2	33,7	27,4	8,7
Nível 15 a 25 - Lideranças		10,4	2,8	2,4	10,4	4,2	3,7	9,2

¹ A alta carga horária de capacitação dos empregados na Bolívia se deve à intensa rotina de treinamentos relacionados à saúde e segurança do trabalho, já que suas atividades estão diretamente ligadas às operações industriais



Diversidade, equidade e inclusão

[GRI 3-3 | Diversidade, equidade e inclusão; 405-1; 405-2]

Inclusão é um dos valores da companhia e, junto com a diversidade e a equidade, faz parte de nossa estratégia de negócios. A White Martins é pioneira no tema, tendo trabalhado, desde os anos 1970, para garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades em seu quadro de colaboradores. E desde 2009, trabalha sua estratégia de diversidade de forma alinhada aos direcionamentos de sua controladora, a partir dos pilares Cultura, Desenvolvimento e Atração.

A empresa conta com um Comitê de Diversidade, formado pela alta liderança, que se reúne semestralmente e traça estratégias e planos de ação. A gestão do tema é responsabilidade da Diretoria Executiva de Talentos e Sustentabilidade, apoiada pela Política de Diversidade, alinhada à Política Global de Direitos Humanos, aos Padrões de Integridade Empresarial e às Diretrizes do Sistema de Gestão Integrada da companhia. Trimestralmente, a área reporta à matriz os resultados e ações de destaque.

Uma das metas globais de desenvolvimento sustentável da Linde é alcançar o índice de 30% de mulheres no quadro de colaboradores da companhia em todo o mundo até 2030 – meta que a companhia nomeou “30 before 30” (“30 antes de 30”, em português). Ao fim de 2022, a região América Latina Sul havia alcançado 25% de mulheres em seu quadro de colaboradores (ver tabela na página 51).

Em toda a região América Latina Sul, promovemos programas e iniciativas em temas relacionados à diversidade, com ações consistentes para reforçar a cultura organizacional, disseminar conhecimento, promover letramento nos principais temas e sensibilizar sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo. Anualmente promovemos a campanha Respeito, que marca datas importantes dentro da temática de diversidade como o Dia Internacional da Mulher, o Dia Internacional Contra a Discriminação Racial, o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+, o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa, entre outros. Como parte dessas ações, os treinamentos online “Viés inconsciente” e “Assédio moral e sexual – Como evitá-los”, por exemplo, são mandatórios para todos os líderes.

A companhia busca refletir e trabalhar sobre as diferentes temáticas – com foco para gênero e raça, e ações também em inclusão de pessoas com deficiência e LGBTQIA+ – e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária. A área de Comunicação é uma importante aliada neste sentido, ao dar apoio ao desenvolvimento e à divulgação de campanhas em seus canais internos – como o aplicativo ConectAR WM – e externos que contribuem para conscientizar e engajar os colaboradores.

Dentro das iniciativas de desenvolvimento e capacitação com recorte de gênero, um destaque foi o Talent

Sponsorship, programa global de desenvolvimento de mulheres que contou com a participação de 14 líderes da estrutura América Latina Sul. Ao longo do período de execução do programa, que teve a duração de 24 meses, elas passaram por treinamentos de liderança, com o direcionamento de um *sponsor* que acompanhou de perto seu desenvolvimento, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria. Durante o programa, uma das líderes contempladas foi promovida, assumindo a responsabilidade por sua área nos seis Países Hispânicos e comprovando o potencial da iniciativa de impulsionar e alavancar carreiras de mulheres.

Outro compromisso da companhia em relação a gênero é garantir que pelo menos 50% dos candidatos finalistas de todos os processos seletivos sejam do gênero feminino. No Brasil, a White Martins já tem cumprido essa meta.

Como parte das ações desenvolvidas com o objetivo de contribuir para a meta global, ampliamos no Brasil o Programa de Liderança Feminina, que tem como foco alavancar o desenvolvimento das líderes da empresa ao longo de seis meses. O programa contabiliza, desde seu lançamento em 2019, 63 participantes. À época da redação deste relatório, o plano era lançar a iniciativa nos demais países da estrutura América Latina Sul a partir de 2023.

Outra ação com foco em promoção da equidade de gênero em toda a região é o Comitê de Oportunidades específico para mulheres em cargos de liderança ou com potencial para assumir posições de liderança. As profissionais são convidadas a apresentar projetos diretamente para o presidente e diretores executivos, compartilhando suas principais conquistas e desafios. O objetivo é dar visibilidade às mulheres da empresa e oferecer exposição para alavancar

suas carreiras. Como resultado tangível do programa, cerca de 70% das mulheres participantes tiveram movimentações dentro da companhia após o programa, tendo mudado de área, recebido aumento por mérito ou sido promovidas.

Em 2021 e 2022, mais de 25% dos colaboradores que integraram os órgãos de governança e altos cargos de liderança da empresa eram do gênero feminino.



Porcentagem de empregados por categoria funcional e gênero (%) [GRI 405-1]

		2021						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Homens	Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais	76,92	81,63	75,00	82,22	66,04	80,38	77,66
	Nível 15 a 25 - Lideranças	81,13	60,00	78,00	70,00	50,00	71,43	70,00
Mulheres	Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais	23,08	18,37	25,00	17,78	33,96	19,62	22,34
	Nível 15 a 25 - Lideranças	18,87	40,00	22,00	30,00	50,00	28,57	30,00
		2022						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Homens	Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais	78,11	81,63	75,00	82,61	64,81	78,46	80,21
	Nível 15 a 25 - Lideranças	80,77	60,00	76,00	66,67	57,14	68,18	60,00
Mulheres	Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais	21,89	18,37	25,00	17,39	35,19	21,54	19,79
	Nível 15 a 25 - Lideranças	19,23	40,00	24,00	33,33	42,86	31,82	40,00

Porcentagem de empregados por categoria funcional e faixa etária (%) [GRI 405-1]

		2021						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais	Até 30 anos	7,96	18,37	12,00	5,56	9,43	18,87	5,32
	De 30 a 50 anos	67,37	65,31	72,00	65,00	79,25	64,53	81,91
	Acima de 50 anos	24,67	16,33	16,00	29,44	11,32	16,60	12,77
Nível 15 a 25 - Lideranças	Até 30 anos	1,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 anos	67,92	60,00	60,00	50,00	50,00	80,95	70,00
	Acima de 50 anos	30,19	40,00	40,00	50,00	50,00	19,05	30,00
		2022						
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Nível 0 a 14 - Colaboradores individuais	Até 30 anos	8,92	12,24	12,00	3,80	11,11	13,85	6,25
	De 30 a 50 anos	64,32	69,39	72,00	67,39	75,93	68,85	77,08
	Acima de 50 anos	26,76	18,37	16,00	28,80	12,96	17,31	16,67
Nível 15 a 25 - Lideranças	Até 30 anos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 anos	61,54	60,00	60,00	47,62	71,43	72,73	80,00
	Acima de 50 anos	38,46	40,00	40,00	52,38	28,57	27,27	20,00

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens [GRI 405-2]

Categoria funcional ^{1,2,3}	2021	2022
Nível 0 a 14	0,94	0,95
Nível 15 a 18	0,83	0,83
Nível 19 a 25	0,99	0,91

¹ Estão sendo consideradas todas as unidades da companhia.

² Fonte dos dados Base 8151 - ArteRH - Dezembro 2021 e Dezembro 2022

³ Considera Jovens Aprendizizes (Não considera estagiários)



Diversidade racial

Além da equidade de gênero, também realizamos ações com foco em diversidade racial. No Brasil, a White Martins promoveu, em 2021, o programa Short Coaching, exclusivo para líderes negros, em parceria com a consultoria Empodera. Ao longo de quatro meses, os seis encontros realizados trabalharam uma metodologia que busca desenvolver, entre os participantes, competências como autoliderança, comunicação e feedback e tomada de decisão.

No biênio, demos continuidade ao “Advocate for Change”, evento no qual funcionários negros compartilham suas histórias profissionais e pessoais. Em 2022 também realizamos, em parceria com a consultoria EmpregueAfro, focada em diversidade étnico-racial, um treinamento sobre Letramento Racial para lideranças. Os encontros, divididos em cinco sessões, contaram com a participação de mais de 200 líderes, tendo como objetivo principal mostrar a importância do papel do gestor para um ambiente corporativo mais inclusivo.

Inclusão de pessoas com deficiência

De forma alinhada à nossa estratégia em diversidade e inclusão, disponibilizamos vagas exclusivas em todo o Brasil para pessoas com deficiência, contando com o suporte de consultorias especializadas, como a Talento Incluir.

Buscamos incluir pessoas com deficiência em nossos processos seletivos sempre que há aderência do perfil à posição.

Prêmios em diversidade

Nosso comprometimento com a diversidade e a inclusão resultou em importantes reconhecimentos nos últimos dois anos. No Brasil, a White Martins recebeu o Prêmio Women’s Empowerment Principles 2021 (categoria Prata), que tem como objetivo incentivar e reconhecer os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o empoderamento da mulher no país. Em 2022, a companhia ainda foi reconhecida na categoria “Boas práticas em diversidade e inclusão” por um grande cliente do setor siderúrgico.

Outro importante reconhecimento aconteceu em nível global. Pelo quinto ano consecutivo, a Linde foi incluída no Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) em 2022, que acompanha o desempenho de empresas comprometidas com a transparência nos relatórios de dados de gênero.

Grupo de Valorização da Diversidade (GVD)

Em 2022, o Grupo de Valorização da Diversidade (GVD), uma iniciativa voluntária de funcionários da White Martins no Brasil, completou cinco anos. Contando com cerca de 40 colaboradores engajados em questões de gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e gerações, o GVD foi criado com o objetivo de incentivar o diálogo interno sobre diversidade e inclusão. Seus integrantes participam de reuniões mensais, trocam experiências, produzem conteúdo e geram iniciativas, sempre a partir da identificação de práticas que incentivem a inclusão, o desenvolvimento

e a melhoria contínua no ambiente de trabalho. Após a experiência com os encontros online em razão da pandemia, o grupo, que antes era formado por funcionários somente do Rio de Janeiro, abriu, em 2022, a possibilidade de contar com membros de todo o Brasil em suas reuniões virtuais.

Para comemorar seu quinto aniversário, o GVD (foto nesta página) realizou uma série de encontros para compartilhar conhecimento, apresentações e palestras sobre diversidade. O Manifesto GVD, lançado em 2019, detalha como cada um dos funcionários pode se engajar, por meio de ações e comportamentos, e ser um aliado da diversidade e da inclusão. Os colaboradores podem conhecer e assinar o Manifesto voluntariamente, registrando seu compromisso em colaborar para a promoção de um ambiente mais inclusivo, pautado pelo respeito e pelo acolhimento à diversidade.

À época da redação deste relatório, a companhia tinha o plano de ampliar a atuação do GVD para outros países da estrutura América Latina Sul, trabalhando localmente questões ligadas a diversidade e inclusão pertinentes à realidade de cada país.



Promoção da diversidade nos Países Hispânicos

Durante todo o ano, a companhia realiza diferentes atividades e iniciativas para promover a diversidade e inclusão entre os colaboradores. Entre as ações de destaque nos Países Hispânicos, estão as palestras em comemoração ao Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+, que buscam conscientizar os colaboradores sobre a importância de fomentar um ambiente de trabalho seguro, diverso e livre de preconceitos, além do lançamento, na plataforma interna de capacitação Elevate, do curso “Assédio moral e sexual: como evitar?”, direcionado às lideranças da companhia. A seguir, confira as principais atividades de promoção da diversidade e inclusão realizadas no biênio nos Países Hispânicos:

Argentina: em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a companhia realizou, em 2022, palestra sobre temas do cotidiano que devem ser trabalhados coletivamente para a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária. Outra iniciativa de destaque, realizada em 2021, foi o Programa de Diversidade e Inclusão “Linde Open To Diversity”, que, por meio de treinamentos e debates sobre o tema, busca contribuir para uma cultura cada vez mais inclusiva.

