

Relatório de Sustentabilidade

2013/2014

VISTA AÉREA DE UM DOS PRINCIPAIS
CORREDORES ECOLÓGICOS DA MATA ATLÂNTICA
(RIO DE JANEIRO – BRASIL), PRESERVADO E
RESTAURADO COM APOIO DA WHITE MARTINS/
PRAXAIR POR MEIO DO PROGRAMA *GREENWAY*

 **WHITE MARTINS**
PRAXAIR INC

Construindo um planeta mais sustentável GRI G4-1



Domingos Bulus
Presidente da White Martins
na América do Sul

Mais uma vez, a White Martins comprovou a sua capacidade de antecipar tendências, inovar, superar objetivos e atingir resultados: mesmo em um contexto econômico desafiador, alcançamos as metas estabelecidas para o período 2013-2014. Essas conquistas tiveram como base nossos valores e nosso compromisso com a ética e a transparência na gestão dos negócios, assim como a qualidade e confiabilidade no fornecimento de soluções inovadoras a nossos clientes.

O momento difícil pelo qual passa a indústria de base, sobretudo no Brasil, e a desvalorização das moedas hispânicas frente ao dólar foram dois dos principais obstáculos que enfrentamos ao longo desses dois últimos anos. Para superá-los, investimos no relacionamento próximo com clientes e no desenvolvimento de novas aplicações customizadas para os segmentos atendidos pela nossa companhia. Contamos também com melhores resultados nos Países Hispânicos, em especial naqueles em que os fatores externos não causaram tanto impacto na economia. Combinadas, essas estratégias garantiram índices de retenção dos clientes em torno de 99%, fortalecimento da nossa presença nos Países Hispânicos e desempenho reconhecido pela Praxair e pelo próprio mercado.

Na gestão financeira, elevamos o nível de seletividade de nossos investimentos e buscamos incessantemente a redução

de custos e a melhoria do fluxo de caixa. Nesse processo, envolvemos as equipes qualificadas pela metodologia Seis Sigma para identificar novas oportunidades e engajamos nossos fornecedores em temas ligados ao desenvolvimento sustentável de forma alinhada à estratégia da White Martins.

Para garantir uma operação sem acidentes em toda a América do Sul, investimos em tecnologias e na conscientização de colaboradores e terceiros, bem como na melhoria contínua dos processos de avaliação de riscos e auditorias em nossas unidades. No campo da eficiência operacional, os projetos de produtividade com ganhos de ecoeficiência novamente mostraram sua enorme contribuição para a sustentabilidade de nossos negócios. Por meio deles, conseguimos gerar economias financeiras, ampliar a flexibilidade de nossas unidades e garantir o pleno atendimento às demandas do período.

Avançamos também na disseminação das práticas corporativas e integração das operações nos Países Hispânicos. À medida que esses mercados vêm amadurecendo, temos cada vez mais espaço para aplicações de gases nos mais diversos segmentos, o que contribui para aprimorar o desenvolvimento das economias regionais e o desempenho econômico e ambiental de nossos clientes. Para otimizar os processos e manter nosso time com foco

A foto que ilustra a capa deste relatório mostra parte da área restaurada com espécies nativas da Mata Atlântica pelo Projeto Produtores de Água e Floresta, apoiado pela Praxair/White Martins por meio do Programa Greenway, lançado com o objetivo de plantar 1 milhão de árvores até o fim de 2016 para reconhecer os esforços de seus funcionários em favor da preservação do meio ambiente. Situada no município de Rio Claro (RJ), a iniciativa - fruto de uma parceria da The Nature Conservancy (TNC) com o Instituto Terra de Preservação Ambiental (ITPA), a Secretaria de Estado do Ambiente do Rio de Janeiro (SEA), o Instituto Estadual do Ambiente (INEA), o Comitê Guandu e a Prefeitura Municipal de Rio Claro/RJ - tem como princípio básico recompensar financeiramente a população local e os proprietários rurais que se comprometam a conservar e a recuperar as florestas visando a melhoria da qualidade da água que abastece o lar de mais de 10 mil habitantes da região metropolitana do Rio de Janeiro.

