



Informe de Sustentabilidad

Linde América Latina Sur

Crecer con sustentabilidad
es lo que nos mueve

2023
2024



Índice

Acerca del informe 03

Mensaje del Presidente 04

Destacados del bienio 2023/2024 06

Premios y reconocimientos en el bienio 07

Transparencia en la
gestión y confiabilidad

Quiénes somos 10

Nuestros productos y servicios 15

Doble materialidad 18

Gobernanza de la sustentabilidad 20

Ética e integridad 25

Gobernanza corporativa 29

Gestión financiera y de negocios 32

Gestión de riesgos 34

Innovación y eficiencia para
la longevidad del negocio

Calidad 37

Productividad 40

Transformación digital 43

Logística de distribución de productos 48

Atención al cliente 51

Transición hacia un futuro más verde

Hidrógeno verde 56

Emisiones 58

Energía 61

Gestión de residuos 64

Gestión de recursos hídricos 69

Nuestro legado es de cuidado
y responsabilidad

Seguridad operativa 76

Salud ocupacional 81

Gestión de talentos 83

Responsabilidad social 100

Índice de Contenidos
GRI y SASB 105

Créditos 113

Haga clic en los capítulos o números de
página para navegar por el contenido.

Acerca del informe

[GRI 2-1 | 2-2 | 2-3]

Para seguir ofreciendo una visión transparente de nuestros avances, desafíos y perspectivas, presentamos el octavo Informe de Sustentabilidad de Linde, la mayor empresa del mundo en los sectores de gases industriales y medicinales y de ingeniería de plantas de procesamiento de gas, en la región conocida como América Latina Sur. Con publicación bianual, el documento incluye los negocios de Linde en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, en el periodo del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024. En línea con las mejores prácticas de reportes, el contenido del presente documento se ha elaborado con base en el marco de referencia GRI Standards (Global Reporting Initiative).

A lo largo del último bienio, nuestras iniciativas para integrar la agenda ESG en todas las dimensiones del negocio en la región demostraron que crecer con sustentabilidad es lo que nos mueve. De este modo, mantuvimos nuestro compromiso de operar con transparencia, confiabilidad y responsabilidad, ofreciendo gases, tecnologías y servicios de

alta calidad para beneficiar a nuestros clientes, las comunidades en las que operamos y el planeta. Este informe explora cómo utilizamos nuestros recursos para construir un mundo más productivo y sustentable.

La presentación de nuestras acciones y resultados está dividida en cuatro capítulos. El primero, “Transparencia en la gestión y confiabilidad”, aborda nuestra identidad, así como nuestros productos y servicios, e incluye temas como la materialidad, ética e integridad, además de la gobernanza corporativa. En el segundo capítulo, “Innovación y eficiencia para la longevidad del negocio”, detallamos nuestras iniciativas en calidad, productividad, transformación digital, logística y atención al cliente.

El capítulo “Transición hacia un futuro más verde” presenta nuestros esfuerzos en áreas como el hidrógeno verde, la gestión de emisiones, la energía y la gestión de residuos y de recursos hídricos. Por último,

el capítulo “Nuestro legado es de cuidado y responsabilidad” explora temas cruciales como la seguridad de las operaciones, la salud ocupacional, la gestión de talentos y la responsabilidad social.

La elaboración de este informe también se orienta por nuestra materialidad, desarrollada de acuerdo con el concepto de doble materialidad, que considera tanto los impactos de la compañía en la economía, el medio ambiente y la sociedad, como también los temas que influyen en nuestro desempeño financiero y generación de valor. En ese proceso se identificaron diez temas prioritarios que orientan nuestra actuación en sustentabilidad y se presentan en el primer capítulo.

Este documento refleja nuestro compromiso continuo de generar valor no solo financiero, sino hacerlo de manera compartida con los públicos con los que nos relacionamos. Reconocemos que la sustentabilidad es un camino continuo y nos comprometemos a seguir perfeccionando nuestras prácticas y reportar nuestros progresos.

Comentarios, dudas y sugerencias pueden ser enviados al correo electrónico hispanic.countries.lg.slatam@linde.com.



Mensaje del Presidente

[GRI 2-22]

Con orgullo y satisfacción, presentamos nuestro octavo Informe de Sustentabilidad, correspondiente al bienio 2023-2024.

En este periodo de avances y logros, reforzamos lo que nos mueve: crecer con sustentabilidad. Por eso, alineados a los más altos estándares globales de gestión del desarrollo sustentable, adoptamos por primera vez, en nuestro proceso de reporte, el concepto de doble materialidad, que nos permite analizar los impactos y oportunidades tanto para la sociedad como para el desempeño de nuestro negocio.

Nuestra trayectoria de más de 100 años demuestra que la sustentabilidad y la longevidad van de la mano. Esta visión es la que impulsa nuestra evolución.

En un mercado dinámico, nuestra capacidad de adaptación, nuestra excelencia operativa y nuestra búsqueda continua por la productividad nos mantienen competitivos y relevantes.

La innovación también tiene un papel clave en esto. Invertimos de forma significativa en soluciones digitales en el bienio, adoptando herramientas con inteligencia artificial para optimizar procesos, perfeccionar aún más nuestro desempeño en seguridad y apoyar la toma de decisiones.

La logística acompaña esta evolución. Modernizamos nuestra flota con la incorporación de nuevos vehículos de gran capacidad entre 2023 y 2024 en toda la región. Esto nos permitió entregar más productos recorriendo menos kilómetros y reduciendo las emisiones. Hicimos que nuestras operaciones logísticas sean aún más seguras, ampliando la inversión en tecnologías embarcadas en nuestros camiones cisterna e implementando en Brasil nuestra Torre de Seguridad, que monitorea en tiempo real los más de 750 vehículos de nuestra flota de distribución de líquidos en el país, permitiendo actuar de forma

preventiva y estandarizar las respuestas ante eventos de seguridad en las carreteras.

Nuestro crecimiento en el bienio también se evidencia en nuestras inversiones para aumentar la capacidad productiva, modernizar las instalaciones e impulsar las fuentes de energía renovables. En toda la región, inauguramos ocho nuevas plantas industriales, cuatro entre Chile, Perú y Uruguay y otras cuatro en Brasil.

Permanecemos enfocados en atender las demandas de nuestros clientes y en garantizar la disponibilidad de productos en el mercado, siempre ofreciendo soluciones que contribuyan a la descarbonización de la industria. Nuestro liderazgo pionero en hidrógeno verde refuerza nuestra posición en los esfuerzos hacia la transición energética. Hoy, nuestra matriz energética es 100% renovable en Uruguay y Paraguay, y mayoritariamente limpia en Brasil.

Además, registramos una reducción significativa en la generación de residuos considerando toda la región América Latina Sur.

El bienio también demostró el compromiso de nuestros colaboradores con las comunidades donde estamos presentes. En Brasil, nuestros empleados se solidarizaron con las víctimas de una trágica inundación en la región sur del país, promoviendo una campaña de movilización histórica para ayudar a miles de personas con el apoyo de la empresa. A ello se suma nuestra inversión y apoyo consistentes a más de 50 proyectos sociales, que contribuyeron a beneficiar directamente a más de 1 millón de personas.

Nuestra posición como referencia en sustentabilidad y responsabilidad social nos permitió obtener, en 2023 y 2024, el reconocimiento como ganadores en esas dos categorías en un premio de Linde global, distinciones que fueron motivo de gran orgullo y nos impulsan a buscar resultados aún mejores. Asimismo, seguimos priorizando la diversidad, la equidad y la inclusión: avanzamos en el bienio con programas para impulsar el desarrollo de mujeres, personas negras y personas con discapacidad.

Nuestros resultados en el periodo nos prepararon para responder con proyectos, soluciones y acciones efectivas a los desafíos impuestos por los cambios climáticos, las desigualdades sociales y la creciente demanda del mercado por soluciones sustentables. Este informe detalla nuestra trayectoria de sustentabilidad y demuestra nuestro compromiso continuo de generar valor compartido.

Agradezco la dedicación de nuestros colaboradores, la confianza de nuestros clientes y aliados y el apoyo de las comunidades. Juntos, continuamos construyendo un mundo más productivo y sustentable.

Gilney Bastos

Presidente de Linde América Latina Sur



Destacados del bienio

Reducción de cerca del **40%** en las **emisiones absolutas** del Alcance 1 y 2 en 2024, en relación con el año base 2021

Más del **40%** de la **energía eléctrica consumida** por la empresa en Brasil es autoproducida a partir de fuentes **100% renovables** (eólica y solar)

28,5% de **profesionales mujeres** en la nómina de colaboradores, reflejando avances en materia de equidad de género*

Más de **50 proyectos sociales** apoyados, **beneficiando** directamente a más de **1 millón** de personas por año

96% de los **residuos generados** por 119 unidades fueron **desviados de vertederos**, equivalente a más de 15 mil toneladas

Cerca de **4.500** horas de **trabajo manual reducidas** mensualmente en nuestras operaciones gracias a la **implementación de proyectos de automatización robótica** (RPAs)

Reducción de más de **6 millones** de litros en el **consumo de diésel** y más de **40 millones** de litros en el **consumo de agua**

* El porcentaje se refiere al grupo de empleados a partir del nivel G12 (con formación universitaria).



2023/2024

Premios y reconocimientos en el bienio

LINDE GLOBAL



Índice Dow Jones de Sustentabilidad (DJSI): Linde fue incluida en 2024, por la 22ª vez consecutiva, en el índice global por sus prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, clasificada en el percentil 99 y en cuarto lugar entre más de 500 empresas químicas (2024).



FTSE4Good

Índice FTSE4Good: Linde fue reconocida en 2024, por noveno año consecutivo, en la FTSE4Good Index Series, un índice que evalúa el desempeño de empresas con sólidas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).



Líder en prácticas empresariales éticas: Linde fue listada entre las “Empresas Más Éticas del Mundo” por Ethisphere Institute en 2023 y 2024. La lista anual destaca organizaciones que han demostrado compromiso con la integridad en los negocios a través de programas de ética, conformidad y gobernanza. Linde es la única empresa de gases industriales incluida en la lista de 2024.



Rankings “World’s Best Employers” y “World’s Top Companies for Women”: Linde fue reconocida por la revista estadounidense Forbes, en 2023 y 2024, como una de las mejores empleadoras del mundo. La publicación también reconoció a la compañía como una de las mejores empresas del mundo para mujeres en 2023 y 2024.



EcoVadis: La plataforma, que evalúa el desempeño de sustentabilidad de empresas, clasificó a Linde en el percentil 89 en 2024.



ISS ESG: Linde mantuvo la clasificación Prime en 2024, por su alto nivel de desempeño en ESG.



Sustainalytics: Linde se encuentra entre las empresas que se destacaron por su desempeño en ESG, mantiene una baja clasificación de riesgo en ESG y ocupa el primer lugar en el sector de Químicos (2024).



CDP (Carbon Disclosure Project): Linde mantuvo el score “Leadership” en Clima (A-) en 2024, lo que demuestra su compromiso con iniciativas orientadas a la reducción de emisiones de CO₂ y a la gestión eficiente de la huella de carbono.

Premios y reconocimientos en el bienio

AMÉRICA LATINA SUR

Linde Excellence in Action Awards: Linde reconoció a la región América Latina Sur en las categorías Sustentabilidad y Compromiso Comunitario – respectivamente, en 2023 y 2024 – por su destacada actuación en esos temas.

ARGENTINA

Premio PAMOIC 2023: Linde ganó el Premio Plata dentro de la Categoría “Mejor Estrategia en Customer Experience” presentando el caso “My Linde- Usuarios de Oxigenoterapia”. El Premio PAMOIC distingue a las empresas que contribuyen positivamente en el sector de relaciones con clientes y experiencia del cliente.

BRASIL

Premio Valor Innovación: White Martins se ubicó entre las cinco empresas más innovadoras del sector Químico en Brasil en la décima edición del ranking Valor Innovación 2024, organizado por el diario Valor Econômico. La compañía fue la única del segmento de gases industriales y medicinales incluida en la edición 2024. El reconocimiento fue otorgado por la promoción de la cultura de innovación, la importancia atribuida a la productividad y la digitalización.

Premio Consumidor Moderno: por cuarta vez, la compañía obtuvo el Premio Consumidor Moderno de Excelencia y Servicios al Cliente, en la edición 2024. La empresa fue reconocida como la mejor compañía en el segmento industrial por su excelencia en la atención al cliente en los años 2022 y 2023.

Premio Mujeres en el Liderazgo: En 2023, por cuarta vez, White Martins estuvo entre las empresas ganadoras, destacándose en el sector Químico y Petroquímico, en el premio organizado por los diarios Valor Econômico y O Globo, junto con las revistas Marie Claire y Época Negócios.

BOLIVIA

Excelencia en la atención al cliente: Linde Bolivia fue reconocida por la fábrica de cemento Itacamba; por Embol S.A. (Embotelladoras Bolivianas Unidas S.A.), y por la siderúrgica Las Lomas, por su excelencia en la atención al cliente.

CHILE

Certificación en Conducta Responsable: La planta Linde Renca obtuvo la Certificación en Conducta Responsable, concedida por la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (Asiquim). Tras la auditoría, la planta demostró conformidad con los requisitos del sistema de gestión Responsible Care.

Reconocimiento por Excelencia: El portal de licitaciones wherEX reconoció a Linde Chile entre los proveedores mejor clasificados por los clientes compradores en términos de calidad y puntualidad en la entrega.

PERÚ

Great Place to Work: por tercer año seguido, Linde Perú figuró en el ranking Great Place to Work – que reconoce a las mejores empresas para trabajar –, en la categoría “Producción & Operaciones”. La empresa fue reconocida en 2024 con la novena posición del ranking, poniendo en práctica acciones de valorización de la inclusión y la diversidad en los equipos de trabajo.

Certificación externa internacional: en 2023, Linde Perú recibió de ICONTEC Perú la certificación ISO 37001 por su Sistema de Gestión Antisoborno. En el mercado de gases del aire del Perú, Linde se destaca como la única empresa que ha alcanzado esa certificación.

URUGUAY

Eficiencia Energética: Linde Uruguay recibió del Ministerio de Industria, Energía y Minería de ese país un certificado de Eficiencia Energética.

Conformidad: Linde Uruguay recibió del cliente Montich Uruguay S.A. una evaluación de desempeño satisfactoria dentro del Programa de Compliance.

1 Transparencia en la gestión y confiabilidad



Quiénes somos

[GRI 2-1 | 2-2]

Linde es la mayor empresa global de gases industriales e ingeniería, presente en más de 80 países y cuenta con más de 65 mil empleados. En la región denominada América Latina Sur, que constituye el alcance de este Informe de Sustentabilidad, operamos con la marca Linde en Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay (denominados internamente como Países Hispánicos), y con la marca White Martins en Brasil.

Con más de 100 años de presencia en estos siete países de América del Sur, estamos comprometidos en operar con transparencia, confiabilidad y responsabilidad, ofreciendo productos y servicios de alta calidad. En la gran mayoría de nuestros productos, utilizamos un elemento simple como el aire para mejorar el mundo por medio de tecnologías y soluciones de gases industriales y medicinales.

Con cuidado, responsabilidad y manteniendo nuestra excelencia operacional, colaboramos para hacer que las operaciones y los negocios de nuestros clientes sean más sustentables e impactamos positivamente la vida de millones de personas. Son años de liderazgo y resiliencia en la creación de un legado de sustentabilidad.

Buscamos, día tras día, contribuir a que las industrias operen de manera más limpia, para ayudar en la respiración de pacientes y para hacer que los procesos de producción sean cada vez más eficientes e innovadores. De esta manera vivimos nuestra misión de construir un mundo más productivo y sustentable.



Misión, Visión y Valores

Misión

Construir un mundo más productivo y sustentable: trabajar en Linde es vivir y respirar esa misión diariamente, en la búsqueda de formas innovadoras para alcanzar el éxito de los clientes y ayudar a proteger el planeta.

Visión

Trabajamos para ser la mayor y mejor empresa global de ingeniería y gases industriales, con un equipo de alto desempeño, que entrega innovación y sustentabilidad a los clientes y a las comunidades en las que opera.

Valores

Seguridad: Trabajar con seguridad es nuestra prioridad. Ya sea en el ambiente de trabajo, en las comunidades donde operamos o en el medio ambiente, creemos que todos los incidentes y daños son evitables. Por eso, trabajamos continuamente para perfeccionar nuestra cultura interna, el desempeño y los procedimientos relacionados con la seguridad en todo el mundo.

Integridad: el compromiso con la ética es la esencia de nuestro **Código de Integridad Corporativa**. Intercambios respetuosos, íntegros y honestos en el entorno laboral contribuyen a construir confianza y transparencia entre la Dirección, colaboradores, clientes y proveedores, fundamentales para un crecimiento sólido y próspero.

Comunidad: mejorar las comunidades en las que vivimos y trabajamos es uno de nuestros compromisos. Actuamos en conjunto con instituciones sociales a efectos de apoyar iniciativas importantes para la sociedad, además de contribuir con donaciones y contar con un programa de voluntariado.

Inclusión: la diversidad, la equidad y la inclusión son pilares importantes para la compañía, que valora a los talentos independientemente de género, cultura, religión, raza, etnia, orientación sexual y cualquier otro atributo físico o social. Creemos que la innovación surge de la pluralidad de ideas y de la interacción entre equipos multidisciplinarios.

Responsabilidad: un buen desempeño se mide desde el inicio del recorrido hasta la conquista de un resultado exitoso. Somos responsables de nuestro desempeño individual y colectivo para que todas nuestras metas sean alcanzadas.



Nuestra historia

Argentina

- **1920** – Se construye la primera planta para producción de acetileno de AGA en Argentina, ubicada en Avellaneda.
- **1980** – Como celebración del 60º aniversario en el país, AGA pone en marcha una nueva planta instalada en el parque industrial de Pilar. Su capacidad productiva triplicó a la de su predecesora.
- **1990** – Se instalan en el parque industrial de Pilar una planta de óxido nitroso (50kg/h), una planta para producción de gases especiales y una estación de llenado de hidrógeno de 200 m³/h de capacidad.
- **1992** – Praxair se radicó en el país absorbiendo las operaciones de Unión Carbide (UCC).
- **1995** – Praxair construyó su casa central en un predio en Pacheco, Buenos Aires.
- **2012** – Se realiza una significativa inversión con dos importantes plantas de gases del aire, una ubicada en su predio dentro del parque industrial Zárate-Campana y otra en la ciudad de Bragado, destinada a respaldar la producción de la planta siderúrgica de Aceros Bragado.
- **2020 (Pandemia covid-19)** – Linde Argentina llega a su máximo potencial de expansión abasteciendo todos los rincones del país.

Brasil

- **1912** – Nace la mayor compañía de gases industriales y medicinales de América del Sur, White Martins, con la inauguración de la primera fábrica de oxígeno en Brasil, ubicada en el barrio de São Cristóvão, en Río de Janeiro.
- **1940** – Descentralizando su producción, la compañía inaugura plantas de oxígeno en 15 municipios de los estados de Bahía, Ceará, Minas Gerais, Pará, Pernambuco, Río de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina y São Paulo.
- **1945** – Union Carbide, empresa estadounidense, participa en el control accionario de White Martins como parte de un acuerdo para la transferencia de tecnología. White Martins inaugura una fábrica de carburo de calcio en Barra Mansa (RJ).
- **Década del '70** – Marca el inicio de las operaciones de la Fábrica de Equipos Criogénicos (FEC), la primera de la categoría en Brasil y fundamental para la producción de conocimiento técnico sobre la fabricación, almacenamiento y distribución de gases.
- **Década del '90** – El segmento de gases de Union Carbide mundial pasa a llamarse Praxair y aumenta al 57% su participación en el capital de White Martins, que inicia su expansión hacia otros países de América del Sur.
- **Década del 2000** – Praxair cierra el capital de White Martins y convierte a la empresa en su subsidiaria integral.
- **2019** – Se concluye el proceso de fusión entre la empresa alemana Linde y Praxair, creando la mayor compañía de gases industriales y medicinales del mundo. En Brasil, se mantuvo la marca White Martins, y en los otros seis países de América del Sur, prevaleció la marca Linde.
- **2022** – White Martins se convierte en la primera empresa en producir, en su unidad en Pernambuco, hidrógeno verde certificado en América del Sur.
- **2023** – Firma acuerdos con empresas del sector energético para sustituir la electricidad proveniente de fuentes de energía convencionales por energía renovable, solar y eólica, en el Nordeste y Sur de Brasil.

Bolivia

- **1960** – Liquid Carbonic de Bolivia S.A. inaugura la primera fábrica de gases industriales en Bolivia.
- **2002** – Montaje de planta de gases del aire en Santa Cruz para atender el mercado de Bolivia.
- **2003** – Registro en SEPREC de Praxair Bolivia S.R.L.
- **2019** – Traslado de la planta CO₂ del Manzano 27 a Manzano 23 con el fin de garantizar la supervisión de todas las operaciones en SCZ.
- **2023** – Traslado de planta GOX 100 de Oruro a Santa Cruz para aumentar disponibilidad de producto.

Nuestra historia

Chile

- 1920 – Primera fábrica de gases industriales instalada en Chile.
- 1927 – Bajo el nombre de “Compañía Chilena AGA S. A.”, la empresa provee de faros paraderos y tránsito, para diversas esquinas de la ciudad de Santiago.
- 1982 – En septiembre de este año, AGA Chile inaugura la Planta Mapuche en sus instalaciones de Maipú, para la producción de gases del aire.
- 1985–1986 – La empresa extiende sus operaciones, abarcando desde las ciudades de Arica e Iquique hasta la austral ciudad de Punta Arenas. Dos años más tarde, en este último emplazamiento, AGA instala una nueva unidad productora de gases en estado líquido.
- 2006 – Entra en operación Planta HyCO para producción de Hidrógeno por contrato con Enap (Empresa Nacional del Petróleo).

Paraguay

- 1978 – Se crea Industria Paraguaya de Gases, marcando un hito en la historia industrial del país con el montaje de la primera planta fraccionadora de gases en Paraguay.
- 1980–2000 – IPG consolida su presencia en el mercado nacional, expandiendo su capacidad de producción y distribución.
- 2000–2010 – Con el avance de la tecnología, IPG invierte en automatización de procesos, sistemas de control de calidad y logística especializada. Se fortalece la red de distribución a nivel nacional, asegurando entregas eficientes y seguras a hospitales, industrias, laboratorios y comercios.
- 2010–2020 – La compañía juega un rol clave en el suministro de oxígeno medicinal, especialmente durante momentos críticos para el sistema de salud. Su compromiso con la calidad y la seguridad la convirtió en un socio estratégico para clínicas, hospitales y centros de atención médica en todo el país.
- 2020–presente – En los últimos años, la empresa ha enfocado sus esfuerzos en la sustentabilidad ambiental, optimizando sus procesos para reducir emisiones y mejorar la eficiencia energética. También ha desarrollado soluciones personalizadas para sectores como la industria alimentaria, metalúrgica, industrial, entre otros.

Perú

- 1953 – Primera fábrica de gases industriales instalada en Perú.
- 2014 – Se instala en el Perú la PL3XL, la planta de gases del aire de mayor capacidad del país.
- 2016 – Inicia operaciones la segunda planta de hidrógeno más grande de Latinoamérica, instalada en Perú.
- 2021 – Primera Certificación GPTW en las operaciones de Perú.

Uruguay

- 1945 – Primera fábrica de gases industriales instalada en Uruguay.
- 1950 – Comienza la producción de electrodos para soldadura. También se inicia con la producción de hielo seco.
- 1977 – Se inaugura la planta “Charrúa” para la producción de gases del aire (oxígeno, nitrógeno y argón), habiendo sido la primera planta en el país capaz de producir estos gases en estado líquido.
- 1980 – Se instala una planta de producción de óxido nitroso.
- 2008 – Se inaugura la primera planta on-site de gases del aire (PL2) en Uruguay en Fray Bentos.
- 2014 – Se inaugura la segunda planta on-site de oxígeno del país (VPSA) en Conchillas.
- 2023 – Se inaugura la tercera planta on-site de oxígeno del país en Paso de los Toros y se amplía la on-site de Fray Bentos con la inauguración de una VPSA.

¿Dónde estamos?

[GRI 2-6]

En los países de la región América Latina Sur, Linde fue inicialmente administrada por otras empresas que instalaron sus primeras fábricas de gases industriales en Argentina y en Chile, a partir de 1920, en Bolivia en 1960, en Paraguay en 1978, en Perú en 1953 y en Uruguay en 1945.

En el año 2000, Linde adquirió las operaciones de Argentina, Chile, Perú y Uruguay, mientras que Praxair adquirió las operaciones de Paraguay y Bolivia. La estructura actual se formó más recientemente, tras la fusión de Linde y Praxair, cuando el proceso de integración empresarial global fue concluido en marzo de 2019. La nueva organización adoptó el nombre globalmente reconocido de Linde, manteniéndose en Brasil la marca White Martins.

Operaciones de Linde en América Latina Sur

Perú

290 empleados
17 plantas

Bolivia

54 empleados
4 plantas

Chile

217 empleados
14 plantas

Argentina

401 empleados
17 plantas

Brasil

(White Martins)

3.138 empleados
101 plantas

Paraguay

60 empleados
1 planta

Uruguay

117 empleados
5 plantas

*Datos referentes al 31/12/2024

Nuestros productos y servicios [GRI 2-6]

Nuestros gases forman parte de la rutina de millones de personas y ayudan a mejorar sus vidas. Estamos presentes en diversos productos, desde refrescos hasta piezas de motores para automóviles.

En total, trabajamos con cuatro líneas principales de producto: gases atmosféricos, gases químicos, gases medicinales y gases especiales, atendiendo a clientes pequeños, medianos y grandes de diferentes sectores de la economía.

Ofrecemos productos, equipos y servicios que contribuyen a mejorar el desempeño económico y ambiental de nuestros clientes y a descarbonizar diversos sectores de la industria. Nuestros gases también son importantes en el sector de la salud, ya que ayudan a mejorar la atención a pacientes en hospitales y en Home Care, además de fomentar la gestión sustentable de los establecimientos de salud.

Principales gases de nuestra cartera

Por medio de un proceso industrial altamente tecnológico, realizamos la separación del aire atmosférico en tres gases principales: oxígeno, nitrógeno y argón.

De manera simplificada, el aire atmosférico se enfría hasta que cada componente alcanza su licuefacción y es separado mediante criogenia. En seguida, los componentes atraviesan una etapa de purificación y, a partir de ese momento, se encuentran disponibles para abastecer a los distintos mercados.

Somos pioneros en la separación criogénica de los elementos esenciales del aire y estamos habilitados para diseñar y construir unidades de separación de aire (Air Separation Units – ASUs) de vanguardia.



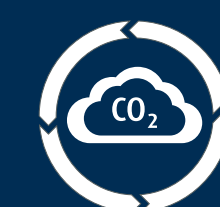
Gases industriales y medicinales: acetileno, aire comprimido, aire sintético, argón, dióxido de carbono, helio, hidrógeno, nitrógeno y oxígeno. Ofrecidos en diversos grados de pureza y métodos de suministro, pueden ser distribuidos en formas líquida o gaseosa, de acuerdo con las especificaciones de los clientes.



Gases especiales: gases de alta pureza, mezclas gaseosas, gases químicos, equipos, instalaciones y servicios analíticos. Se utilizan en controles de procesos, laboratorios de control de calidad y aplicaciones ambientales e higiénicas.



Gas natural: GNC (gas natural comprimido) y GNL (gas natural licuado). Inodoro, emite menos contaminantes, no es tóxico, genera una gran cantidad de energía y contribuye a la conformación de una matriz energética más limpia.



Carburo de calcio: producido en varias granulometrías y comercializado en diferentes tipos de envase, puede utilizarse en diversas aplicaciones, sobre todo en la producción de acetileno, en la siderurgia, en industrias de fundición, en la agricultura, en la industria del plástico y en la fabricación de baterías. Nuestro carburo es producido con carbón vegetal proveniente de madera reforestada y el dióxido de carbono generado en el proceso es aprovechado por una planta de CO₂ instalada al lado de nuestra Fábrica de Carburo de Calcio en Iguatama, Brasil, siendo reutilizado en la industria nacional. Contamos con la mayor y más tecnológica fábrica de carburo de calcio de América Latina.

¿Cómo llegan los gases a los clientes? [GRI 2-6]

Ofrecemos opciones variadas de abastecimiento de gases para todas las demandas de volumen, pureza, movilidad y disponibilidad, permitiendo que el cliente elija la opción más adecuada y económica para sus necesidades.

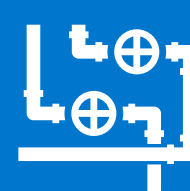
Para volúmenes menores, ponemos a disposición gases atmosféricos en estado gaseoso y comprimidos en varios tamaños de cilindros y niveles de pureza. Para clientes que demandan alto volumen de gases, el suministro se realiza por medio de tanques criogénicos o gasoductos, de acuerdo con la necesidad de cada empresa.



Cilindros (Packaged): gases envasados en cilindros. Atienden a clientes de menor volumen de diversos segmentos, desde pequeños talleres mecánicos y laboratorios de análisis clínicos hasta grandes aplicaciones industriales.



Gases en estado líquido: consisten en el suministro de gas para tanques de almacenamiento local de clientes de consumo medio. Con una flota dedicada de camiones cisterna criogénicos, el gas es entregado por la compañía en estado líquido y transferido a tanques de almacenamiento local en la unidad del cliente, con aislamiento al vacío. El líquido almacenado es controlado con la presión necesaria por medio de un sistema de regulación automatizado.



On-site: destinado a grandes clientes – industrias, en su mayor parte – de consumo elevado y continuo. Para éstos se crea una estructura de ductos que conducen los gases hasta el punto de consumo o la instalación de plantas on-site, es decir, plantas de producción de gases dentro de la unidad del cliente.



Servicios industriales [GRI 2-6]

En el área de servicios, ofrecemos soluciones para limpieza, purga, secado, desplazamiento, detección de fugas, prueba hidrostática e inspección de tuberías y tanques de almacenamiento. También contamos con funciones de ingeniería que abarcan desde análisis técnicos hasta la construcción de gasoductos y tuberías industriales, entre otros. En nuestra cartera, existe además una línea completa de equipos de oxicorte, además de máquinas de corte y soldadura.