Chile: entre outros temas relevantes, foram divulgadas as diretrizes da empresa sobre igualdade de oportunidades e inclusão social de pessoas com deficiência, medidas contra a discriminação, proteção à vida privada do empregado (Lei 19.628) e punição para assédio sexual

e assédio no local de trabalho. Além disso, com o objetivo de fornecer o conhecimento e as ferramentas necessárias para a prevenção do assédio sexual e moral na empresa, a companhia promoveu treinamento e informações sobre procedimentos e canais de denúncia.

Peru: entre as principais iniciativas da empresa no biênio está o lançamento da Política de Equidade de Gênero, Diversidade e Inclusão. O objetivo foi promover a igualdade de oportunidades e valorizar talentos, independentemente de raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual, estimulando uma cultura inclusiva dentro da organização. Também foi implementado o primeiro Comitê de Diversidade e Inclusão, que busca promover ações de conscientização sobre o assunto na companhia. A Linde Peru também promoveu um workshop de Diversidade e Inclusão para lideranças, no qual foram abordados temas como identificação de preconceitos e histórias de sucesso de líderes sobre o tema.

Outra importante ação no período foi a realização de um censo para obter dados demográficos atualizados de todos os colaboradores, o que permitiu à empresa conhecer melhor as equipes de trabalho e adaptar programas internos. Além disso, com o objetivo de reafirmar o compromisso da companhia em proporcionar benefícios equitativos para todos os colaboradores, também foi lançado um programa de assistência à saúde privada para casais homoafetivos.



Parcerias institucionais

Com o intuito de assegurar a troca de conhecimentos e as melhores práticas empresariais, a companhia estabelece parcerias com diversas instituições em toda a região. No Brasil, a White Martins é parceira da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan); da Câmara de Comércio Americana (Amcham); da Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim); da Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ); da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq); e da Associação Brasileira de Recursos Humanos-RJ (ABRH-RJ), entre outras.

Conheça as parcerias e associações nos Países Hispânicos:

País	Parcerias e associações
Argentina	Cámara de Comercio Americana (Amcham); Cámara de Empresas Brasileiras en Argentina (Grupo Brasil); Cámara de La Industria Química y Petroquímica de Argentina; Instituto Petroquímico Argentino (IPA); Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana (AHK Argentina); Instituto de Empresas de Argentina (IDEA); Consortio para el Desarrollo de la Economía del Hidrógeno en Argentina (H2AR); Comité Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana-Zárate (CICACZ).
Bolivia	Cámara de Industria, Comercio, Servicios y Turismo de Santa Cruz - Bolivia (CAINCO); Cámara Nacional Industrial (CNI); Cámara de Industria La Paz (CDINPAZ); Cámara Farmaceutica Boliviana (CIFABOL).
Chile	Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas A.G. (ASIMET); Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUM A.G.); Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (AHK Chile); Asociación Chilena del Hidrógeno (H2 Chile).
Paraguay	Cámara de Anunciantes de Paraguay (CAP); Union Industrial de Paraguay (UIP); Cámara de Comercio Paraguay Brasil (CCPB); Cámara de Comercio Americana (Amcham).
Peru	Cámara de Comercio Americana (Amcham); Cámara de Comercio de Lima (CCL); Asociación Peruana de Hidrógeno (H2Perú); Cámara de Comercio Peruano Mexicana (CCPM); Sociedad de Comercio Exterior de Perú (Comex Perú).
Uruguai	Cámara de Industrias del Uruguay (CIU); Asociación de Industrias Químicas de Uruguay (ASIQUR Adheridos al Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente que promueve la Asiquur); Cámara de Comercio Americana (Amcham); Cámara de Comercio Alemana - Uruguay (AHK).

Responsabilidade social

Contribuímos para a construção de uma sociedade mais igualitária e para o desenvolvimento das comunidades locais, atuando em projetos próprios ou patrocinados e em ações de voluntariado que fomentam o respeito à diversidade e aos direitos humanos. Apoiamos mais de 50 projetos sociais na estrutura América Latina Sul, que beneficiam diretamente mais de 1 milhão de pessoas por ano e, indiretamente, mais de 4 milhões, com foco em saúde, meio ambiente, cultura, educação, diversidade, esporte e apoio a desastres naturais.

Contamos com uma Política de Doações e de Patrocínios com Incentivos Fiscais, por meio da qual avaliamos e selecionamos, periodicamente, novos projetos para destinar aporte financeiro. As solicitações passam por uma triagem interna, com o suporte de uma consultoria especializada, e tanto os patrocínios quanto as doações são submetidos à aprovação do Comitê de Responsabilidade Social Corporativa.

Entre as principais iniciativas da White Martins para engajar sua cadeia de valor na promoção e no respeito aos direitos humanos, destaca-se o programa Na Mão Certa, criado pela ONG Childhood Brasil. Ciente de sua expressiva presença nas estradas por meio da logística e do transporte de produtos e, conseqüentemente, de seu papel social, a White Martins apoia desde 2010 a iniciativa, que visa mobilizar governos, empresas

e organizações do terceiro setor para o combate à exploração e ao abuso sexual de crianças e adolescentes nas rodovias. Além disso, a empresa busca orientar seus próprios motoristas e contratados sobre o assunto, realizando treinamentos e reuniões periódicas com esses profissionais com o apoio de campanhas e materiais do Programa Na Mão Certa.

Um dos principais projetos contínuos da companhia em linha com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU que visa combater a fome é o Cesta Verde, desenvolvido pela equipe da Fábrica de Carbureto de Cálcio de Iguatama (MG).

Realizado desde 2005 com o apoio de voluntários de entidades da região, o projeto distribui semanalmente, para as comunidades locais em situação de vulnerabilidade social, cestas de legumes, verduras e frutas provenientes da horta cultivada por nossos colaboradores em uma área de 25 mil m² situada nas dependências da fábrica.

Ao longo de 18 anos de existência, o Cesta Verde já entregou mais de 300 mil cestas para famílias e instituições locais, como creches, escolas e hospitais.

Confira, a seguir, as principais instituições e projetos sociais apoiados pela companhia na região.

Programa Verde e White na Unidade Manaus (AM). Saiba mais na [página 84](#).



Projeto Cesta Verde (foto ao lado), da Fábrica de Iguatama (MG)

● Apoiamos mais de 50 projetos sociais nos países da América Latina Sul, que beneficiam diretamente mais de 1 milhão de pessoas por ano, contribuindo de maneira efetiva para as comunidades do entorno de nossas operações e para a sociedade em geral.

+ de 1 milhão de pessoas beneficiadas diretamente

+ de 4 milhões de pessoas beneficiadas indiretamente

Plataforma de voluntariado corporativo Oxigenar

260	1.300
ações voluntárias	inscritos

Projetos em todo o Brasil

- Doutores da Alegria
- Mostra Ecofalante
- Instituto Dara
- Operação Sorriso
- Escola de Gente
- Programa na Mão Certa

Principais projetos patrocinados na região América Latina Sul em 2021 e 2022



Plataforma de engajamento comunitário

Temos uma sólida cultura de engajamento de funcionários e parceiros em projetos sociais. Em 2016, lançamos a plataforma OxigenAr, na qual os colaboradores dos sete países da estrutura América Latina Sul têm a oportunidade de cadastrar os projetos sociais de que participam ou se inscrever em ações voluntárias de instituições parceiras da companhia ao longo de todo o ano.

Trata-se de um portal interativo, que tem como objetivo tornar as iniciativas de voluntariado da empresa mais independentes, orgânicas e colaborativas. No OxigenAr, o funcionário voluntário é o protagonista na concepção, no planejamento e na execução das ações, além de viabilizar a integração e a inclusão entre os diversos atores da comunidade. Ao fim de 2022, contabilizamos mais de 260 ações cadastradas e de 1.300 voluntários inscritos.

Missão da
Operação Sorriso
em Santarém (PA)



Curso profissionalizante
oferecido para as
mulheres atendidas pelo
Instituto Dara (RJ)



3

Inovação e tecnologia para uma indústria 4.0

GRI 3-3 | Desenvolvimento e inovação com foco no cliente

Produtividade	61
Qualidade	63
Logística	65
Transformação digital	70
Gestão do relacionamento com o cliente	73



Fazemos da inovação e da produtividade, apoiadas pela eficiência operacional e pela segurança, nossas principais estratégias para contribuir para o crescimento dos negócios da companhia e para aprimorar as operações de nossos clientes. Estamos no caminho para nos tornarmos uma indústria 4.0, e esta mudança só será possível porque promovemos o diálogo permanente voltado para a cultura da inovação, associada a práticas sustentáveis. Para tanto, temos canais e programas para estimular a atitude inovadora e o olhar empreendedor entre os colaboradores.

O processo de transformação digital vem sendo fundamental para produzirmos soluções inovadoras, que fortalecem a produtividade das operações e aprimoram a qualidade dos serviços e produtos oferecidos. Os investimentos em digitalização imprimiram mais agilidade, segurança e redução de custos, assim como trouxeram importantes ganhos no relacionamento com os clientes.

- Para a companhia, produtividade e inovação caminham juntas na construção de melhores soluções para os clientes, além de contribuírem para a redução de custos e melhoria da eficiência. Por meio de investimentos constantes, a empresa espera que, até 2027, 35% dos resultados em produtividade venham de projetos com característica digital.

Localizado no Rio de Janeiro, o Impac acompanha remotamente e em tempo real as plantas produtoras de gases e líquidos no Brasil e nos Países Hispânicos



Produtividade

A produtividade está intrinsecamente associada à cultura da inovação e a práticas sustentáveis. No biênio, mantivemos nosso histórico de melhoria contínua, trazendo ainda mais modernização para as operações e promovendo a automação das atividades, com iniciativas estruturadas e que se refletem no resultado consolidado da empresa.

Em média, 40% dos resultados alcançados com produtividade tiveram também impacto sustentável, seja reduzindo a emissão de gases de efeito estufa, reduzindo rejeitos do processo ou o consumo de energia. No biênio, os projetos de produtividade foram responsáveis pela redução significativa do consumo de energia e pela redução de mais de 1,8 milhão de galões de diesel e mais de 1,8 milhão de galões de água.

Cultura de inovação e produtividade

Em 2022, 27% dos nossos resultados de produtividade foram procedentes de projetos digitais, com perspectiva de aumento para 35% até 2027. Nesse sentido, investimos continuamente em projetos de transformação digital que visam promover uma mudança de cultura interna, acelerando resultados, aumentando a produtividade e a competitividade da companhia no mercado.

Para fomentar a cultura da inovação entre os colaboradores, promovemos iniciativas e programas dedicados a motivar atitudes inovadoras e visão empreendedora. Além disso, contamos com equipes dedicadas a promover o tema em todas as áreas operacionais e de negócios, como, por exemplo, os profissionais especializados em aplicações de gases, que atuam junto aos clientes para buscar melhorias em seus processos produtivos e contribuir diretamente para redução de custos e ganhos ambientais.



No Centro de Produtividade, localizado na sede da White Martins, no Rio de Janeiro, atuam engenheiros especialistas que fazem a gestão dos KPIs relacionados aos temas energia e produção



Trabalhamos a produtividade como uma responsabilidade de todos. Nesse sentido, o Programa de Produtividade oferece treinamentos e palestras de engajamento, embasados nas melhores práticas do mercado para a indústria química, e que ajudam a reforçar a relevância do assunto e alavancar os negócios.