GRI G4-1

em atividades estratégicas, implementamos em 2013 na Colômbia o Centro de Serviços Compartilhados, a exemplo da experiência no Brasil. Essa estrutura centraliza atividades de *back office*, como Tesouraria e Contabilidade. Outro destaque foi a implantação do Cliente Mais na Argentina e no Peru, programa de relacionamento concebido pela White Martins, que é *benchmarking* na Praxair e está sendo levado para outras operações do grupo em todo o mundo.

É importante destacar os avanços de nossa estratégia de diversidade em aspectos cruciais para garantir uma força de trabalho diversa e promover um ambiente de trabalho inclusivo. Premiadas em 2014 pela Praxair, nossas práticas são referência dentro do grupo e nos ajudam a formar um time de alto desempenho, capaz de tomar as melhores decisões e antecipar demandas de mercado. Promover a diversidade e a inclusão para nós é priorizar o talento e os negócios.

Ainda no viés de Recursos Humanos, vale destacar a expansão do treinamento Leading in Praxair (LIP) com foco no desenvolvimento de nossas lideranças nos Países Hispânicos, e o início da implantação do Sistema Global de Gerenciamento de Informações de

Funcionários (GEMS, na sigla em inglês), plataforma da Praxair que está sendo adotada em todas as operações globais e que trará ganhos importantes na gestão de talentos.

Revisamos em 2013 nossos direcionadores corporativos, em um processo que definiu como nossa missão construir um planeta mais sustentável. Para atingi-la, sabemos que são fundamentais a adoção da excelência em nossas atividades, o engajamento total de nossos colaboradores, o relacionamento intenso com comunidades, fornecedores e clientes e a redução ao mínimo possível de nossos impactos no meio ambiente. Ao longo deste relatório, procuramos mostrar de que forma estamos caminhando em direção a esse objetivo, os resultados já alcançados, os desafios que temos à frente e as premissas e práticas de gestão sob as quais atuamos para superá-los.

A identidade e a aplicação dos valores da White Martins garantiram a sua posição de liderança em gases industriais e medicinais e também conduzirão a empresa, nos próximos anos, à superação de seus objetivos. Convidamos todos os nossos públicos a embarcar nessa jornada conosco, certos de que juntos podemos gerar valor para os negócios, para a sociedade e para o meio ambiente.



No último biênio,
a White Martins
reforçou seu
compromisso
com o
desenvolvimento
sustentável

Sumário





1

Dialogar sobre o que é prioritário

A White Martins compreende a necessidade de engajar seus públicos com a crença de que o desenvolvimento sustentável só é possível ao compartilhar objetivos e cultivar relações duradouras e benéficas com todos os envolvidos

Dialogar sobre o que é prioritário

O processo de materialidade é mais um exemplo de como a White Martins busca engajar seus públicos

MATERIALIDADE* 2014 GRI G4-18 | G4-19

Em seu terceiro Relatório de Sustentabilidade, a White Martins reforça seu compromisso com o diálogo aberto com seus públicos de relacionamento e seu foco nos aspectos mais relevantes de sua estratégia de negócios. O conteúdo desta publicação reflete os temas considerados prioritários pela companhia e por seus *stakeholders*, graças ao processo de materialidade realizado no último trimestre de 2014. Em linha com as diretrizes da versão G4 da Global Reporting Initiative (GRI), padrão internacional para o relato da gestão de sustentabilidade, os assuntos apresentados nesta publicação estão intimamente relacionados aos valores da empresa, aos aspectos de maior interesse para suas partes interessadas e à matriz de materialidade da Praxair, disponível no último relatório global da companhia em www.praxair.com (Our Company > Sustainable Development > Reporting Center).

O processo para a definição do conteúdo teve início com a identificação de uma ampla gama de temas que têm impacto sobre os negócios e a capacidade de geração de valor da White Martins. Para isso, foram consideradas as políticas, códigos e demais documentos internos da companhia; os principais assuntos destacados pela mídia nacional e internacional; os tópicos e questões tratados nos canais de relacionamento com clientes, colaboradores e demais públicos; e as próprias diretrizes da GRI.