Servicios y equipos para el mercado de salud [GRI 2-6]

Ofrecemos una amplia gama de gases, servicios y equipos para el segmento medicinal. Garantizamos soluciones

personalizadas para atención en los segmentos hospitalario, clínico y domiciliario, como dispositivos médicos, sistemas de aire y vacío, además de toda la línea de gases terapéuticos. Para quienes necesitan cuidados en casa (Home Care), ponemos a disposición equipos para tratamiento respiratorio y trastornos del sueño en alianza con empresas de home care, hospitales y seguros de salud. Para hospitales y clínicas, nuestra cartera completa abarca la instalación de infraestructura hospitalaria, el suministro de gases medicinales y la línea de electromedicina, incluyendo ventiladores pulmonares y monitores de óxido nítrico. Nuestra actuación contempla desde el proyecto hasta la instalación y el mantenimiento de sistemas de suministro de gas, siempre con foco en la confiabilidad y en el soporte técnico necesario para que cada infraestructura hospitalaria opere con excelencia.

Segmentos atendidos [GRI 2-6]



Alimentos y bebidas



Acuicultura



Construcción civil



Electrónicos



Energía y combustibles de bajo carbono



Farmacéutica y biotecnología



Industria automotriz y de transporte



Laboratorios



Metalmecánica: soldadura y corte



Buceo y deportes acuáticos



Papel y celulosa



Petróleo y gas



Plástico



Química



Refinación



Salud



Siderurgia / Metalurgia



Tratamiento de agua y efluentes



Textil y curtiembre



Vidrios y cerámica





Doble materialidad

[GRI 3-1]

Siguiendo tendencias de mercado, a inicios de 2025 concluimos un nuevo proceso para la determinación de nuestros temas materiales, es decir, la identificación de los temas más relevantes para la estrategia de desarrollo sustentable de la compañía. Adoptamos el modelo de doble materialidad, o sea, considerando tanto los impactos de nuestras operaciones en la economía, en el medio ambiente y en la sociedad; como los temas que pueden influir en el desempeño financiero de la empresa y en su capacidad de creación de valor.

Este proceso fue desarrollado en conformidad con la norma GRI 3: Temas Materiales 2021 y el IG 1: Guía de Implementación de la Evaluación de Materialidad, principales referencias para la evaluación de materialidad, con base, respectivamente, en

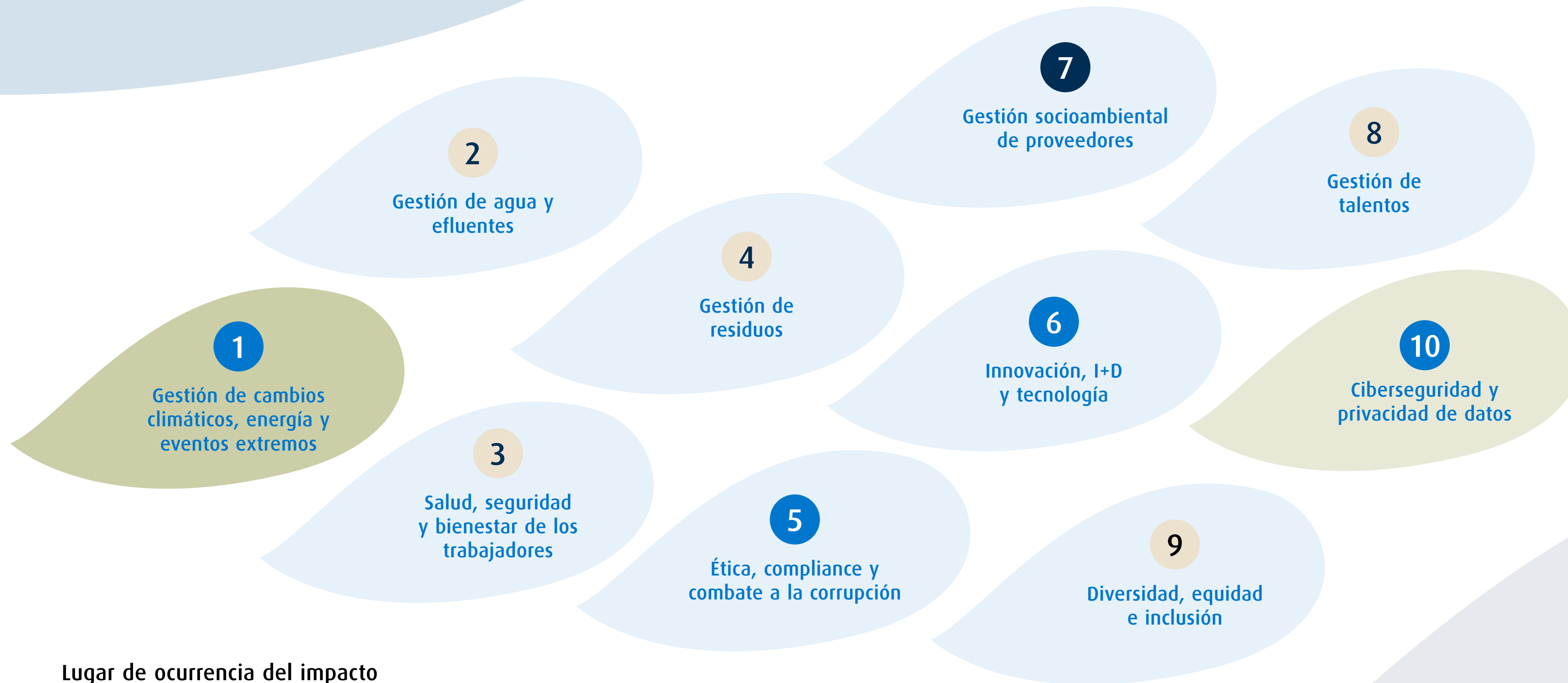
las normas de la Global Reporting Initiative (GRI) y del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Además, el proceso incorporó la norma IFRS S1, complementada por otros referentes, como la norma AA 1000, la ISO 26000 y buenas prácticas de mercado.

Los cambios recientes en el escenario de gestión y reportes de sustentabilidad impulsados por la creación e implementación de los marcos del ISSB y del EFRAG/ESRS destacaron la importancia de la doble materialidad en la definición de los temas más relevantes para la sustentabilidad.

De este modo, tras las etapas de estudios sectoriales, benchmarks, cuestionarios online y entrevistas con los stakeholders mapeados, definimos **diez temas materiales**.

Refinería Bio Bio (anteriormente Petrox S.A),
al sur de Santiago de Chile, Chile

A continuación, se muestran los temas materiales priorizados, que fueron organizados en orden de relevancia, del 1 al 10. [GRI 3-2]



Lugar de ocurrencia del impacto

● Operación ● Cadena de valor ● Operaciones y cadena de valor

Materialidad financiera

Materialidad de impacto

Ambas

ODS por tema

1	7	12	13
2	6	12	
3	3	8	
4	12		
5	16		
6	9		
7	8	12	
8	4		
9	5	8	10
10	9	16	

Conozca más sobre los ODS →

Gobernanza de la sustentabilidad [GRI 2-9 | 2-17]

Nuestros colaboradores se dedican diariamente al compromiso de desarrollar prácticas sustentables en las operaciones, buscando impactar positivamente a las comunidades donde operamos, al medio ambiente y a la sociedad en su conjunto. La sustentabilidad orienta nuestra estrategia de negocio y la relación con nuestros públicos de interés.

Nuestra actuación se basa en el compromiso con el desarrollo sustentable y beneficiamos a toda la cadena de valor. Buscamos ofrecer soluciones, servicios y tecnologías de alta calidad que atiendan a las demandas del mercado de gases industriales y medicinales, al mismo tiempo que contribuyan a la preservación del medio ambiente. Para ello, invertimos continuamente en investigación, desarrollo, crecimiento sustentable y progreso financiero, con el objetivo de generar valor para nuestros clientes, las comunidades donde estamos presentes y el planeta.

En el ámbito local, es decir, en el alcance de nuestras operaciones en la estructura de América Latina Sur, la gestión corporativa del tema es responsabilidad de la Gerencia de Comunicación y Sustentabilidad, que reporta a la Dirección Ejecutiva de RR.HH., Comunicación y Sustentabilidad. Los indicadores de la región son compartidos con la Vicepresidencia de Sustentabilidad global, que reporta a la Vicepresidencia Ejecutiva de Finanzas de Linde. [GRI 2-14]

El más alto órgano de gobernanza de la empresa se mantiene constantemente alineado, actualizado y capacitado en lo que respecta a la gestión del desarrollo sustentable, por medio del seguimiento continuo junto a Linde y del desempeño de la empresa en las metas establecidas por la controladora. Además, seguimos participando en entrenamientos, alineamientos y eventos orientados a la actualización sobre el tema.

Asimismo, guiada por las metas de Desarrollo Sustentable establecidas globalmente por Linde, la Gerencia de Comunicación y Sustentabilidad dialoga sobre el tema con los líderes corporativos y las diferentes áreas que contribuyen a la ejecución de la estrategia de sustentabilidad. Nuestra actuación también se guía por la Política Global de Sustentabilidad de Linde, con directrices sobre gobernanza y estrategia.

Tenemos el compromiso de actuar con respeto a la vida y la protección de los derechos humanos en todas las regiones

donde operamos. Cumplimos todas las leyes locales aplicables y los tratados internacionales relativos a ese tema en los países donde operamos, valorizando la soberanía de las naciones en todo el mundo, incluyendo los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los elementos a los que hace referencia la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

[Consulte aquí nuestra Política de Derechos Humanos](#)





En América Latina Sur contamos con comités internos, que definen acciones relacionadas con temas estratégicos:

Comité de Responsabilidad Corporativa

Se reúne periódicamente para evaluar y aprobar los proyectos sociales, patrocinios con incentivo fiscal, donaciones y contribuciones sociales. Forman parte del Comité el presidente de la compañía, los directores ejecutivos de las áreas de Finanzas, Legales, RR.HH., Comunicación y Sustentabilidad, el director de Legales y Conformidad, y la gerente de Comunicación y Sustentabilidad. El grupo acompaña los resultados de la empresa en lo que respecta a la sustentabilidad y discute las estrategias y lineamientos de inversión con foco en la transparencia y en la conformidad de la gestión de responsabilidad social. A partir de las definiciones del comité, la Gerencia de Comunicación y Sustentabilidad se encarga de desarrollar la planificación y ejecutar las acciones de relaciones con los principales stakeholders.

Comité de Diversidad

El grupo se reúne anualmente para evaluar las iniciativas de la empresa y los próximos pasos para el avance de la temática de diversidad, equidad y inclusión. Participan los directores ejecutivos de las áreas de Finanzas, Industrial, Legal y RR.HH., Comunicación y Sustentabilidad, además de la gerente de Desarrollo Organizacional y Diversidad. Las inversiones se dirigen a programas, campañas, capacitaciones y acciones presenciales y remotas con el objetivo de fomentar el compromiso de los colaboradores en la construcción de una cultura de diversidad, equidad y inclusión.

Metas de Desarrollo Sustentable de Linde

En 2019, Linde realizó un análisis de materialidad para establecer las Metas de Desarrollo Sustentable de la compañía, aplicables a todas sus regiones de actuación. Este proceso permitió identificar cuatro ejes prioritarios, considerados relevantes para la empresa y sus públicos interno y externo, y los indicadores clave de desempeño relacionados con ellos. Linde América Latina Sur está comprometida en contribuir de forma significativa al logro de esas metas.

Para más detalles sobre cómo Linde monitorea y reporta su desempeño en relación con las Metas de Desarrollo Sustentable, consulte las páginas 24 a 28 del **Informe de Sustentabilidad 2024** global de nuestra controladora.



<div><div>7</div><div>ENERGÍA ASOCIABLE Y NO CONTAMINANTE</div><div></div></div> <div><div>9</div><div>INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</div><div></div></div>	<div>Cambio climático</div>	<div>Descarbonización, Inversión e Innovación</div>	<div>Invertir más de US\$ 3 mil millones en iniciativas de descarbonización hasta 2035</div>
			<div>Alcanzar un 35% de reducción de intensidad en emisiones de GEI con relación al Ebitda</div>
<div><div>3</div><div>SALUD Y BIENESTAR</div><div></div></div> <div><div>12</div><div>PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</div><div></div></div>	<div>Seguridad, Salud y Medio Ambiente</div>	<div>Seguridad en el Trabajo y en la Distribución</div>	<div>Lograr una reducción absoluta de 35% en las emisiones de GEI de los Alcances 1 y 2 hasta 2035</div>
			<div>Aumentar al menos dos veces el uso de energía de bajo carbono, principalmente proveniente de fuentes renovables activas</div>
<div><div>8</div><div>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</div><div></div></div>	<div>Integridad y Conformidad</div>	<div>Medio Ambiente</div>	<div>Alcanzar un resultado anual en seguridad en el trabajo mejor que los niveles de la industria** medido en tasa de casos de días de trabajo perdidos (LWCR) y tasa total de casos graves (TRCR)</div>
			<div>Alcanzar una tasa anual inferior a 2,5 incidentes con vehículos comerciales por cada 1 millón de km recorridos en promedio</div>
			<div>Implementar Planes de Gestión Hídrica en el 100% de los lugares pertinentes</div>
<div><div>16</div><div>PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</div><div></div></div>	<div>Personas y Conformidad</div>	<div>Compromiso de los Empleados</div>	<div>Reducir en 20% la captación de agua, con base en la intensidad***, en todos los lugares con alto consumo de agua situados en áreas de alto estrés hídrico hasta 2035 (año base 2024)</div>
			<div>Alcanzar Desperdicio Cero en 450 unidades</div>
			<div>Participación del 100% de las unidades de Linde en el programa Desperdicio Cero hasta 2035, con la implementación de iniciativas para reducir la generación de residuos</div>
			<div>Garantizar que el 100% de los empleados realicen la certificación del Código de Integridad de la compañía</div>
			<div>Contribuir con 550 proyectos de compromiso comunitario con la participación de colaboradores hasta 2028</div>
			<div>Garantizar 100% de los empleados elegibles capacitados en los temas de Sustentabilidad hasta 2028</div>

*La productividad de carbono se refiere a la cantidad de emisiones evitadas por nuestros clientes gracias a la contribución de las operaciones de Linde.

** Linde utiliza como referencia el conjunto general de industrias listadas por la OSHA (Occupational Safety and Health Administration).

*** Intensidad: relación entre el volumen de agua captada (m³) y el volumen de producto producido en cada planta (Nm³).

Relación con públicos de interés [GRI 2-28 | 2-29]

Reconociendo nuestro papel relevante en la sociedad y en la economía, así como el compromiso con el uso responsable de los recursos naturales, priorizamos una relación transparente y de cercanía con nuestros públicos de interés. Entre éstos, se destacan colaboradores, clientes, proveedores, instituciones académicas, gremios profesionales, organizaciones sectoriales,

medios de comunicación y las comunidades ubicadas en las áreas donde operamos.

Además, el fortalecimiento de alianzas estratégicas con asociaciones, instituciones académicas y entidades sectoriales forma parte de nuestro compromiso con la construcción colectiva de soluciones sustentables. Creemos que el intercambio de conocimientos y la difusión de buenas prácticas empresariales son esenciales para impulsar la agenda ESG y elevar el estándar de actuación del sector en su conjunto.

En este sentido, establecimos alianzas con diversas instituciones en toda la región:

Aliados en la región

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); Consorcio para el Desarrollo de la Economía del Hidrógeno en Argentina (H2AR) e Comité Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana-Zárate (CICACZ).
Brasil	Federación de las Industrias del Estado de Río de Janeiro (Firjan); Cámara de Comercio Americana (Amcham); Asociación Brasileña de la Industria Química (Abiquim); Asociación Comercial de Río de Janeiro (ACRJ); Asociación Brasileña de la Industria de Máquinas y Equipos (Abimaq); Asociación Brasileña de Recursos Humanos-RJ (ABRH-RJ); entre otras.
Bolivia	Cámara de Industria, Comercio, Servicios y Turismo de Santa Cruz; Cámara Nacional Industrial (CNI); Cámara de Industria La Paz (CDINPAZ) y Cámara Farmacéutica Boliviana (CIFABOL).
Chile	Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas A.G. (ASIMET); Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUM A.G.); Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (AHK Chile) y Asociación Chilena del Hidrógeno (H2 Chile).
Paraguay	Cámara de Anunciantes de Paraguay (CAP); Unión Industrial de Paraguay (UIP); Cámara de Comercio Paraguay Brasil (CCPB) y Cámara de Comercio Americana (Amcham).
Perú	Cámara de Comercio Americana (Amcham); Cámara de Comercio de Lima (CCL); Asociación Peruana de Hidrógeno (H2Perú); Cámara de Comercio Peruano Mexicana (CCPM) y Sociedad de Comercio Exterior de Perú (Comex Perú).
Uruguay	Cámara de Industrias del Uruguay (CIU); Asociación de Industrias Químicas de Uruguay (ASIQUUR); Cámara de Comercio Americana (Amcham) y Cámara de Comercio Alemana – Uruguay (AHK).

Principales canales para comunicación y compromiso con esos públicos:



Centro de Atención al Cliente



Aplicación de venta de gases



Materiales promocionales



Asesoría de Prensa



Sitios web



Aplicación My Linde



Ferias, eventos y congresos



Herramientas y canales de comunicación interna con los empleados



Contáctenos (en los sitios web de Linde en cada país)



Webchat



Programas de atención al cliente



WhatsApp



Redes sociales



Diálogos de Seguridad

Gestión de proveedores

[GRI 3-3 Gestión socioambiental de proveedores]

Mantuvimos y reforzamos nuestro compromiso con la sustentabilidad y la responsabilidad socioambiental en las prácticas de gestión de proveedores. Nuestro **Código de Conducta del Proveedor de Linde**, implementado en 2012 y actualizado en marzo de 2023, establece requisitos esenciales para garantizar que nuestros socios comerciales operen de acuerdo con los valores y principios de nuestra empresa.

En el proceso de homologación de nuevos proveedores, realizamos consultas para confirmar la idoneidad de la empresa, incluyendo criterios sociales. Nuestro programa de Gestión de la Calidad en la Adquisición establece normas específicas que incluyen a proveedores de ítems críticos hasta sistemas como el de gestión ambiental, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos y mitigando riesgos al medio ambiente. Antes de establecer una alianza con un proveedor, tomamos en consideración las normas y los procedimientos vigentes, además de cláusulas contractuales y el Código de Conducta para Proveedores, que abarca aspectos relacionados con los

Derechos Humanos, la Conformidad Legal, Salud, Seguridad y Medio Ambiente. En todos los países de la región América Latina Sur, los nuevos proveedores son sometidos a ese análisis regularmente. [GRI 308-1 | 408-1 | 414-1]

Nuestros contratos con proveedores siguen incluyendo cláusulas que abordan cuestiones ambientales y sociales, las cuales exigen que nuestros aliados cumplan con todas las obligaciones laborales y ambientales, incluyendo la prohibición del uso de mano de obra esclava o análoga a la esclavitud. Además, en el bienio, White Martins promovió en Brasil una acción de concientización en la que invitamos a las empresas transportistas que actúan en la distribución de productos líquidos a conocer y unirse al Programa Na Mão Certa (En la Mano Correcta; consulte más en la [página 100](#)) y, de esta manera, logramos involucrar a todos nuestros proveedores del sector en el apoyo a la iniciativa.

Al final de 2024, White Martins también firmó un contrato con una empresa especializada en la gestión de documentación de los contratistas fijos que trabajan en las instalaciones de la compañía, para asegurar que todas las obligaciones laborales de

los profesionales tercerizados se cumplan, además de controlar las licencias y autorizaciones ambientales necesarias para la prestación de los servicios. Por medio de la plataforma Wehandle, el área de Abastecimiento logra gestionar y analizar la documentación de las empresas tercerizadas, con el objeto de confirmar si están cumpliendo con las obligaciones legales de sus empleados. Este monitoreo de los proveedores permite tomar acciones oportunas en caso de confirmarse alguna inconsistencia en las obligaciones legales.

En el bienio, no identificamos proveedores que hayan causado impactos ambientales negativos reales o potenciales, tampoco establecimos relaciones comerciales con proveedores como consecuencia de esas evaluaciones. De la misma forma, no fueron detectados proveedores u operaciones con riesgo significativo de trabajo forzado o en condiciones análogas a la esclavitud.

En caso de que se identifiquen situaciones como esas, nuestras políticas internas exigen el reporte inmediato, la suspensión de nuevos procesos de compra y el inicio de una investigación. Antes de la formalización de cualquier relación comercial, adoptamos cuestionarios y protocolos específicos que tratan de esos temas, con la aplicación de medidas correctivas inmediatas en casos de no conformidad. [GRI 308-2 | 409-1 | 414-2]



Ética e integridad

[GRI 2-23 | 2-24 | 3-3 Ética, compliance y combate a la corrupción]

Nuestra forma de hacer negocios y la relación con nuestros stakeholders se rigen por los más altos estándares de ética e integridad, estableciendo una comunicación transparente, acuerdos y alianzas justos y lícitos. Actuamos en conformidad con las legislaciones aplicables a los países donde operamos, además de respetar y garantizar los derechos humanos y laborales, y emprendemos esfuerzos para contribuir a una sociedad que asegure los derechos de niños y adolescentes.

Contamos con una **Política de Derechos Humanos**, que se basa en el conjunto de garantías declaradas en la Carta Internacional de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La política aborda temas como remuneración justa, trabajo, prevención del acoso y la discriminación, seguridad, prohibición de trabajo infantil, forzado, esclavitud o trata de personas, entre otros.

Creemos que la ética, la transparencia y la confianza impulsan el crecimiento

y fortalecen la relación entre las partes involucradas y las comunidades con las que se relacionan. En ese sentido, nuestros pilares expresan nuestros valores, reducen nuestra exposición a riesgos legales y ayudan a construir y mantener una reputación corporativa positiva.

Cada uno de los siete países de la estructura América Latina Sur cuenta con un Comité de Conformidad, integrado por un representante local vinculado a la Dirección Legal y de Conformidad, además del gerente general del país y representantes de otros departamentos. Los Comités locales se reúnen para discutir temas relacionados con ética e integridad, además de cuestiones referentes a medio ambiente, diversidad y métricas en el ámbito de cada país.

Además, contamos con un conjunto de políticas y documentos que orientan nuestra actuación diaria, con directrices claras sobre los comportamientos esperados y que reflejan las especificidades de nuestro negocio. Las políticas son

validadas por los miembros de la alta dirección y revisadas periódicamente, y están disponibles en intranet.

Nuestro **Código de Integridad Empresarial** es la herramienta que concentra las principales directrices de conducta de la empresa, con el fin de ayudar a los empleados a mantenerse en conformidad y promover una cultura de ética e integridad. El documento, disponible en el sitio de Linde de cada país y en intranet, ofrece a los colaboradores los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de los estándares de integridad en la relación con los diferentes públicos de interés de la compañía. [GRI 2-15]

El Código también forma parte integrante de los documentos de contratación de proveedores, que establecen cláusulas relacionadas con temas como anticorrupción y monitoreo en relación con trabajo esclavo, análogo a la esclavitud e infantil en nuestra cadena de valor. En caso de sospecha de mala conducta o

irregularidad, el proveedor es descalificado. Además, seguimos rigurosas directrices en la realización de negocios con clientes y socios. Apoyamos procesos de competencia legales y éticos, cumpliendo las leyes de competencia y antitrust en todos nuestros negocios. [GRI 2-15]

Cada tres meses, en el Compliance Review Board, el Departamento Legal y de Conformidad presenta a los directores ejecutivos los hechos o temas críticos que se hayan reportado en el periodo y los tratamientos realizados. [GRI 2-16]

Programa de Conformidad

[GRI 2-15 | 2-27 | 3-3 Ética, compliance y combate a la corrupción]

Desde los años 1990, contamos con un Programa de Conformidad estructurado, que define los estándares de integridad empresarial y orienta a los colaboradores hacia una actuación ética y legal en relación con los socios comerciales. El programa también presenta las directrices de gobernanza de la empresa y sus códigos

internos, adaptados a las particularidades y a la legislación de cada país que integra la estructura América Latina Sur.

El Programa de Conformidad se ha construido sobre tres pilares: Prevención, Detección y Respuesta. Consideramos como no conformidad cualquier situación que pueda generar algún riesgo reputacional, operativo o financiero, y todas nuestras operaciones son evaluadas con relación a los riesgos relacionados con la corrupción. Actuamos para

garantizar la rápida detección de violaciones al Código de Integridad Empresarial por medio de revisiones y monitoreo continuos y, en situaciones de casos comprobados, respondemos con acciones correctivas y medidas disciplinarias rápidas. [GRI 2-23 | 205-1]

Además, buscamos fortalecer la cultura de conformidad por medio del compromiso de los liderazgos, que son incentivados a difundir la importancia de la ética y la integridad en sus equipos.

En 2023, Linde Perú obtuvo la certificación de su Sistema de Gestión Antisoborno bajo la norma ISO 37001, otorgada por ICONTEC Perú. El proceso de certificación externa internacional tuvo diversas etapas, incluyendo la definición del alcance del sistema interno de medidas anticorrupción, la evaluación de los métodos de control, entrevistas con empleados para validar la cultura organizacional orientada al combate al soborno, la implementación de mejoras y la auditoría final de concesión. En el mercado de gases del aire del Perú, Linde se destaca como la única empresa que ha alcanzado esa certificación.





**Nuestro código. Nuestra conducta.
Nuestra cultura. #LindeCompliance**

Pilares del Programa de Conformidad

Comité – Formado por el presidente y por directores ejecutivos, el comité se reúne trimestralmente para realizar el seguimiento de las acciones. Las principales orientaciones y mensajes clave resultantes de esas reuniones son transmitidos a los colaboradores de la empresa por medio de la Conferencia de Resultados (lea más en la [página 29](#)).

Código de Integridad Empresarial – Busca promover la comprensión de las normas de conducta de la empresa, ayudar a los empleados a mantenerse en conformidad con las políticas corporativas y difundir

la cultura de ética e integridad. El documento está disponible para consulta en el sitio web y en la intranet de la empresa, y entre los principales temas abordados se encuentran la integridad financiera; conflictos de interés; regalos, comidas y entretenimiento; seguridad de la información, y protección y uso adecuado de activos.

Certificación anual – Cada año, el 100% de los empleados deben certificar su compromiso con los Estándares de Integridad Empresarial por medio de capacitaciones y certificaciones. Hasta 2023, esa certificación se aplicaba a un grupo de empleados elegibles, pero a partir de 2024, en consonancia con las Metas de Desarrollo Sustentable de

Linde, el proceso fue extendido a todos los colaboradores de la compañía, independientemente del cargo y función. De este modo, al final de 2024, 100% de los empleados de la estructura América Latina Sur tuvieron capacitación en combate a la corrupción. [GRI 205-2]

Entrenamientos regulares – Incluye capacitaciones presenciales regulares sobre temas como conflictos de interés, acoso moral y sexual, entre otros.

Capacitación anticorrupción – Incluye una capacitación bianual obligatoria sobre Prevención de la Corrupción, con base en la FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, ley estadounidense orientada al combate a la corrupción en el comercio internacional), entre otras leyes y normas.

Día de la Conformidad – Cada año, realizamos el Día de la Conformidad, evento en el cual la Presidencia, la Dirección Ejecutiva Legal y la Dirección Legal y de Conformidad abordan algún tema relevante relacionado con ética e integridad, con transmisión simultánea para todos los países de la región, contando con la participación de eventuales conferencistas externos.

Campañas de comunicación regulares – La iniciativa tiene el objetivo de concientizar a los colaboradores sobre la importancia de la ética y la integridad en el trabajo, incluyendo aspectos como las relaciones y negocios con representantes de la administración pública, conformidad en licitaciones y competencias, entre otros.

Nuestro Programa de Conformidad es evaluado continuamente para reflejar nuestros desafíos a medida que avanzamos en nuevos mercados o cuando se identifican riesgos emergentes. Esa práctica evidencia que nuestra planificación estratégica toma en consideración los riesgos específicos y las características de cada una de nuestras operaciones y segmentos de negocio.

En el bienio, en el ámbito de ética e integridad, fortalecimos los programas de capacitación en Conformidad, con foco especial en Brasil en asuntos relacionados con la privacidad de datos y el cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD) local (consulte más sobre nuestras iniciativas en este tema en la [página 35](#)). Además, realizamos rondas de capacitación presenciales en todos los países de la región como refuerzo a las directrices del Programa de Conformidad.

En Chile, un caso de compliance investigado por la Fiscalía Nacional Económica (FNE), en 2024, demandó atención y evidenció la aplicación práctica de nuestro Programa de Conformidad y nuestro compromiso en investigar y aplicar medidas correctivas.

Integrity Hotline: canal de denuncias

[GRI 2-15]

El canal Integrity Hotline es uno de los medios por los cuales recibimos denuncias sobre posibles incumplimientos de normativas y directrices. Es la herramienta oficial para que empleados y otras partes interesadas puedan reportar irregularidades relacionadas con cuestiones éticas, de conformidad o violaciones de políticas. Basada en el Código de Integridad Empresarial, la compañía prohíbe cualquier forma de represalia contra quienes hayan hecho una denuncia de buena fe.

Todas las denuncias recibidas son investigadas, independientemente del medio por el cual sean reportadas. Esto significa que la información sobre prácticas sospechosas se puede enviar por correo electrónico, contacto directo con los gestores u otros canales, y todas serán tratadas con la misma seriedad y atención. Cabe destacar que las denuncias son totalmente confidenciales y pueden realizarse de forma anónima y pasan por un proceso riguroso de investigación. Si alguna irregularidad es comprobada, se implementan acciones disciplinarias y correctivas, que van desde advertencias hasta la rescisión del contrato de trabajo.

El canal es administrado por una empresa externa, lo que refuerza su aspecto de confidencialidad e imparcialidad, garantizando que las denuncias sean investigadas de forma imparcial.

Cada uno de los siete países de América Latina Sur cuenta con un número de teléfono específico para el Integrity Hotline. El público externo también puede acceder a esta herramienta por línea telefónica en cada país o directamente por el sitio web.

Cómo acceder a Integrity Hotline



Sitio web: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/esu/gui/36879/index.html>



E-mail: integrity@linde.com



Chatbot: <https://www.linde.com/integrity-chatbot>



Argentina: 0800-345-8199

Bolivia: 800 101 110

Brasil: 0800 591 7257

Chile: 800 914 928

Paraguay: 002 1 800 290 7729

Perú: (0800) 78158

Uruguay: 000-413-598-5571



Gobernanza corporativa

[GRI 2-9 | 2-12 | 2-18 | 3-3 Ética, compliance y combate a la corrupción]

La gobernanza de la región América Latina Sur, liderada por el presidente Gilney Bastos y apoyada por siete líderes de Direcciones Ejecutivas, está orientada al compromiso con el crecimiento sustentable, la expansión de los negocios y la garantía de confiabilidad y excelencia en las operaciones, siempre velando por conductas éticas y responsables. A este marco de gestión, se suma un modelo de desarrollo de soluciones basado en innovación y productividad que crea unas bases sólidas y preparadas para el futuro.