Realizamos, anualmente, a Campanha de Produtividade, que premia profissionais que exercem funções de líderes de Produtividade, Black Belts – treinados para atuar em iniciativas de produtividade durante 100% do tempo – e Green Belts, conforme o alcance de metas específicas. Funcionários que atuam nas equipes dos projetos também são elegíveis, de acordo com os critérios definidos na campanha.

Os resultados dos projetos são medidos de acordo com métricas validadas pela área de Finanças, que também verifica a precisão dos cálculos ao fim do ano, sendo este um dos pontos necessários para o pagamento das premiações, conforme as regras da campanha. No biênio, 429 prêmios foram distribuídos.

Já a Semana de Produtividade e Inovação é um evento anual que inclui palestras de especialistas de mercado e participação de funcionários de todas as áreas da empresa. A intenção é compartilhar com os colaboradores melhores práticas, tendências e difundir internamente a cultura de produtividade. O encontro de 2022 reuniu, em formato online, mais de mil funcionários de diferentes áreas da companhia em toda a estrutura América Latina Sul.

Projetos de destaque

A empresa incentiva entre seus funcionários as boas práticas e o desenvolvimento de projetos que geram resultados em produtividade, inovação e sustentabilidade. Entre as iniciativas promovidas recentemente com foco em melhorias para os processos e as operações da companhia, está a de otimização de recursos logísticos durante uma parada de grande porte de um cliente na região Sul do Brasil. O projeto utilizou um novo *solver* desenvolvido em parceria com uma empresa terceira e permitiu um ganho sustentável significativo para a companhia ao reduzir a quantidade de quilômetros rodados. Mais um projeto de destaque no biênio foi o de otimização de matérias-primas de nossa unidade em Iguatama (MG), que permitiu o aumento da confiabilidade, da eficiência operacional e da qualidade do carbureto de cálcio produzido.

Outro projeto relevante no Brasil foi a conversão de uma planta desativada há quase 50 anos em Volta Redonda (RJ) em uma unidade capaz de produzir uma quantidade significativamente maior de nitrogênio, aumentando a flexibilidade operacional do *site* e resultando em uma operação mais eficiente e confiável.

Na Argentina, em 2021, o projeto Track About (foto ao lado) promoveu mais produtividade e um rastreamento mais eficaz, ao instalar códigos de barras nos cilindros de gases. Um software monitora, em tempo real, a rota logística das entregas destes produtos, além de rastrear a localização dos cilindros nos clientes. A iniciativa também foi implementada no Uruguai e, no momento da redação deste relatório, estava em processo de replicação no Chile e no Peru.



Qualidade

A qualidade permeia todas as nossas atividades e está alinhada à excelência de nossos processos, com foco em melhoria contínua. Entre os destaques do biênio no Brasil está o Encontro da Qualidade, que reuniu toda a equipe da área em formato presencial para discutir ações e projetos para 2023. Também demos continuidade a um processo iniciado em 2020, cenário inicial da pandemia, com a adoção de uma metodologia híbrida (unindo presencial e remoto) de auditorias, visando garantir a continuidade destes processos com qualidade e excelência. Realizada após a condução de uma análise de riscos, a mudança contribuiu para a produtividade e a gestão do tempo das auditorias.

Uma importante iniciativa global replicada no Brasil foi a comemoração do Dia Mundial da Qualidade, em novembro de 2022, com o tema “Consciência de qualidade: fazendo a coisa certa”. Na ocasião, realizamos ações para reforçar a importância da qualidade, da integridade e da sustentabilidade para a reputação da empresa.

No Brasil, também foi destaque a adaptação à implementação definitiva da plataforma SAP. O Sistema de Gestão de Qualidade trabalhou para garantir que os riscos existentes em transições de sistemas pudessem ser identificados e solucionados, evitando impactos

negativos. Para isso, revisamos informações documentadas e promovemos a capacitação de equipes (saiba mais sobre a implementação do SAP na página 24).

Sistemas de gestão

[GRI 416-1; 416-2]

A companhia, por meio das suas Diretrizes para o Sistema de Gestão integrada (SGI), se compromete a conduzir seus negócios com ética e integridade, atendendo às exigências da legislação em vigor, às políticas, normas e procedimentos internos, aos requisitos de clientes aplicáveis às suas instalações, atividades, produtos e serviços e demais requisitos subscritos e compromissos assumidos, tais como a implementação e manutenção de Sistemas de Gestão.

Por meio de uma comunicação transparente, a empresa garante, também, manter uma estrutura ágil e de estreito relacionamento com as partes interessadas, atendendo às suas necessidades e expectativas. A companhia está empenhada a realizar suas atividades, e a entregar produtos e serviços de forma a contribuir para o aumento da satisfação dos clientes, atuando com mentalidade de risco, abordagem adequada dos processos, foco nos resultados e desenvolvimento de soluções inovadoras, melhorando continuamente o SGI.



● A cultura da qualidade está presente em todos os processos da companhia. É a base para que possamos garantir os melhores serviços e produtos para os nossos clientes e as melhores práticas em toda a cadeia de produção e distribuição.

Aplicável a todos os processos pertencentes às unidades e negócios da companhia, de acordo com os respectivos escopos estabelecidos, o SGI compreende o Sistema de Gestão de Qualidade, incluindo as Boas Práticas de Fabricação (BPF) de Gases Medicinais e Produtos para Saúde Farmacovigilância e Tecnovigilância; o Sistema de Gestão de Segurança de Alimentos; o Sistema de Gestão Ambiental, incluindo a produção de hidrogênio verde; e o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, que apresentam os requisitos necessários para implementação e manutenção do Programa Atuação Responsável® da Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim). O SGI está alinhado às Políticas e Normas Globais da Linde, assim como aos requisitos legais aplicáveis.

A alta direção estabelece, implementa e mantém uma Política para o Sistema de Gestão Integrada (SGI) apropriada à sua missão e alinhada à sua visão, valores e comportamentos esperados, assim como ao seu direcionamento estratégico, fornecendo estrutura para o estabelecimento dos objetivos dos Sistemas de Gestão e desdobramentos para alcance das metas propostas.

No Brasil, os sistemas de gestão das unidades de produção estão alinhados aos requisitos do Programa Atuação Responsável® e com as normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 13485 e FSSC 22000, além de atender aos requisitos de Boas Práticas de Fabricação, possibilitando a identificação, avaliação e gerenciamento dos impactos de produtos, serviços e processos, e a segurança, a saúde e demais requisitos das partes interessadas. Eles ainda apoiam a implementação e certificação na ISO 17034 e ISO 17025.

Os Países Hispânicos também contam com importantes certificações em suas diferentes unidades, como ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, entre outras.

No Brasil e nos Países Hispânicos, durante o período coberto pelo relatório, foram avaliados os impactos na saúde e segurança de 100% das categorias significativas de produtos e serviços entregues pela companhia, em busca de melhorias em todas as nossas operações. **[GRI 416-1]**

No período coberto pelo relatório, não foram registrados casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços, tanto em nossas operações brasileiras como nos Países Hispânicos. **[GRI 416-2]**

Sistema de gestão para a certificação de hidrogênio verde

No segundo semestre de 2022, um dos grandes desafios foi o desenvolvimento de um sistema de gestão para que a empresa pudesse obter a certificação para a produção do primeiro hidrogênio verde da América do Sul, iniciativa pioneira. Foram necessários meses de trabalho e pesquisa para a elaboração de normas-padrão e para o levantamento da documentação necessária para contratar uma certificadora externa. Ao fim do processo, a certificadora alemã de referência mundial TÜV Rheinland avaliou o sistema de gestão elaborado pela companhia e concedeu a certificação verde para a produção de hidrogênio em escala industrial na unidade de Pernambuco (saiba mais sobre nossa atuação no mercado de hidrogênio verde e energia limpa a partir da página 77).



Logística

Nossa operação logística de distribuição de gases industriais e medicinais para os clientes conta com um planejamento criterioso, que garante confiabilidade no fornecimento de produtos mesmo em áreas de difícil acesso, além da utilização de recursos tecnológicos e de ferramentas inovadoras.

Nossos tanques instalados nos estabelecimentos de clientes contam com o RTU (sigla em inglês para Remote Telemetry Unit, ou telemetria remota, na tradução), um transmissor com chip acoplado e que indica para nossas centrais de logística no Brasil e nos seis outros países da América Latina Sul a quantidade de produto em estoque. Esta informação é recebida a cada hora e gera uma base de dados capaz de definir o padrão de consumo do cliente, contribuindo para um melhor planejamento de reabastecimento e gerando maior confiabilidade. Atualmente, mais de 90% dos clientes da região são monitorados pela tecnologia.

No Brasil, contamos com um Centro Nacional de Logística, responsável pela programação dos abastecimentos de todo o país, e os Centros de Distribuição de Líquidos (CDLs), responsáveis pelas entregas aos clientes em toda a região. Os CDLs funcionam como base para as equipes de campo e podem conter depósitos de gases liquefeitos armazenados em grandes tanques criogênicos para, em seguida, serem distribuídos para o mercado. Para os outros seis países da

região, contamos com o Regional Scheduling Center, localizado na Argentina, que também gerencia e operacionaliza a distribuição de gases líquidos para os clientes.

Nossa frota que transporta gases líquidos conta com cerca de 800 veículos – entre carretas, isotanques, caminhões e *tube bundles* – no Brasil e 260 nos Países Hispânicos. Nos últimos dois anos, para atender ao aumento de demanda por oxigênio medicinal em função da pandemia de covid-19, adquirimos em torno de 60 veículos novos, 13 deles trazidos da operação da Linde no Canadá.

- A companhia foca continuamente no aprimoramento de suas operações logísticas e na otimização das rotas. O objetivo é entregar mais produto com menos quilômetros rodados, de forma a promover benefícios ambientais como a redução das emissões de gases de efeito estufa.



Nosso objetivo é aprimorar, continuamente, as operações logísticas e otimizar as rotas, tanto para as entregas ao cliente final como para o transporte entre unidades. No biênio, os projetos de otimização logística contribuíram para uma redução de 5% na quilometragem de entregas. Além disso, também desenvolvemos iniciativas com foco em redução do consumo de combustível, do volume de emissões de gases e de acidentes com consequências ambientais graves.

A logística 4.0 é o pilar do modelo de distribuição de gases liquefeitos. Em 2022, lançamos uma nova versão do sistema de logística PraGas, adotado pela companhia em 2020. A plataforma permite inserir os dados relativos a todos os veículos, motoristas e clientes da empresa, e, por meio de algoritmos, fazer a programação das viagens, organizando por dia, hora e local e otimizando as entregas. A versão atualizada do sistema visa mais eficiência, menos desperdício e maior confiabilidade na logística.

Os Países Hispânicos contam com uma tecnologia similar – o Linde Deliver App – que permite que os motoristas registrem informações de entrega e iniciem o processo de cobrança do cliente em tempo real, sem intervenção manual. A ferramenta vem impactando de maneira positiva o fluxo de caixa, reduzindo a perda de notas de crédito e de notas fiscais, diminuindo a incidência de erros de recebimento de produtos no local do cliente.

O aplicativo permite, também, que os motoristas acessem a programação do dia seguinte, ajudando-os a planejar melhor suas rotas e diminuir o número de ligações para a central de agendamento local. Além disso, o Linde Deliver App busca melhorar os processos de rotas internas, adiantando a informação atual da entrega, com o intuito de detectar precocemente possíveis erros ou variações entre o que foi planejado para o cliente e o que acontece em tempo real, aprimorando ainda mais a qualidade do serviço.