Dessa lista, seis assuntos foram considerados fundamentais, por estarem vinculados diretamente aos valores da White Martins. No entendimento da companhia, esses temas devem ser tratados pelo relatório por formarem a essência e o jeito de atuar da empresa e das atividades diárias relativas à tomada de decisões estratégicas. São eles: Saúde e segurança das pessoas; Ética, integridade e

transparência; Desempenho econômico; Respeito, qualidade e confiabilidade no relacionamento com o cliente; Capital intelectual; e Produtividade sustentável e Investimento Social Privado.

Os demais temas da lista inicial foram, então, conduzidos para um processo de consulta aos públicos de interesse. Colaboradores, membros da alta gestão da companhia e organizações não governamentais responderam a um questionário *online*, enquanto fornecedores priorizaram os assuntos listados no Fórum de Fornecedores, realizado em dezembro de 2014 no Rio de Janeiro.

Essas análises compuseram os eixos de impacto (respostas dos executivos e alinhamento às estratégias corporativas) e influência (percepção dos públicos e pesquisa *online*), em linha com a metodologia de materialidade recomendada pela GRI. Com isso, outros quatro temas foram considerados materiais. Diante do atual cenário hídrico no Brasil, a White Martins incluiu neste relatório os indicadores da GRI relacionados ao consumo de água. É importante reforçar ainda que todos esses temas têm uma relação direta com os temas materiais descritos no Relatório Global de Sustentabilidade publicado anualmente pela Praxair.

*Materialidade é o processo de definição dos temas de maior impacto para a companhia e relevância para seus públicos, que devem ser abordados de forma mais aprofundada no relatório de sustentabilidade.



TEMAS MATERIAIS PARA O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2013/2014

Relacionados aos valores da White Martins	Saúde e segurança das pessoas	G4-LA6 G4-PR1 G4-PR8
	Ética, integridade e transparência	G4-HR2 G4-HR3 G4-HR4 G4-HR5 G4-HR6 G4-HR7 G4-HR8 G4-SO4 G4-SO6
	Performance econômica	G4-EC1 G4-EN29 G4-EN31 G4-SO8
	Respeito, qualidade e confiabilidade no relacionamento com o cliente	G4-PR5 G4-PR7
	Capital intelectual	G4-LA1 G4-LA4 G4-LA9 G4-LA11 G4-LA12 G4-LA13
	Produtividade sustentável e Investimento Social Privado	G4-EN28
Resultantes do teste de materialidade	Impactos ambientais decorrentes de transporte e logística	G4-EN30
	Impactos na vida das pessoas	G4-EC5 G4-EC7 G4-SO2 G4-SO11
	Consumo de energia	G4-EN5 G4-EN6
	Gestão de emissões, efluentes e resíduos	G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17 G4-EN18 G4-EN19 G4-EN22 G4-EN23

Indicadores GRI relacionados

SOBRE O RELATÓRIO

Empresa de capital fechada instalada no Brasil há 103 anos, a White Martins adota as melhores práticas de mercado para se relacionar com seus públicos de forma ética e transparente. A publicação de seu terceiro Relatório de Sustentabilidade é mais uma importante iniciativa para estreitar as relações da empresa com os diversos *stakeholders* em sua cadeia de valor. **GRI G4-17**

Este documento apresenta informações referentes à gestão da companhia e seu desempenho nos aspectos econômico, social e ambiental no período entre 1º de janeiro de 2013 e 31 de dezembro de 2014. Para ampliar o entendimento dos públicos e permitir uma maior comparabilidade dos dados, sempre que possível, as informações divulgadas no último relatório (publicado em 2013, abrangendo os anos de 2011 e 2012) são reapresentadas. Eventuais mudanças ou retificações de dados anteriores são identificadas, quando necessário. Além disso, o índice remissivo, localizado na [página 61](#), permite a identificação das respostas aos indicadores de maneira ágil ao longo do conteúdo. **GRI G4-22 | G4-28 | G4-29 | G4-30**

É importante ressaltar que, diferentemente dos últimos relatórios divulgados pela White Martins, esta publicação adota a mais recente versão de indicadores e diretrizes formuladas pela GRI, na versão G4, com a opção Essencial. Essa mudança, que envolve o aprimoramento dos sistemas e mecanismos de controle e apuração das informações utilizados pela empresa, pode ter impactos sobre a comparabilidade dos dados apresentados. **GRI G4-32**



Fornecedores da White Martins participaram do teste de materialidade no Fórum de Fornecedores 2014.