Linde define las directrices para la compañía a nivel global – incluyendo la visión, la misión, valores, metas y estrategia de desarrollo sustentable – y corresponde al presidente de la región América Latina Sur y a la Dirección Ejecutiva desplegarlos entre sus equipos y garantizar su ejecución.

En ese sentido, realizamos cada tres meses la Conferencia de Resultados, un evento en el que el presidente y la Dirección Ejecutiva presentan los resultados de la región a los empleados y comunican los lineamientos

estratégicos del periodo, en una transmisión online y simultánea para los siete países. También promovemos la Reunión Anual de Negocios, encuentro de los principales liderazgos de la empresa para alinear las estrategias de negocios de cada año. [GRI 2-13]

El presidente cuenta, entre sus reportes directos, con directores ejecutivos responsables de las temáticas relacionadas con la sustentabilidad, como Personas, Medio Ambiente, Finanzas, Seguridad, etc. Ellos lideran los procesos y programas vinculados a esos temas junto con sus equipos, así como también mapean y gestionan los posibles impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y la sociedad. [GRI 2-13]

El presidente y los directores ejecutivos de la empresa también tienen objetivos de desempeño financieros relacionadas con el desarrollo sustentable y la diversidad, establecidas por Linde con plazos definidos. Nuestra controladora hace el seguimiento y la evaluación del desempeño, y el cumplimiento de las metas está vinculado

a una bonificación de performance. En este contexto, los ejecutivos de la compañía reciben una remuneración fija, conforme a la legislación laboral de cada país, y una remuneración variable, que incluye incentivos de largo plazo. En Brasil, también son elegibles al programa de participación en los resultados de la empresa. [GRI 2-19]

La adaptación de metas y la ejecución local de la estrategia en cada país son definidas por los liderazgos responsables, con aprobación del presidente. Las políticas, a su vez, son elaboradas por las áreas y aprobadas por las direcciones ejecutivas y, cuando es necesario, por el presidente.

Adoptamos en Linde global las directrices de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX), legislación estadounidense que establece estándares rigurosos de control interno, transparencia financiera y gobernanza corporativa para las empresas de capital abierto. En Brasil, en conformidad con los requisitos de la SOX, realizamos revisiones sistemáticas de nuestros procesos internos, con el objetivo de garantizar la seguridad y la confiabilidad de la información financiera, además de mitigar riesgos significativos de fraude y fallas operacionales. La adhesión a estas prácticas

refleja nuestro compromiso de operar con ética y excelencia, cumpliendo con los más altos estándares globales de gobernanza.

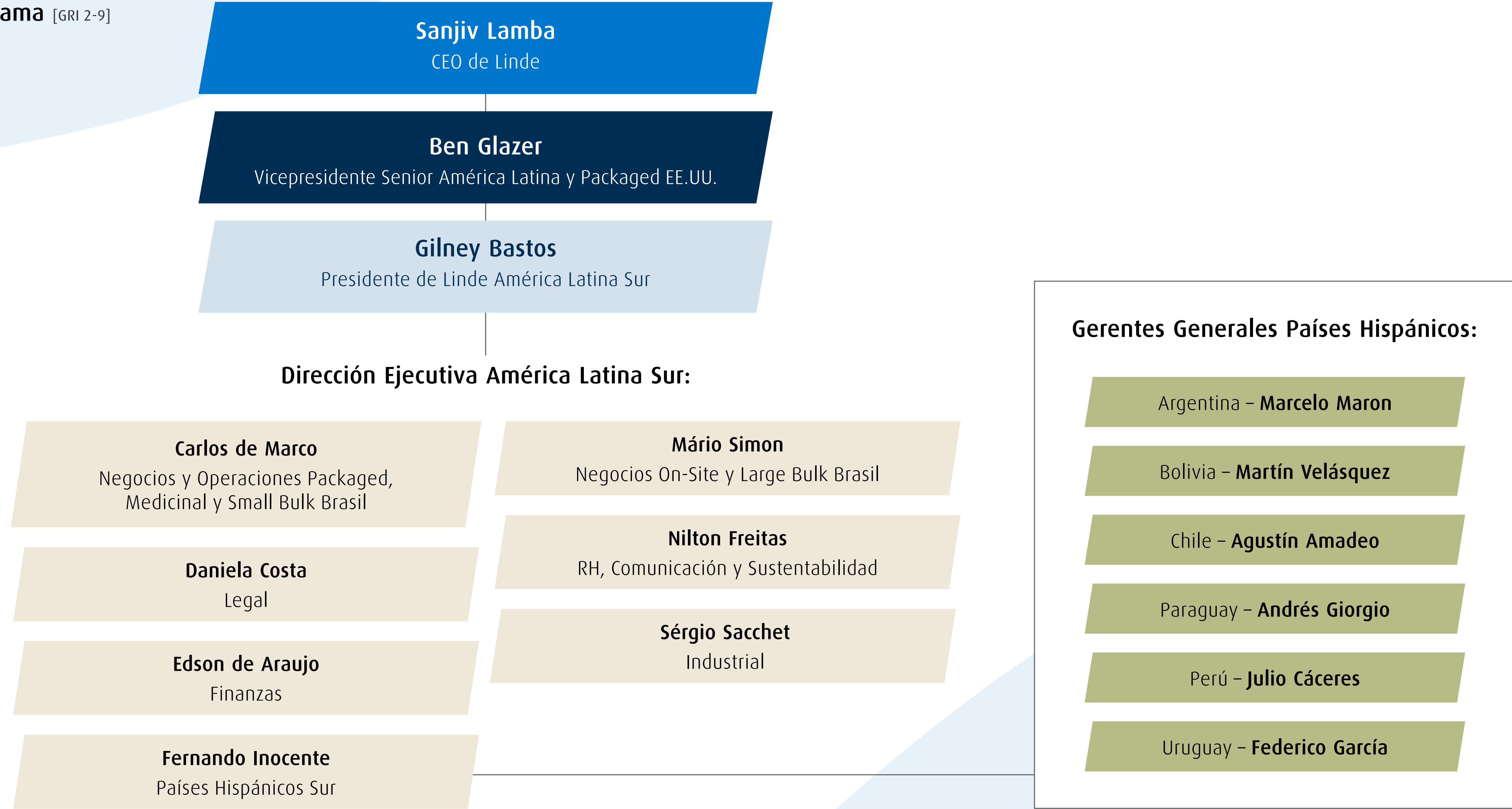
El área de Auditoría también desempeña un papel fundamental para la gobernanza de la compañía en América Latina Sur. Internamente, las auditorías actúan como una tercera línea de defensa, para garantizar que los procesos internos de la organización estén alineados con las políticas, normas y regulaciones vigentes.

Mediante revisiones estructuradas y periódicas, la Auditoría Interna identifica áreas de mejora, señala posibles vulnerabilidades y promueve acciones correctivas y preventivas, informando directamente al *Board* global de Linde. Con ello, contribuye al fortalecimiento del cumplimiento, de la eficiencia operacional y de la gestión de riesgos en toda la organización. Por otro lado, las auditorías externas complementan las prácticas de control interno con una perspectiva independiente e imparcial. Empresas especializadas, contratadas por la compañía, realizan evaluaciones detalladas de los estados financieros y prácticas contables, garantizando la adherencia a las normas



internacionales de contabilidad y a las regulaciones locales. La presencia de la auditoría externa refuerza la confianza de los stakeholders en la transparencia de las operaciones financieras de la empresa y en la integridad de nuestros informes anuales.

Organigrama [GRI 2-9]



Gestión financiera y de negocios

Buscamos generar valor de forma sustentable, ampliando nuestra capacidad productiva, adoptando tecnologías limpias y eficientes y optimizando procesos para mitigar riesgos. Somos una empresa preparada para el futuro y, con planificación estratégica, garantizamos solidez, confianza y seguridad.

En el bienio, cumplimos y superamos todos los objetivos establecidos para la región. El periodo estuvo marcado por inversiones estratégicas, adaptación a desafíos económicos regionales y un fuerte compromiso con la sustentabilidad y la innovación. Fortalecimos nuestra presencia en el mercado y expandimos nuestra actuación, especialmente en lo que respecta a la transición energética y a la eficiencia operativa.

Crece con sustentabilidad: expansión e inversiones en el bienio

En 2023 y 2024, dirigimos inversiones para aumentar la capacidad de producción, modernizar instalaciones e impulsar fuentes

de energía renovables, además de invertir en tecnología para optimizar las operaciones y la relación con clientes.

La inauguración de ocho nuevas plantas industriales en la región América Latina Sur fue un hito en la trayectoria de expansión, crecimiento e innovación de la compañía. La inversión en unidades en cuatro municipios de Brasil – Maracanaú, Juiz de Fora, Ribas do Rio Pardo y Barreiro –, además de cuatro nuevas unidades en Diego de Almagro, en Chile, Lurín, en Perú, Fray Bentos y Paso de los Toros, en Uruguay, no solo reforzó nuestro compromiso en lo que se refiere a atender la demanda de los clientes y poner a disposición una mayor cantidad de producto para el mercado, sino que también impulsó avances significativos en términos de modernización y seguridad.

Con tecnología de punta y procesos optimizados, esas unidades fueron proyectadas para atender de forma más eficiente la demanda creciente en los países



Planta COBA, Argentina

que componen la estructura América Latina Sur. Además, promovieron una ampliación de la cartera de productos para garantizar que las soluciones implementadas satisfagan diversas necesidades de clientes en los más variados sectores, reafirmando nuestro papel de liderazgo en la región.

En junio de 2024, iniciamos la operación de nuestra unidad en el distrito industrial de Maracanaú, a 35 km de Fortaleza, capital de Ceará, en el Nordeste de Brasil. La nueva planta marcó la transferencia de las actividades de White Martins, anteriormente ejecutadas en la capital de ese estado,

hacia un área totalmente industrial en la región metropolitana. Con una operación 100% automatizada, la nueva unidad fue construida con tecnología de punta en un área de 12 mil m². La planta de llenado de cilindros permitió a la compañía atender la demanda de gases industriales y medicinales en las regiones Norte y Nordeste de Brasil con mayor agilidad. Además, la firma de contratos para dos grandes plantas de producción de líquidos, a inicios de 2024, contribuyó a mejorar la posición de la empresa para atender las regiones Sur y Sudeste de Brasil con menor costo y buscar nuevas oportunidades.

También inauguramos la primera planta de gases totalmente verde en Rio Grande do Sul, en Brasil, para abastecer con oxígeno, nitrógeno y argón el mercado industrial y medicinal de ese estado y de Santa Catarina. La unidad es la primera planta de gases de White Martins que es abastecida con energía 100% renovable certificada.

Esos proyectos determinaron expansiones geográficas y resaltaron nuestra capacidad de atender las demandas del mercado industrial y medicinal, por medio de la confiabilidad en el suministro.

Alcanzamos resultados positivos, impulsados por una productividad récord inherente a todos los sectores de la compañía. Los proyectos de energía renovable en Brasil, iniciados en 2023, fueron esenciales para la reducción de costos, la mitigación de riesgos y el avance en la agenda de sustentabilidad. La iniciativa es un paso más para contribuir al logro de la meta global del 35% de reducción de emisiones hasta 2035 y lograr cero emisiones hasta 2050.

Continuamos invirtiendo en hidrógeno verde, con proyectos realizados o en curso

en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Paraguay. Estas iniciativas contribuyen a reforzar nuestra posición estratégica en este segmento en la región. En Brasil, por ejemplo, tenemos la primera planta certificada en hidrógeno verde del país, ubicada en la región Nordeste.

Durante el bienio, también buscamos maximizar nuestro potencial de inversión en

responsabilidad social, dando continuidad a nuestros programas corporativos y a las alianzas de larga data con instituciones sociales, contando además con el compromiso de nuestros colaboradores por medio del voluntariado. Además de resultados financieros y de negocios, seguimos comprometidos en generar valor para las comunidades del entorno de nuestras operaciones y para la sociedad.

Unidad de llenado de cilindros de Maracanaú, Brasil



Gestión de riesgos [GRI 2-25]

Para mantenerse resiliente y continuar siendo un referente en el segmento de gases industriales y medicinales en todo el mundo, Linde es diligente con los posibles riesgos relacionados con sus operaciones. La compañía presenta una visión rigurosa y minuciosa de los impactos de sus actividades, lo que permite generar sinergias y reducción de errores. Así, en la ejecución de procesos y proyectos, tomamos en consideración un análisis sistémico de los riesgos, sean estos operacionales, ambientales o relacionados con la seguridad y la salud de los consumidores de los productos.

Los directorios de la compañía realizan trimestralmente un análisis de riesgos con apoyo del área de Controles Internos para evaluar la mitigación de riesgos existentes, así como dimensionar los impactos y las probabilidades para la materialización del riesgo, además de identificar nuevos posibles impactos.

El Programa de Gestión de Riesgos contempla los riesgos mapeados y evaluados de acuerdo con la legislación vigente. Disponemos de normas con directrices para la identificación, evaluación y la gestión de esos impactos.

Para la recepción de demandas relacionadas con los riesgos e impactos, contamos con el Integrity Hotline y con los canales de atención para los diferentes públicos y para emergencias en los siete países. [GRI 2-25] 2-26]

En caso de dudas en lo que respecta a cuestiones relacionadas con ética e integridad y seguridad de las operaciones, incentivamos a los colaboradores a ponerse en contacto con las áreas de Conformidad, Legal, SHEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad) o Recursos Humanos.





Seguridad de la información y privacidad de datos

[GRI 3-3 Seguridad cibernética y privacidad de datos]

Incentivamos una cultura de seguridad de la información e invertimos en tecnologías para garantizar la mitigación de riesgos de ciberataques y filtración de información confidencial. En toda América Latina Sur, nuestra gestión de Ciberseguridad incluye directrices basadas en los más modernos marcos de referencia del mercado.

Adoptamos el concepto de zero trust, por medio de la aplicación de las más modernas herramientas de monitoreo en el ambiente cibernético, para atender las políticas locales y globales de seguridad. Además, todos los procesos de seguridad cibernética son auditados periódicamente. Los activos tecnológicos son actualizados según criterios definidos globalmente y desechados de forma sustentable al final de su ciclo de vida, siguiendo los estrictos protocolos de descarte de la línea verde.

Linde viene implementando a nivel global una serie de mejoras de seguridad basadas en zero trust, además de mantener un Procedimiento Operacional Estándar para Respuesta Global a Incidentes de Seguridad, que define cómo la compañía responde a incidentes cibernéticos, incluyendo procedimientos de escalado, comunicación y remediación. Equipos dedicados al tema de seguridad cibernética mapean posibles amenazas e implementan controles procesales y tecnológicos para proteger los datos y mantener las operaciones seguras e ininterrumpidas. La empresa contrata una auditoría interna y terceros en alineación con esos esfuerzos para proporcionar análisis independientes y asesoramiento sobre riesgos e incidentes relacionados con la ciberseguridad. Además, para ayudar a nuestros colaboradores a identificar potenciales amenazas a los datos, a la ciberseguridad y a actuar de forma adecuada ante esos incidentes, Linde promueve capacitaciones obligatorias y programas de concientización sobre la ciberseguridad para todos sus empleados.

En el bienio, también desarrollamos criptografía avanzada para la protección de datos, implementamos herramientas de monitoreo de accesos y detección de posibles violaciones, además de aplicar controles rigurosos para restringir y revisar los accesos de personas no autorizadas.

White Martins cuenta con un Data Protection Officer (DPO), que actúa como enlace entre la compañía y la Autoridad Nacional de Protección de Datos (ANPD), con el fin de garantizar que la empresa esté en conformidad con la Ley General de Protección de Datos brasileña.

2

Innovación y eficiencia para la longevidad del negocio

Calidad

Ser referencia en el mercado de gases industriales y medicinales a nivel global está directamente asociado a tener una cultura de resultados y garantizar un alto estándar de calidad en todo lo que hacemos. Somos una empresa con gran capacidad productiva y tecnológica, que se perpetúa en el mercado gracias a la habilidad de adaptarse a las demandas del sector y a su enfoque constante en la eficiencia y calidad.

Por medio de las Directrices para el Sistema de Gestión Integrada (SGI), conducimos nuestros negocios de manera que se cumplan las exigencias de la legislación vigente, las políticas, normas y procedimientos internos, los requisitos de los clientes aplicables a nuestras instalaciones, actividades, productos y servicios, junto con otros requisitos suscritos y compromisos asumidos, como la implementación y el mantenimiento de Sistemas de Gestión. Esas directrices son establecidas por la alta dirección de la compañía en alineación con la misión, visión,

valores y comportamientos esperados, así como con su lineamiento estratégico, y proporcionan las orientaciones y estructuras necesarias para definir los objetivos de los sistemas de gestión y desplegarlos en función del logro de las metas propuestas. El SGI está alineado a las Políticas y Normas Globales de Linde, así como a los requisitos legales aplicables.

En Brasil, el SGI comprende el Sistema de Gestión de Calidad y atiende a las normas legales de la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria (Anvisa), como las Buenas Prácticas de Manufactura, Almacenamiento, Distribución y Transporte de Gases Medicinales y las Buenas Prácticas de Distribución y Almacenamiento de Dispositivos Médicos; e incluye el sistema de Farmacovigilancia y Tecnovigilancia; el Sistema de Gestión de la Seguridad de Alimentos; el Sistema de Gestión Ambiental, incluyendo la Producción Neutra en Carbono y el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Estos sistemas presentan los requisitos necesarios para la implementación y mantenimiento del Programa Actuación

Responsable®, de Abiquim (Asociación Brasileña de la Industria Química). Todos esos sistemas posibilitan la identificación, evaluación y gestión de los impactos de productos, servicios y procesos, así como de la seguridad, la salud y otros requisitos de las partes interesadas. También apoyan la implementación y certificación en la ISO 17034 e ISO 17025.

Los Países Hispánicos también cuentan con importantes certificaciones en sus diferentes unidades. En el bienio, no se registraron no conformidades prioritarias o graves como resultado de las auditorías recibidas para revalidar las certificaciones vigentes.



Consulte a continuación las certificaciones por unidad:

País	Unidad	Certificación
Argentina	Coba	ISO 9001
	Campana	ISO 9001; ISO 14001; Programa de Cuidado Responsable
	Mendoza Luján de Cuyo	ISO 9001; Programa de Cuidado Responsable; FSSC 22000
	Córdoba	ISO 9001
	Tucumán	ISO 9001
	Pilar	ASU ISO 9001; ISO 14001
	Pilar	GE ISO 9001; ISO 14001
	GESA	Programa de Cuidado Responsable
Bolivia	Santa Cruz de la Sierra	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO; 45001:2018 y FSSC 22000 Versión 6.0
	La Paz	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO; 45001:2018 y FSSC 22000 Versión 6.0
	Cochabamba	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018
Chile	Maipú	ISO 9001
	Maipú-Gases Especiales	ISO 17025
	Renca	ISO 9001 y ISO 22000
	Renca	Programa de Cuidado Responsable
	Arica	ISO 9001
	Iquique	ISO 9001
	Calama	ISO 9001
	Antofagasta	ISO 9001
	El Salvador	ISO 9001
	Vallenar	ISO 9001
	Valparaíso	ISO 9001
	Concón	ISO 9001 y FSSC 22000
	HyCO Concón	Programa de Cuidado Responsable
	Concepción	ISO 9001
	Concepción	Programa de Cuidado Responsable
	Nacimiento	ISO 9001

País	Unidad	Certificación
Chile	Valdivia	ISO 9001
	Puerto Montt	ISO 9001
	Punta Arenas	ISO 9001
	Providencia	ISO 9001
Paraguay	Capiatá	ISO 9001, ISO 22000
	Minga Guazú	ISO 9001, ISO 22000
Perú	Huachipa	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, FSSC 22000
	Pampilla	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, FSSC 22000
	Cajamarquilla	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, FSSC 22000
	Amauta	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001
	Arequipa	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001
	Pisco	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001
	Huancayo	ISO 37001
	Piura	ISO 37001
	Trujillo	ISO 37001
	Miraflores	ISO 37001
Uruguay	Montevideo (Charrúa)	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO; 45001:2018 y Programa de Cuidado Responsable
	Tacuarembó	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 y Programa de Cuidado Responsable
	Mercedes	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 y Programa de Cuidado Responsable
	Fray Bentos	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018
	Lima/Electrodos	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2019 y Programa de Cuidado Responsable
	Oficinas Paysandú	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2020
	Montevideo (Tomkinson)	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO; 45001:2018 y FSSC 22000 V5.1 Programa de Cuidado Responsable

Nuestros avances en el bienio

Todas las inversiones realizadas y proyectos creados por la compañía tienen como objetivo mantener los máximos estándares de excelencia en las operaciones. Durante el bienio, pasamos a capturar y registrar los eventos de calidad en el sistema LiDAP – plataforma integrada de aplicaciones para documentos y procesos de Linde, lo que permitió perfeccionar la gestión y el monitoreo, con la planificación de acciones correctivas, preventivas y de mejora. Por medio de este sistema, es posible administrar la realización de auditorías y sus resultados; controlar licencias y condicionantes ambientales; emitir alertas y acceder a otros tableros de control que acompañan el avance de las actividades, así como la conformidad con los requisitos internos de la compañía y legislaciones aplicables. Esto permitió obtener una mayor cantidad de informaciones integradas para trabajar con más proactividad, agilidad y eficiencia en el SGI.

En el periodo, también actuamos fuertemente en la implementación de las auditorías del Programa Actuación Responsable® en la modalidad multisitio, agrupándolas por segmento y posibilitando emitir cerca de 15 autodeclaraciones de conformidad con el programa hasta finales de 2024, contra

apenas una autodeclaración existente en 2021. Estas autodeclaraciones refuerzan públicamente el compromiso de la compañía con la salud, la seguridad y el medio ambiente en todos sus procesos y actividades. De esta manera, logramos una evaluación más profunda de la conformidad, lo que impacta directamente en la calidad de las operaciones en diversos aspectos.

En el bienio, en toda la región, se mantuvieron las certificaciones en normas estándar como ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 y FSSC 22000, garantizando la conformidad de nuestros procesos, productos y servicios, además de reafirmar nuestros compromisos con las partes interesadas.

Una acción importante en el periodo fue la implementación de un sistema de gestión de farmacovigilancia y de tecnovigilancia – para gases medicinales y dispositivos médicos, respectivamente –, con el objetivo de cumplir las normas globales de Linde, así como las obligaciones legales locales. Este proceso incluyó la realización de un Workshop de Farmacovigilancia, en Río de Janeiro, Brasil, reuniendo a los representantes del tema en todos los países de América Latina Sur.

Desde 2022, también venimos avanzando en la consolidación del sistema de gestión

para la producción de hidrógeno verde, con certificación externa. White Martins, en Brasil, fue la primera empresa de América del Sur en producir hidrógeno verde certificado a escala industrial, en su unidad en el estado de Pernambuco. Estamos avanzando en nuevos proyectos de certificación de Producción Neutra en Carbono para hidrógeno, GNL (gas natural licuado) y gases industriales como nitrógeno y oxígeno.

Buscando mantener una cultura con foco en calidad, en Brasil realizamos una nueva edición bienal del Encuentro de la Calidad, reuniendo a todo el equipo del área para revisar avances, discutir desafíos e identificar oportunidades para el SGI. También evaluamos y planificamos acciones estratégicas para perfeccionar continuamente nuestros procesos, con el objetivo de atender a todas las partes interesadas con el más alto nivel de calidad.



Productividad

[GRI 3-3 Innovación, I+D y Tecnología]

Creemos que la productividad impulsa la creatividad al incentivar la búsqueda de soluciones innovadoras y eficientes. Por eso, es inherente a nuestras acciones y contribuye directamente al desarrollo sustentable, por medio de la optimización de procesos.

Nuestro Programa de Productividad cuenta con un equipo dedicado, formado por 27 profesionales Black Belts en América Latina Sur, capacitados en metodologías como Lean Six Sigma para actuar en iniciativas de productividad durante el 100% del tiempo. El programa también involucra otros perfiles de colaboración, en régimen part-time,

como los Green Belts, y otros miembros que contribuyen con proyectos realizados en el ámbito operacional. Estos desempeñan un papel crucial en la identificación de posibles puntos de mejora y en la comunicación con los demás equipos.

El Programa de Productividad contempla proyectos e iniciativas que generan beneficios que van mucho más allá de las métricas financieras, aportando valor de manera sustentable y en coherencia con nuestra forma de actuar. Los resultados son comunicados en las conferencias trimestrales de la compañía, reforzando su importancia.



Fomentamos una cultura de productividad

Una de las líneas de trabajo es la realización anual de la Campaña de Productividad en América Latina Sur, con el objetivo de premiar a Black Belts, Green Belts y empleados de los equipos locales de proyectos de acuerdo con el alcance de metas específicas. Entre los indicadores considerados en la medición de la campaña están la sustentabilidad, la digitalización y el potencial de replicabilidad, es decir, cuánto es posible aprovechar el conocimiento adquirido en determinados proyectos en otras líneas de trabajo. Los resultados se miden de acuerdo con métricas validadas por el área de Finanzas. En el bienio, fueron premiados 85 colaboradores.

También promovimos, para toda la región, la Semana de Productividad e Innovación, evento anual que incluye conferencias de especialistas de mercado y la participación de empleados de todas las áreas de la empresa. En 2024, el evento llegó a su cuarta edición con una actualización en su formato, por primera vez abierto al público externo, incluyendo una transmisión en vivo en YouTube y en LinkedIn sobre hidrógeno verde. Además, como parte de la Semana, realizamos un día de actividades presenciales con los equipos de Productividad y de Transformación Digital, con el tema “Gestión de demandas y metodología ágil”.

Invertimos en la integración de tecnologías, en especial en el sistema Enterprise Asset Management (EAM), que apoya la gestión

En 2023 y 2024, más del 40% de los resultados alcanzados en productividad integraron criterios de sustentabilidad. En el bienio, los proyectos de productividad fueron responsables por la reducción significativa del consumo de energía. También se registraron reducciones de 3,5% en el consumo de diésel – equivalente a más de 6 millones de litros – y del 0,6% en el consumo de agua, lo que corresponde a más de 40 millones de litros.

de activos y equipos operativos desde la adquisición hasta el descarte, con el objetivo de optimizar su uso, maximizar el tiempo de actividad y reducir costos. La solución contribuyó de forma significativa a mantener los activos físicos de la empresa en buenas condiciones y maximizar su valor a lo largo de su ciclo de vida. Otro proyecto con impacto relevante fue la

implementación, en la planta de Maipú, en Chile, de un sistema automático de llenado de cilindros para mezclas especiales de hasta diez componentes, que generó una reducción expresiva del tiempo necesario para este proceso. También se realizan reuniones mensuales con representantes de toda la región para acompañar la evolución de los proyectos de productividad.

Durante el bienio, también reforzamos nuestras líneas de capacitación en productividad, con el fin de estimular cada vez más a los equipos a identificar oportunidades y nuevas iniciativas. Uno de ellos fue la capacitación global “Visión general de la Productividad”, que en 2024 se volvió obligatoria para todos los empleados. También ofrecimos capacitaciones continuas en Power BI, una herramienta que permite la creación de informes y dashboards que ayudan en la toma de decisiones. Otro de los aspectos destacados fueron las capacitaciones de Citizen Developer, orientadas a capacitar a los empleados en el uso de software y herramientas como Power Automate, Power Apps y SharePoint, posibilitando el desarrollo de soluciones personalizadas para la automatización de flujos de trabajo.

Como reconocimiento a la promoción de la cultura de innovación y a la importancia otorgada a la productividad y la digitalización, White Martins fue elegida una de las cinco empresas más innovadoras del sector químico en Brasil, en la décima edición del ranking Valor Innovación 2024, promovido por el periódico Valor Econômico y la consultora PwC. La compañía fue la única del segmento de gases industriales y medicinales en ser reconocida en la edición 2024.



Linde Perú: equipo de Productividad en la distribución de Líquidos

Proyectos destacados

La digitalización impulsa los resultados de productividad: en 2023, el 28,4% de los resultados de productividad de América Latina Sur se atribuyeron a proyectos con contribución digital. En 2024, ese porcentaje aumentó al 40%, gracias a mejoras impulsadas por soluciones tecnológicas y el uso de inteligencia artificial.

Entre los proyectos que contribuyeron para alcanzar estos resultados, se destaca la aplicación del sistema predictivo de control con machine learning, un optimizador operativo que, mediante un modelo predictivo, controla múltiples variables como el caudal de aire o la producción de líquido de manera simultánea, es decir, anticipa lo que ocurrirá en la operación en las próximas horas y realiza múltiples ajustes manteniendo la máxima optimización en el proceso. El sistema incorpora herramientas de aprendizaje supervisado y machine learning, capaces de producir salidas orientadas según la calidad del modelo generado, con el fin de lograr una optimización basada en la mejora continua para el control predictivo. El proyecto tuvo a Brasil como piloto y fue reconocido en una premiación global de Linde en la categoría de Innovación en los Innovation Awards.

Otro proyecto importante fue la revisión del conjunto de compresores y turbinas de la planta de Fray Bentos, en Uruguay, que generó beneficios como el aumento en la capacidad productiva y la reducción en los costos de transferencia entre plantas. La iniciativa también obtuvo un reconocimiento en la premiación global de Linde en la categoría de Colaboración, gracias a la participación de equipos de Estados Unidos, Alemania y Uruguay.

También realizamos proyectos con foco en la planificación de rutas de entregas y en el monitoreo de cilindros, que contribuyeron a anticipar el logro de la meta de productividad (lea más en la [página 50](#)).

En Brasil, destacamos, además, la reubicación de los activos de la planta de Capuava (en el estado de São Paulo), que estaba desactivada, para su instalación en Barreiro, en el estado de Minas Gerais. El objetivo fue incrementar la producción local de oxígeno y nitrógeno para atender a la región, reduciendo la necesidad de transporte de productos. Fue posible reducir en un 88% (total de 366.000 km) el índice de kilómetros recorridos y, por consiguiente, las emisiones de GEI.

Invertimos, además, en proyectos para mejorar la eficiencia y reducir las pérdidas en las unidades de producción, como la sustitución de todas las líneas de producción de Vitória, en el estado de Espírito Santo (Brasil), por la tecnología AVIP de superaislamiento, y la optimización de la turbina de Eldorado, en el estado de Mato Grosso do Sul, lo que resultó en un menor consumo de energía en la operación.

Vale mencionar que no hay impactos económicos negativos que limiten la

ejecución de proyectos innovadores, pues contamos con directrices claras de aprobación y ejecución que garantizan el retorno sobre las inversiones. Todas las soluciones se someten a rigurosos análisis de viabilidad, realizados por los equipos de innovación, investigación y desarrollo, además de evaluaciones exhaustivas en materia de seguridad, salud y sustentabilidad ambiental.