Implementado em 2020, o PAMS (Product Allocation Modeling System) é uma tecnologia que contempla conceitos inovadores, gerando importantes resultados para a companhia. Desenhada para dar suporte às decisões relativas à produção, compra e distribuição de produto, a ferramenta conta com algoritmos de otimização e previsão, permitindo reduzir o custo total de toda a operação. A partir de *inputs* de parâmetros sobre plantas, clientes, energia e frota, a tecnologia simula todas as combinações possíveis, informando o menor custo global por região estudada.

Os seis Países Hispânicos também contam com um sistema logístico eficaz, o Midas, que possui características de planejamento específicas, também baseado em princípios de otimização e telemetria remota.



Veículos mais eficientes e otimizados

Como parte do seu portfólio de inovações em logística na região, a companhia vem investindo continuamente na renovação da sua frota de veículos de distribuição de produtos, substituindo antigas carretas por unidades cada vez mais modernas e eficientes. Em 2022, com a entrada em vigor, no Brasil, da resolução nº 882 do Conselho Nacional de Trânsito (Contran), que autoriza a circulação de carretas com quatro eixos, a companhia também se prepara para lançar uma nova linha de caminhões e carretas de oxigênio, nitrogênio, argônio e CO₂ com o objetivo de incrementar até 10% na capacidade de transporte desses veículos.

Logística de distribuição de cilindros

A logística de fornecimento de gases em cilindros (Packaged) conta, atualmente, com 32 estações de enchimento no Brasil, sendo a maior operação, e 44 nos Países Hispânicos. No Brasil, a distribuição é controlada pela Central de Logística Packaged (CLP), localizada em Bauru (SP), responsável pela roteirização e pelo monitoramento de 350 veículos que, além de transportar cilindros para clientes industriais e medicinais, também carregam equipamentos de alta complexidade em oxigenoterapia.

Os Países Hispânicos contam com seis CLPs, localizadas em San Lorenzo (Argentina), Santa Cruz de la Sierra (Bolívia), Maipú (Chile), Capiatá (Paraguai), Huachipa (Peru) e Montevideu (Uruguai), que gerenciam, no total, 239 veículos.

No Brasil, a CLP acompanha, em média, um atendimento de Packaged a cada 22 segundos, administrando demandas já programadas e pedidos que chegam via Central de Relacionamento. Após os caminhões saírem das unidades, os controladores desta central passam a acompanhar todo o percurso até a chegada dos cilindros ao destino, auxiliando as tripulações, se houver necessidade.

A companhia também disponibiliza online, por meio de um QR Code afixado no equipamento, o Certificado de Garantia da Qualidade, que reporta a composição das misturas e o resultado de análise do produto no cilindro.

No caso dos Países Hispânicos, a tecnologia embarcada nos caminhões está consolidada na torre de controle (MIF – Monitoreo Integral de Flotas) gerenciada centralmente para os seis países, 24 horas por dia e sete dias por semana, juntamente com o aplicativo Safety Drive, recentemente implementado para digitalizar os controles de início, fim e extensão de jornada dos motoristas, além de condições físicas e dos veículos, entre outros indicadores.

Um importante investimento feito no último biênio que vem beneficiando a área de logística de cilindros foi a implantação do Green Mile, software utilizado para monitoramento dos veículos em tempo real. A ferramenta, que começou a ser implementada no Brasil, na Argentina e no Peru, e deve ser replicada em toda a região América Latina Sul, busca garantir a execução das rotas conforme o planejamento realizado pelo centro de logística, além de tornar mais ágeis e eficientes os atendimentos emergenciais



e/ou reprogramações necessárias ao longo da execução das rotas de entrega. O software é instalado em aparelhos celulares, utilizados pelo motorista durante a rota.

Outra novidade foi a implantação, em nível global, de uma nova plataforma de roteirização (Paragon), em substituição à anterior (Roadnet), utilizada na frota de distribuição de gases industriais e medicinais em cilindros. A nova ferramenta de planejamento logístico é mais dinâmica, otimizando o atendimento ao cliente e reduzindo custos nas operações da companhia.

Além disso, a empresa intensificou a utilização da ferramenta de gerenciamento do inventário do lastro de cilindros (CIM), com o objetivo de melhorar a utilização destes ativos e reduzir os custos de distribuição entre filiais, ao rodar menos quilômetros.

Nos Países Hispânicos, a companhia também vem investindo em um modelo de distribuição paletizada de cilindros. A utilização de paletes torna a operação mais eficiente, pois permite o carregamento e o descarregamento do caminhão por meio do uso de elevadores; e mais segura, já que o cilindro não corre o risco de se deslocar. Na Argentina, toda a operação já foi paletizada, e estamos avançando no mesmo sentido no Chile, no Peru e no Uruguai. O objetivo é implementar o novo modelo de distribuição de cilindros na operação de todos os países nos próximos anos. Além disso, iniciamos a operação, na Bolívia, de uma nova estação de enchimento de cilindros, melhorando a disponibilidade de produto na região.

Mais segurança na distribuição

Para garantir as condições de trabalho ideais aos motoristas de veículos de distribuição de produtos e assegurar a confiabilidade e a segurança do nosso sistema logístico, desenvolvemos tecnologias de monitoramento que visam reduzir a incidência de acidentes nas estradas.

Uma delas, voltada para a segurança dos motoristas, é a Motora, sistema de monitoramento de fadiga e distração que inclui tecnologia ADAS (Sistema Avançado de Assistência ao Condutor, na sigla em inglês). Por meio de inteligência artificial, a ferramenta ajuda a reconhecer saídas de faixa sem uso da seta, placas de velocidades máximas permitidas e distância segura do veículo da frente, entre outros indicadores. O objetivo é acompanhar e aprimorar não somente a técnica de condução, mas focar no comportamento do motorista, identificando oportunidades de aprendizado e melhoria.

Por meio dessas câmeras eficientes, além de detectar sinais de fadiga ou distração – identificando se o motorista está com sono, fumando ou usando celular –, o sistema também permite verificar se ele avançou em um sinal vermelho ou seu comportamento em casos específicos, como excesso de aceleração lateral e frenagem brusca. As imagens são enviadas para uma central de monitoramento que, por meio de um sistema de gerenciamento de riscos, faz o acompanhamento em tempo real. Em caso de desvio de conduta, um alerta é enviado imediatamente ao motorista. Os condutores têm um *scorecard* e uma premiação por desempenho que depende de uma avaliação mensal.

Atualmente, cerca de 450 veículos já contam com a tecnologia Motora no Brasil, e a expectativa é concluir a instalação do sistema no restante da frota até o fim de 2023. Já os Países Hispânicos contam com a tecnologia Seeing Machines, que tem funcionalidades similares.

Uma outra solução já implementada em quase toda a frota aplicável é o EBS/RSS, sistema de controle de estabilidade que automaticamente assiste a direção do motorista, acionando um sistema de frenagem do veículo toda vez que este atinge a faixa limite de aceleração lateral, evitando, desta forma, o tombamento.

A implementação dessas medidas de segurança vem trazendo resultados positivos: em 2022, completamos um ano sem tombamentos de veículos em toda a região, rodando mais de 129 milhões de quilômetros.

No campo operacional, o processo de qualificação dos condutores inclui um programa de *coaching* com periodicidade no mínimo semestral, além de obrigatório após a ocorrência de um evento crítico. Nos últimos dois anos, a empresa seguiu intensificando este processo, de forma que as lideranças estivessem cada vez mais presentes na rotina dos motoristas.

Além disso, investimos regularmente em veículos mais seguros para o processo de distribuição dos produtos em toda a região e intensificamos a manutenção de caminhões e carretas comerciais de entrega de produtos. As inspeções preventivas garantem que nossos veículos circulem com ainda mais segurança.

Projetos digitais inovadores

Novos projetos digitais, que devem ser implementados na área de logística proximamente, prometem beneficiar a companhia no Brasil. Dentre as iniciativas, destacam-se o Trailer Monitoring (foto ao lado). Com o suporte do time de Digital da Linde na Alemanha e a participação de uma *startup*, foram desenvolvidos sensores que monitoram pressão, vácuo e uma série de indicadores das carretas em tempo real. A ferramenta foi testada em um projeto-piloto em dez veículos da companhia em seu Centro de Distribuição de Líquidos de Vitória (ES). Com a aplicação desta tecnologia é possível obter, em tempo real, informações sobre volume e residual da carreta e sobre vácuo para permitir uma análise preditiva e evitar que o veículo entre em condições ATM (perda de vácuo). Até o fim de 2023, a White Martins deve instalar a ferramenta em mais 110 veículos.

Visando à ecoeficiência, a companhia desenvolveu, ainda, projetos com foco no acompanhamento e medição de emissão de CO₂ e óxidos de nitrogênio (NO_x) pelos veículos, em tempo real, por meio de um sensor adaptado no escapamento das carretas. Com a participação de uma *startup*, implementamos um projeto-piloto que possibilitou monitorar a emissão de NO_x de cada veículo, assim como realizar a manutenção para trazer os veículos para patamares aceitáveis pelos órgãos regulatórios. À época da redação deste relatório, o projeto se encontrava em aprovação interna pela companhia.



Transformação digital

Como parte do nosso processo de transformação digital e consolidação como uma indústria 4.0, temos desenvolvido diversas iniciativas inovadoras na estrutura América Latina Sul. São soluções com foco principalmente na automação, simplificação de processos e diminuição do tempo de execução, e envolvem a empresa de maneira transversal, desde as áreas de operações e de suporte até a ponta com a Força de Vendas, aumentando nossa produtividade e competitividade.

O time da Linde Digital na América Latina Sul, que reúne especialistas de diferentes formações, tem quatro pilares que guiam seu portfólio de projetos: Operações Avançadas, com foco em soluções para aumentar a confiabilidade e eficiência dos processos de produção; Logística, com projetos que otimizam a cadeia logística para redução de custos; Processos de Negócios, com o desenvolvimento de ferramentas digitais que auxiliam a Força de Vendas tanto na gestão da carteira de clientes quanto no aumento da conversão; e Experiência do Cliente, com foco em iniciativas de relacionamento e encantamento, como os novos canais digitais.

No biênio, no Brasil, destacou-se o investimento nesses canais digitais de vendas voltados para o varejo industrial, com o objetivo de promover novos produtos e serviços da companhia, antes focados na venda de gases industriais. Agora com um portfólio de produtos mais abrangente, que inclui a venda de gases especiais, gelo seco e gases medicinais em algumas regiões, os canais digitais permitem a realização de ações de marketing e relacionamento, o que possibilitou um aumento no número de novos clientes e de compras recorrentes.

Dentre esses canais, destacou-se o aplicativo para venda de gases industriais para clientes do segmento de cilindros (Packaged). A ferramenta, inovadora no mercado de gases do país, proporciona uma experiência de compra fácil e ágil. Por meio do aplicativo, que está **disponível para iOS e Android**, os clientes podem fazer novos pedidos de cilindros, acompanhar o status da compra, conferir o portfólio de produtos e serviços e ainda aproveitar promoções exclusivas.

- O desenvolvimento de projetos de transformação digital junto a *startups* otimizou os negócios da companhia.



Também investimos em um aplicativo de cotação para aumentar a eficiência da precificação de nossos produtos e serviços, o GO! (Gerador de Orçamento). A ferramenta digital permite que a Força de Vendas faça cotações com agilidade, e que os gerentes regionais de vendas acompanhem o andamento das operações.

Outro destaque que propiciou melhorias no atendimento ao cliente foi a digitalização da gestão de contratos (aplicativo CMT). Por meio de uma ferramenta que realiza toda a gestão de dados das operações – antes documentadas em papel –, hoje é possível contar com informações mais estruturadas e de fácil acesso. A ferramenta permite uma visualização total da duração do contrato e alerta sobre cobranças ou quando o documento está próximo do vencimento.

Startups: parcerias para desenvolvimento de novas tecnologias

Ao longo de 2022, no Brasil, trabalhamos no desenvolvimento de soluções tecnológicas em parceria com diversas *startups*, com o objetivo de facilitar os fluxos do negócio, principalmente nas áreas de CRM e Logística (veja o capítulo anterior para mais detalhes sobre os projetos em logística).

Na área de CRM, foi criada uma plataforma para mapear novos clientes a partir do cruzamento de dados de fontes públicas. Utilizando os filtros e premissas adequadas, podemos ver a localização de potenciais consumidores de gases plotada no mapa, via Google Maps. Por meio dessa tecnologia,

desenvolvida em conjunto com a Linde Digital global e incorporada por uma das *startups* selecionadas, é possível ter informações relacionadas à inteligência de mercado de uma forma rápida e simplificada, dentro de uma plataforma única.

Projetos de automação robótica

Outro destaque são os projetos de automação robótica ou RPA (sigla em inglês para Robotic Process Automation), liderados pela equipe da Linde Digital e que têm como objetivo principal otimizar operações, agilizar a análise de dados e contribuir para a eficiência dos processos. A tecnologia RPA consiste em criar um software, ou um “robô”, para fazer a coleta automática de informações a partir de diferentes fontes, processar transações, manipular dados ou interagir com outros sistemas. Com a disseminação das aplicações de RPA, foi possível ter um ganho estimado ao substituir cerca de 1.756 horas mensais de trabalhos repetitivos pela atuação de robôs que trabalham 24/7, destinando o trabalho humano para atividades mais analíticas, além de aumentar a confiabilidade dos processos e dar mais agilidade ao negócio.

Um dos projetos implementados no biênio foi o Cadastro Automático de Fornecedores. Com uso da tecnologia de RPA, ele permitiu automatizar todo o processo de cadastramento desses parceiros, desde a coleta de dados, a verificação de sua aderência às diretrizes de conformidade da companhia até a execução dos dados no SAP, integrando sistemas de forma eficiente e ágil. Com isso, o processo ficou mais robusto e com menos erros.

Comitês digitais: modelo eficiente de governança do portfólio de produtos digitais

Na América Latina Sul, contamos também com os Comitês Digitais, compostos por representantes da Linde Digital e das Diretorias Executivas da companhia, cujos membros têm a responsabilidade de dar conhecimento às principais lideranças sobre o que está sendo feito e planejado para o futuro na área digital. A ideia central é dar visibilidade a projetos, de acordo com seu impacto e relevância, para que estas iniciativas possam ser adaptadas e replicadas para todos os países da região América Latina Sul, gerando sinergia na busca de melhores resultados.

Sistema de monitoramento integrado de frota

Nos Países Hispânicos, um dos principais destaques na área de transformação digital é o novo sistema de monitoramento integral de frota – o chamado MIF (sigla em espanhol para Monitoreo Integral de Flotas) – que está em fase de implementação na região. A tecnologia, disponível em um aplicativo de celular e plataforma online, oferece de maneira digitalizada todas as informações relativas à jornada dos motoristas de distribuição de Líquidos, Packaged e Home Care, desde a saída da planta até a chegada ao cliente, promovendo mais segurança e eficiência na rotina das operações.

O MIF permite a inserção de dados do dia a dia dos motoristas – antes, durante e depois da jornada de trabalho –, como teste de condição física do condutor, vistoria de saída e inspeção de chegada dos veículos à planta, verificação de descanso durante o dia e horas extras, filtrando por data, serviço, país, operadora, motorista e disponibilizando um relatório consolidado do comportamento do condutor ao fim do turno. Além disso, envia avisos de emergência, em tempo real, diante da ocorrência de eventos que descumpram as normas de segurança da companhia.



Gestão do relacionamento com o cliente

Por meio de soluções inovadoras e do foco na excelência do atendimento, queremos proporcionar a melhor experiência aos nossos clientes. No biênio, passamos a oferecer novas ferramentas que viabilizaram avanços na interação com esse público, gerando ganhos de qualidade no atendimento e otimizando o acesso a informações relevantes.

Entre as novidades, destacamos o sistema C-4, que faz parte do SAP, por meio do qual passamos a ter uma visão 360° das interações com os clientes no Brasil. Todas as informações necessárias para a venda, antes direcionadas à Central de Relacionamento, agora ficam catalogadas e disponíveis em uma única plataforma. Além disso, todo o histórico do cliente fica registrado no sistema, o que facilita o acesso a informações. Isso gerou mais autonomia e agilidade para o profissional de vendas no relacionamento com os clientes.

Outra novidade foi a revitalização do programa de relacionamento Cliente Mais, no Brasil, que promove avaliações quadrimestrais de cerca de 300 clientes sobre

aspectos da companhia – como fornecimento de produtos líquidos e em cilindros, assistência técnica, atendimento comercial, atendimento da central de relacionamento –, com monitoramento e *feedback* das resoluções. A reformulação do programa simplificou os indicadores e questionários, e possibilitou o preenchimento desses formulários pelos gerentes de vendas da companhia junto ao cliente, em um encontro presencial, abordando todos os pontos do contrato em menos tempo e tornando o processo mais eficiente.

- O cliente está no centro de nossa estratégia de negócios. Temos como missão criar valor e garantir excelência e satisfação no fornecimento de produtos e serviços, sempre com foco em inovação.



Como parte da Gestão de Relacionamento com o Cliente, o programa NEO (Nova Excelência Operacional) também se destacou no biênio no Brasil, pois passou a permitir que o cliente avalie o atendimento da companhia em todos os momentos e pontos de contato, incluindo as interações com motoristas, assistentes técnicos, profissionais de vendas e a central de relacionamento. A mudança reflete nossa preocupação em monitorar a satisfação do cliente e gerar planos de ação para manter o aprimoramento contínuo do atendimento. Com o intuito de tornar a ferramenta cada vez mais intuitiva, a partir de 2023, o NEO passou, no Brasil, a ser chamado de “White & Você: sua opinião importa”.

Além disso, os clientes da White Martins também têm a oportunidade de avaliar a empresa por meio de questionários online na Pesquisa Anual de Satisfação, e pelo National Promoter Score, metodologia que permite comparar o desempenho da companhia com outras de segmentos diferentes. A partir dos resultados, as áreas internas responsáveis pelos temas promovem reuniões para desenvolver planos de ações e antecipar a resolução de possíveis questões.

Os programas e projetos da companhia que garantem um relacionamento transparente e proativo com os clientes renderam à empresa um reconhecimento importante em 2021: no Brasil, a companhia venceu, pelo terceiro ano consecutivo, o Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente, na categoria Indústria.

Como parte da estratégia de transformação digital no atendimento ao cliente nos Países Hispânicos, a companhia também vem ampliando seus canais de comunicação, visando à autogestão, à digitalização e à automação das interações. Uma das principais ações foi a criação do app My Linde, que permite aos usuários a realização de consultas, pedidos de produtos (gases em cilindros ou liquefeitos, gases especiais etc.), sugestões, reclamações e reportes de níveis de seus tanques. Atualmente, 15% dos pedidos de gases em cilindros, 41% dos reportes de nível de tanque e 30% dos pedidos de gases líquidos nesses países são feitos por meio deste canal.

O app My Linde está disponível para iOS e Android, nas versões mobile e para web, na Argentina, Bolívia, no Chile, Peru e Uruguai, e em 2023 a companhia iniciou a incorporação do segmento de Home Care ao app, além de novas funcionalidades, buscando melhorar continuamente a experiência do cliente.

Além disso, nos Países Hispânicos, a companhia passou a contar com o WhatsApp Business, ferramenta muito utilizada e solicitada por seus clientes. Ainda com o objetivo de aprimorar ainda mais a comunicação e o atendimento a este público, a empresa iniciou um projeto para a implementação da plataforma de CRM Salesforce. A solução oferece uma visão única e 360° de cada cliente para toda a empresa, pois concentra as informações em uma única plataforma, simplificando a comunicação, fortalecendo o atendimento e contribuindo para melhorar a produtividade das equipes, por meio do módulo Serviços e Vendas. O projeto foi implementado na Argentina e deve ser incorporado aos demais Países Hispânicos ao longo dos anos de 2023 e 2024.





Canais de relacionamento com o cliente:

Argentina



Central de Relacionamento:
0800 999 9242
WhatsApp:
+54 911 4445 4633



E-mail:
lindeplc.ar@ccclinde.com



Site:
<https://www.linde.ar>

Bolívia



Central de Relacionamento:
800 100 577
WhatsApp:
+54 911 44454633



E-mail:
linde.bo@ccclinde.com



Site:
<https://www.linde.bo>

Brasil

Central de Relacionamento: 0800 709 9000
Whatsapp: (21) 98310-9000
Atendimento Emergencial: 0800 709 9003
Ouvidoria: www.whitemartins.com.br/ouvidoria
E-mail: atendimento@sac.whitemartins.com.br
Site: whitemartins.com.br
Web chat: nwdsk.co/Sv0mu

Chile



Central de Relacionamento:
800 800242



E-mail:
ccc.cl@ccclinde.com



Site:
<https://www.linde.cl>

Paraguai



Central de Relacionamento:
0800 11 3300 | 0800 11 3344
+595 (981) 238 350
+595 (971) 900 302



Site:
<https://www.linde.com.py>

Peru



Central de Relacionamento:
0800 22520



E-mail:
lindeplc.pe@ccclinde.com



Site:
<https://www.linde.pe>

Uruguai



Central de Relacionamento:
0800 1945



E-mail:
lindeplc.uy@ccclinde.com



Site:
<https://www.linde.uy>

4

Ações para um futuro mais verde

Hidrogênio verde: o futuro da energia	77
Emissões	81
Energia	82
Nosso desempenho ambiental	84



Promovemos uma série de projetos e iniciativas em busca de melhores práticas para aprimorar cada vez mais nosso desempenho ambiental e o de nossos clientes. A intenção é identificar e mitigar impactos, além de investir em inovação para oferecer a nossos clientes produtos e soluções que também contribuam para a sua gestão ambiental. É por meio de uma atuação integrada, que considera tanto o processo produtivo quanto nosso portfólio, que pautamos nossa atuação como uma empresa que contribui para sustentar e proteger o planeta.



Hidrogênio verde: o futuro da energia

[GRI 3-3 | Mudanças climáticas, energia e hidrogênio verde]

Com a transição energética e a necessidade de adaptação frente a um novo cenário mundial, o hidrogênio verde se apresenta como uma alternativa promissora para substituir combustíveis fósseis e conquista, cada vez mais, um papel de destaque como uma fonte de energia limpa na construção de um futuro mais sustentável.

Com mais de cem anos de *expertise* global na produção de hidrogênio, a Linde tem feito, na região América Latina Sul, movimentos importantes para reforçar sua posição estratégica neste segmento. A empresa foi pioneira na produção de hidrogênio verde certificado em escala industrial no Brasil. Em 2022, a unidade da White Martins em Pernambuco recebeu a certificação da produção de hidrogênio verde e neutro em carbono pela certificadora alemã TÜV Rheinland¹. O processo de elaboração e implementação do sistema de gestão de hidrogênio verde e sua respectiva certificação levou cerca de três meses. No momento da redação deste relatório, em 2023, 156 toneladas de H₂V estavam sendo produzidas por ano em escala industrial.

Para ser classificado como verde, uma das premissas é que o hidrogênio seja produzido a partir do uso de fontes renováveis. Em Pernambuco, a White Martins poderá receber até 1,6 MW de energia solar, que será utilizada no processo de eletrólise da água para a produção de hidrogênio verde.