Planta Fray Bentos, Uruguay



Transformación digital

[GRI 3-3 Innovación, I+D y Tecnología]

La transformación digital está presente en todas las áreas de la compañía a través de soluciones enfocadas en la automatización, la simplificación de procesos y la reducción de los tiempos de ejecución, abarcando desde las áreas de operaciones y de soporte hasta la Fuerza de Ventas, lo que incrementa de manera significativa la productividad y la competitividad.

El equipo de Linde Digital en América Latina Sur, conformado por expertos de diversas áreas, lidera las iniciativas de transformación digital en la región y apoya el desarrollo de proyectos específicos de las áreas, con base en KPIs estratégicos, como la sustentabilidad y la digitalización. Todos los proyectos son monitoreados y controlados por la plataforma PowerSteering, garantizando la validación rigurosa de cada KPI. Las acciones están alineadas a las metas anuales definidas por el liderazgo y conectadas a los equipos globales, buscando iniciativas con alto potencial de escalado y replicación.

Mantenemos una fuerte integración entre los equipos de los siete países que conforman América Latina Sur, con reuniones quincenales entre representantes de cada operación, en las cuales se comparte información sobre proyectos realizados y en curso. Esa colaboración regional ha sido esencial para la difusión de buenas prácticas y la optimización del uso de recursos globales.

Asimismo, buscamos desarrollar iniciativas en alianza con *startups*, para impulsar nuevos

proyectos y estimular el fortalecimiento del ecosistema emprendedor. Mantenemos diálogo activo con proveedores, socios y órganos reguladores, por medio de webinars, eventos corporativos y teleconferencias trimestrales. En esos encuentros, presentamos nuestros avances y alineamos expectativas, promoviendo no solo transparencia, sino también la recopilación de insights y feedbacks que orientan nuestras directrices y estrategias futuras.

En 2023, invertimos más de USD 35 millones en investigación y desarrollo de soluciones digitales. En 2024, la inversión superó los USD 65 millones.

El equipo de Digital se basa en una estrategia con tres etapas de evolución:

- 1 Evaluación de las necesidades de las áreas e implementación de soluciones simples para cuestiones del día a día;**
- 2 Evolución hacia soluciones que demanden automatizaciones más robustas, como modelos de forecasting;**
- 3 Creación de portales específicos para cada área, con enfoque en la integración de las soluciones existentes y optimización de procesos.**



Proyectos realizados

En el bienio, en Brasil, avanzamos en la implementación de robots (RPAs) para automatizar procesos que antes eran realizados por mano de obra tercerizada. En 2023 contábamos con 8 RPAs y, hasta finales de 2024, llegamos a 24 en operación, lo que representa una reducción considerable de las horas de trabajo manual, estimadas en casi 4.500 al mes.

En Argentina, se implementaron cinco RPAs en diversas áreas estratégicas. En el sector de Homecare, se automatizó el proceso de alta de pacientes en el portal de clientes. En el área de licitaciones, se desarrolló un robot capaz de identificar nuevas licitaciones con mayor anticipación. Además, en la gestión de contratos, se incorporó una herramienta que detecta fechas de vencimiento y genera alertas oportunas, optimizando la administración de plazos clave.

En 2023 también lanzamos en Brasil a Gigi, un asistente virtual disponible las 24 horas a través de Microsoft Teams, que utiliza inteligencia artificial para apoyar a los empleados en diversos procesos, como solicitudes de compra y gestión de facturas. Al momento de la producción de este informe, una nueva fase de la

herramienta estaba en desarrollo, de forma a permitir que los usuarios puedan hacer preguntas y reciban respuestas personalizadas según el contexto de la solicitud, como el tipo de proceso, la etapa en que se encuentran o su perfil.

En línea con las tendencias globales en tecnología, en 2023 pusimos a disposición la versión GPT-3.5 Turbo de ChatGPT, en alianza con Microsoft. La iniciativa se puso a disposición de los colaboradores como primer filtro para resolver dudas técnicas.

Además, logramos desarrollar y lanzar una versión de e-commerce de la aplicación de ventas de gases de White Martins. Con nuevas funcionalidades, la actualización de la app redujo el tiempo de espera en la central de ventas y mejoró el servicio de atención al cliente. En 2024, la aplicación registró más de USD 6,1 millones en ventas. También implementamos el Portal Home Care, diseñado para automatizar los pedidos de los clientes que utilizan equipos de tratamiento en el hogar. Antes, los pedidos se solicitaban por teléfono.

Para fomentar aún más la cultura de transformación digital, alentamos a los equipos a desarrollar sus propias soluciones, por medio de capacitaciones disponibles

en Power Platform. Con esta herramienta, los colaboradores tienen acceso a software y recursos que los capacitan para crear soluciones personalizadas y automatizar sus flujos de trabajo. A lo largo del bienio, diferentes áreas de la empresa desarrollaron dashboards y herramientas, reuniendo y centralizando información relevante para el seguimiento de métricas en tiempo real y la toma de decisiones.

Conozca los principales proyectos de digitalización en la región:

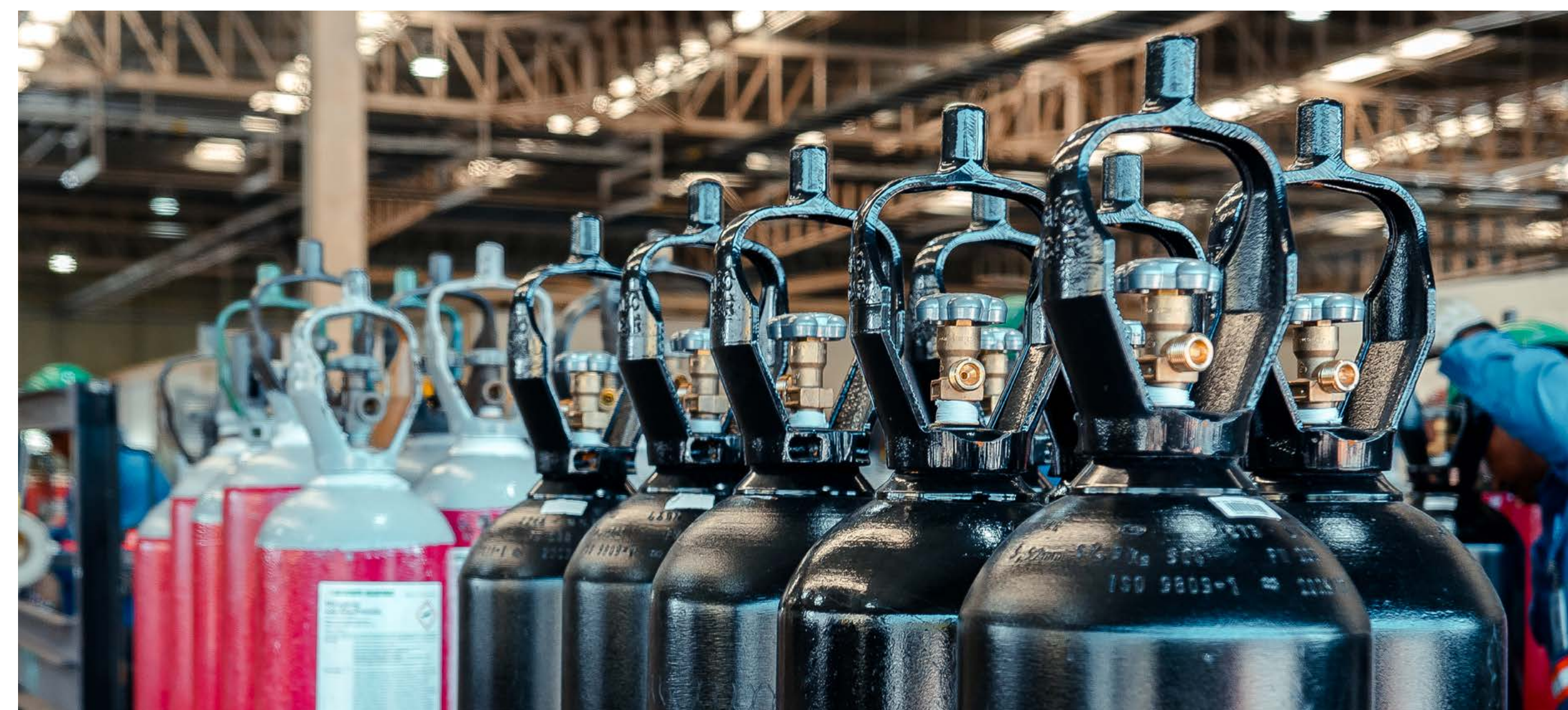
Cylinder Inventory Management (Argentina y Brasil)

Durante el periodo se implementó en Argentina una solución avanzada de

gestión de inventario de cilindros y otros envases, que permite proyectar la demanda considerando múltiples variables como consumo histórico, estacionalidad y ventas spot. La herramienta utiliza modelos de machine learning para estimar la demanda y un optimizador de stock que define niveles óptimos por producto y sucursal, teniendo en cuenta políticas de distribución, lead time y capacidad de producción de cada planta. Esta solución permitió mejorar la planificación de la producción, optimizar la distribución primaria y reducir costos logísticos.

Optimizador Logístico (Brasil)

En Brasil, desarrollamos el Optimizador Logístico, una plataforma inteligente para la distribución de gases en cilindros que





determina las rutas de entrega, la cantidad de camiones y el tamaño de la flota necesarios, considerando la ubicación de los clientes en relación con una central de entrega. El objetivo fue optimizar la distribución, reducir costos y mejorar la eficiencia.

Customer at Risk (Brasil, Chile y Uruguay)

Con el objetivo de incrementar la retención y el crecimiento de ingresos, se implementó en Chile y en Uruguay una herramienta de análisis predictivo que clasifica a los clientes por sucursal y producto, identificando riesgos de pérdida y oportunidades comerciales. El modelo entrega alertas tempranas y probabilidades de churn, permitiendo una mejor asignación de recursos comerciales. Como resultado, se logró una disminución en la tasa de pérdida de clientes, una mejora en la fidelización de cuentas estratégicas y un aumento en los ingresos recurrentes.

Deliver App (Argentina)

Se lanzó en Argentina una aplicación móvil para la gestión de entregas, mejorando la trazabilidad y eficiencia en la distribución. La app permitió digitalizar procesos que antes eran manuales, reduciendo errores, mejorando la experiencia del cliente y optimizando los tiempos de entrega. Esta solución se integró con los

sistemas logísticos existentes, generando beneficios operativos y comerciales.

SACADI – Dashboard de Producción para Aire y CO₂ (Países Hispánicos)

Se desarrolló e implementó SACADI, un dashboard interactivo que permite monitorear diariamente la producción, inventarios y consumos de aire y CO₂ en las plantas de la región. La herramienta de visualización incluye KPIs dinámicos, filtros interactivos, y visualizaciones que se actualizan automáticamente. Esta solución digital facilita el análisis estratégico, mejora la toma de decisiones y estandariza el seguimiento de desempeño en múltiples plantas.

RPA para altas y recetas de pacientes Home Care en portales de clientes (Argentina)

Para el área de Home Care, se desarrolló un robot para automatizar el proceso de creación de usuarios Home Care en el ERP de Argentina y el alta de pacientes en el portal de clientes, agilizando el registro de nuevos usuarios y evitando pérdidas de facturación por demoras en la carga. Esta automatización redujo errores, aceleró el proceso de alta y liberó tiempo del equipo administrativo, mejorando la eficiencia operativa del área de Home Care.

RPA para Alerta de Licitaciones Estatales (Argentina y Chile)

Con el objetivo de aumentar la participación en licitaciones públicas, se implementó un robot que detecta nuevas licitaciones con mayor anticipación. Esta solución permitió reducir errores y evitar pérdidas de oportunidades por falta de tiempo. Se logró incrementar significativamente la tasa de participación y la cantidad de licitaciones ganadas.

RPA para Control de Caducidad de Contratos (Argentina)

Se implementó un robot de automatización para gestionar el ciclo de vida de los contratos, detectando fechas de vencimiento y generando alertas oportunas. Esta solución identifica oportunidades de renegociación anticipada, optimizando los costos y fortaleciendo la gestión contractual. El sistema se integra con los procesos y estrategias comerciales para lograr mayor impacto.

Automatización de Generación de Guías para Distribución de Líquido (Chile)

Se automatizó un proceso donde se genera manualmente todas las guías de distribución a partir de datos de las plataformas de gestión de distribución de líquido y el ERP, lo que permite evitar errores de

facturación y exposición de información sensible. El rediseño del proceso permitió la generación de guías, reduciendo reprocesos, mejorando la precisión y asegurando la confidencialidad de los datos.

GreenMile – Optimización de Rutas en Homecare (Argentina y Brasil)

Durante el período se implementó GreenMile en el área de Home Care en Argentina, una solución de gestión de rutas que permite planificar, monitorear y optimizar las entregas domiciliarias en tiempo real. La herramienta mejoró la eficiencia logística, redujo tiempos de entrega y permitió una mejor utilización de la flota. Además, facilitó la trazabilidad de los servicios y mejoró la experiencia del paciente al asegurar entregas más puntuales y predecibles.

TrackAbout – Gestión de Cilindros Packaged (Argentina, Chile, Perú y Uruguay)

Luego de la implementación de TrackAbout en Argentina, en el bienio se finalizó en Chile y Uruguay de dicha herramienta para la gestión integral de cilindros en el área de Packaged y continuamos con la implementación en Perú. Esta solución permite rastrear el ciclo de vida completo de los cilindros, desde su llenado hasta su devolución,

mejorando la trazabilidad, reduciendo pérdidas y optimizando el inventario. La digitalización del proceso permitió una mayor visibilidad operativa y una mejor toma de decisiones basada en datos.

My Linde+ – Plataforma Digital Integrada (Argentina)

Lanzamos una nueva versión de My Linde, plataforma digital que integra a clientes industriales, medicinales y Home Care en un único entorno. My Linde+ ahora incluye también funcionalidades como pedidos basados en historial, seguimiento de entregas, reporte de niveles de tanque, asistencia técnica, y envío de órdenes digitales y comunicación directa vía WhatsApp. Además, se concretó la integración con el sistema de la operación de distribución, permitiendo automatizar procesos clave y centralizar la información operativa. Esta nueva versión de la herramienta también incluye preguntas frecuentes y manuales de equipos y soporte técnico por video para usuarios de oxigenoterapia. Asimismo, se iniciaron en todos los seis Países Hispánicos campañas de presencia de marca, ventas y promoción de cursos por WhatsApp, estableciendo un canal de comunicación directo y efectivo con los clientes. Esta evolución representa un avance significativo en la digitalización y automatización de la experiencia del cliente.

Monitoreo online de vibraciones (Brasil)

Iniciamos la instalación de tecnologías predictivas en máquinas rotativas de gran tamaño, con el objetivo de monitorear de forma permanente la vibración de los compresores (VDL). La técnica recolecta y analiza de forma continua datos de vibración de máquinas y equipos en tiempo real. Está diseñada para detectar señales tempranas de problemas mecánicos – como desalineación, desequilibrio o desgaste de rodamientos, entre otros –, lo que permite realizar intervenciones proactivas antes de que ocurran fallas. A diferencia del monitoreo periódico (offline), en el que las máquinas son analizadas en intervalos específicos,

el VDL opera ininterrumpidamente, proporcionando insights más precisos sobre la integridad del equipo durante condiciones normales de operación.

Monitoreo online de motores eléctricos (Brasil)

Implementamos tecnología predictiva para motores de gran tamaño, monitoreando permanentemente descargas parciales. Los motores eléctricos son activos esenciales para el funcionamiento de los principales compresores en nuestras instalaciones de producción, volviendo su confiabilidad crucial para la operación continua de la planta. Operando 24 horas al día, siete



días a la semana, la tecnología On-line Motor Monitoring (OMM) permite la detección anticipada de fallas en el aislamiento eléctrico, ayudando a prevenir interrupciones inesperadas y garantizando mayor seguridad y desempeño operacional.

Temp Track (Brasil y Uruguay)

Creamos un sistema predictivo de monitoreo y alertas para parámetros de seguridad de los compresores de oxígeno y sus intercambiadores de calor de las plantas operadas remotamente en Brasil. El sistema posibilita que los equipos de operación y mantenimiento hagan intervenciones preventivas de forma planificada, antes de que ocurran paradas imprevistas en las plantas. Desde su implementación, en 2023, el Temp Track ha sido eficaz en la anticipación del 96% de las horas de inactividad, y promovió una reducción de costos de aproximadamente USD 390 mil.

Todas nuestras inversiones en innovación y tecnología de punta fortalecen nuestra competitividad en el mercado, impulsan la generación de ingresos y consolidan la posición de la empresa en el sector químico, al mismo tiempo que estimulan el desarrollo del ecosistema de proveedores locales y el crecimiento económico de la región.

Además, los proyectos amplían la eficiencia de los procesos productivos, reducen costos operativos e incrementan los márgenes de lucro.

Asumimos el compromiso de innovar con responsabilidad, a través de proyectos que reducen las emisiones de gases contaminantes y el consumo de recursos naturales, contribuyendo a mitigar los impactos del cambio climático y a preservar los ecosistemas. Estos son también indicadores que se monitorean mensualmente y cuyas metas se definen de manera anual, con el fin de promover, cada vez más, el fortalecimiento de la sustentabilidad año tras año.

Seguimos directrices globales y normas operativas para garantizar la máxima eficiencia y reducir desperdicios. Los procesos relacionados con el uso de sustancias químicas o la gestión de residuos industriales, por ejemplo, están sujetos a regulaciones rigurosas y monitoreo continuo, minimizando así riesgos ambientales no intencionales.

Cada proyecto tiene un impacto esperado, asociado al uso más eficiente de recursos naturales, reducción de costos operativos y crecimiento de los márgenes de productos y servicios. Estos resultados son constantemente evaluados para garantizar alineamiento con las metas organizacionales y los compromisos globales de innovación responsable.



Logística de distribución de productos

Distribución de líquidos

Con foco en el cliente, contamos con una planificación criteriosa en nuestras operaciones de logística de distribución de gases industriales y medicinales. De este modo, garantizamos confiabilidad en el suministro de productos. Nuestra flota que transporta gases líquidos cuenta con más de 1.000 vehículos – entre cisternas, isotanques, camiones y tube bundles – en toda América Latina Sur. En el bienio, invertimos en la modernización de la flota, con la adquisición de cerca de 90 nuevos vehículos de gran capacidad, incluyendo cisternas para transporte de hidrógeno (entre ellas, un prototipo 50% mayor) y camiones, lo que posibilitó optimizar la logística, reducir el número de viajes y, consecuentemente, disminuir las emisiones de carbono, ya que se utiliza una menor cantidad de combustible fósil por volumen transportado. Esa modernización representó una inversión, en 2023 y 2024, de más de USD 20 millones.

Para Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay contamos con el Regional Scheduling Center, ubicado en Argentina, que gestiona y opera la distribución de gases líquidos para los clientes. En Brasil contamos con un Centro Nacional de Logística, responsable de la programación de los abastecimientos, y con 28 Centros de Distribución de Líquidos (CDLs y Sub-CDLs), encargados de las entregas a los clientes en todo el país. Los CDLs funcionan como base para los equipos de campo y pueden contener depósitos de gases licuados almacenados en grandes tanques criogénicos, que luego se distribuyen al mercado.

En la región, utilizamos el Product Allocation Modeling System (PAMS), una herramienta digital que orienta la toma de decisiones en relación con la producción y distribución de gases en forma líquida, posibilitando una mayor precisión y velocidad en los análisis operativos, por medio de simulaciones de diferentes escenarios, lo que impacta





directamente en las acciones logísticas y en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Disponemos, además, de tanques instalados en los establecimientos de clientes con RTU (Remote Telemetry Unit, o unidad de telemetría remota en español), un sistema con transmisor que indica a nuestras centrales de logística la cantidad de producto en stock.

En el periodo cubierto por el informe, aplicamos tecnologías que hicieron posibles soluciones innovadoras, como PraGas, utilizado en Brasil. El sistema pasó a contar con inteligencia artificial para monitorear, en tiempo real, el consumo del cliente y, así, analizarlo en diferentes condiciones. Con base en ello, la IA determina el stock mínimo seguro para cada cliente, anticipa posibles faltas de producto y ajusta los niveles de reposición según los cambios en el patrón de consumo, garantizando un suministro continuo.

En Argentina, Chile, Perú y Uruguay instalamos el optimizador de rutas Atlas. La tecnología, desarrollada por la compañía, tiene como objetivo replicar el ciclo de mejoras ya alcanzado con el uso de PraGas, perfeccionando la logística y reduciendo los costos en esas localidades. Mantenemos, además, la aplicación Linde Deliver,

que permite a los conductores registrar información de entrega e iniciar el proceso de cobro al cliente en tiempo real, eliminando la necesidad de procesamiento manual. La herramienta impacta positivamente en el flujo de caja, al reducir la pérdida de notas de crédito y facturas, y disminuir la incidencia de errores en la recepción de productos en las instalaciones del cliente.

Asimismo, comenzamos a realizar reuniones semanales o quincenales de Sales and Operations Planning, que integran a las áreas de producción, distribución y negocios, con el fin de revisar la demanda, evaluar la confiabilidad y el estado de las plantas, planificar la distribución y, de este modo, evitar contingencias.

Distribución de cilindros

La logística de suministro de gases en cilindros (Packaged) cuenta actualmente con 43 estaciones de llenado en Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, además de otras 33 en Brasil. La distribución es controlada por la Central de Logística Packaged (CLP) de cada país: en San Lorenzo, Argentina; en Bauru, Brasil; en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia; en Maipú, Chile; en Capiatá, Paraguay; en Huachipa, Perú; y en Montevideo, Uruguay.

Estas seis centrales gestionan, en total, más de 500 vehículos.

En Brasil, la CLP también acompaña 88 vehículos de equipos home care que, además de transportar cilindros para clientes industriales y medicinales, también cargan equipos de alta complejidad en oxigenoterapia.

Durante el bienio, nuestra área de logística de Packaged experimentó importantes avances, con foco en la modernización y en la ampliación de la capacidad operativa, entre ellos, la instalación de cuatro nuevas máquinas para la recalificación de cilindros con tecnología de ultrasonido, que garantizan mayor eficiencia y seguridad en el proceso. Además, dos nuevas estaciones de llenado iniciaron sus operaciones en Brasil, en los municipios de Maracanaú y Natal, región Nordeste del país, fortaleciendo la presencia regional de la empresa. En la unidad de Cubatão (región Sudeste), se registró un aumento en la capacidad de producción de hielo seco, ampliando la oferta y la atención a la demanda del mercado.

En los demás países de la región, mantuvimos Paragon como único sistema de planificación para todas las operaciones, con el fin de unificar y optimizar la planificación de rutas

de distribución de gases en cilindros. Además, avanzamos en la aplicación de un modelo de distribución paletizada de cilindros en Perú y Uruguay. El uso de pallets hace la operación más eficiente, al permitir la carga y descarga de los camiones con elevadores, y también más segura, ya que los cilindros no corren el riesgo de desplazarse durante el proceso.

En el periodo cubierto por el informe, también concluimos el proyecto TrackAbout, que consiste en instalar códigos de barras en los cilindros de gases para permitir una trazabilidad más eficaz. Un software monitorea en tiempo real la ruta logística de las entregas de estos productos y, además, rastrea la ubicación de los cilindros en los clientes. La iniciativa ya está implementada en Argentina, Chile, Uruguay y en proceso de implementación en Perú.

Cómo garantizamos la seguridad en la distribución

La seguridad es un valor innegociable que se aplica en todas nuestras operaciones, tanto para colaboradores propios como terceros. En este escenario y alineados aún más con la

transformación digital, mantuvimos técnicas para mejorar la seguridad y la eficiencia.

En Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, utilizamos la herramienta MixTelematics, que incluye el sistema de detección de fatiga, el cual consiste en cámaras orientadas hacia el conductor para detectar señales de cansancio, microsueño, distracción, uso de celular y otros, mediante inteligencia artificial. En el bienio concluimos la instalación de esa herramienta en todas las cisternas de la región, a excepción de Argentina, por cuestiones sindicales.

El sistema utilizado en Brasil es Motora, con tecnología ADAS (Sistema Avanzado de Asistencia al Conductor) y cámara frontal para detectar, por ejemplo, si el conductor salió del carril sin usar la luz direccional intermitente o si cruzó un carril continuo; si el vehículo está demasiado próximo al de adelante, lo que puede causar accidentes, entre otros indicadores. También contamos con tecnología embarcada en las cisternas para detectar señales de fatiga.

Comenzamos a utilizar también la aplicación Safety Drive App, que permite a los operadores y conductores realizar una

revisión completa del camión antes de iniciar el servicio y al regresar, reportando los problemas que requieren resolución para que el vehículo continúe circulando. De esta forma, es posible mantener la seguridad y la integridad tanto de los profesionales como de los camiones utilizados. Además, la aplicación registra datos como la hora de inicio y fin del viaje, garantizando la trazabilidad de las horas trabajadas y de conducción (diarias, semanales y mensuales), así como las verificaciones previas y posteriores al llenado de los tanques. Esta información es monitoreada

en línea por una torre de seguridad ubicada en Colombia (Monitoreo Integral de Flota – MIF), que, en caso de cualquier anomalía, activa protocolos de comunicación con instructores, transportistas y conductores.

En 2024 inauguramos también, en el edificio matriz de White Martins en Río de Janeiro (Brasil), una torre centralizada de seguridad para monitorear en tiempo real los vehículos de distribución y estandarizar la respuesta a eventos, garantizando que los criterios y acciones adoptados sean consistentes en todas las operaciones.



Torre de seguridad en el edificio matriz de White Martins

Atención al cliente

El cliente está en el centro de nuestra estrategia de negocios. Tenemos como misión crear valor y garantizar excelencia y satisfacción en el suministro de productos y servicios, siempre con foco en innovación.

En la región, iniciamos hace cuatro años una estrategia de transformación digital en la atención al cliente. En ese sentido, implementamos la iniciativa Voice of the Customer, en la que recolectamos los principales insights y expectativas de los clientes de los segmentos de gases líquidos, en cilindros y homecare. La tecnología ya está disponible en Argentina, en Chile y en Uruguay, y viene registrando una participación activa de los usuarios. En los casos en que se identifican puntos de mejora, trabajamos con el área responsable para realizar una recuperación eficaz de la experiencia. En esos tres países, el segmento de Home Care es el más activo en la participación de los usuarios, con retroalimentación sobre servicios y valorización de la marca.

Además, implementamos el CRM Salesforce en Argentina, siguiendo el estándar global de Linde, con los módulos de Sales y Services. Con esta herramienta, buscamos obtener una visión 360° del cliente, registrando todas las interacciones para alimentar el negocio con información estratégica. Para ello, contamos con dashboards que nos permiten monitorear y obtener una visión clara del comportamiento del negocio, con el objetivo de seguir implementando acciones que contribuyan a medir y planificar mejoras alineadas con nuestra estrategia comercial.

En Brasil, uno de nuestros principales programas de gestión de la relación con clientes es Cliente Mais (Cliente Más), que promueve evaluaciones sobre aspectos relacionados con el suministro de gases líquidos y en cilindros, la asistencia técnica, la atención comercial y de la central de relación, entre otros, incorporando el monitoreo y la retroalimentación de las resoluciones. Además, comenzamos a dar aún mayor visibilidad a la iniciativa en las ferias y eventos en los que participamos, con espacios exclusivos para los “Cliente Más”.



También contamos con el programa “White & Usted”, que recopila evaluaciones de los clientes después de cada interacción con la empresa, ya sea en la central de atención, con la fuerza de ventas, en el momento de la entrega de productos, o en los canales digitales (como WhatsApp, la aplicación de ventas y la Tienda Online) con el fin de identificar oportunidades de mejora en la experiencia en cada uno de esos puntos de contacto.

Los clientes de White Martins tienen, además, la oportunidad de evaluar a la empresa por medio de cuestionarios online en la Encuesta Anual de Satisfacción, que utiliza la metodología del National Promoter Score (NPS) y permite comparar el desempeño de la compañía con otras empresas. A partir de los resultados, las áreas internas responsables realizan reuniones para desarrollar planes de acción y anticipar la resolución de posibles problemas.

Anualmente, también realizamos iniciativas para reforzar aún más la importancia del cliente para la empresa. En el Día del Cliente, por ejemplo, realizamos acciones que involucraron a todas las unidades, incluyendo visitas de empleados a clientes.

En 2023, el área de CRM implementó en Brasil la campaña “El cliente es de todos”, con el objetivo de estrechar la relación con este público y fortalecer una cultura de enfoque en el cliente en toda la compañía. La campaña involucró acciones que movilizaron a todas las unidades en Brasil, incluyendo el desarrollo de una identidad visual, materiales de compromiso y la distribución de cinco mil obsequios.

En el periodo, White Martins también desarrolló la campaña interna “La satisfacción de nuestros clientes empieza contigo”, para concientizar a todas las áreas de la empresa sobre su papel en la experiencia del cliente. Se crearon piezas de comunicación personalizadas para cada departamento, mostrando cómo sus acciones impactan en todas las experiencias. La campaña resultó en un alto compromiso de los empleados, que pudieron identificar de forma clara su contribución a la satisfacción de los clientes.

Canales de atención al cliente

A lo largo del bienio, desarrollamos algunas iniciativas para mejorar la experiencia del cliente, como la plataforma digital My Linde, un canal desarrollado para la autogestión de clientes y pacientes, totalmente integrado a los sistemas de la compañía en Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay. Nuestro objetivo es ofrecer un único punto de contacto, simplificando el acceso y fortaleciendo la experiencia en el canal digital. Con este trabajo, avanzamos en la transformación de procesos, en la simplificación de tareas y en el apoyo al crecimiento de nuestro negocio.

En el bienio, implementamos también WhatsApp Business, un canal de gran alcance en las localidades donde operamos. En Bolivia, la aplicación ya es responsable de más del 70% de las interacciones con clientes; y en Argentina, en Chile y en Uruguay, presentó un crecimiento significativo. Recientemente, el canal también se puso a disposición en Perú y Paraguay, garantizando la cobertura de este servicio en todos los países de la región. Iniciamos en la herramienta, además, una serie de proyectos orientados a la productividad: migramos

Linde Argentina recibió el Premio PAMOIC 2023, en la categoría “Plata”, por la Mejor Estrategia con Clientes, con el caso “My Linde – Oxygen Therapy Users”. El premio busca promover las mejores prácticas en la industria, desarrollando y destacando personas y empresas que contribuyen positivamente a la relación y la experiencia de clientes.