● A companhia desenvolveu, em 2022, o Sistema de Gestão do Hidrogênio Verde, sendo pioneira na certificação para sua produção no Brasil. A primeira unidade de produção de hidrogênio verde do país em Pernambuco tem capacidade produtiva (junho de 2023) de mais de 150 toneladas de H₂V por ano.

¹ A TÜV Rheinland foi fundada em 1872 e é especializada em inspecionar serviços relacionados a qualidade, segurança técnica e proteção das pessoas e do meio ambiente em todo o mundo. A Alemanha é referência mundial em certificações e um dos países que mais está investindo no hidrogênio verde como solução para a descarbonização da economia.

A experiência da companhia no mercado de hidrogênio também se reflete na sua cultura interna. A companhia tem promovido uma série de capacitações e *workshops* com o objetivo de desenvolver seu time de profissionais em questões ligadas à transição energética e à agenda ESG. Os executivos da área de H2V da companhia têm participado de um intercâmbio, com viagens às principais regiões e países ligados ao setor, como a Alemanha, referência na Europa na utilização desse energético como solução para a descarbonização da economia; os Estados Unidos e a Ásia, referências mundiais em questões técnicas relacionadas ao tema. Localizado na Alemanha, o Centro de Tecnologia e Engenharia da Linde é uma fonte contínua de atualização e aprimoramento das equipes na América Latina Sul.

Iniciativas na América Latina Sul

No Brasil, na Argentina, no Chile e no Peru, demos início a uma parceria com a montadora Toyota para fornecer hidrogênio para o abastecimento da célula combustível de um de seus veículos elétricos, o Toyota Mirai, que é movido a hidrogênio e emite apenas vapor d'água. Em eventos sobre mobilidade sustentável realizados em diferentes ocasiões em parceria entre a montadora e nossa companhia, foram feitas demonstrações com um veículo movido a hidrogênio e apresentações sobre as vantagens e o funcionamento do H2V como um combustível limpo. Esta é uma ação fundamental para fomentar discussões sobre a importância do hidrogênio para o setor de mobilidade nesses países.

Além disso, assinamos memorandos de entendimento com os governos dos estados do Ceará, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul e com os complexos portuários de Pecém (CE), do Açu (RJ) e de Suape (PE), para a realização de estudos de viabilidade para a implantação de projetos de hidrogênio verde, amônia verde e outros derivados renováveis. O intuito é buscar oportunidades de exportação, bem como o uso destes produtos na indústria brasileira, aproveitando o potencial energético destas regiões.

Com foco especial na descarbonização, temos, no Chile, projetos para desenvolvimento de hidrogênio verde e seus derivados em larga escala, localizados no Norte do país, região com um dos índices de radiação solar mais fortes do mundo, e na parte Sul, que conta com fortes ventos para a geração de energia eólica com alta eficiência. Esses projetos permitirão o fornecimento de derivados de hidrogênio altamente competitivos para os mercados nacional e internacional. Além disso, no país, temos impulsionado projetos-piloto no segmento de mobilidade. A Linde Chile assinou um acordo de colaboração com o Departamento de Trânsito Metropolitano (DTPM) do Ministério dos Transportes, para incluir um ônibus movido a hidrogênio na frota de transporte público do país. No Chile, também fazemos parte do Projeto Haru Oni, fornecendo CO₂ para a produção de gasolina sintética e renovável para Porsche e Siemens.



No Uruguai – que iniciou um processo de transição em sua matriz energética em 2005, e conta atualmente com 100% da energia elétrica proveniente de fontes renováveis (eólica, biomassa e solar) –, a Linde vem trabalhando, nos últimos anos, em diferentes frentes para a produção de hidrogênio verde e derivados, buscando se posicionar como líder de segmento e referência no mercado.

Expertise global em hidrogênio verde

A Linde é líder global em produção, processamento, armazenamento e distribuição de hidrogênio, com a maior capacidade e o maior sistema de distribuição de hidrogênio líquido. A companhia domina as tecnologias em todas as etapas da cadeia produtiva do hidrogênio verde e conta com projetos concretos em países como Alemanha, Estados Unidos, Itália e Singapura. A empresa opera a primeira caverna de armazenamento de hidrogênio de alta pureza do mundo, além de redes de dutos totalizando aproximadamente mil quilômetros globalmente, para atender com confiabilidade a seus clientes.

A companhia está na vanguarda da transição para o hidrogênio limpo e instalou mais de 200 estações de abastecimento de hidrogênio e 80 de eletrólise em todo o mundo. Oferece, também, as mais recentes tecnologias de hidrogênio por meio de seu setor de engenharia internacionalmente reconhecido, de alianças e de parcerias importantes.

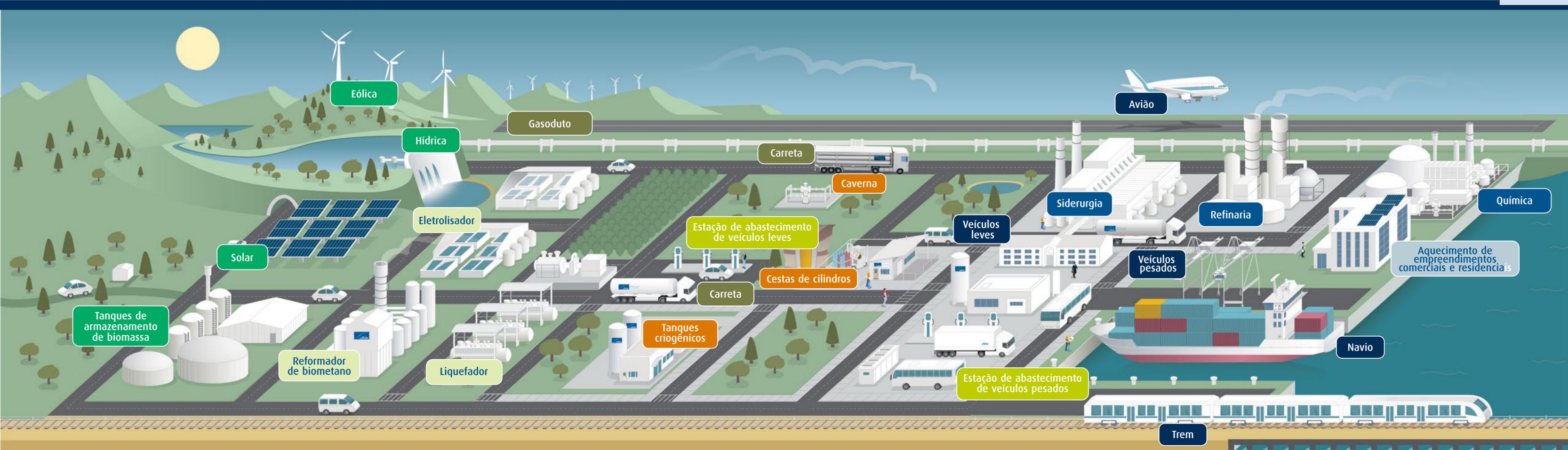
Criada com o objetivo de capitalizar as oportunidades de mercado em energia limpa, a divisão Linde Clean Energy atua globalmente, utilizando tecnologias para ajudar os clientes nos esforços de descarbonização de seus processos, alinhados às suas metas de redução e de neutralidade de carbono.

O hidrogênio verde e seus principais benefícios

Produzido por meio de um processo conhecido como eletrólise da água, que separa as moléculas de hidrogênio das de oxigênio utilizando energia renovável, o hidrogênio verde tem se constituído como a próxima fronteira energética e é considerado uma alternativa para a descarbonização, já que pode ser utilizado em diversos setores, como indústrias e transportes.

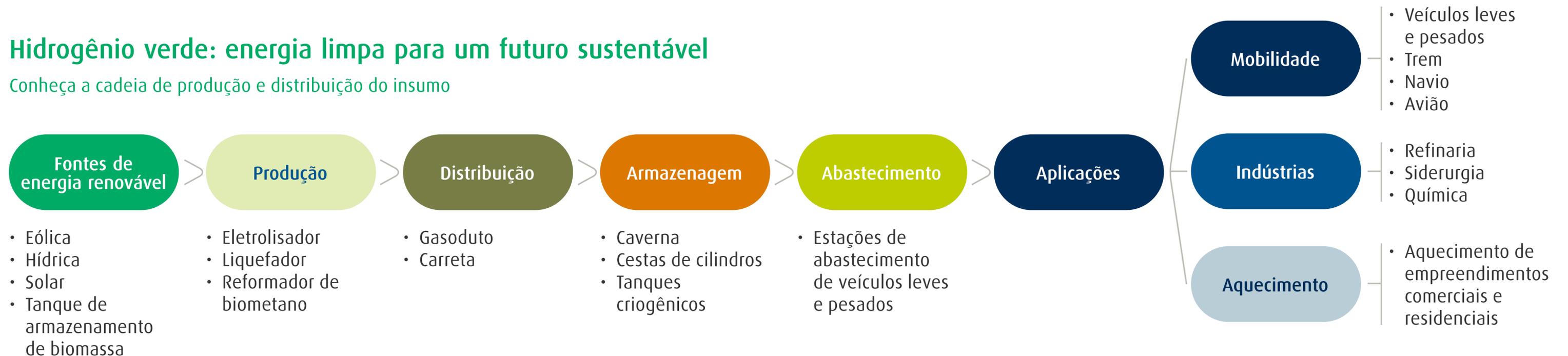
Embora o mercado de hidrogênio verde ainda esteja em expansão na região, segundo especialistas do setor, alguns países apresentam potencial para serem grandes exportadores de energia à base de H₂V, sobretudo Brasil e Chile, que contam com uma matriz energética predominantemente limpa e projetos para a geração de energia solar e eólica. Nesse contexto, temos uma equipe dedicada ao desenvolvimento de negócios na área de hidrogênio verde, que trabalha de forma integrada com os centros de pesquisa e de engenharia da Linde, uma das líderes globais nesse segmento.





Hidrogênio verde: energia limpa para um futuro sustentável

Conheça a cadeia de produção e distribuição do insumo



Emissões

[GRI 3-3 | Mudanças climáticas, energia e hidrogênio verde]

Desenvolvemos soluções com o objetivo de reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE), por meio de ferramentas e tecnologias inovadoras. O acompanhamento das emissões é realizado seguindo três escopos de avaliação: emissão direta, compra de energia elétrica e frota de distribuição de líquidos.