En 2024, White Martins fue reconocida por novena vez con el Premio Consumidor Moderno de Excelencia en Servicios al Cliente, como la mejor empresa del segmento industrial por su excelencia en la atención al cliente. En lo referente a 2022 y 2023, el premio fue el resultado de un proceso riguroso que incluyó la evaluación mediante clientes ocultos y el análisis de diversos criterios. La iniciativa tiene como objetivo incentivar a las organizaciones a invertir de manera constante en la mejora de sus servicios y en el fortalecimiento de la relación con el público, reconociendo las mejores prácticas de atención y de vínculo con el consumidor.

a la aplicación actividades outbound que antes se realizaban por medio de llamadas telefónicas, lo que permitió reducir el tiempo de atención y los costos, además de mejorar la satisfacción del cliente, incluidos los pacientes de atención domiciliaria.

También desarrollamos campañas personalizadas y flujos conversacionales que contribuyeron a mejorar de manera significativa los índices de contacto y respuesta en todos los casos, además de reducir los costos de las llamadas activas. Nuestros próximos pasos para este canal

incluyen la oferta de más funcionalidades automatizadas para mejorar la experiencia del cliente y maximizar su uso. Además, estamos evaluando distintas iniciativas relacionadas con el soporte en línea y los chatbots, aprovechando nuestro portafolio diversificado de soluciones en esa tecnología, con el objetivo de generar sinergias que mejoren la experiencia y los servicios ofrecidos.

En Brasil, tuvimos el lanzamiento de la tienda en línea y del portal del cliente. Estos canales de atención tienen como

finalidad ofrecer autoservicio, al permitir que el cliente visualice su historial de pedidos, consulte el duplicado de boletas y facturas, haga solicitudes y acceda a fichas de datos de seguridad, entre otras facilidades. Inicialmente, el foco está en la línea de productos industriales, pero existen planes de ampliar el portafolio y unificar las plataformas.

También mejoramos el canal de atención vía WhatsApp en Brasil, incorporando bots e información automática para apoyar la atención y aumentar la agilidad en las respuestas. Además, lanzamos la versión web de nuestra aplicación de ventas de gases en cilindros, al identificar que algunos clientes necesitaban funcionalidades como correos electrónicos transaccionales y aprobaciones que no estuvieran restringidas al uso del celular.

Asimismo, con el objetivo de equilibrar la eficiencia y la proximidad al cliente, estamos invirtiendo en un Núcleo Especializado en Atención Domiciliaria, con una central dedicada al Home Care, que reconoce las necesidades específicas de ese segmento.

Capacitaciones para la Central de Atención al Cliente

En el bienio, la capacitación de los equipos de la Central de Atención fue fundamental para garantizar la excelencia en la atención al cliente en Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay. Las capacitaciones siguieron un cronograma mensual basado en las directrices de Linde y abordaron temas de atención y procesos cotidianos, poniendo a disposición contenidos y materiales para los colaboradores que trabajan en atención.

También invertimos en capacitaciones dirigidas a los equipos de la Central de Atención en Brasil, como el de farmacovigilancia. Aunque ya existía una capacitación en línea sobre el tema, también llevamos a cabo una capacitación presencial con un especialista en seguridad y calidad, con el objetivo de capacitar a todos los colaboradores y ayudarlos a reconocer y dar el tratamiento adecuado a las demandas recibidas.



Canales de atención al cliente

[GRI 2-26]

Argentina

-  **Centro de Atención:** 0800 999 9242
-  **WhatsApp:** +54 911 4445 4633
-  **E-mail:** businesscenter.ar@linde.com
-  **Sitio web:** <https://www.linde.ar>

Brasil

-  **Centro de Atención:** 0800 709 9000
-  **WhatsApp:** (21) 98310-9000
-  **Atención de Emergencia:** 0800 709 9003
-  **Defensoría:** www.whitemartins.com.br/ouvidoria
-  **Webchat:** nwdsk.co/Sv0mu
-  **E-mail:** atendimento@sac.whitemartins.com.br
-  **Sitio web:** <https://www.whitemartins.com.br/>

Bolivia

-  **Centro de Atención:** 800 100 577
-  **WhatsApp:** +591 7850 5000
-  **E-mail:** linde.bo@ccclinde.com
-  **Sitio web:** <https://www.linde.bo>





Chile

-  **Centro de Atención:** 800 800242
-  **WhatsApp:** +56 9 6635 7933
-  **E-mail:** ccc.cl@ccclinde.com
-  **Sitio web:** <https://www.linde.cl>





Paraguay

-  **Centro de Atención:** 0800 11 3300 | 0800 11 3344
-  **WhatsApp:** +595 982 489 220
-  **Sitio web:** <https://www.linde.com.py>

Perú

-  **Centro de Atención:** 0800 22520
-  **WhatsApp:** +51 9 517 36666
-  **E-mail:** pedidos@lindeperu.com
-  **Sitio web:** <https://www.linde.pe>

Uruguay

-  **Centro de Atención:** 0800 1945
-  **WhatsApp:** +59 8 9480 1945
-  **E-mail:** lindeplc.uy@ccclinde.com
-  **Sitio web:** <https://www.linde.uy>



3

Transición hacia un futuro más verde

H₂

Hidrógeno verde

[GRI 3-3 Gestión de cambio climático, energía y eventos extremos]

Creer con sustentabilidad es lo que nos mueve. En ese sentido, promovemos una variedad de proyectos e iniciativas en busca de mejores prácticas para perfeccionar, cada vez más, nuestro desempeño ambiental y el de nuestros clientes. La intención es transformar el presente para construir un futuro más verde. Por eso, nuestro compromiso es identificar y mitigar impactos, además de invertir en tecnologías y prácticas sustentables en favor de la transición energética y de la descarbonización de diferentes segmentos de la industria. Es a través de esa actuación integrada que orientamos nuestro desempeño como una empresa que contribuye a proteger el planeta y las generaciones futuras.

En un escenario de adaptación a los cambios climáticos y a eventos extremos, la descarbonización se ha convertido en una prioridad para la compañía. Por eso, estamos comprometidos con el desarrollo de proyectos que impulsen la transición energética en la cadena de producción industrial, con especial énfasis en inversiones en energía limpia. Con décadas de experiencia en la producción de

hidrógeno, ponemos nuestra experiencia global a disposición del mercado para consolidar a la compañía como referencia en hidrógeno verde de baja intensidad de carbono, un vector de energía limpia y una alternativa prometedora para sustituir los combustibles fósiles.

En esa línea, la compañía se destaca en América Latina Sur, a partir de movimientos importantes para reforzar la posición estratégica en este segmento. La tendencia creciente está impulsada por las condiciones únicas que ofrece la región para la producción de hidrógeno verde a un precio competitivo en el mercado global: excelente radiación solar, biomasa, centrales hidroeléctricas y un gran potencial para desarrollar un mercado de energías limpias.

En los últimos años logramos progresos significativos en el desarrollo de proyectos en toda la región. En Chile impulsamos proyectos piloto sobre el uso del hidrógeno como combustible en el sector de la movilidad: en 2023, suministramos hidrógeno a un fabricante de automóviles para el abastecimiento de la celda de combustible de su vehículo

eléctrico, que emite apenas vapor de agua; y en 2024, implementamos un proyecto pionero de suministro para el primer autobús que funcionará con hidrógeno en el país. El equipo local llevó a cabo un análisis detallado para estimar la demanda de hidrógeno y desarrollar procedimientos de operación segura, en cumplimiento de las regulaciones de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), consolidando a Chile como país pionero en la adopción de tecnologías de movilidad sustentable en América Latina.

En Uruguay, estamos trabajando en un proyecto de suministro de hidrógeno verde para una flota de camiones de carga pesada en el país. Linde será responsable del desarrollo de la planta de producción, así como del almacenamiento y la distribución de hidrógeno para esos vehículos.

En Argentina, el proyecto de suministro de hidrógeno para una automotriz sigue en curso y, actualmente, está en la fase de negociación. Aunque el consumo no haya aumentado en los últimos meses, el cliente sigue en la fase de desarrollo y pruebas del uso de ese combustible en otros modelos de automóviles eléctricos. La expectativa es que la demanda por hidrógeno crezca significativamente en el país a medida que más sectores adopten estrategias de descarbonización.



Planta en Paraguay

En Paraguay, estamos estudiando proyectos para la producción de e-metanol y amoníaco. El e-metanol es un combustible sintético producido a partir del CO₂ residual de la producción de alcohol de maíz, utilizando energía limpia y de bajo costo generada por una represa en el país. Este enfoque es sustentable porque aprovecha el CO₂ que de otro modo se desperdiciaría y utiliza una fuente de energía renovable, lo que reduce las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuye a la economía circular. La producción de amoníaco, por su parte, puede optimizarse mediante procesos que también hacen un uso eficiente de recursos energéticos sustentables.

En términos generales, estamos en una posición destacada para liderar ese crecimiento, gracias a nuestra capacidad productiva y tecnológica, experiencia técnica, red global y presencia regional. Con la madurez del mercado, la compañía tiende a ampliar su participación en iniciativas estratégicas, como proyectos de exportación y el desarrollo de tecnologías innovadoras para clientes de segmentos industriales. Nuestro compromiso firme y constante con la sustentabilidad, junto con nuestra capacidad de adaptación a las demandas del mercado, garantizan un papel de liderazgo en la transición energética en la región donde operamos.

Cabe mencionar también que participamos activamente en alianzas estratégicas con gobiernos, universidades e instituciones multilaterales para promover el desarrollo de regulaciones y políticas públicas que favorezcan la adopción del hidrógeno verde. Esto incluye nuestra participación en grupos técnicos para la consolidación de hojas de ruta nacionales, la formulación de estrategias para el desarrollo del mercado de hidrógeno y el apoyo a la creación de regulaciones para instalaciones de hidrógeno verde en distintos países. Además, implementamos programas de capacitación interna y alianzas con universidades y centros de investigación de la región para formar profesionales especializados en tecnologías

de hidrógeno. Esos esfuerzos reflejan nuestra posición como líder en la transición hacia una economía de bajo carbono en la región.

Iniciativas en Brasil

En 2022, White Martins fue la primera empresa en América del Sur en producir hidrógeno verde en escala industrial con certificado internacional – el Green Hydrogen Certification, concedido por la empresa alemana TÜV Rheinland, un referente mundial –, en su planta en el estado de Pernambuco. La unidad tiene capacidad para recibir hasta 1,6 MW de energía solar, utilizada en el proceso de electrólisis del agua para producir 156 toneladas de H₂V al año destinadas al mercado de la región.

Al momento de la redacción de este informe, White Martins estaba finalizando la construcción de una planta de producción de hidrógeno verde, ubicada en la ciudad de Jacareí, en São Paulo, que será alimentada con energía renovable, solar y eólica, proveniente de proyectos locales. Cuando entre en operación, la unidad suministrará hidrógeno verde a un fabricante de vidrio como parte de su programa de reducción de emisiones. El cliente recibirá el hidrógeno verde a través de un gasoducto, en

sustitución del transporte en camiones cisterna, lo que contribuirá a la reducción de las emisiones de carbono. La planta también atenderá la demanda de hidrógeno verde de clientes actuales y nuevos de White Martins en los estados de São Paulo, Río de Janeiro y Minas Gerais, en diversos sectores industriales, incluidos la metalurgia, los alimentos, la industria química, entre otros.

Además, en el marco de su compromiso con la transición energética y la descarbonización, White Martins inició durante el bienio una alianza con el Instituto de Investigaciones Tecnológicas (IPT) del gobierno del estado de São Paulo, para probar quemadores de hidrógeno puro o de mezclas con hidrógeno. El objetivo es desarrollar soluciones que faciliten el uso del hidrógeno por el mercado.





Emisiones

[GRI 3-3 Gestión de cambios climáticos, energía y eventos extremos | SASB RT-CH-110a.2]

Una de las formas en que buscamos concretar nuestra misión de construir un mundo más productivo y sustentable es mediante el desarrollo de soluciones innovadoras para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Nuestro volumen de emisiones se evalúa en tres factores: emisiones directas, compra de energía eléctrica y flota de distribución de líquidos. Dentro de las metas de desarrollo sustentable, en lo referente a los cambios climáticos, uno de los principales frentes de actuación de la compañía es la reducción de sus emisiones de GEI, compartiendo el objetivo global de la empresa, alineado con el Acuerdo de París, de alcanzar la neutralidad climática hasta 2050.

Priorizamos la reducción de emisiones en nuestras operaciones y seguimos de cerca las discusiones y regulaciones sobre el tema en todo el mundo. Como parte de nuestras metas de desarrollo sustentable relacionadas con el cambio climático, invertimos en descarbonización, incluyendo acciones para lograr a nivel global una

reducción absoluta del 35% en las emisiones de los alcances 1 y 2 hasta 2035.

Para calcular el índice de emisiones en el bienio, adoptamos la metodología del GHG Protocol, utilizada globalmente para la realización de inventarios de emisiones. Nuestro índice de intensidad de emisiones¹ en 2023 fue de 1,05 y, en 2024, de 1,12, considerando los Alcances 1 y 2 en toda América Latina Sur. En 2024, registramos una disminución de 428.069 tCO₂e en las emisiones absolutas de Alcance 1 y 2, en relación con el año base 2021, es decir, una reducción de cerca de 40% en comparación con 2021. [GRI 305-4 | 305-5]

Durante el bienio, invertimos en proyectos de autogeneración de energía renovable en toda América Latina Sur, con el objetivo de convertir hasta el 42% de la energía que consumimos (más información en la [página 61](#)).

Las herramientas implementadas y mejoradas a lo largo del bienio también representan beneficios para las operaciones, reduciendo las emisiones en la distribución de productos.

¹ Para calcular la intensidad de emisiones, consideramos millones de toneladas métricas de CO₂ equivalente emitidas divididas entre el Ebitda en miles de millones de dólares.

Conozca algunas iniciativas realizadas:

Modernización de la flota: la inclusión de 90 nuevos vehículos en América Latina Sur posibilitó optimizar la logística, reducir el número de viajes y, como consecuencia, generar ahorros y un menor impacto ambiental.

Sistema PraGas y Atlas: con la inteligencia artificial, conseguimos monitorear el consumo del cliente y anticipar posibles faltas de producto. Así, es posible reducir las visitas frecuentes, los kilómetros recorridos y el uso de combustible.

Fábrica de Carburo de Calcio con utilización de CO₂: nuestra fábrica de carburo cuenta con otra fábrica de CO₂ vinculada, en la cual la emisión de CO₂ es capturada y utilizada como materia prima para otro producto. Además, la energía utilizada ya es renovable, contribuyendo a un carburo con baja huella de carbono.

Tecnologías de monitoreo de emisiones:

Aunque todavía en fase de evaluación del modelo económico para su expansión, desarrollamos en alianza con una *startup* un proyecto para medir en tiempo real las emisiones de los vehículos, con el objetivo de optimizar el uso de combustible y, potencialmente, ofrecer a los clientes la neutralización de su huella de carbono.

Adicionalmente, en Chile contamos, desde 2022, con una unidad de Pressure Swing Adsorption (PSA) que permite purificar el hidrógeno de forma más eficiente, posibilitando reducir el uso del reformador a vapor de metano con fuente de gas natural, utilizado en la producción de hidrógeno. Esta operación es la principal fuente de emisiones de Alcance 1 y, al optimizar la purificación del hidrógeno, logramos atender la demanda de los clientes con una menor necesidad de operar el reformador, lo que resulta en una reducción significativa de las emisiones directas asociadas a esa producción.

Conozca otras iniciativas que realizamos en nuestras operaciones logísticas y que contribuyen a la reducción de emisiones en la página 49.



Impac (International Monitoring Production Assistance Center) supervisa de forma remota y en tiempo real las plantas productoras de gases y líquidos en América Latina Sur

Total de emisiones directas (Alcance 1)¹ de GEI en toneladas métricas de CO₂ equivalente [GRI 305-1 | SASB RT-CH-110a.1]

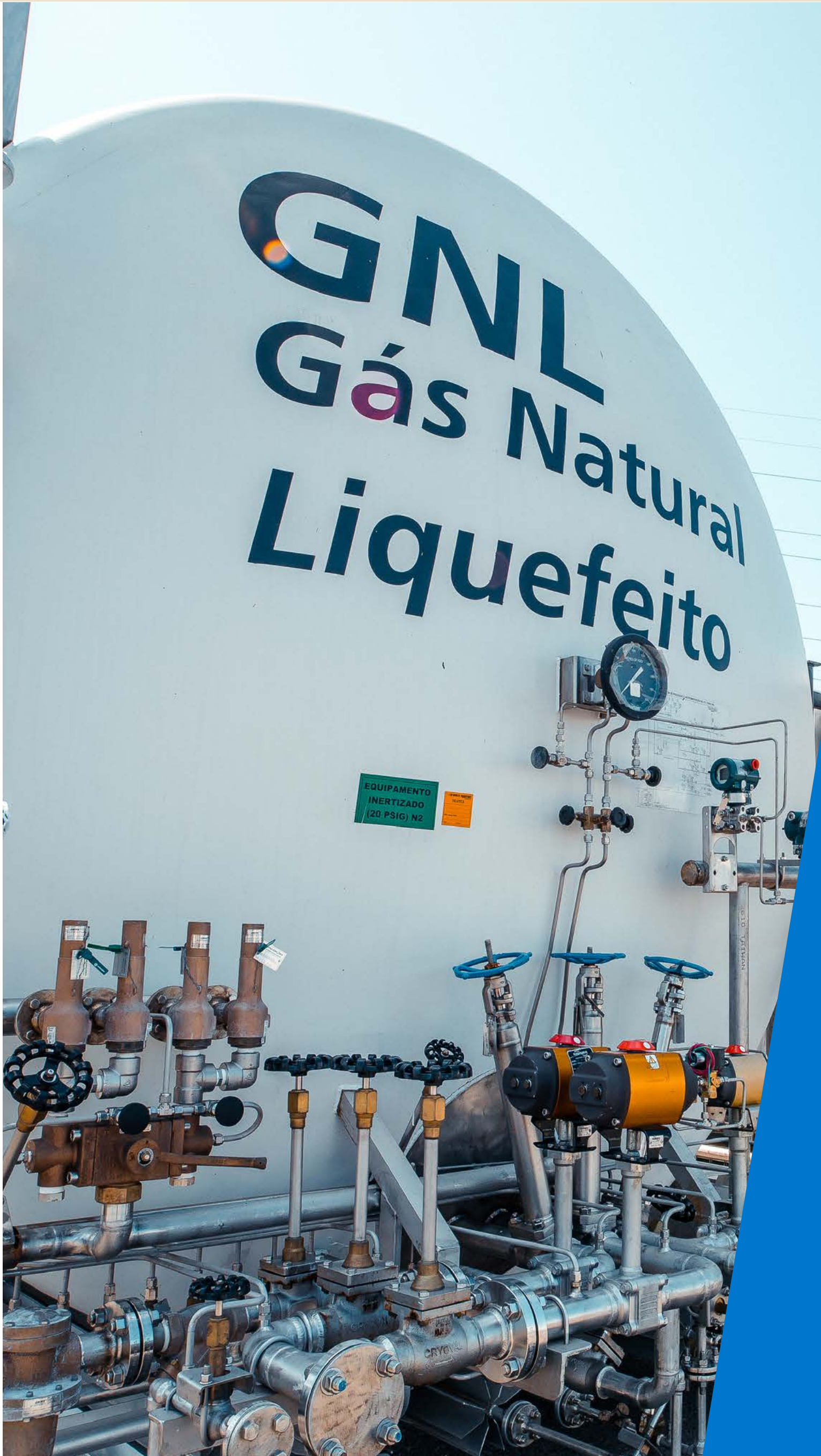
2023	320.070
2024	367.154

Emisiones indirectas (Alcance 2)² de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía en toneladas métricas de CO₂ equivalente [GRI 305-2]

2023	258.299
2024	266.025

1 Para el cálculo, fueron incluidos los gases O₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ y NF₃. Además, el enfoque de consolidación elegido para las emisiones fue el control operativo y el inventario basado en el GHG Protocol Corporate Standard.

2 Fuente de los factores de emisión en el Sistema Interconectado Nacional de Brasil. El enfoque de consolidación elegido para las emisiones es el control operacional, y el inventario se elaboró con base en el GHG Protocol Corporate Standard.



GNL: fundamental para la transición energética

Desde hace más de 20 años, White Martins cuenta con una planta de licuefacción en la ciudad de Paulínia, en São Paulo, operada a través de su subsidiaria GásLocal, para el suministro de gas natural licuado (GNL). Este es un combustible de transición importante para la descarbonización, ya que representa una alternativa más limpia que la leña, el fuelóleo y el gas licuado de petróleo.

Además de ser inodoro y emitir menos contaminantes, el gas natural no es tóxico y genera una gran cantidad de energía con una huella de carbono menor en comparación con otros combustibles fósiles, contribuyendo a la conformación de una matriz energética más limpia. Actualmente, White Martins también está en proceso de certificación del suministro de GNL con créditos de carbono, por medio del proyecto GNL Carbono Neutro.

Para atender el aumento previsto en la demanda de GNL y mejorar la eficiencia, la compañía implementó durante el bienio el primer Modelo de Control Predictivo (MPC) en una planta de GNL de Linde a nivel global. También instaló equipos de refrigeración en una planta, con el objetivo de optimizar la producción y minimizar el impacto de las variaciones de temperatura. El equipo promovió innovaciones para superar desafíos, como la adaptación del MPC a las especificidades de la licuefacción de gas natural y la implementación de software avanzado con inteligencia artificial y machine learning desarrollado desde cero, marcando un avance en el proceso de GNL a nivel nacional y global. Como resultado, se obtuvo un aumento del 8,9% en la producción de GNL y una reducción del 6% en el consumo energético específico.

Energía

[GRI 3-3 Gestión de cambio climático, energía y eventos extremos]

En consonancia con las metas de desarrollo sustentable de Linde a nivel global, estamos comprometidos con el desarrollo de proyectos enfocados en la eficiencia operacional para optimizar el consumo de energía en nuestras operaciones, buscando aumentar la producción al mismo tiempo que mantenemos o reducimos la cantidad de energía consumida.

Para apoyar esos esfuerzos, contamos con un grupo de técnicos e ingenieros capacitados y calificados en nuestras plantas, así como con

un área de Eficiencia Operacional que incluye un Centro de Productividad, donde trabajan ingenieros especialistas y mediante el cual gestionamos los KPIs relacionados con energía y producción.

A este equipo se suma un grupo de ingenieros de tecnologías avanzadas para modelado operacional (MPC), que permite a las plantas de América Latina Sur operar de forma autónoma y optimizada mediante software de análisis predictivo basado en inteligencia artificial.

En este sentido, avanzamos en la transición hacia el uso de energía limpia en países como Uruguay y Paraguay, cuyas matrices energéticas ya están compuestas prácticamente en un

100% por fuentes renovables. En Uruguay, con el objetivo de incrementar la producción de líquidos en la planta de Fray Bentos, se llevó a cabo la instalación de un nuevo booster y el upgrade de la turbina de expansión. El proyecto generó un gran impacto en sustentabilidad en el periodo, produciendo una mejora en la eficiencia energética de la planta.

En Argentina, suscribimos un contrato importante de compra de energía renovable, alcanzando el 50% de la energía consumida proveniente de fuentes renovables. En Chile, país que se ha destacado globalmente por su rápida transición hacia una matriz energética limpia – que en 2024 llegó a representar cerca del 70% de fuentes renovables –, nuestras unidades se han beneficiado de manera indirecta. Además, durante la elaboración de este informe, en Chile estaban en marcha los planes para la instalación de energía solar en las unidades de Maipú y Renca. La unidad de Valparaíso volvió a contar con paneles solares en su nueva ubicación, con generación destinada a su propio consumo.

En Perú, aunque el país aún posee una matriz dividida entre renovables y termoeléctricas, recibimos energía que en su mayoría es generada por fuentes hidroeléctricas. Bolivia, en cambio, cuenta todavía con una matriz

energética predominantemente basada en combustibles fósiles y actualmente no presenta alternativas viables para una transición; sin embargo, la expectativa es avanzar a medida que se concreten proyectos de energías renovables.

Además, en línea con nuestro objetivo de invertir en la descarbonización de las operaciones, White Martins suscribió, en Brasil, dos acuerdos en 2023 con empresas del sector energético para sustituir la electricidad proveniente de fuentes de energía convencionales por energía renovable: solar y eólica. En Juazeiro (región Noreste de Brasil), el Complejo Solar Futura I suministrará durante 13 años el 24% del consumo total de energía. El lugar alberga uno de los mayores parques fotovoltaicos de las Américas y del mundo, instalado en un área equivalente a 1.550 campos de fútbol y equipado con aproximadamente 1,5 millones de paneles solares. El Parque Eólico de Chuí (región Sur de Brasil), otro importante acuerdo para generación y uso de energía limpia, garantizará 876.000 MWh/año de energía sustentable para las operaciones provenientes de energía eólica.

Con esto, White Martins pasó a contar con un promedio de 230 MW de energía renovable activa en sus operaciones, casi la mitad de la



demanda total de energía de la compañía y que puede distribuirse a las 75 plantas conectadas en todo Brasil. Los proyectos contribuyen directamente a la meta de reducir en un 35% las emisiones absolutas de GEI (alcances 1 y 2) hasta 2035, con la expectativa de disminuir de inmediato en aproximadamente un 45% las emisiones de alcance 2 en Brasil. La iniciativa también permitió que más del 80% de la matriz de consumo energético provenga de fuentes renovables, considerando que más del 40% de la energía procede de los acuerdos mencionados arriba y otro 40% llega de forma indirecta a través de otras fuentes renovables de la matriz eléctrica brasileña. Como autoprodutora, White Martins genera más del 1% de la energía renovable proveniente de las fuentes solar y eólica en Brasil.

Una de las unidades que se benefició de los parques de autogeneración de la compañía fue la nueva sede de White Martins, inaugurada en Río de Janeiro en junio de 2024. En los meses previos a la publicación de este informe, la unidad pasó a consumir energía eléctrica proveniente de fuentes 100% renovables: solar, eólica, biomasa e hidroeléctrica. La transición energética fue posible gracias a la compra activa de energía con certificación internacional (I-REC), que garantiza su origen limpio, permitiendo una reducción en el costo de

energía del 15% en el primer mes y del 30% a partir del segundo. Se están estudiando nuevas oportunidades de compra de energía renovable para otras plantas y edificios administrativos o filiales, con el fin de contribuir aún más a la reducción de las emisiones.

Adicionalmente, la empresa invirtió en una nueva planta criogénica en Rio Grande do Sul para abastecer con oxígeno, nitrógeno y argón al mercado industrial y medicinal de la región. La unidad es la primera planta de gases del aire de White Martins en Brasil que utilizará energía 100% renovable certificada y atenderá a los mercados industrial y medicinal de los estados de Rio Grande do Sul y Santa Catarina. Con la construcción de esta planta, ubicada dentro del sitio de un cliente, también será posible disminuir el flujo de camiones que recorren kilómetros para llevar gases industriales a la región, reduciendo, en consecuencia, la emisión de carbono. La instalación criogénica personalizada utilizará además agua en circuito cerrado, sin generar efluentes industriales, lo que resultará en un bajo consumo de este recurso.

También vale mencionar que White Martins cuenta con Centros de Confiabilidad y Mantenimiento, estructuras que cubren todo el espectro de equipos utilizados en la



operación y aseguran un nivel de prevención de fallas compatible con los mejores estándares internacionales. De forma complementaria, la Fábrica de Equipos Criogénicos (FEC) – ubicada en Sorocaba, São Paulo, y única en América del Sur, en función de su alta especialización en fabricación y mantenimiento de columnas de destilación y equipos criogénicos – proporciona atención rápida a eventuales necesidades. Estas unidades garantizan la máxima disponibilidad de las plantas, impactando directamente en los índices de optimización energética de la operación.

Tecnologías y aplicaciones verdes

Estamos comprometidos con el desarrollo de proyectos y soluciones que contribuyan a la descarbonización de distintos segmentos de la industria y permitan que las operaciones de nuestros clientes sean más verdes y sustentables.

En la industria de la metalurgia, materiales y minería, por ejemplo, el uso de la inyección supersónica de oxígeno en hornos eléctricos de arco (EAF), mediante la tecnología Cojet, redujo en hasta un 10% el consumo de energía eléctrica, disminuyendo costos y emisiones en este sector en Brasil. El Cojet fue el primer inyector de chorro coherente desarrollado para EAFs y es una tecnología consolidada que actualmente ya puede utilizar tanto gas natural como hidrógeno como combustible. De este modo, es posible reciclar la chatarra de acero, generando aún más beneficios ambientales y de productividad.

Mediante el uso de inteligencia artificial, la tecnología OPTIVIEW es un sistema avanzado que optimiza la poscombustión en hornos de fusión de metales de manera eficiente e inteligente. Se trata de una cámara instalada en la salida de gases de los hornos, que detecta la presencia de monóxido de

carbón, identificando que la combustión está incompleta. Así, el sistema entiende que debe inyectar oxígeno de poscombustión para garantizar que la combustión sea completa, permitiendo ahorro de combustible, ganancias de productividad y contribuyendo a la descarbonización del cliente. La tecnología fue desarrollada inicialmente para hornos de aluminio. Actualmente, también está presente en hornos siderúrgicos, de cobre y plomo.

Otra aplicación con huella verde es nuestra solución para la eliminación de NOx, uno de los principales contaminantes resultantes de la quema de combustibles fósiles.

En Brasil, a partir de la experiencia en aplicaciones industriales de ozono, White Martins desarrolló el LoTOx, solución que permite una tasa de eficiencia superior a 95% en la eliminación de NOx por medio de un proceso de oxidación de baja temperatura con ozono. La tecnología tiene la ventaja de integrarse fácilmente a equipos ya existentes para el control de la contaminación atmosférica, lo que también contribuye a la reducción de los costos del cliente.

En la industria de papel y celulosa, la aplicación de oxígeno y CO₂ es especialmente relevante. Como uno de los principales agentes en los procesos de deslignificación y blanqueo de la celulosa, el oxígeno también se utiliza en el tratamiento de efluentes, minimizando su impacto en la naturaleza. Por su parte, el CO₂ posibilita aumentar la eficiencia de lavado de la pulpa de celulosa y disminuir el consumo de agua y de agentes químicos en el proceso de refinación de la pulpa, reduciendo el desgaste de los equipos. Además, contribuye a reducir la necesidad de tratamiento final y a disminuir el consumo de agua.



Gestión de residuos

[GRI 306-1 | 306-2 | 3-3 Gestión de residuos]

La compañía se empeña en desarrollar iniciativas que no solo atiendan a las necesidades actuales, sino que también ayuden a construir un futuro más eficiente, sustentable y saludable. Los esfuerzos orientados al crecimiento sustentable buscan atender integralmente a los clientes, a las comunidades donde actuamos y al medio ambiente.

En este sentido, buscamos reducir la generación de residuos y garantizarles destinos más sustentables. Uno de los principales programas con este objetivo es el Desperdicio Cero, que establece, desde 2011, la meta de desviar de vertederos al menos el 90% de los residuos generados en nuestras unidades. Así, es posible garantizar a estos residuos – desde papel, cartón, plástico, metal y vidrio hasta desechos del proceso industrial – una destinación adecuada, como el reaprovechamiento, el reciclaje y el compostaje.

La mayor parte de los residuos generados tiene origen interno, proveniente de procesos productivos, actividades de mantenimiento, reformas y sistemas de tratamiento. Entre los principales residuos se encuentran cal de carburo, perlita, residuos de fosa séptica, escombros de construcción civil, chatarra, pilas, baterías, aceite usado, lámparas fluorescentes, materiales contaminados con pintura, desechos de baños químicos y lodo de torres de refrigeración. Para reducir los impactos ambientales, adoptamos prácticas de destinación adecuada, con prioridad para reciclaje, recuperación energética y alternativas de reutilización y tratamiento.

En 2024, el programa Desperdicio Cero cerró el año con la participación de 119 unidades en toda América Latina Sur, que juntas desviaron 96% de residuos de vertederos, el equivalente a más de 15 mil toneladas. Uno de los avances más relevantes del bienio en este tema fue la reducción significativa en la generación de residuos del 6,4% considerando toda la región América Latina Sur. Este resultado fue impulsado por acciones como la recolección selectiva, el reciclaje, el uso de tecnologías limpias, el compostaje, capacitaciones y la sustitución de productos de alto impacto ambiental por alternativas más sustentables.

Asimismo, incentivamos prácticas para ampliar el uso de materiales reutilizables y biodegradables, además de reducir el consumo de papel mediante mejoras administrativas y el uso de impresoras configuradas para impresión a doble cara.

Las acciones del programa Desperdicio Cero incluyen el compostaje de residuos orgánicos, la recuperación de aceites, la recolección selectiva, la sustitución de insumos – como el cambio de solventes por productos de menor impacto – y la maximización del uso de materiales reutilizables y biodegradables, además del envío de papel, cartón y plásticos a empresas recicladoras. En algunas regiones también se realizan subastas de chatarra y se implementan mejoras administrativas para reducir el consumo de papel.

Además, garantizamos que los residuos gestionados por terceros sean enviados a empresas autorizadas por los órganos ambientales competentes. Disponemos de controles de las habilitaciones de los proveedores y verificación de la conformidad con las exigencias legales y contractuales. La recolección y el monitoreo de los datos sobre residuos son realizados por medio de sistemas estandarizados.

En todos los países, los residuos se miden por peso, se monitorean localmente y se registran mediante boletines de pesaje, certificados emitidos por operadores autorizados y sistemas internos. Contamos con un proceso estructurado de reporte mensual a través del sistema interno de indicadores ambientales, con la



participación de las unidades operativas y la validación del equipo corporativo. Anualmente, se hace un reporte consolidado a Linde.

Cabe destacar que, en 2024, las unidades que inicialmente no alcanzaron la meta de desviar el 90% de los residuos de vertederos presentaron avances y lograron, como mínimo, un 80% de desvío.

En Brasil, el programa Lacres Solidários (Anillas Solidarias) cuenta con el compromiso de empleados de distintos estados en la recolección de anillas de latas de aluminio y tapitas plásticas para su donación a instituciones sociales.

En el edificio matriz de White Martins, en Río de Janeiro, otras acciones como la logística inversa de cápsulas de café y el compostaje de residuos sanitarios – papel toalla utilizado para el secado de las manos – también contribuyeron a la reducción y a la gestión sustentable de residuos. Como iniciativa pionera en la compañía, el compostaje fue implementado después de realizar pruebas junto con la empresa aliada responsable. Hoy, además del compostaje de residuos alimentarios en el edificio, se incorporaron también los residuos sanitarios, que anteriormente representaban la mayor parte de los materiales enviados a vertederos en la sede.

Residuos generados [GRI 306-3 | SASB RT-CH-150a.1]

Peso total de los residuos generados en toneladas métricas y desglose de ese total por composición de los residuos*								
		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile**	Paraguay	Perú	Uruguay
2023	Peligrosos	37	1	631	635	2	63	57
	No peligrosos	2.477	76	14.238	179	173	4.250	175
2024	Peligrosos	47	-	803	390	1	43	44
	No peligrosos	2.469	48	12.920	100	183	4.295	183

* Los datos de residuos fueron compilados con el objetivo de garantizar la precisión de la información reportada, tanto a los órganos ambientales como a Linde. Para ello, todos los residuos descartados por las unidades se reportan al equipo corporativo de SHEQ, que se encarga del análisis y archivo de los datos suministrados. Los números presentados representan los residuos descartados por todas nuestras unidades. A partir de los datos reportados, obtenemos la información necesaria para verificar y divulgar los resultados del Programa Desperdicio Cero (“Zero Waste”). Todos los redondeos se realizaron con la función Decrease Decimal de Excel, sin alteraciones manuales.

** El valor de residuos peligrosos de Chile cayó de 635 toneladas en 2023 a 390 toneladas en 2024, debido a los residuos provenientes de la succión de la fosa séptica de Concón.

Residuos no destinados a disposición final [306-4 | SASB RT-CH-150a.1]

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Peso total de residuos no destinados a disposición, en toneladas métricas (t)	2.476	75	13.085	736	169	4.156	212
Residuos peligrosos***							
Reciclaje*	-	1	91	-	1	7	-
Otras operaciones de recuperación**	25	-	408	635	-	12	57
Residuos no peligrosos***							
Reciclaje*	107	73	9.216	96	166	4.125	151
Otras operaciones de recuperación**	2.345	1	3.369	5	2	12	4

2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Peso total de residuos no destinados a disposición en toneladas métricas	2.487	45	11.767	61	176	4.218	119
Residuos peligrosos***							
Reciclaje*	23	-	143	1	-	5	1
Otras operaciones de recuperación**	14	-	358	-	-	-	2
Residuos no peligrosos***							
Reciclaje*	123	45	8.072	59	173	4.203	114
Otras operaciones de recuperación**	2.326	-	3.194	2	3	10	3

* Consideramos el reciclaje y el reúso como una única categoría de disposición en nuestros reportes. / ** Compostaje y tratamiento (ej.: tratamiento de efluentes). / *** Los residuos generados por la operación se almacenan o procesan fuera de la organización (por terceros).

Residuos destinados a disposición final [GRI 306-5]

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Peso total de residuos destinados a disposición en toneladas métricas	38	2	1.784	78	7	157	19
Residuos peligrosos*							
Incineración (con recuperación de energía)	-	-	72	-	-	-	-
Incineración (sin recuperación de energía)	12	-	34	-	-	-	-
Vertedero	-	-	26	-	2	44	-
Residuos no peligrosos*							
Incineración (con recuperación de energía)	-	-	254	-	-	-	-
Incineración (sin recuperación de energía)	1	-	98	-	-	2	-
Confinamiento en vertederos	25	2	1.300	78	5	112	19

* Los residuos generados por la operación se almacenan o procesan fuera de la organización (por terceros).

2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Peso total de residuos destinados a disposición en toneladas métricas	29	2	1.956	429	9	120	108
Residuos peligrosos*							
Incineración (con recuperación de energía)	1	-	183	389	-	-	2
Incineración (sin recuperación de energía)	8	-	31	-	-	3	-
Vertedero	-	-	88	-	1	35	39
Residuos no peligrosos*							
Incineración (con recuperación de energía)	-	-	281	2	-	-	-
Incineración (sin recuperación de energía)	-	-	104	-	-	5	-
Confinamiento en vertederos	20	2	1.269	38	7	78	66

* Los residuos generados por la operación se almacenan o procesan fuera de la organización (por terceros).



Gestión de recursos hídricos

[GRI 303-1 | 303-2 | 3-3 Gestión de agua y efluentes | SASB RT-CH-140a.3]

Otra iniciativa orientada a la construcción de un futuro más verde es el Programa de Gestión de Recursos Hídricos (PGRH), cuyo objetivo es mejorar el desempeño en la gestión del uso y reaprovechamiento del agua.

El programa existe desde 2016 en áreas de alto y medio estrés hídrico, así como en aquellas con un consumo elevado de agua (superior a 50 mil m³ por año). Las 11 fábricas monitoreadas por el PGRH en toda América Latina Sur desarrollaron planes de acción para la reutilización del agua y la prevención del desperdicio, además de mejorar la medición en todos los procesos, tanto sanitarios como industriales. En esas unidades aprovechamos el agua de lluvia y los volúmenes provenientes de procesos de

condensación, que se redirigen para su uso en torres de refrigeración.

Uno de los principales resultados del PGRH fue el ahorro de más de 2,4 millones de m³ de agua a lo largo de nueve años de implementación del proyecto en América Latina Sur, equivalente a aproximadamente 1.000 piscinas olímpicas.

También redujimos el consumo de agua superficial (ríos y lagos, por ejemplo) de 11.538.149,47 m³ a 10.719.553,86 m³ entre los dos últimos bienios, una disminución del 7%, aproximadamente. En el mismo periodo, el consumo de agua subterránea (proveniente de pozos de captación) se redujo en alrededor de un 5,5%, de 2.395.974,73 m³ a 2.264.650,08 m³.

Captación de agua [GRI 303-3 | SASB RT-CH-140a.1]

Captación total de agua en todas las áreas, en megalitros, desglosada por las siguientes fuentes, cuando corresponda:

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	-	-	4.529,23	551,00	-	128,04	113,63
Agua subterránea	207,49	48,37	341,63	84,62	60,49	360,69	-
Agua de mar	-	-		-	-	-	-
Agua producida	-	-	6.092,42	670,53	-	-	-
Agua de terceros	388,87	12,33	1.854,65	18,75		11,61	17,22
Captación total	596,36	60,70	12.817,94	1.324,89	60,49	500,34	130,84



2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	-	-	4.267,33	895,69	-	120,50	114,15
Agua subterránea	198,09	53,35	339,85	99,12	58,11	412,85	-
Agua de mar	-	-	-	-	-	-	-
Agua producida	-	-	5.266,58	26,68		-	-
Agua de terceros	375,00	20,93	2.350,21	16,93	-	8,33	8,70
Captación total	573,09	74,28	12.223,96	1.038,42	58,11	541,68	122,85

Captación total de agua en todas las áreas con estrés hídrico, en megalitros, desglosada en las siguientes fuentes, cuando corresponda:

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	-	-	1.845,18	524,50	-	-	-
Agua subterránea	-	-	77,75	92,10	-	263,71	-
Agua de mar	-	-	-	-	-	-	-
Agua producida	-	-	970,94	-	-	-	-
Captación total de agua en áreas con estrés hídrico			2.893,87	616,60		263,71	

2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	-	-	629,88	619,83	-	120,50	-
Agua subterránea	-	-	-	106,09	-	267,68	-
Agua de mar	-	-	-	-	-	-	-
Agua producida	-	-	115,53	-	-	-	-
Captación total de agua en todas las áreas con estrés hídrico			745,41	725,92		388,18	

Consumo de agua [GRI 303-5 | SASB RT-CH-140a.1]

Consumo total de agua de todas las áreas en megalitros

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
2023	391,12	49,88	5553,90	419,89	42,92	281,40	129,13
2024	500,90	62,46	5578,47	743,37	41,87	332,02	120,59

Consumo total de agua de todas las áreas con estrés hídrico en megalitros

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
2023	-	-	2555,79	393,13	-	179,11	-
2024	-	-	516,77	473,77	-	226,50	-

* En 2024, la situación local de algunas de nuestras unidades dejó de clasificarse como área de estrés hídrico, según lo señalado por el Aqueduct Water Risk Atlas.

* El almacenamiento de agua no fue identificado como un impacto significativo relacionado con el recurso.

Los avances en la gestión de recursos hídricos evidencian los resultados positivos de las iniciativas de reúso y eficiencia, alineadas con la estrategia corporativa de seguridad hídrica, continuidad operativa y cumplimiento legal. Además, contribuyen directamente a los Objetivos de Desarrollo Sustentable, con especial énfasis en el ODS 6 – Agua Potable y Saneamiento.

Sin embargo, en Brasil, a pesar de los progresos, la gestión de recursos hídricos aún enfrenta desafíos propios del contexto industrial y ambiental del país, como la escasez en determinadas regiones, los costos asociados al tratamiento y disposición de efluentes, y la necesidad de mantener una relación transparente con las comunidades vecinas. Reconociendo esos aspectos, White Martins sigue invirtiendo en tecnologías para tratamiento y reúso de agua, así como en prácticas de gestión participativa y sustentabilidad.

Efluentes

Establecimos y seguimos estándares para la calidad en la disposición de efluentes, en conformidad con las normas nacionales,

estatales, municipales y locales, además de cumplir con las exigencias de los órganos ambientales. La descarga de efluentes líquidos requiere una licencia ambiental previa, sometida a verificación, aprobación y firma de profesionales de las áreas de SHEQ (Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad) y de Negocios. Esos estándares contemplan parámetros específicos conforme el tipo de efluente.

Además, cuando hay leyes o condiciones específicas en las licencias ambientales relacionadas a los ríos, lagos u otros cuerpos de agua que reciben los efluentes de la empresa, las exigencias son incorporadas a los estándares de descarga, con límites adicionales para compuestos específicos y parámetros adaptados a las características del local. Así, conseguimos monitorear y mitigar los impactos ambientales, de acuerdo con el uso y la sensibilidad de cada cuerpo hídrico. Mantenemos copias actualizadas de las licencias para garantizar el cumplimiento de las condiciones establecidas y realizamos las renovaciones siempre que sea necesario. Los estándares mínimos son definidos con base en directrices técnicas, regulaciones ambientales y en las particularidades de los cuerpos receptores.



Vertidos de agua [GRI 303-4]

Vertidos totales de agua en todas las áreas, en megalitros, desglosados por los siguientes tipos de destino, cuando corresponda:

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	36,25	-	288,92	-	-	-	-
Agua subterránea	-	-	5,68	0,60	0,05	41,94	-
Agua de mar	-	-	-	-	-	-	-
Agua de terceros	168,83	10,82	1.621,83	36,42	17,52	95,33	1,71
Otras organizaciones	0,16	-	5.347,61	867,99	-	81,68	-
Descargas totales	205,24	10,82	7.264,04	905,00	17,57	218,94	1,71

2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	33,80	-	207,90	2,53	-	-	-
Agua subterránea	0,12	-	3,05	0,55	0,05	40,02	-
Agua de mar	-	-	-	-	-	-	-
Agua de terceros	38,39	11,82	1.748,24	41,51	16,19	88,64	2,26
Otras organizaciones	-	-	4.686,30	250,46	-	81,00	-
Descargas totales	72,31	11,82	6.645,49	295,05	16,24	209,66	2,26

* En 2024, iniciamos la captación de los datos de las plantas de producción de oxígeno por VPSA (Vacuum Pressure Swing Adsorption) ubicadas en Chile.

Vertido total de agua en todas las áreas con estrés hídrico, en megalitros, desglosado por los siguientes tipos de destino, cuando corresponda:

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	-	-	149,74	-	-	-	-
Agua subterránea	-	-	0,57	-	-	-	-
Agua de mar	-	-	-	-	-	-	-
Agua de terceros	-	-	65,08	23,58	-	4,87	-
Otras organizaciones	-	-	122,70	199,29	-	79,73	-
Descargas totales	-	-	338,08	223,47	0,00	84,60	0,00

2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua de superficie	-	-	-	27,84	-	-	-
Agua subterránea	-	-	-	0,55	-	-	-
Agua de mar	-	-	-	-	-	-	-
Agua de terceros	-	-	114,37	-	-	81,01	-
Otras organizaciones	-	-	114,26	223,78	-	80,68	-
Descargas totales	-	-	228,63	252,16	-	161,69	-

Vertido total de agua en todas las áreas, en megalitros, desglosado en las siguientes categorías:

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua dulce ¹	36,25	-	294,60	0,60	0,05	41,94	-
Otros tipos de Agua ²	-	-	-	-	-	-	-
Descargas totales	36,25	-	294,60	0,60	0,05	41,94	-

2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua dulce ¹	33,92	-	210,96	3,08	0,05	40,02	-
Otros tipos de Agua ²	-	-	-	-	-	-	-
Descargas totales	33,92	-	210,96	3,08	0,05	40,02	-

¹(sólidos disueltos totales ≤1.000 mg/L) / ²(sólidos disueltos totales >1.000 mg/L)

Vertido total de agua en todas las áreas con estrés hídrico, en megalitros, desglosado en las siguientes categorías:

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua dulce ¹	-	-	150,31	0,60	-	-	-
Otros tipos de Agua ²	-	-	-	-	-	-	-
Descargas totales	-	-	150,31	0,60	-	-	-

2024	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Agua dulce ¹	-	-	-	28,38	-	-	-
Otros tipos de Agua ²	-	-	-	-	-	-	-
Descargas totales	-	-	-	28,38	-	-	-

¹(sólidos disueltos totales ≤1.000 mg/L) / ²(sólidos disueltos totales >1.000 mg/L)

* No hay vertidos en agua salada o salobre. Las aguas enviadas a clientes se reutilizan en sus sistemas internos, mientras que las destinadas a terceros se dirigen a estaciones de tratamiento de efluentes.

4

Nuestro legado es de cuidado y responsabilidad



Seguridad operativa

[GRI 403-1 | 403-2 | 3-3 Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores | SASB RT-CH-320a.2]

Garantizar la integridad de las personas que forman parte de nuestras operaciones y de las comunidades del entorno es un valor innegociable. En ese sentido, el área de SHEQ (Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad) establece criterios y métodos para la gestión continua de los riesgos de las operaciones en toda la región, priorizando la prevención de incidentes y la mitigación de riesgos. Las actividades peligrosas son identificadas por la empresa y los riesgos asociados a esas actividades se controlan tanto en actividades rutinarias como no rutinarias.

Todas las actividades son supervisadas por el equipo de SHEQ, y cualquier desvío se reporta, evalúa y registra en el sistema de gestión de salud y seguridad. A partir de ello, aplicamos técnicas de evaluación de riesgos reconocidas internacionalmente, como la metodología cualitativa HAZOP (Hazard and Operability Study o Estudio de Peligros y Operabilidad), utilizada para identificar y evaluar riesgos asociados a procesos industriales, con foco en la seguridad, la operabilidad y la calidad. En 2024 iniciamos un programa de revisión detallada de todas las plantas de la compañía mediante la metodología HAZOP, con el objetivo de perfeccionar la identificación de riesgos conforme a los más altos estándares de la industria. Al momento de la publicación de este informe, ya se habían concluido las revisiones y actualizaciones de 30 plantas.



En las operaciones, todos los colaboradores deben interrumpir o negarse a ejecutar un trabajo en condición insegura, conforme el cuarto Principio de Seguridad de Linde: “Nuestros empleados y contratistas están obligados a interrumpir un trabajo o negarse a ejecutarlo, si no se puede realizar con seguridad”. La empresa garantiza que el profesional no sufrirá represalias y que la actividad será reevaluada y, en caso necesario, ajustada para asegurar una ejecución segura. Los colaboradores deben registrar los comportamientos de riesgo de los colegas y las condiciones inseguras identificadas por medio del módulo de Observación de Seguridad del sistema LiDAP. Los eventos de seguridad se registran en los sistemas CPE y LiDAP y/o se comunican directamente a los líderes o al equipo local de SHEQ.

Durante el bienio, White Martins alcanzó su mejor resultado en accidentes sin baja médica. En la región, el periodo fue concluido sin incidentes con vehículos de distribución de productos y sin ningún evento con potencial de fatalidad que involucrara a empleados o contratistas en Bolivia, Paraguay y Perú.



2023 [GRI 403-9 | SASB RT-CH-320a.1]

Accidentes de trabajo – empleados*	Argentina		Brasil		Bolivia		Chile		Paraguay		Perú		Uruguay	
Número de horas trabajadas	918.260		6.793.936		136.000		439.673		115.462		892.920		319.431	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Muertes por accidentes de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes)**	0	0	2	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo de comunicación obligatoria***	0	0	6	0,18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Accidentes de trabajo – trabajadores no empleados*	Argentina		Brasil		Bolivia		Chile		Paraguay		Perú		Uruguay	
Número de horas trabajadas	893.359		8.678.913		106.000		625.494		130.366		1.037.824		323.676	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Muertes por accidentes de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes)**	1	0,22	2	0,05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo de comunicación obligatoria***	1	0,22	12	0,28	0	0	0	0	0	0	2	0,39	0	0

* Los índices fueron calculados con base en 200.000 horas trabajadas. / ** Considerados los accidentes incapacitantes = LWC. / *** Considerados los accidentes incapacitantes y serios = TRC.

2024 [GRI 403-9 | SASB RT-CH-320a.1]

Accidentes de trabajo – empleados*	Argentina		Brasil		Bolivia		Chile		Paraguay		Perú		Uruguay	
Número de horas trabajadas	859.174		6.936.125		139.656		423.576		107.339		913.241		327.927	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Muertes por accidentes de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes)**	0	0	2	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo de comunicación obligatoria***	0	0	5	0,14	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,61

Accidentes de trabajo – trabajadores no empleados*	Argentina		Brasil		Bolivia		Chile		Paraguay		Perú		Uruguay	
Número de horas trabajadas	758.704		9.009.934		105.800		658.115		136.990		1.092.794		305.997	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Muertes por accidentes de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes)**	0	0	3	0,07	0	0	1	0,30	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo de comunicación obligatoria***	0	0	23	0,51	0	0	2	0,61	0	0	0	0	1	0,65

* Los índices fueron calculados con base en 200.000 horas trabajadas. / ** Considerados todos los accidentes incapacitantes = LWC. / *** Considerados todos los accidentes incapacitantes y serios = TRC.

Con el objetivo de proteger a los usuarios vulnerables en las carreteras, como peatones, motociclistas y ciclistas, iniciamos un programa que articula acciones para mejorar la seguridad vial, incluyendo premios para los conductores destacados y acuerdos con transportistas y autoridades.

Todos los vehículos de distribución en Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay – con excepción de Argentina, por cuestiones sindicales – utilizan la tecnología MixTelematics. En Brasil, la solución adoptada es Motora. Ambas tecnologías tienen como objetivo monitorear

señales de fatiga y distracción de los conductores durante la conducción de los vehículos de distribución de productos.

A partir de 2026, los vehículos de distribución de gases líquidos y en cilindros pasarán a ser monitoreados, en tiempo real, por una torre centralizada de seguridad. En Brasil, la torre fue implementada durante el bienio en el edificio matriz de White Martins, en Río de Janeiro, y actualmente supervisa más de 750 vehículos de la flota de distribución de líquidos del país. Al momento de la publicación de este informe, estaba previsto que en 2025 otros 450 vehículos de distribución de cilindros también fueran monitoreados por la torre. Además, se definió un módulo para la capacitación de conductores, ya que la tecnología permite identificar fallas y necesidades específicas que requieren capacitación.

Todos nuestros colaboradores participan también en capacitaciones en seguridad, tanto las exigidas por la legislación aplicable a nuestras actividades como las diseñadas por la empresa. Los profesionales reciben capacitaciones específicas en primeros auxilios, conservación auditiva frente a la

exposición al ruido, protección respiratoria, ergonomía (postura y levantamiento de peso) y manejo de residuos de servicios de salud, de acuerdo con el plan de gestión aplicable a las unidades. Para cada función, hay un programa de capacitación alineado a las normas de Linde y a las regulaciones nacionales. Nuestros Principios de Seguridad, nuestras Reglas que Salvan Vidas y nuestras Directrices de Seguridad orientan toda nuestra actuación junto a empleados y contratistas. [GRI 403-5]

En el bienio, realizamos campañas en todos los países con foco en seguridad, concientización y aproximación entre equipos. Entre las acciones se destaca la Semana de la Seguridad, orientada al fortalecimiento de la cultura preventiva; “Un día en la vida del gerente de planta”, dirigida a las áreas operativas, con el objetivo de acercar a los colaboradores a la rutina del liderazgo y reforzar la comprensión de los procesos operativos; y “Tu vida vale”, dirigida a los conductores tercerizados, que involucró la distribución de folletos y la exhibición de videos educativos para promover la conducción segura y el cuidado de la propia vida.



Vehículo con tecnología de monitorización Motora



Además, los trabajadores participan directamente en la elaboración de las evaluaciones de riesgos – por medio de la evaluación de las actividades junto a los liderazgos que también son registradas en el módulo específico del sistema LiDAP – y reciben capacitaciones en los procedimientos internos. Las medidas preventivas y los EPP adecuados son definidos y registrados en el Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST). Para los colaboradores que no son empleados, el proceso es similar, con la participación de la empresa contratista, del propio trabajador y de los líderes de la organización. Contamos con Comités Locales de Gestión Integrada, Diálogos Semanales de Seguridad y Reuniones Mensuales de Seguridad. En Brasil contamos también con la CIPAA (Comisión Interna de Prevención de Accidentes y de Acoso) en las unidades donde existe exigencia legal. En esas ocasiones, debatimos y evaluamos aspectos relacionados a la seguridad y reforzamos orientaciones para una actuación segura. Todos esos foros contribuyen al desarrollo, la implementación y evaluación del sistema de gestión en seguridad.

En 2023, la unidad de Arequipa, en Perú, y en 2024, la Planta COBA en Argentina, fueron galardonadas con el Premio Destaque en la categoría SHEQ. Este reconocimiento se otorgó por haber alcanzado el 100% del puntaje en la evaluación de desempeño de SHEQ, cumplir con las metas de observaciones de seguridad y responder oportunamente a la certificación mensual de cumplimiento ambiental.

En el periodo, implementamos un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo para empleados y trabajadores contratados que contempla todas las actividades, con base en directrices reconocidas de gestión de riesgos y seguridad. En Perú, el área de SHEQ desarrolló la aplicación Sophia para el control automatizado de la integración de salud y seguridad, el acceso de contratistas, las homologaciones y la gestión de permisos de trabajos especiales. Entre sus beneficios, la herramienta permitió un control digital

de los empleados y contratistas que trabajan para Linde, con la posibilidad de visualizar las capacitaciones realizadas y autorizadas según el tipo de trabajo. [GRI 403-5|403-7]

En Brasil, la plataforma Wehandle, responsable de la gestión y evaluación de documentos de contratistas, basada en los requisitos de las Normas Reglamentarias y en las normas internas de White Martins, se encuentra en fase de instalación. [GRI 403-8]

Salud ocupacional

[GRI 403-3 | 403-4 | 3-3 Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores]

Buscamos establecer un ambiente de trabajo que promueva la salud y el bienestar de todos. Por ello, ofrecemos a los colaboradores y a sus dependientes elegibles un programa integral de asistencia médica y odontológica. Se encuentran disponibles programas de salud mental, asistencia a gestantes, cuidados para pacientes con enfermedades crónicas, control del tabaquismo, rehabilitación cardiopulmonar y programas de adelgazamiento, entre otros, a través de las operadoras de salud con las que trabajamos. En Brasil, White Martins también dispone de la Política de Fondo de Contingencia, que brinda apoyo financiero para medicamentos y tratamientos de enfermedades graves, con la orientación de un trabajador social. [GRI 403-6]

Esa asistencia y cuidado son responsabilidad del área de Salud Ocupacional, que también garantiza condiciones de trabajo adecuadas y ergonomía, promoviendo un ambiente saludable, previniendo accidentes y enfermedades laborales, y cumpliendo con todas las exigencias legales.

En este contexto, nuestras unidades no siempre cuentan con servicio propio y, por ello, los profesionales asignados reciben soporte a distancia. Mantenemos contratos con clínicas de salud ocupacional para realizar esas atenciones, cuyas contrataciones incluyen visitas técnicas para evaluar la infraestructura, la limpieza, la organización y la ubicación. En Perú, contamos con un médico ocupacional responsable de los Programas de Salud y del acompañamiento continuo de los colaboradores.

En Brasil, White Martins dispone de servicios propios de medicina del trabajo en 11 unidades ubicadas en diferentes estados. Estos servicios de medicina se encargan de controlar y realizar exámenes médicos ocupacionales, evaluaciones de aptitud para el trabajo e identificación de factores de riesgo que puedan contribuir a enfermedades, además de promover acciones de salud y prevención mediante orientaciones, campañas y la solicitud de exámenes preventivos.



White Martins también ofrece el Programa de Apnea del Sueño, que realiza un rastreo entre todos los conductores de distribución de productos para detectar posibles trastornos del sueño, especialmente la apnea obstructiva. En caso de identificarse en la evaluación alguna sospecha de apnea del sueño, el conductor es derivado a un especialista para un diagnóstico definitivo. Todos esos casos cuentan con seguimiento periódico por parte del área de Salud Ocupacional de White Martins, con el fin de garantizar la efectividad del tratamiento adoptado. Para empleados de la compañía, en caso de que haya indicación del uso de CPAP (Continuous

Positive Airway Pressure) – equipo utilizado en el tratamiento de apnea del sueño –, el aparato se entrega en calidad de préstamo mientras exista indicación médica. [GRI 403-6]

En el bienio, en toda América Latina Sur, solo se registró un caso de enfermedad ocupacional, en Brasil (2023).

Más allá del bienestar físico, valorizamos la salud mental de nuestros empleados. Linde Argentina cuenta con el Programa de Asistencia al Empleado (EAP), que brinda soporte psicológico, social, legal y financiero a los empleados y a sus dependientes incluidos en el plan de salud, a través de un

servicio telefónico confidencial disponible las 24 horas del día, todos los días de la semana. En Brasil, también se ofrece el Programa de Apoyo al Empleado (PAF), con prestaciones en el mismo formato que el programa implementado en Argentina.

Iniciativas de bienestar en Brasil

En el periodo cubierto por el informe, White Martins inició el proceso de implantación de un nuevo sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, con el objetivo de optimizar la gestión de los programas de salud, almacenar la documentación legal y generar indicadores de salud para la planificación de acciones de promoción y prevención.

Para los próximos años, está previsto implementar mejoras en las evaluaciones ergonómicas de las funciones operativas, mediante el uso de software de captura de movimiento en 3D y el análisis del impacto ergonómico con herramientas de inteligencia artificial. El objetivo es prevenir lesiones derivadas de malas condiciones ergonómicas.

Para sensibilizar al alto liderazgo de la compañía sobre la importancia de la salud

mental en el ambiente laboral, el área de Salud Ocupacional inició un proyecto en asociación con el área de Beneficios, en Brasil, que incluye la realización de talleres (workshops) con los directores de la empresa.

Además, mediante campañas informativas divulgadas en los canales internos de comunicación, así como a través de webinars,

que permiten llegar a un mayor número de colaboradores, y conferencias presenciales en las unidades con profesionales de la salud, White Martins promueve hábitos saludables entre sus colaboradores, incluyendo los beneficios de una alimentación balanceada, la práctica regular de actividades físicas y la realización de exámenes preventivos.