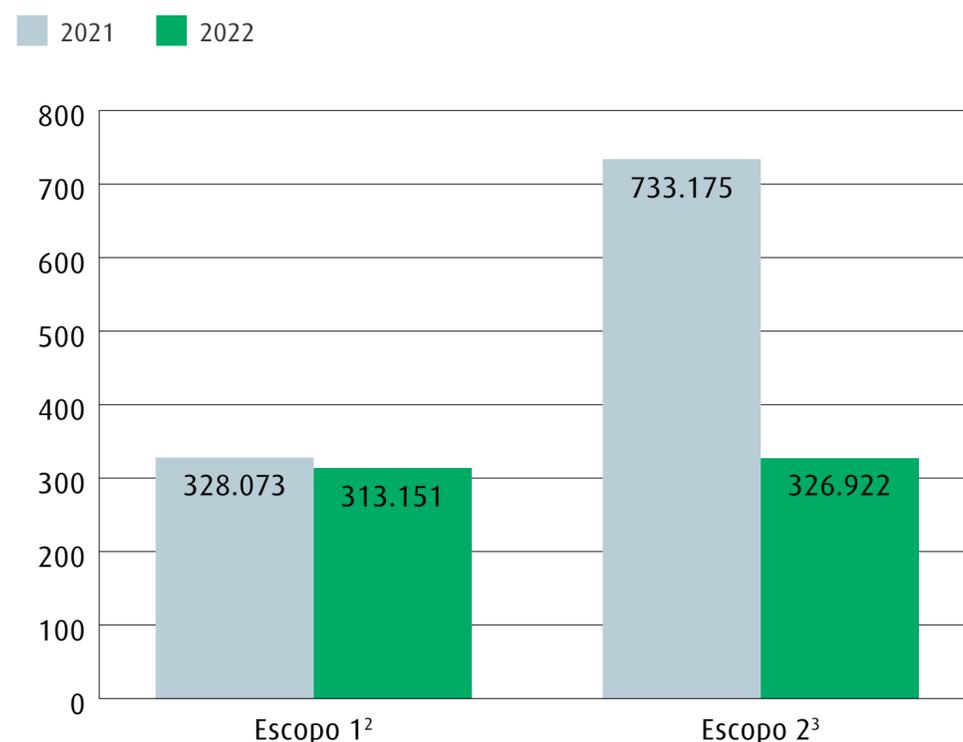
No Brasil, em 2022, como parte das ações relacionadas ao Escopo 2, desenvolvemos parcerias para autogeração de energia renovável, visando à conversão de até 40% da energia a ser consumida em 2023. É importante reforçar que 84% da matriz energética do país é considerada limpa. Já no Uruguai e no Paraguai, 100% da matriz é oriunda de fontes renováveis.

Na logística, buscamos utilizar veículos com maior capacidade de carga e recursos que permitam planejar a reposição dos produtos aos clientes, otimizando a distribuição.

Para calcular o índice de emissões no biênio, adotamos a metodologia do GHG Protocol, utilizada globalmente para realização de inventários de emissões. Nosso índice de intensidade de emissões¹ em 2021 foi de 2,2 tCO₂e/bilhões US\$ e, em 2022, de 1,3 tCO₂e/

bilhões US\$, considerando os Escopos 1 e 2 em toda a região América Latina Sul. Em 2022, registramos uma redução de 421.174 tCO₂e nas emissões de Escopo 1 e 2, em relação ao ano-base 2018. [GRI 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5]

Em tCO₂e



¹Para o cálculo do índice de intensidade de emissões foram considerados os Escopos 1 e 2. Além disso, o indicador relativo é o Ebitda do ano corrente (2021 e 2022) em bilhões US\$.

²Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, NF₃. A abordagem adotada considera o controle operacional e financeiro/participação acionária.

³Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, NF₃. A abordagem adotada considera o controle operacional e financeiro/participação acionária.

Gás natural

Atenta ao desenvolvimento do mercado de gás natural no Brasil, a White Martins conta com uma planta de liquefação em Paulínia (SP), por meio de sua subsidiária GásLocal, para o fornecimento do gás natural liquefeito (GNL), além de unidades de gás natural comprimido (GNC).

Além de ser inodoro e emitir menos poluentes, o gás natural não é tóxico e gera grande quantidade de energia com uma menor pegada de carbono em relação a outros combustíveis fósseis, contribuindo para a formação de uma matriz energética mais limpa. O Brasil, por exemplo, é um país que ainda utiliza lenha, óleos combustíveis e outros materiais geradores de carbono nos processos produtivos industriais. Nesse sentido, o gás natural – seja o GNL ou o GNC – tem um papel importante no processo de descarbonização.

Energia

[GRI 3-3 | Mudanças climáticas, energia e hidrogênio verde]

Em linha com nossa estratégia global de desenvolvimento sustentável e nossos esforços no combate às mudanças climáticas, estamos comprometidos em desenvolver projetos com foco em eficiência operacional para otimizar o consumo de energia em nossas operações, ou aumentar a produção com a mesma quantidade de energia utilizada. A meta foi traçada de forma a aumentar a eficiência energética em torno de 1% a cada ano.

Em 2021, em virtude da pandemia de covid-19, houve incremento exponencial da demanda de oxigênio medicinal, e a companhia concentrou seus esforços em aumentar a disponibilidade de produto, reativando fábricas antigas em caráter emergencial, para cumprir com seu compromisso de fornecer gases essenciais à vida.

Já no ano seguinte, diante de um novo cenário de mercado, realizamos mais de 300 projetos relacionados a flexibilidade e redução de consumo de energia das plantas, o que possibilitou alcançar um ganho de eficiência operacional de cerca de 5% na comparação entre 2021 e 2022.

Para dar suporte a esses esforços, contamos, em nossas plantas, com um grupo de técnicos

e engenheiros treinados e qualificados, e com uma área de Eficiência Operacional, que dispõe de um Centro de Produtividade onde atuam engenheiros especialistas e por meio do qual fazemos a gestão dos KPIs relacionados aos temas energia e produção.

Adicionalmente, um grupo de engenheiros de tecnologias avançadas para modelamento operacional (Model Predictive Control – MPC) habilita as plantas da América Latina Sul para operação de forma autônoma e otimizada, por meio de softwares de análise preditiva com base em inteligência artificial.

Nossas Centrais de Confiabilidade e Manutenção, estruturadas para cobrir todo o espectro de equipamentos usados na operação, mantêm o nível de prevenção a falhas compatível com os melhores padrões internacionais. De forma complementar, a Fábrica de Equipamentos Criogênicos – única na América do Sul, em função de sua alta especialização em fabricação e manutenção de colunas de destilação e equipamentos criogênicos – fornece o rápido atendimento a eventuais necessidades de manutenção. Estas unidades garantem a máxima disponibilidade das plantas, impactando diretamente os índices de otimização energética da operação.



Os novos projetos de autogeração de energia limpa para atender a operações da empresa no Norte e no Sul do Brasil, por meio de parcerias, têm a perspectiva de tornar a empresa autossuficiente na produção de cerca de 40% da energia consumida.

Além disso, concluímos o desenvolvimento de parcerias em dois projetos, de energia solar e eólica, nas regiões Nordeste e Sul do Brasil, a partir de consórcios com diferentes empresas para geração e uso de energia limpa. O objetivo é garantir que cerca de 40% da energia consumida em nosso processo produtivo sejam provenientes de fontes renováveis.

Nos Países Hispânicos, a companhia também vem trabalhando na transição para o uso de energia limpa, a partir de fontes renováveis, com o intuito de reduzir as emissões indiretas de GEE nas mais de 50 plantas distribuídas pela região. Entre os projetos de destaque no biênio está o início de operação de uma planta PSA no Chile, que permitiu a redução das emissões de CO₂ por meio da substituição de fontes de energia e a eliminação de queima de gás natural na produção de hidrogênio.

A renovação da frota de caminhões também vem trazendo benefícios para as operações, reduzindo a pegada de carbono na distribuição de produtos. Mais leves, com maior capacidade de carga e seguindo um planejamento logístico de rotas mais eficiente, realizado com softwares de última geração em sua central logística, os novos veículos permitem que a companhia entregue mais produto com menos quilômetros rodados. Adicionalmente, por meio de projetos de produtividade para adequação contínua da capacidade de estocagem dos tanques instalados em clientes, as descargas de produto são otimizadas de forma a aumentar o volume de cada abastecimento, tornando a operação mais eficiente.

Unidade Capiatá
- Linde Paraguai



Planta de Paso de los
Toros - Linde Uruguai



Nosso desempenho ambiental

A companhia se dedica a desenvolver soluções que não só atendam às demandas atuais, como também contribuam para construir um futuro mais eficiente, verde e saudável. Os esforços dedicados ao crescimento sustentável visam atender de forma plena os clientes, as comunidades em que operamos e a preservação do meio ambiente.

Desperdício Zero: gestão eficiente e sustentável de resíduos

A empresa busca reduzir a geração de resíduos e garantir a eles destinos mais sustentáveis – e um dos principais programas com essa finalidade é o Desperdício Zero, que estabelece, desde seu lançamento em 2011, a meta de desviar de aterros sanitários pelo menos 90% dos resíduos gerados em nossas unidades. Assim, é possível garantir a esses resíduos – de papel, papelão, plástico, metal e vidro e rejeitos do processo industrial – uma destinação apropriada, como o reaproveitamento, a reciclagem e a compostagem.

Iniciativa global da Linde, o Desperdício Zero conta com alto engajamento das lideranças e das equipes. As 119 unidades participantes na estrutura América Latina Sul – incluindo operações industriais e escritórios – adotam o manejo dos resíduos e têm o compromisso de manter ou melhorar o desempenho ano após ano. Ao fim do biênio 2021-2022, nossa região foi responsável por desviar 96,7% de resíduos de aterros, o equivalente a mais de 18 mil toneladas.



Ações de conscientização ambiental

Em 2022, após ter sido suspenso durante dois anos em razão da pandemia, o programa Verde e White retomou suas atividades, com a inclusão de novas unidades participantes. Realizado desde 1992 no Brasil, o Verde e White busca promover a conscientização ambiental entre alunos de escolas públicas localizadas próximas às operações da companhia em todo o país, levando-os para visitas a áreas de preservação ambiental e para conhecer as instalações da White Martins nas cidades em que é realizado. No ano de sua retomada, o programa contemplou mais de 400 estudantes em 21 unidades da White Martins no Brasil.

Campanhas como o Dia da Terra e o Dia da Água, realizadas de forma alinhada com as diretrizes globais da Linde, também reforçam a importância da preservação dos recursos naturais.

Plano de Gerenciamento de Recursos Hídricos

Outra importante iniciativa é o Programa de Gerenciamento de Recursos Hídricos (PGRH), que visa melhorar o desempenho na gestão do uso da água e no reaproveitamento do recurso.

A iniciativa foi implantada em 2016, em unidades localizadas em áreas de alto e médio estresse hídrico e nas que têm consumo elevado do recurso (superior a 50 mil metros cúbicos de água por ano). As 11 fábricas monitoradas pelo PGRH em toda a região América Latina Sul desenvolveram planos de ação para a reutilização de água e prevenção do desperdício, além do aprimoramento da medição em todos os processos, tanto sanitários como industriais.

O controle minucioso de consumo dos recursos e as ações de otimização propiciam uma melhoria na eficiência das operações e impactam positivamente as comunidades onde atuamos. As iniciativas implantadas nas unidades envolvem aproveitamento de água da chuva e de volumes provenientes de processos de condensação, que são direcionados para uso em torres de refrigeração ou em outras etapas da operação, como limpeza e refrigeração de equipamentos. Ações como a verificação e o reparo de vazamentos reforçam a economia.

Nessa linha, uma iniciativa que vem gerando importantes resultados é a da Fábrica de Carbureto de Cálcio de Iguatama

(MG) da White Martins, a maior da América Latina, que atualmente reutiliza um efluente do esgoto sanitário e outro efluente amoniaco oriundo da torre de lavagem de gás bruto da planta de pré-tratamento do CO₂.

O efluente amoniaco, por conter alta concentração de amônia, apresentava um custo elevado para tratamento externo, mas por meio de um projeto inovador, implementado em janeiro de 2022, a unidade passou a fazer o tratamento biológico desse efluente dentro da própria fábrica de carbureto, na estação de tratamento de esgoto, permitindo o seu reuso na bacia da torre de refrigeração. O sistema opera em circuito fechado, sem lançamento para o corpo hídrico do Rio São Francisco – o que, além de contribuir para a preservação deste importante curso d'água para o país, ainda elimina o alto custo da destinação dos efluentes por empresa credenciada. Adicionalmente, com o reuso da água, a fábrica deixou de captar água de poço artesiano e do Rio São Francisco, economizando o equivalente a mais de 25 milhões de litros, o que representa 75 dias sem captação de água em um ano.

Um dos principais resultados do PGRH foi a economia, ao longo de sete anos de implementação do projeto na região América Latina Sul, de mais de 2,3 milhões de metros cúbicos de água, o equivalente a 1.000 piscinas olímpicas.



Time que participou do projeto de reaproveitamento de água na Fábrica de Iguatama (MG), iniciativa que contribuiu para a preservação do Rio São Francisco

Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso	A White Martins relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 com base nas Normas GRI.
Norma GRI 1 usada	Fundamentos 2021.
Norma(s) GRI Setorial aplicada(s)	NA.

Norma GRI	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021						
A organização e suas práticas de relatórios	2-1 Informações da organização	Página 9. White Martins Gases Industriais LTDA. Natureza jurídica: sociedade limitada. Localização da sede: Del Castilho, Rio de Janeiro - Brasil. Países de operação: Brasil, Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru e Uruguai.				
	2-2 Entidades incluídas no escopo do reporte de sustentabilidade da organização	A White Martins é uma empresa de capital fechado, subsidiária da Linde PLC, e representa a região América Latina Sul, que compreende, além do Brasil, a Argentina, a Bolívia, o Chile, o Paraguai, o Peru e o Uruguai.				
	2-3 Período reportado, frequência e ponto de contato	Período do relatório: 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022. Ciclo de emissão: bianual. Data da publicação: 05/09/2023. Relatório financeiro: a empresa não disponibiliza o relatório financeiro publicamente (capital fechado).				
	2-4 Reformulações de informações	Houve reformulação da materialidade, que foi revisada em 2023, trazendo algumas alterações em relação aos temas materiais reportados no relatório. Ao todo foram identificados oito temas, frente aos dez temas considerados na última versão publicada. Dos temas que deixaram de ser materiais, mas ainda fazem parte da gestão da Companhia, estão: foco nas necessidades e satisfação dos clientes; adaptação ao cenário econômico; desempenho econômico com foco no resultado; e projetos de engajamento comunitário. Os detalhes sobre a revisão da materialidade estão disponíveis na página 28.				
	2-5 Asseguração externa	O relatório não foi assegurado externamente.				
Atividades e trabalhadores	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Página 10.				3
	2-7 Empregados	Página 43, 44, 45.				4, 8 e 12
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Página 45.				4, 8 e 12
Governança	2-9 Estrutura e composição de governança	Página 16				16
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	A White Martins (e as operações nos demais países da América Latina Sul) é subsidiária de capital fechado da Linde e, portanto, não conta com Conselho de Administração baseado na região. Para mais detalhes sobre o processo de nomeação da alta liderança da Linde, consultar a página 31 do Relatório de Sustentabilidade da Linde disponível em: https://bit.ly/44v0lhV				16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 15.				16

Norma GRI	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
Governança	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	Página 15, 25.				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 18, 24.				16
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 24, 28.				16
	2-15 Conflitos de interesse	Página 21.				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Página 18.				16
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 24.				16
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 15.				16
	2-19 Políticas de remuneração	A Diretoria Executiva, incluindo o presidente da companhia, recebe uma remuneração fixa, segundo a lei laboral de cada país, e remuneração variável, que inclui incentivos de longo prazo. Na White Martins, também são elegíveis ao programa de participação dos resultados da empresa.				16
	2-20 Processo para determinar remuneração	Não se aplica, pois a companhia é de capital fechado.				16
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi de 16,56 (vezes) em 2021 e 16,85 (vezes) em 2022*. Já a proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi de 0,77 em 2021 e 1,19 em 2022**. Para o cálculo desses indicadores foram considerados apenas os colaboradores e jovens aprendizes ativos nas operações localizadas no Brasil. A moeda considerada foi o real brasileiro. (Notas: *Para o cálculo deste indicador, foi considerado o salário anual do presidente dividido pela média salarial anual, excluindo o presidente. Foram considerados todos os colaboradores e Jovens Aprendizes ativos. ** Para este cálculo foi considerado o percentual de aumento salarial anual do presidente dividido pela porcentagem média do aumento salarial anual dos colaboradores, excluindo o presidente. Foram considerados todos os colaboradores e Jovens Aprendizes.)				16
Estratégia, políticas e práticas	2-22 Declaração sobre estratégia de sustentabilidade	Página 24.				11 e 17
	2-23 Políticas sobre compromissos	Página 25.				11 e 17
	2-24 Incorporação das políticas sobre compromissos	Página 19, 20.				16
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	Página 17.				11 e 17

Norma GRI	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão		ODS
			Requisito omitido	Razão	
Estratégia, políticas e práticas	2-26 Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar questões	Página 21 .			16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		Omissão completa	Confidencialidade	16
	2-28 Participação em associações	Participamos e contribuimos para as seguintes associações: Fórum Empresarial LGBTI+WEPs (Women's Empowerment Principles, em português, Princípios de Empoderamento das Mulheres); Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, promovido pelo Instituto Ethos CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) e Institute for Human Rights and Compliance (IHRB); e Programa Na Mão Certa, da Childhood Brasil.			
Engajamento de partes interessadas	2-29 Abordagem para o engajamento de partes interessadas	Página 27 .			
	2-30 Acordos coletivos	100% dos nossos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva.			8
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021					
	3-1 Processo para determinar tópicos materiais	Página 28 .			17
	3-2 Lista de tópicos materiais	Página 28 .			
TEMAS MATERIAIS					
GOVERNANÇA, ÉTICA E INTEGRIDADE					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página 15 , 18 , 20 .			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura e composição de governança	Página 16 .			16
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	A White Martins (e as operações nos demais países da América Latina Sul) é subsidiária de capital fechado da Linde e, portanto, não conta com Conselho de Administração baseado na região. Para mais detalhes sobre o processo de nomeação da alta liderança da Linde, consultar a página 31 do Relatório de Sustentabilidade da Linde disponível em: https://bit.ly/44v0lhv			16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 15 .			16
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão do gestão de impactos	Página 15 , 25 .			16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 18 , 24 .			16
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 24 , 28 .			16
	2-15 Conflitos de interesse	Página 21 .			16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Página 18 .			16

Norma GRI	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página <u>24</u> .				16
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página <u>15</u> .				16
	2-19 Políticas de remuneração	A Diretoria Executiva, incluindo o presidente da companhia, recebe uma remuneração fixa, segundo a lei laboral de cada país, e remuneração variável, que inclui incentivos de longo prazo. Na White Martins, também são elegíveis ao programa de participação dos resultados da empresa.				16
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página <u>18</u> .				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página <u>19</u> .				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página <u>18</u> .				16
GRI 206: Concorrência desleal	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Página <u>19</u> .				16
CULTURA DE SUSTENTABILIDADE						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página <u>17, 24</u> .				11 e 17
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de sustentabilidade	Página <u>24</u> .				11 e 17
	2-23 Políticas sobre compromissos	Página <u>25</u> .				11 e 17
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	Página <u>17</u> .				11 e 17
MUDANÇAS CLIMÁTICAS, ENERGIA LIMPA E HIDROGÊNIO VERDE						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página <u>77, 81, 82</u> .				7 e 13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página <u>81</u> .				7 e 13
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página <u>81</u> .				7 e 13
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página <u>81</u> .				7 e 13
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página <u>81</u> .				7 e 13
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página <u>81</u> .				7 e 13

Norma GRI	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
SEGURANÇA OPERACIONAL						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página <u>35</u> .				3, 8 e 12
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página <u>35</u> .				3, 8 e 12
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página <u>35</u> .				3, 8 e 12
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página <u>35</u> .				8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página <u>36</u> .				8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página <u>35</u> .				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página <u>35</u> .				8
	403-9 Acidentes de trabalho	Página <u>37</u> .				3, 8, 12 e 16
SAÚDE OCUPACIONAL						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página <u>40</u> .				3
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página <u>35</u> .				3, 8 e 12
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Página <u>40</u> .				3 e 8
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página <u>36</u> .				8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Página <u>40, 41</u> .				3
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página <u>35</u> .				3 e 8
	403-10 Doenças profissionais	Página <u>40</u> .				3, 8 e 16
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página <u>50</u> .				5, 8 e 10
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página <u>50, 51, 52</u> .				5, 8 e 10
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página <u>50, 52</u> .				5, 8 e 10

Norma GRI	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
GESTÃO DE PESSOAS						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página 42 , 46 , 48 .				4, 8 e 10
GRI 404 - Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 46 , 49 .				4, 8 e 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 46 , 47 , 48 .				4, 8 e 10
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 42 , 43 .				8 e 10
DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO COM FOCO NO CLIENTE						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Página 59 .				9
GRI 416: Saúde e Segurança do cliente	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 63 , 64 .				3 e 12
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Página 63 , 64 .				16

Créditos

Presidente:
Gilney Bastos

Comitê Executivo:
Anna Paula Rezende, Carlos de Marco, Edson Araújo, Eduardo d'Ávila, Fernando Inocente, Gustavo Costa, Mário Simon

Gerentes Gerais dos Países Hispânicos:
Antonio Chacín (Bolívia)
Agustín Amadeo (Chile)
Andrés Giorgio (Paraguai)
Julio Cáceres (Peru)
Marcelo Maron (Argentina)
Víctor Sánchez (Uruguai)

Diretor de RH Países Hispânicos:
Daniel Pereira

Equipe responsável pelo Relatório de Sustentabilidade White Martins:

Diretora Executiva de Talentos e Sustentabilidade
Anna Paula Rezende

Gerente de Comunicação e Sustentabilidade
Júlia Lomba

Supervisora de Sustentabilidade e Responsabilidade Social e coordenação do projeto
Mariana Gouvêa

Analista de Sustentabilidade e Responsabilidade Social
Jeniffer Sant'Anna

Consultoria GRI, Conteúdo e Projeto Gráfico:
Juntos | Approach Comunicação
(www.approach.com.br)

Fotografia:
Banco de imagens White Martins

Revisão:
Catalisando Conteúdo

Agradecemos a todos os colaboradores da companhia que contribuíram para a construção e a revisão deste Relatório de Sustentabilidade 2021/2022:

Adan Areco, Allan Montes, Andrea Bravo, Ana Carolina Lima, Andrea Falcon, Angelica Couaillac, Ariel Teba, Christian Olmy Vera, Christiano Heffer, Cindy Henriquez, Claudia Assunção, Cristina Souto, Daniel Silva, Edson Valentino, Eduardo Uemura, Edward Filipov, Eric Escobar, Eric Leite, Federico García, Felipe Abbud, Fernanda Hirokawa, Flavia Crescente, Flávio Ferreira, Franco Michelotti, Isadora Monteiro, Jennifer Caroline Mulvey, Jenny Samame, João Assafin, José Luis Vilchez, Juliana Ventura, Junior Almeida, July Gomes, Larissa Ré, Leandro Valdez, Lourdes Vera, Lourival Nunes, Lucas Machado, Lucas Yannello, Luciana Macedo Faria, Luis Couto, Luiz Machado, Luiz Mizidio, Luiz Werneck, Marcelo Fernandez, Marcelo Fortes, Marcos Gonzalez, Marcus Valença, María Elena Mauriño, Maria Eugenia Guido, Marioly Suarez, Marzia Russo, Milena Villalonga, Nestor Bordigoni, Nilton Freitas, Patricia Celestino, Patricia Malheiros, Paulo Petterle, Pedro Resende, Rafael Primio, Raphael Araújo, Sara Diaz, Sergio Teixeira, Silvana Ruys, Suellen Guimarães, Tamara Brown, Thaisa Sá, Valeria Krause, Verónica Alvarez, Viviane Guimarães, Walter Asparria, Welser Quintão

www.whitemartins.com.br



Conheça o Relatório de Sustentabilidade Global da Linde em www.linde.com > **Sustainable Development > Reporting Center.**