Prevención y mitigación de impactos [GRI 403-7]

Adoptamos un abordaje estructurado para prevenir o mitigar impactos significativos en la salud y seguridad relacionados con las operaciones, productos, servicios y relaciones de negocio. Utilizamos técnicas de evaluación de riesgos para identificar peligros y eliminar o reducir impactos, mediante la instalación de barreras, el suministro de equipos de protección personal (EPP) adecuados y la aplicación de procedimientos como AST y Hazop.

La prevención incluye etapas como la identificación de peligros, la implementación de controles, la capacitación, el monitoreo continuo y la investigación de incidentes, con foco en las causas raíz y en las acciones correctivas. También aplicamos procedimientos de emergencia; Permiso de Trabajo, bloqueo y etiquetado (LOTO); Permiso para Trabajo en Espacios Confinados (PTEC); entre diversos otros procedimientos, así como exámenes médicos de admisión y periódicos con seguimiento médico laboral.

Gestión de talentos

[GRI 404-2 | 3-3 Gestión de talentos]

Promovemos acciones que incentivan el desarrollo profesional de nuestros empleados, creando condiciones para que prosperen en sus actividades y sean protagonistas de sus carreras. Además, con el objetivo de contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria,

impulsamos programas y acciones afirmativas que promueven la diversidad, la equidad y la inclusión, al mismo tiempo que crean un ambiente de trabajo que incentive el respeto, el diálogo y en el cual todos se sientan escuchados y valorizados.

Durante el bienio, las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión se destacaron como prioridades en la compañía, con foco en género, raza y personas con discapacidad. La inclusión, en particular, adquirió mayor relevancia en la agenda, complementando los esfuerzos ya en curso en las otras frentes.

Atracción, retención y desarrollo de talentos

[GRI 404-3 | 3-3 Gestión de talentos]

Valorizamos nuestros talentos e invertimos en iniciativas que contribuyan tanto al desarrollo profesional como el bienestar de nuestros colaboradores. Diversas políticas orientan nuestras prácticas de gestión y las conductas esperadas en el día a día de trabajo, en temas como Administración de Recursos Humanos, Recompensa y Reconocimiento, Desarrollo Profesional, Reclutamiento y Selección, entre otros.

Ofrecemos un paquete de beneficios a nuestros colaboradores que incluye, según el país, asistencia médica y odontológica, vales de comida y alimentación, vale-transporte, previsión privada, programa de participación en resultados y seguro de vida. [GRI 401-2]

Con el objetivo de captar los mejores talentos para la compañía, el equipo de Recursos Humanos conduce los procesos de contratación interna y externa. Para vacantes abiertas, priorizamos, siempre que es posible, a profesionales que ya forman parte de nuestro plantel de empleados.

Las oportunidades se divulgan a través de programas de reclutamiento interno, y la evaluación de los candidatos que se inscriben de forma voluntaria es realizada por el equipo de RR.HH., en conjunto con el líder del área involucrada. Cuando una vacante no se cubre internamente, la compañía avanza al proceso de reclutamiento externo, adoptando el modelo de selección por competencias. Este modelo permite evaluar al profesional con base en habilidades clave preestablecidas junto con el líder del área, con el fin de asegurar que el candidato se ajuste al perfil deseado. En Brasil, el programa Transformar en Acción funciona de manera similar.



Contamos con una serie de herramientas para el mapeo de talentos, como el Talent Review, que se realiza cada dos años con el fin de identificar a los colaboradores que se destacan por sus resultados y desempeño. La Evaluación de Desempeño, por su parte, constituye una oportunidad para que el empleado y su líder se reúnan en conversaciones periódicas sobre metas, retroalimentación, perspectivas de desarrollo y carrera dentro de la empresa. El Plan de Sucesión identifica a los empleados o líderes con potencial para ocupar posiciones clave.

El Talent Profile, implementado globalmente por Linde, funciona como un currículum interno en el que el empleado proporciona información sobre su experiencia profesional, los proyectos en los que participó, su dominio de idiomas y su disponibilidad para eventuales transferencias dentro del grupo. La plataforma brinda mayor visibilidad tanto a los talentos como a las oportunidades internas de desarrollo profesional.

Durante el bienio, todos los empleados de Linde en América Latina Sur participaron en el

proceso de gestión del desempeño. Además, en consonancia con Linde global, iniciamos en diciembre de 2024 la implementación de Visier, un software de análisis de personas que permite crear dashboards para generar correlaciones e insights sobre diversidad, rotación, movimientos, promociones y el seguimiento del desempeño, contribuyendo a una toma de decisiones basada en datos sobre los empleados y negocios de la compañía en América Latina Sur.

Además, ofrecemos pasantías en Argentina y Perú, con foco en el desarrollo y la formación de jóvenes talentos que puedan ocupar cargos en la compañía en el futuro. Lo mismo ocurre en Brasil, donde White Martins mantiene relaciones con las principales universidades del país, participando en ferias y conferencias con el objetivo de reforzar nuestra marca empleadora y nuestra alianza con el medio académico y mapear a jóvenes talentos disponibles en el mercado.

En América Latina Sur, cerramos el año 2023 con 4.195 empleados. En 2024, contábamos con 4.277 empleados en nuestra nómina.



Nuevas contrataciones y rotación de empleados [GRI 401-1]

2023

Género	Argentina				Bolivia				Brasil				Chile				Paraguay				Perú				Uruguay			
	Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Femenino	23	58,97%	14	28,57%	8	61,54%	7	58,33%	169	38,67	126	31,66	6	18,75%	6	26,09%	2	25,00%	1	14,29%	6	24,00%	5	33,33%	5	31,25%	1	12,50%
Masculino	16	41,03%	35	71,43%	5	38,46%	5	41,67%	268	61,33	272	68,34	26	81,25%	17	73,91%	6	75,00%	6	85,71%	19	76,00%	10	66,67%	11	68,75%	7	87,50%

2024

Género	Argentina				Bolivia				Brasil				Chile				Paraguay				Perú				Uruguay			
	Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Femenino	18	56,25%	17	39,53%	2	33,33%	3	42,86%	191	41,52	134	34,36	5	25,00%	3	17,65%	4	57,14%	1	11,11%	6	30,00%	5	22,73%	8	44,44%	7	46,67%
Masculino	14	43,75%	26	60,47%	4	66,67%	4	57,14%	269	58,48	256	65,64	15	75,00%	14	82,35%	3	42,86%	8	88,89%	14	70,00%	17	77,27%	10	55,56%	8	53,33%

2023

Grupo de edad	Argentina				Bolivia				Brasil				Chile				Paraguay				Perú				Uruguay			
	Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Hasta 30 años	19	48,72%	7	14,29%	6	46,15%	3	25,00%	185	42,33	234	26,13	9	28,13%	4	17,39%	4	50,00%	1	14,29%	14	56,00%	1	6,67%	5	31,25%	2	25,00%
De 30 a 50 años	16	41,03%	24	48,98%	7	53,85%	7	58,33%	243	55,61	213	53,52	19	59,38%	11	47,83%	3	37,50%	4	57,14%	11	44,00%	10	66,67%	10	62,50%	4	50,00%
Más de 50 años	4	10,26%	18	36,73%		0,00%	2	16,67%	9	2,06	81	20,35	4	12,50%	8	34,78%	1	12,50%	2	28,57%		0,00%	4	26,67%	1	6,25%	2	25,00%

2024

Grupo de edad	Argentina				Bolivia				Brasil				Chile				Paraguay				Perú				Uruguay			
	Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación		Contratación		Rotación	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Hasta 30 años	21	65,63%	9	20,93%	4	66,67%	1	14,29%	148	32,17	90	23,08	5	25,00%	1	5,88%	3	42,86%	1	11,11%	12	60,00%	2	9,09%	9	50,00%	5	33,33%
De 30 a 50 años	10	31,25%	18	41,86%	1	16,67%	3	42,86%	288	62,61	234	60	14	70,00%	9	52,94%	4	57,14%	5	55,56%	8	40,00%	15	68,18%	9	50,00%	7	46,67%
Más de 50 años	1	3,13%	16	37,21%	1	16,67%	3	42,86%	24	5,22	66	16,92	1	5,00%	7	41,18%		0,00%	3	33,33%		0,00%	5	22,73%		0,00%	3	20,00%

Contratación					Rotación			
2023					2024			
Países	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Argentina	39	6,84%	32	5,68%	49	9,57%	43	8,55%
Bolivia	13	2,28%	6	1,07%	12	2,34%	7	1,39%
Brasil	437	76,67%	460	81,71%	398	77,73%	390	77,53%
Chile	32	5,61%	20	3,55%	23	4,49%	17	3,38%
Paraguay	8	1,40%	7	1,24%	7	1,37%	9	1,79%
Perú	25	4,39%	20	3,55%	15	2,93%	22	4,37%
Uruguay	16	2,81%	18	3,20%	8	1,56%	15	2,98%

Centro Nacional de Logística, responsable de la programación del suministro de gases líquidos para todo Brasil



Permiso parental [GRI 401-3]

2023	Argentina		Bolivia		Brasil		Chile		Paraguay		Perú		Uruguay	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Permiso parental – elegibles	2	4	1	0	61	22	4	1	3	1	14	3	0	2
Permisos parentales utilizados	2	4	1	0	61	22	4	1	3	1	14	3	0	2
Regreso tras el permiso	2	4	1	0	61	22	4	1	3	1	14	3	0	2
Permanencia de empleados tras permiso 12 meses	1	4	1	0	51	16	4	0	3	1	14	3	0	2
Tasa de retorno	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%
Tasa de retención	50%	100%	100%	-	84%	73%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	-	100%

2024	Argentina		Bolivia		Brasil		Chile		Paraguay		Perú		Uruguay	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Permiso parental – elegibles	2	3	1	0	80	13	0	1	1	1	12	1	3	0
Permisos parentales utilizados	2	3	1	0	80	13	0	1	1	1	12	1	3	0
Regreso tras el permiso	2	3	1	0	80	13	0	1	1	1	12	1	3	0
Permanencia de empleados tras permiso 12 meses	2	3	1	0	72	12	0	1	1	1	12	1	3	0
Tasa de retorno (%)	100%	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-
Tasa de retención (%)	100%	100%	100%	-	90%	92%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-

Empleados por género [GRI 2-7]

2023

	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporales	Número de empleados en jornada completa
Femenino	1.004	972	32	1.004
Masculino	3.191	3.178	13	3.191
Otro	0	0	0	0

2024

	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporales	Número de empleados en jornada completa
Femenino	1.087	1.056	31	1.087
Masculino	3.190	3.178	12	3.190
Otro	0	0	0	0

*Género autodeclarado por los propios empleados.
*No hay empleados sin jornada de trabajo fija ni empleados contratados a tiempo parcial.



Empleados por país [GRI 2-7]

2023				
	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporales	Número de empleados en jornada completa
Argentina	412	412		412
Bolivia	55	55		55
Brasil	3.046	3.004	42	3.046
Chile	214	211	3	214
Paraguay	62	62		62
Perú	292	292		292
Uruguay	114	114		114
Total	4.195	4.150	45	4.195

2024				
	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporales	Número de empleados en jornada completa
Argentina	401	401		401
Bolivia	54	54		54
Brasil	3.138	3.097	41	3.138
Chile	217	215	2	217
Paraguay	60	60		60
Perú	290	290		290
Uruguay	117	117		117
Total	4.277	4.234	43	4.277

Número total de trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización² [GRI 2-8]

	2023	2024
Argentina¹	22	20
Brasil ¹	90	80
Perú ¹	33	30

- 1 Los números reportados por Argentina, Brasil y Perú se refieren a pasantes.
- 2 Las operaciones en Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay no cuentan con trabajadores que no son empleados.



Desarrollo y capacitación

[GRI 404-2 | 3-3 Gestión de talentos]

Ofrecemos a nuestros colaboradores de todos los niveles jerárquicos un programa completo de desarrollo y capacitación, además de poner a disposición acciones de formación y capacitación, tanto presenciales como en línea, promovidas de acuerdo con las necesidades estratégicas del negocio y las demandas de desarrollo profesional de los colaboradores. Incentivamos a los empleados a participar de forma voluntaria y a asumir la responsabilidad de sus propias carreras.

En el bienio, una de las principales formaciones en Brasil fue la capacitación

en Liderazgo Empresarial, que formó a 68 líderes. El programa tuvo como objetivo fortalecer competencias esenciales para el ejercicio del liderazgo, con énfasis en la construcción de un ambiente de trabajo favorable a la innovación y la creatividad. Al valorar la diversidad y las habilidades individuales requeridas por el modelo de negocios actual, la iniciativa contribuyó a impulsar los resultados de la empresa.

Cabe mencionar también el Programa de Desarrollo de Líderes, que busca potenciar las principales habilidades necesarias para que un gestor alcance los mejores resultados con su equipo, siempre en sintonía con los objetivos de la organización. En Brasil, el

programa, vigente desde 2020, ha capacitado a 400 colaboradores que ocupan cargos de supervisión o gerencia.

Asimismo, seguimos invirtiendo en otras formaciones para líderes, como la capacitación sobre microagresiones, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo respetuoso. Linde proporciona, además, a nivel global, el acceso a la ruta de desarrollo Leadership Pathways, que incluye capacitaciones relacionadas con las diferentes etapas del liderazgo. A lo largo del bienio, las iniciativas de formación de líderes también abarcaron temas como ESG, comunicación, retroalimentación y ambiente de trabajo.

Con base en las demandas específicas de sus equipos, los líderes pueden solicitar la participación de los empleados en capacitaciones y programas de desarrollo internos o externos, cumpliendo las directrices establecidas en la política de Desarrollo Organizacional. En las operaciones, los gerentes de Recursos Humanos son responsables de atender las demandas específicas de sus equipos, solicitando la participación de los empleados en capacitaciones y programas de desarrollo, internos o externos, de acuerdo con las directrices de la política de Desarrollo Organizacional.

En Brasil, esa planificación y ejecución cuentan con el apoyo de los business partners, profesionales de RR.HH. que actúan como consultores internos, orientados a atender las necesidades específicas de cada área de la empresa.

Los compromisos de la compañía con relación a la gestión de personas, capacitación y desarrollo también están registrados en otras políticas, como la Política de Idiomas y la Política de Posgrado/MBA. Para dar visibilidad a los talentos y contribuir a su desarrollo, en todos los países de América Latina Sur contamos con el Comité de Oportunidades, en el que los empleados mapeados por RR.HH. tienen la oportunidad de presentar a un grupo de directores o gerentes algún proyecto en el que hayan tenido una participación relevante. (lea más en la [página 97](#)).

Otro frente es el programa de Mentoring que, en Brasil, cada dos años, promueve encuentros entre un colaborador y un líder sénior para dialogar sobre carrera, toma de decisiones, gestión, procesos y estrategia. Durante el bienio, el programa incluyó a 54 profesionales y contó con la participación de 27 ejecutivos sénior como mentores del grupo. El Coaching, por su parte, se ofrece bajo demanda y en asociación con una consultoría externa.

En 2024, el contenido de LinkedIn Learning – aplicación de educación y desarrollo profesional en línea – fue incorporado a Elevate, la plataforma global de formación de Linde, ampliando así el abanico de cursos disponibles para los empleados. Los contenidos están disponibles para todos los niveles jerárquicos, con un portafolio que incluye más de 23 mil capacitaciones en varios idiomas, de las cuales 2.145 son en español y 766 en portugués. En Brasil, se pone a disposición una ruta de capacitación para el proceso de inducción que incluye temas como salud, seguridad y medio ambiente, beneficios, diversidad e inclusión, y la Ley General de Protección de Datos (LGPD), entre otros.

En Brasil, otras dos iniciativas acercan conocimiento a los empleados sobre la empresa, sus mercados y segmentos, además de reforzar la cultura organizacional: Saber White, un programa de charlas impartidas por profesionales de la compañía especialistas en sus áreas de actuación; y charlas o webinars con la participación de invitados externos, que abordan temas relevantes alineados con los valores de la empresa. Entre 2023 y 2024, White Martins llevó a cabo cerca de 50 sesiones de estas iniciativas, con más de 2 mil participaciones de empleados, en temas como transformación

digital, relación con el cliente, diversidad e inclusión, salud, previsión privada, educación financiera, entre otros.

Durante la elaboración de este informe, la Academia de Operaciones Packaged, programa de White Martins en Brasil que permite a las unidades de gases en cilindros aplicar una metodología estandarizada de capacitación para nuevos colaboradores, se encontraba en fase de replicación. El modelo de aprendizaje es híbrido, con módulos en línea y una sesión práctica en la unidad de Vinhedo, en São Paulo, impartidos por los principales especialistas del área. La ruta estandarizada facilitó el aprendizaje, optimizó el tiempo de capacitación y garantizó la trazabilidad de todas las etapas. Lanzado en 2023, el programa incluyó a 84 colaboradores en Brasil y actualmente se encuentra en fase de replicación para los otros seis Países Hispánicos.

Adicionalmente, una de las acciones globales de Linde con el objeto de evaluar la percepción y el compromiso de los empleados en temas clave, es la Encuesta de Opinión. La participación es voluntaria y confidencial y, tras la divulgación de los resultados, la compañía define planes de acción para aprovechar las oportunidades de mejora identificadas.

Principales iniciativas

No escatimamos esfuerzos en incentivar el desarrollo continuo de los empleados, con énfasis en la preparación para la transición de carrera y en iniciativas que fortalecen el aprendizaje, el liderazgo, la inclusión y la sustentabilidad.

En Argentina, mantuvimos el foco en el desarrollo con capacitaciones en Negociación Comercial, dirigidas a la fuerza de ventas, así como en GMP (Buenas Prácticas de Manufactura, por su sigla en inglés) y en herramientas de Calidad, destinadas al área. Además, ofrecimos programas de idiomas

(inglés y portugués), coaching personalizado y rutas de e-learning orientadas al liderazgo y la gestión. El Programa Green Belts 2023, con proyectos estratégicos en equipo, y el Programa de Formación Comercial, con actualizaciones técnicas para el equipo de ventas, también se destacaron en el periodo.

En Bolivia, promovimos talleres y capacitaciones centrados en liderazgo, comunicación, integración y ventas. Entre los temas abordados se destacan inteligencia comercial, negociación avanzada, feedback, team building y coaching, con el objetivo de fortalecer las competencias



Capacitación enfocada en liderazgo en Bolivia

interpersonales y las técnicas de liderazgo en distintos niveles de la organización.

En Chile, las acciones de capacitación se planificaron con base en los resultados del proceso People Review, lo que permitió identificar a empleados con potencial. También llevamos a cabo capacitaciones orientadas a la responsabilidad personal, liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo y gestión del cambio. Además, propusimos visitas técnicas a plantas de otros países para el intercambio de buenas prácticas, la capacitación Six Sigma Yellow Belt y la continuidad del programa Oportunidades Internas, que fomenta el crecimiento y la movilidad profesional de los empleados.

En Paraguay, pusimos a disposición la Escuela de Líderes, orientada a liderazgos de segundo nivel, e iniciamos un programa de Coaching Ejecutivo, destinado a gerentes de primer reporte, con énfasis en el desarrollo de liderazgos estratégicos.

En Perú, implementamos iniciativas como la capacitación en 5S para el fortalecimiento de la cultura Kaizen, un curso sobre sesgos inconscientes, con foco en diversidad e inclusión, y capacitaciones en técnicas de

negociación y comunicación para el equipo comercial. También actualizamos las normas financieras internacionales para el equipo de finanzas y dimos continuidad al programa de inglés para ejecutivos. El principal destaque del año fue el programa de Mentoring “Conectados para Crecer”, orientado a talentos en el inicio de su carrera, con énfasis en la transferencia de conocimiento, el crecimiento profesional y el fortalecimiento de la cultura organizacional. En 2023, los temas abordados incluyeron comunicación efectiva y competencias emocionales para el equipo de seguridad, prevención del acoso moral y sexual, entre otros.

En Uruguay, durante el bienio, nos enfocamos en fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación eficaz, las relaciones interpersonales y el autodesarrollo de los colaboradores. También promovimos capacitaciones en línea sobre farmacovigilancia y reanudamos las capacitaciones de la Brigada de Emergencia para los equipos de las plantas. Linde Uruguay fue también sede, en 2024, del Día de la Conformidad, un evento que proporciona una oportunidad de capacitación y reflexión sobre el Código de Integridad Empresarial de la compañía.

Promedio de horas de capacitación por género* [GRI 404-1]

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	8,21	4,14	8,22	8,65	22,94	17,04	8,00
Mujeres	16,02	5,83	13,21	18,16	29,74	25,48	10,08
2024							
Hombres	11,00	4,64	7,04	22,20	20,43	15,75	13,61
Mujeres	17,88	7,02	10,29	25,74	40,14	24,24	8,66

Promedio de horas de capacitación por categoría funcional* [GRI 404-1]

2023	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	7,92	3,90	7,44	10,46	14,07	16,44	8,11
Nivel 15 a 25 - Liderazgos	25,23	9,52	14,11	9,82	114,97	52,59	12,54
2024							
Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	9,05	4,72	7,56	23,23	23,38	16,44	12,60
Nivel 15 a 25 - Liderazgos	36,36	8,36	11,84	20,09	65,32	31,12	10,33

* En comparación con el bienio anterior hubo una revisión en la metodología aplicada, con un monitoreo más robusto y detallado de los datos de capacitación en los Países Hispánicos. Esa actualización permitió lograr una mayor precisión en la información registrada, garantizando resultados más consistentes.



Diversidad, equidad e inclusión

[GRI 3-3 Diversidad, equidad e inclusión]

Sabemos que un ambiente diverso e inclusivo contribuye a la innovación. Por eso, valoramos la igualdad de oportunidades y no hacemos ninguna distinción con base en raza, género, edad, discapacidad o cualquier otra característica.

Disponemos de un Comité de Diversidad, conformado por la alta dirección, que se reúne anualmente y define estrategias y planes de acción. La gestión del tema es responsabilidad de la Dirección Ejecutiva de RRHH, Comunicación y Sustentabilidad, apoyada por la Política de Diversidad, alineada a la Política Global de Derechos Humanos, a los Estándares de Integridad Empresarial y a las Directrices del Sistema de Gestión Integrada de la compañía.

Buscamos reflejar y trabajar sobre las diferentes temáticas con foco en género y raza, y acciones en inclusión de personas con discapacidad y LGBTQIA+, y contribuir a una sociedad más justa e igualitaria. El área de Comunicación y Sustentabilidad es un aliado clave en este sentido, ya que apoya el desarrollo y la difusión de campañas en canales internos y externos, contribuyendo a concienciar y

comprometer a los colaboradores, además de estrechar alianzas con organizaciones del tercer sector que abordan esta temática en sus actividades principales.

Dentro de nuestro programa de diversidad, equidad e inclusión, promovemos acciones para reforzar la cultura organizacional, ofrecer formación y sensibilizar sobre la importancia de un ambiente de trabajo justo e inclusivo. Además, promovemos el concepto de respeto en diversas campañas y comunicados que destacan fechas importantes vinculadas a la diversidad, como el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional contra la Discriminación Racial, el Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+ y el Día Nacional de Combate a la Intolerancia Religiosa, entre otros. Como

parte de esas acciones, las capacitaciones en línea “Sesgo inconsciente” y “Acoso moral y sexual – Cómo evitarlos”, por ejemplo, son obligatorias para todos los líderes en la región.

En 2024 no se registraron casos de discriminación. En 2023 hubo un caso en Brasil, que fue analizado por la organización y derivó en la adopción de las medidas disciplinarias necesarias. El plan de reparación implementado consistió en la desvinculación del empleado involucrado, una medida debatida y aprobada por la gestión interna. Las acciones adoptadas fueron evaluadas a través de los procesos rutinarios de análisis de gestión interna, y el caso ya no está sujeto a medidas correctivas. [GRI 406-1]

A lo largo de los años, participamos y contribuimos con entidades y asociaciones orientadas a la diversidad, equidad e inclusión, como la Coalición Empresarial para la Equidad Racial y de Género, promovida por el Instituto Ethos, por el Centro de Estudios de las Relaciones de Trabajo y Desigualdad (CEERT) y por el Institute for Human Rights and Business (IHRB); el Movimiento Mujer 360 (MM360); y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (Women’s Empowerment Principles – WEP), de la ONU. [GRI 2-28]

Diversidad en los órganos de gobernanza y empleados

[GRI 405-1]

Porcentaje de personas que forman parte de los órganos de gobernanza* de la organización por género	Hombres	Mujeres
2023	85,71%	14,29%
2024	85,71%	14,29%

Porcentaje de personas que forman parte de los órganos de gobernanza* de la organización por grupo de edad	Hasta 30 años	De 30 a 50 años	Más de 50 años
2023	-	-	100%
2024	-	-	100%

* Para este indicador, se considera como órgano de gobernanza a la estructura de alta dirección en América Latina Sur, compuesta por el presidente y los directores ejecutivos.

Porcentaje de empleados por categoría funcional y género – 2023		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	75,83%	79,59%	75,78%	83,07%	63,64%	78,89%	77,88%
	Nivel 15 a 25 - Liderazgos	75,00%	66,67%	75,54%	72,00%	57,14%	68,18%	60,00%
Mujeres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	24,17%	20,41%	24,22%	16,93%	36,36%	21,11%	22,12%
	Nivel 15 a 25 - Liderazgos	25,00%	33,33%	24,46%	28,00%	42,86%	31,82%	40,00%

Porcentaje de empleados por categoría funcional y género – 2024		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	75,22%	81,25%	74,08%	82,81%	57,69%	78,57%	77,78%
	Nivel 15 a 25 - Liderazgos	72,22%	66,67%	73,79%	68,00%	50,00%	66,67%	55,56%
Mujeres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	24,78%	18,75%	25,92%	17,19%	42,31%	21,43%	22,22%
	Nivel 15 a 25 - Liderazgos	27,78%	33,33%	26,21%	32,00%	50,00%	33,33%	44,44%

Porcentaje de empleados por grupo de edad y género – 2023		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	Menores de 30 años	24,62%	62,50%	61,09%	78,57%	55,56%	70,73%	75,00%
	De 30 a 50 años	79,32%	84,21%	76,27%	75,63%	69,77%	77,25%	75,31%
	Más de 50 años	81,82%	66,67%	85,02%	91,36%	40,00%	87,04%	80,00%
Mujeres	Menores de 30 años	75,38%	37,50%	38,91%	21,43%	44,44%	29,27%	25,00%
	De 30 a 50 años	20,68%	15,79%	23,73%	24,37%	30,23%	22,75%	24,69%
	Más de 50 años	18,18%	33,33%	14,98%	8,64%	60,00%	12,96%	20,00%

Porcentaje de empleados por grupo de edad y género – 2024		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	Menores de 30 años	21,43%	63,64%	57,33%	73,33%	30,00%	65,33%	90,91%
	De 30 a 50 años	81,74%	85,71%	74,43%	76,92%	68,29%	76,84%	74,36%
	Más de 50 años	80,30%	75,00%	84,51%	88,24%	33,33%	85,45%	75,00%
Mujeres	Menores de 30 años	78,57%	36,36%	42,67%	26,67%	70,00%	34,67%	9,09%
	De 30 a 50 años	18,26%	14,29%	25,57%	23,08%	31,71%	23,16%	25,64%
	Más de 50 años	19,70%	25,00%	15,49%	11,76%	66,67%	14,55%	25,00%

Por la equidad de género

Nuestra inversión en iniciativas orientadas a la temática de género ha permitido que cada vez más colaboradoras asciendan en sus carreras. El conjunto de acciones contribuyó a que cerráramos 2023 con un 26,9% de mujeres en nuestro cuadro de colaboradores y, en diciembre de 2024, alcanzáramos el 28,53% en América Latina Sur.

En Brasil, se destaca el programa Women to Watch, que identifica talentos de alto potencial mediante un banco de datos actualizado periódicamente. Con foco en género y raza, y a partir de 13 parámetros de monitoreo, el programa permite realizar un análisis riguroso

En 2023, por cuarta vez, White Martins fue una de las empresas ganadoras del Premio Mujeres en el Liderazgo, realizado en Brasil, con énfasis en el sector químico y petroquímico. El premio es una iniciativa de los periódicos Valor Econômico y O Globo, y de las revistas Marie Claire y Época Negócios, con el apoyo metodológico del Instituto Ipsos en la gestión de la investigación organizada por Women in Leadership in Latin America (WILL).

para identificar y dar seguimiento a los talentos dentro de la compañía.

Vale mencionar también el Talent Sponsorship, un programa global de desarrollo de mujeres que ofrece el acompañamiento, durante 12 meses, de un sponsor que ayuda a identificar fortalezas y oportunidades de mejora. La edición 2024 contó con la participación de 12 líderes de la región de América Latina Sur. Desde su implementación, la iniciativa ya ha contribuido a que el 85% de sus participantes fueran promovidas.

Otra acción enfocada en la promoción de la equidad de género en toda la región es el Comité de Oportunidades, que se ha consolidado como una práctica estratégica para potenciar talentos: cada dos años, la compañía organiza ediciones exclusivas para mujeres, invitándolas a presentar ante la alta dirección proyectos que coordinaron o en los que estuvieron directamente involucradas. Dentro de los dos años posteriores a la realización del comité, el 90% de las participantes fueron promovidas.

Otro compromiso de la compañía en materia de género es garantizar que, en todos los procesos de selección, al menos el 50% de las personas finalistas sean mujeres. En Brasil, White Martins ya alcanzó esa meta.

En Brasil, desde 2019 se ofrece el Programa de Liderazgo Femenino, cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de mujeres en posiciones de liderazgo actuales o futuras, y que ya ha contado con la participación de más de **120** colaboradoras. Durante el bienio, el programa fue expandido a los otros seis Países Hispánicos, con la participación de **17** colaboradoras.



A continuación, presentamos la tabla que detalla la proporción entre el salario base y la remuneración total recibidos por mujeres en comparación con los recibidos por hombres, segmentada por categoría funcional y unidades operacionales relevantes.

Este indicador refleja el compromiso de la compañía con la equidad de género y la transparencia en sus prácticas de remuneración en la región, alineándose a los principios de diversidad, equidad e inclusión promovidos por la empresa.

Proporción entre el salario base y la remuneración recibidos por las mujeres y aquellos recibidos por los hombres para cada categoría funcional, por unidades operacionales importantes^{1,2} [GRI 405-2]

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Categoría funcional							
2023							
Nivel 0 a 14	0,82	1,52	0,84	1,19	1,19	1,20	0,97
Nivel 15 a 18	0,90	0,60	0,82	1,08	0,86	1,06	0,86
Nivel 19 a 25	0,72	-	0,74	-	-	-	-
2024							
Nivel 0 a 14	0,80	1,34	0,83	1,17	1,20	1,25	0,97
Nivel 15 a 18	0,86	1,16	0,82	1,01	0,91	1,01	0,98
Nivel 19 a 25	0,72	-	0,74	-	-	-	-

1 Están siendo consideradas todas las unidades de la compañía.
2 Los resultados presentados apuntan lo siguiente: superior a uno el salario de las mujeres es mayor que el de los hombres; igual a uno no hay diferencia; menor que uno, el salario de las mujeres es inferior al de los hombres.

Avances en la promoción de la equidad racial

En 2024, White Martins implementó en Brasil el Programa de Desarrollo de Colaboradores Negros, cuyo objetivo es fortalecer el autoconocimiento y las habilidades de este grupo, capacitándolos para enfrentar cuestiones raciales y sesgos en el ámbito profesional, además de fomentar acciones que promuevan la inclusión y el sentido de pertenencia. En su año de lanzamiento, el programa contó con una participación del 30% de mujeres negras.

White Martins también impulsa el programa de mentoría solidaria InspirAR, en alianza con la consultoría Empodera, que promueve oportunidades de desarrollo y contribuye a la construcción de una cultura de inclusión y responsabilidad social. Desde 2017, la

mentoría conecta a los colaboradores con profesionales en situación de vulnerabilidad social que requieren apoyo y orientación para sus carreras, ya sea en el ingreso o en la recolocación en el mercado laboral. En total, ya pasaron por InspirAR 90 mentoreados y 70 mentores. En la quinta edición del programa, realizada en 2024, el 100% de los participantes eran personas negras y, de ese total, el 62% mujeres. Durante el periodo, los participantes tuvieron al menos un encuentro mensual, en el que abordaron temas como preparación para procesos selectivos, la construcción de una red de contactos y el desarrollo de un plan de carrera a corto, mediano y largo plazo.





White Martins también cuenta con el programa Advocate for Change, un espacio en el que colaboradores negros son incentivados a compartir sus historias profesionales y personales, con el propósito de inspirar a otros empleados.

Inclusión de personas con discapacidad

En el bienio, promovimos en Brasil capacitaciones y acciones de sensibilización dirigidas a gestores para favorecer la inclusión de personas con discapacidad. Estas iniciativas incluyeron conferencias impartidas inicialmente a la alta dirección y, posteriormente, a otros niveles jerárquicos, alcanzando en total a 480 empleados. White Martins también ofrece vacantes exclusivas para personas con discapacidad, con el apoyo de consultorías especializadas, buscando su inclusión en los procesos selectivos siempre que el perfil se ajuste a la posición.

Diversidad, un compromiso compartido

En Brasil, el Grupo de Valorización de la Diversidad e Inclusión (GVDI), iniciativa voluntaria de empleados de White Martins, cumplió siete años. Con cerca de 30 colaboradores comprometidos con temas de género, raza/etnia,

personas con discapacidad, LGBTQIA+ y generaciones, el GVDI fue creado con el objetivo de fomentar el diálogo interno sobre diversidad, equidad e inclusión. Sus integrantes participan en reuniones mensuales, comparten experiencias, producen contenido y promueven iniciativas, siempre a partir de la identificación de prácticas que favorezcan la inclusión y el respeto a las diferencias en el ambiente de trabajo.

El Manifiesto GVDI, lanzado en 2019, detalla cómo cada uno de los empleados puede involucrarse, por medio de acciones y comportamientos, y ser un aliado de la diversidad y la inclusión. Los colaboradores pueden conocer y firmar el documento voluntariamente, registrando su compromiso en colaborar para la promoción de un ambiente de trabajo más igualitario, equitativo y respetuoso.

En 2024, el grupo “Diversidad, un compromiso compartido” fue creado en la región inspirado por el GVDI. Compuesto por 17 colaboradores de Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, el grupo tiene como objetivo abordar cuestiones de diversidad e inclusión relevantes para la realidad de cada país.

Responsabilidad social

Apoyamos más de 50 proyectos sociales en América Latina Sur, que benefician directamente a 1 millón de personas por año e indirectamente a otros 4 millones, con foco en salud, medio ambiente, cultura, educación, diversidad, deporte y apoyo en situaciones de desastres naturales.

Para orientar la toma de decisiones en materia de Responsabilidad Social, contamos con la Política de Donaciones y Patrocinios con Incentivos Fiscales, mediante la cual la compañía evalúa y selecciona proyectos para asignar recursos financieros. Las solicitudes siguen un flujo interno de aprobación y se someten a la validación del Comité de Responsabilidad Social Corporativa.

En Chile, todos los años nos sumamos con aportes económicos provenientes de nuestros colaboradores y de la empresa a la campaña de la Teletón – institución sin fines de lucro que ofrece servicios de rehabilitación integral a niños y jóvenes con discapacidad. Se originó en 1978 como un programa de televisión para recaudar fondos y sensibilizar a la sociedad sobre la situación de los

niños con discapacidad en Chile. Desde su creación, se han construido y mantenido 14 Institutos Teletón, que son fundamentales en los procesos de rehabilitación e inclusión social de los pacientes.

En Perú, resaltamos nuestra participación en dos proyectos significativos: Operación Sonrisa y Kantaya. Operación Sonrisa es una ONG que brinda atención médica y quirúrgica integral y gratuita a niños y adultos con labio fisurado y paladar hendido. En Linde Perú participamos activamente en las campañas quirúrgicas que realizan, brindando apoyo para que los pacientes afronten de la mejor manera los chequeos preoperatorios. Durante las semanas de operaciones quirúrgicas, nuestros voluntarios también asisten para acompañar emocionalmente a las madres y a los niños durante el proceso.

Por otro lado, desde 2021, hemos apoyado los programas de Kantaya, ONG peruana ubicada en las cercanías de nuestras plantas en el Callao. Con un enfoque en el desarrollo intelectual y socioemocional fuera del horario escolar, brinda educación



de calidad a niños en situación vulnerable. En 2023, organizamos una charla dirigida a los jóvenes de Kantaya explicando los diversos perfiles profesionales disponibles en Linde, orientándolos sobre las diferentes carreras del mercado laboral. Además, promovemos actividades recreativas, como gymkanas, en las que nuestros colaboradores comparten momentos de aprendizaje y diversión junto con los niños del proyecto. Asimismo, impulsamos campañas internas de donación de útiles escolares, que luego son entregados a la ONG, apoyando así el desarrollo educativo y social que esta institución promueve en la comunidad.

En Brasil, White Martins continúa apoyando el programa Na Mão Certa (En la Mano

Correcta), promovido por la ONG Childhood Brasil, mediante el cual se compromete a combatir la violencia y la explotación sexual de niños y adolescentes en las carreteras brasileñas – un tema que, para una operación que recorre millones de kilómetros cada año en todo el país, sigue siendo relevante para cumplir el compromiso con la garantía de los derechos humanos. Siguiendo las premisas del programa, se busca orientar a los conductores propios y a los tercerizados sobre el tema, mediante capacitaciones y el uso de materiales proporcionados por la ONG, con el apoyo de empleados que actúan internamente como puntos focales y multiplicadores del programa en las comunidades donde opera.

Proyectos premiados por Linde en Brasil

Dos programas tradicionales de responsabilidad socioambiental de White Martins – que ya fueron reconocidos por Linde con su Premio Global de Compromiso Comunitario – son Verde & White y Cesta Verde. Realizado en Brasil desde 1992, Verde & White ofrece a estudiantes de escuelas públicas de todo el país la oportunidad de participar en una importante acción de concientización ambiental. Además de visitar áreas de preservación o degradadas en sus ciudades y conocer de cerca las operaciones de White Martins, los estudiantes participan en un concurso de redacción en el que abordan temas relacionados con medio ambiente, industria y sustentabilidad. Cada año, aproximadamente 400 jóvenes participan en las actividades de Verde & White en unas 20 unidades de la compañía en todo Brasil.

Cesta Verde sigue siendo motivo de orgullo: desarrollado desde 2004 por el equipo de la Fábrica de Carburo de Calcio de Iguatama, en Minas Gerais, el proyecto cuenta con el apoyo de empleados y otros voluntarios de la región para el cultivo de una huerta de 25 mil m² ubicada dentro de las instalaciones

de la fábrica. Semanalmente, unas 300 cestas con frutas, verduras y hortalizas cosechadas en la unidad son distribuidas entre comunidades en situación de vulnerabilidad social en el entorno de la planta. A lo largo de 20 años, cumplidos en 2024, el proyecto – alineado con el ODS 2 (Hambre cero y agricultura sustentable) – ya ha entregado más de 340 mil cestas a familias e instituciones locales. ([haga clic aquí y vea un video](#) sobre Cesta Verde).

Voluntariado en la región

La comunidad es uno de los valores centrales de la compañía, y los colaboradores practican el compromiso comunitario y el voluntariado de manera constante. La plataforma de voluntariado corporativo OxigenAr presenta los proyectos sociales que la empresa apoya en la región – ya sea con fondos propios, mediante leyes de incentivo fiscal o con recursos financieros de Linde global –, además de divulgar oportunidades de voluntariado en esas instituciones y permitir que los empleados registren los proyectos en los que participan como voluntarios. Al final de 2024, se contabilizaron cerca de 300 acciones registradas en América Latina Sur y más de 880 voluntarios inscritos.

Durante el bienio, la compañía se movilizó para fortalecer aún más el compromiso de los colaboradores con las comunidades donde está presente y con las instituciones con las que mantiene alianzas de larga trayectoria, difundiendo periódicamente oportunidades de voluntariado en los proyectos sociales apoyados en distintas regiones. Fueron más de 50 acciones de voluntariado en el periodo, que contaron con la participación de cerca de 700 empleados en diferentes iniciativas.

Conozca algunas de las acciones realizadas en toda América Latina Sur:

- Participación de más de 70 empleados de Linde Uruguay en carreras solidarias organizadas por la Fundación Peluffo Giguens y la Fundación Pérez Scremini en favor de niños con cáncer
- Donación de alimentos a la institución Hogar de Niñas Cristo Viene, en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), que brinda asistencia a niñas y adolescentes de hasta 15 años en situación de vulnerabilidad social
- Donación a la Casa Ronald McDonald (Arcos Dorados Uruguay S.A.), que apoya a los centros educativos “Impulso”, los cuales atienden a niños en situación



Casa Ronald McDonald: por cada hamburguesa comprada por un empleado, Linde Uruguay pagó un segundo del mismo valor, beneficiando a niños en situación de vulnerabilidad social.



Donación de alimentos a la institución Hogar de Niñas Cristo Viene, en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia).



Voluntario de White Martins participa en actividades recreativas con niños atendidos por la Red Cruzada



Un empleado de Porto Velho, Brasil, participa como voluntario en una acción de Operación Sonrisa



El cultivo de un huerto en una escuela pública de Vinhedo, Brasil, moviliza a empleados y estudiantes

de vulnerabilidad social y económica. Por cada hamburguesa comprada por un empleado, la compañía pagaba el segundo sándwich del mismo valor

- Charla dirigida a los jóvenes de Kantaya (Perú), que brinda educación de calidad a niños en situación vulnerable, explicando los diversos perfiles profesionales que existen en Linde, orientándolos sobre las diferentes carreras del mercado laboral.
- Donación de artículos de primera necesidad y recursos financieros para apoyar a los afectados por las inundaciones en Rio Grande do Sul (Brasil); (consulte más en la página siguiente)
- Rondas de diálogo con mujeres cabeza de familia en situación de vulnerabilidad en el Instituto Dara (Brasil)
- Campañas de donación de material escolar, kits de higiene para mujeres y regalos por el Día del Niño, con la participación de 50 empleados y más de 360 artículos recolectados en total para el Instituto Dara (Brasil)
- Actividades de apoyo en la atención al público en misiones quirúrgicas de la Operación Sonrisa Brasil, en Porto Velho (Brasil)
- Actividades de recreación, lectura y acogida de niños atendidos por la Red Cruzada (Brasil)
- Siembra de plantones en celebración al Día de la Tierra en la Hacienda Raposa, área de conservación del bioma de la caatinga ubicada en la Asociación Caatinga, próxima a la unidad de Maracanaú (Brasil)
- Cultivo de una huerta en Vinhedo (Brasil), con la participación de alumnos de la red pública de enseñanza

Movilización en favor de los afectados por inundaciones en Brasil

En 2024, un frente importante de actuación de White Martins en responsabilidad social fue el enfrentamiento a una de las mayores crisis climáticas de la historia de Brasil. Las fuertes lluvias que azotaron al estado de Río Grande del Sur en mayo provocaron las peores inundaciones que la región había visto en más de 80 años. Más de 2,3 millones de personas perdieron sus casas y ciudades enteras desaparecieron bajo el agua. Entre los desalojados por esta catástrofe, se encontraban 20 empleados de la compañía, y el equipo de White Martins en todo Brasil demostró su espíritu de solidaridad y compromiso al movilizarse en una campaña interna de donación de artículos de primera necesidad y recursos financieros a una asociación local, con el objetivo de apoyar a nuestros colegas y a las comunidades afectadas por las inundaciones en la región.

White Martins adhirió a la campaña igualando cada donación realizada por los colaboradores con otra del mismo valor; en total, los más de 450 empleados y terceros y la compañía, juntos, recaudaron casi USD 32,4 mil. Estos recursos se utilizaron para comprar alimentos, ropa, artículos de

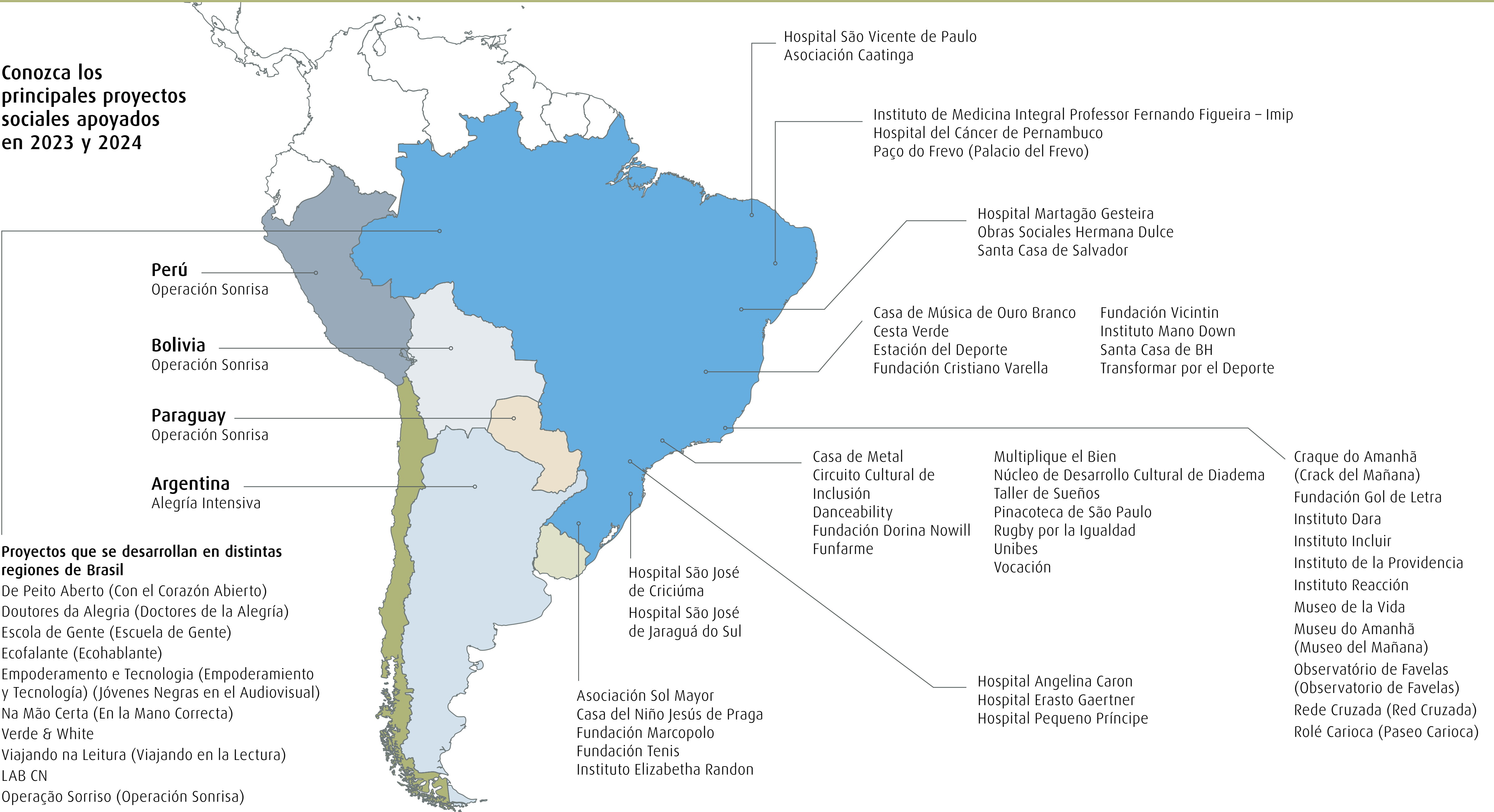
higiene, colchones, medicamentos, además de efectuar reparaciones de emergencia y otras necesidades. Linde global, por medio de su programa de donaciones Global Giving, también contribuyó creando un fondo de ayuda de emergencia para conceder a los empleados afectados por las inundaciones una donación financiera, que también marcó la diferencia en aquel momento crítico.

El equipo de primera línea de operaciones de White Martins también demostró su compromiso en salvar vidas durante la crisis climática, movilizando un grupo de trabajo para actuar en la región. Los equipos se esforzaron por minimizar las dificultades derivadas del escenario de calamidad en el estado, actuando en colaboración con las autoridades de salud y gubernamentales, así como con Abiquim (Asociación Brasileña de la Industria Química), para garantizar el suministro de productos en las áreas aisladas por las inundaciones. Varios de nuestros equipos fueron trasladados desde otros estados y países a Río Grande del Sur para apoyar en el suministro de los hospitales, con recursos como cilindros, vehículos para el transporte de gases medicinales,

concentradores y compresores de aire medicinal. El equipo mantuvo contacto directo con los clientes las 24 horas del día, brindando orientaciones para minimizar problemas y evaluar alternativas.



Conozca los principales proyectos sociales apoyados en 2023 y 2024



Índice de Contenidos GRI y SASB

Índice de Contenidos GRI y SASB

Declaración de uso	Linde America Latina Sur ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	Linde America Latina Sur reporta los indicadores sectoriales SASB

Estándar GRI y SASB	Contenido	Ubicación/resposta direta	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021						
La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1 Detalles organizacionales	White Martins Gases Industriales LTDA. Naturaleza jurídica: sociedad limitada. Ubicación de la sede: Barra da Tijuca, Río de Janeiro – Brasil. Países de operación: Brasil, Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay.				
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	White Martins es una empresa de capital cerrado, subsidiaria de Linde PLC, y representa la región de América Latina Sur, que comprende, además de Brasil, a Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay.				
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Período del informe: del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024. Ciclo de emisión: bienal. Fecha de publicación: 15/08/2025. Informe financiero: la empresa no pone a disposición públicamente el informe financiero (capital cerrado).				
	2-4 Actualización de la información	No hubo reformulaciones				
	2-5 Verificación externa	El informe no fue asegurado externamente.				
Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	páginas 14, 15, 16 y 17				3
	2-7 Empleados	páginas 89 y 90				4, 8 e 12
	2-8 Trabajadores que no son empleados	página 90				4, 8 e 12
Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	páginas 20, 29 y 31				16
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	White Martins (y las operaciones en los demás países de América Latina Sur) es una subsidiaria de capital cerrado de Linde y, por lo tanto, no cuenta con un Consejo de Administración basado en la región. Para más detalles sobre el proceso de nombramiento de la alta dirección de Linde, consultar las páginas 16 y 24 del Proxy Statement de Linde en: Annual General Meeting of Shareholders and Proxy Statement				16

Estándar GRI y SASB	Contenido	Ubicación/resposta direta	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Motivo	Explicación	
Gobernanza	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	White Martins (y las operaciones en los demás países de América Latina Sur) es una subsidiaria de capital cerrado de Linde y, por lo tanto, no cuenta con un Consejo de Administración basado en la región. Para más detalles sobre el Presidente del máximo órgano de gobierno de Linde, consultar las páginas 10 y 11 del Proxy Statement de Linde en: Annual General Meeting of Shareholders and Proxy Statement				16
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	página 29				16
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	página 29				16
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	página 20				16
	2-15 Conflictos de interés	páginas 25 , 26 y 28				16
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	página 26				16
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	página 20				16
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	página 29				16
	2-19 Políticas de remuneración	La dirección ejecutiva, incluido el presidente de la compañía, recibe una remuneración fija, de acuerdo con la legislación laboral de cada país, y una remuneración variable que incluye incentivos a largo plazo. En White Martins, también son elegibles para el programa de participación en los resultados de la empresa.				16
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		Todos	No aplicable	La compañía posee capital cerrado.	16
	2-21 Ratio de compensación total anual	En 2023, la proporción entre la remuneración total anual del individuo mejor pagado y el promedio de la remuneración anual de los demás empleados fue de 21,63 veces. En 2024, esta proporción fue de 23,3 veces. La proporción entre el aumento porcentual de la remuneración total anual del individuo mejor pagado y el aumento porcentual promedio de los demás empleados fue de 1,42 en 2023 y 2,71 en 2024. Para ambos cálculos, se consideraron todos los colaboradores y Jóvenes Aprendices activos en Brasil. La moneda utilizada fue el real brasileño. En el primer cálculo, se consideró el salario anual del presidente dividido por el promedio salarial anual de los demás empleados. En el segundo, se consideró el porcentaje de aumento salarial anual del presidente dividido por el porcentaje promedio de aumento de los demás empleados..				16

Estándar GRI y SASB	Contenido	Ubicación/resposta direta	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Motivo	Explicación	
Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	página 4				11 e 17
	2-23 Compromisos y políticas	páginas 25 y 26				11 e 17
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	página 25				16
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	página 34				11 e 17
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	páginas 34 y 54				16
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	En los años 2023 y 2024 no hubo casos significativos de incumplimiento, ni se aplicaron multas ni sanciones no monetarias.				16
	2-28 Afiliación a asociaciones	páginas 23 y 94				16
Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	página 23				
	2-30 Convenios de negociación colectiva	El 100 % de nuestros empleados están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.				8
GRI 3: Temas Materiales 2021						
	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	página 18				17
	3-2 Lista de temas materiales	página 19				
TEMAS MATERIALES						
Ética, compliance y lucha contra la corrupción						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	páginas 25, 26 y 29				16
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	página 26				16
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	página 27				16
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	En el bienio, no hubo casos confirmados de corrupción ni procesos judiciales relacionados con corrupción contra la empresa o sus empleados.				16
Gestión del cambio climático, energía y eventos extremos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	páginas 56, 58 y 61				7 e 13

Estándar GRI y SASB	Contenido	Ubicación/resposta direta	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Motivo	Explicación	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	página 60				7 e 13
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	página 60				7 e 13
	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	página 58				7 e 13
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	página 58				7 e 13
SASB RT-CH-110a.1	Emisiones brutas globales de Alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	página 60				
SASB RT-CH-110a.2	Discusión de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de Alcance 1, metas de reducción de emisiones y un análisis del desempeño en relación con dichas metas.	página 58				
Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	páginas 76 y 81				3, 8, 12 e 16
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	página 76				3, 8 e 12
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	página 76				3, 8 e 12
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	página 81				8 e 16
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	páginas 79 y 80				8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	páginas 80 y 82				8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	página 80				8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	páginas 77 y 78				3, 8, 12 e 16
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	En el bienio, no se registraron casos de enfermedades ocupacionales ni fallecimientos relacionados con este tipo de enfermedad en ninguno de los países que conforman la estructura de América Latina Sur.				3, 8 e16

Estándar GRI y SASB	Contenido	Ubicación/resposta direta	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Motivo	Explicación	
SASB RT-CH-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para (a) empleados directos y (b) empleados contratados.	página 78				
SASB RT-CH-320a.2	Descripción de los esfuerzos para evaluar, monitorear y reducir la exposición de empleados y trabajadores contratados a riesgos de salud a largo plazo (crónicos).	página 76				
Diversidad, equidad e inclusión						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	página 94				5, 8 e 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	página 95				5, 8 e 10
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	página 98				5, 8 e 10
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	página 94				5 e 8
Gestión del talento						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	páginas 83 y 91				3, 4, 5, 8 e 10
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	página 85				5, 8 e 10
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	página 83				3, 5 e 8
	401-3 Permiso parental	página 88				5 e 8
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	página 93				4, 8 e 10
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	páginas 83 y 91				4, 8 e 10
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	página 83				8 e 10

Estándar GRI y SASB	Contenido	Ubicación/resposta direta	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Motivo	Explicación	
Innovación, I+D y Tecnología						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	páginas 40 y 43				8, 9 e 17
Gestión del agua y efluentes						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	página 69				6 e 12
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	página 69				6 e 12
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	página 69				6
	303-3 Extracción de agua	página 70				6
	303-4 Vertido de agua	página 73				6
	303-5 Consumo de agua	página 71				6
SASB RT-CH-140a.1	(1) Total de agua captada, (2) total de agua consumida; porcentaje de cada uno en regiones con estrés hídrico de base alto o extremadamente alto	páginas 70 y 71				
SASB RT-CH-140a.2	Número de incidentes de incumplimiento asociados a licencias, normas y regulaciones de calidad del agua.	En el bienio, no se registraron casos de enfermedades ocupacionales ni fallecimientos relacionados con este tipo de enfermedad en ninguno de los países que conforman la estructura de América Latina Sur.				
SASB RT-CH-140a.3	Descripción de los riesgos de gestión del agua y discusión de estrategias y prácticas para mitigar dichos riesgos.	página 69				

Estándar GRI y SASB	Contenido	Ubicación/resposta direta	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Motivo	Explicación	
Gestión de residuos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	página 64				3, 6, 11, 12 e 15
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los resíduos	página 64				3, 6, 11 e 12
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	página 64				3, 6, 8, 11 e 12
	306-3 Residuos generados	página 65				3, 6, 11, 12 e 15
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	página 66				3, 11 e 12
	306-5 Residuos destinados a eliminación	página 67				3, 6, 11, 12 e 15
SASB RT-CH-150a.1	(1) Cantidad de residuos peligrosos generados, (2) porcentaje reciclado.	páginas 65 y 66				
Gestión socioambiental de proveedores						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	página 24				5, 8, 12 e 16
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	página 24				
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	página 24				
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	página 24				5, 8, 12 e 16
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	página 24				5, 8 e 16
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores com riesgo significativo de casos de trabajo infantil	página 24				5, 8 e 16
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores com riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	página 24				5 e 8
Seguridad cibernética y privacidad de datos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	página 35				9, 16 e 17

Créditos

Presidente:

Gilney Bastos

Dirección Ejecutiva:

Carlos de Marco, Daniela Costa, Edson de Araujo, Fernando Inocente, Mário Simon, Nilton Freitas e Sérgio Sacchet

Gerentes generales de los Países Hispánicos:

Marcelo Maron (Linde Argentina)
Martín Velásquez (Linde Bolivia)
Agustín Amadeo (Linde Chile)
Andrés Giorgio (Linde Paraguay)
Julio Cáceres (Linde Perú)
Federico García (Linde Uruguay)

Equipo responsable del Informe de Sustentabilidad:

Director Ejecutivo de RR.HH., Comunicación y Sustentabilidad
Nilton Freitas

Gerente de Comunicación y Sustentabilidad
Júlia Lomba

Gerente de Sustentabilidad y Responsabilidad Social
Mariana Gouvêa

Analista de Sustentabilidad y Responsabilidad Social
Stefania Tolomeotti

Especialista de Recursos Humanos Países Hispánicos
Jennifer Caroline Mulvey

Especialista de Recursos Humanos Países Hispánicos

Leandro Valdez

Consultoría GRI, Contenido y Proyecto Gráfico:

Juntos | Approach Comunicação
www.approach.com.br

Fotografía:

Guilherme Berriel, Marcelo Corrêa, Maycon Lenon y banco de imágenes Linde

Agradecemos a todos los colaboradores de la compañía que contribuyan a la construcción de este Informe de Sustentabilidad 2023/2024:

Adan Areco	Cindy Henriquez	Gustavo Cardoso	Luz Herrera	Pedro Resende
Allan Montes	Claudia Assunção	Gustavo Toledo	Maira Araujo	Pilar Aguerrebere
Ana Carolina Lima	Claudio Cosenza	Heitor Leite	Marcelo Fernandez	Rafael Cardoso
Ana Reichert	Cristian Valdez	Jennifer Torres-Abousaada	Marcelo Fortes	Rafael Corrêa
Andrea Bravo	Daniele Cipriano	Jenny Samamé	Marcelo O. Silva	Rafael Primio
Andrea Falcon	Edward Filipov	José Moran	Marcos Gonzalez	Raissa Rocha
Andres Bettinotti	Elena Mauriño	Juanita Osorio	María Celeste Maurino	Ramon Canales
Angelica Alexandre	Erin Catapano	Julia Pithan de Oliveira	Maria Mira	Raphael Araújo
Angelica Couaillac	Fabio Jardim	Juliana Ventura	María Paz Encina	Rodrigo Bustamante
Amanda Dorneles	Federico García	July Gomes	Mariana Costa	Rosangela Magallon
Amarildo Silva	Felipe Abbud	Junior Almeida	Marioly Suarez	Sergio Teixeira
Ariel Teba	Felipe Lima	Leifer Patricio	Matheus Takahashi	Silvana Ruys
Aylton Netto	Felipe Paiva	Leticia Machado	Matías Flores Ordenes	Silvio Adorni
Barbara Nunes	Felipe Tardelli	Liene Oliveira	Milena Villalonga	Tekeshia Jones
Bianca Sallaberry	Fernanda Amorim	Lorena Sosa	Monica Vasconcelos	Thiago Assis
Bruno Lobianco	Fernanda Mattos	Lucas Machado	Natalia Lamaita	Thiago Lima
Carly Lindsay	Fernando Petterle	Lucas Mendes	Nestor Bordigoni	Valeria Krause
Carolina Fonseca	Flavia Crescente	Luciana Macedo Faria	Pablo Gama	Vicente Ciccariello
Carolina Lorenzo	Franco Michelotti	Luis Couto	Pablo Santos	Viviane Guimarães
Carolina Riccieri	Gerson Dutra	Luiz Machado	Patricia Celestino	Walter Asparria
Christian Olmy Vera	Gloria Arias	Luiz Werneck	Patricia Malheiros	Welser Quintão
Christiano Cruz	Guilherme Coelho	Luiza Guimarães	Paula Nascimento	Wilton Abreu
Christiano Heffer	Guilherme Ricci	Luna Mikituk	Paulo Petterle	