O objetivo da White Martins com a publicação de seu Relatório de Sustentabilidade é divulgar as estratégias e mecanismos de gestão que adota para alcançar sua missão global de construir um planeta mais sustentável. Por isso, cada capítulo mostra as diretrizes, mecanismos e resultados na América do Sul a fim de cumprir esse desafio. Em relação ao relatório anterior, esta publicação amplia o escopo de prestação de contas ao incluir os dados dos Países Hispânicos nos indicadores GRI. **GRI G4-23**

Todas as informações foram apuradas e checadas por meio dos sistemas de gestão e controle utilizados pela companhia, envolvendo o trabalho em conjunto de colaboradores de áreas administrativas e operacionais. A publicação não passou por auditoria, porém o processo de materialidade foi verificado pela GRI. **GRI G4-33**

O documento está disponível a todos os interessados no site da empresa (www.whitemartins.com.br), com versões em português e espanhol. Comentários, sugestões e questionamentos sobre a publicação ou a gestão de sustentabilidade da White Martins podem ser encaminhados para o e-mail wm_sustentabilidade@praxair.com. **GRI G4-31**

2

Liderar pelo exemplo

A White Martins adota diariamente posturas e práticas para alcançar sua missão com a inovação no centro de sua estratégia, a busca incessante por fazer cada vez melhor e o compromisso absoluto com princípios éticos e de conduta



Liderar pelo exemplo

A White Martins foi eleita em 2014 como uma das empresas de maior prestígio no Brasil por pesquisa especializada

Temas materiais: Ética, integridade e transparência | Performance econômica

A WHITE MARTINS GRI G4-9

A White Martins está presente no Brasil desde 1912 e é a maior empresa produtora de gases da América do Sul, empregando quase 5,5 mil colaboradores que atuam de acordo com uma gestão ética, buscando a excelência operacional e a satisfação dos clientes. No continente, a companhia possui operações no Brasil (onde fica a sede, localizada no Rio de Janeiro) e em mais oito países hispânicos – Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. [GRI G4-6](#)

A empresa representa na região sul-americana a multinacional Praxair, que atua em mais de 50 países e é a única companhia do setor de gases a integrar desde 2003 ininterruptamente o Índice Dow Jones de Sustentabilidade, da Bolsa de Nova York. A Praxair está entre as 30 empresas mais socialmente responsáveis do mundo, de acordo com *ranking* da revista norte-americana *Corporate Responsibility*, e figura há cinco anos no Green Ranking, da revista *Newsweek*, que avalia empresas de capital aberto em todo o mundo. A Praxair integra ainda o Índice de Liderança de Divulgação de Carbono do Carbon Disclosure

Project (CDP) e é uma das oito empresas do mundo a figurar nessa lista desde a criação do projeto, que reconhece, desde 2008, as corporações líderes na gestão transparente de carbono. [GRI G4-7](#)

A White Martins responde por aproximadamente 17% do faturamento global da Praxair e possui, no Brasil, um dos cinco centros de desenvolvimento de tecnologia existentes no mundo. Em 2014, foi eleita uma das empresas de maior prestígio no Brasil, na categoria Indústria Química e Petroquímica do levantamento da revista *Época Negócios* e dos institutos Research Now e Elementos Pesquisa.

A produção e comercialização de gases é a principal atividade da companhia. Esses produtos são divididos em quatro linhas principais – atmosféricos, químicos, medicinais e especiais – e atendem clientes de pequeno, médio e grande porte dos mais diferentes setores produtivos. A empresa ainda oferece soluções no segmento de gás natural, com o Gás Natural Veicular (GNV), o Gás Natural Comprimido (GNC) e o Gás Natural Liquefeito (GNL). A White Martins também é a única fabricante no Brasil de carbureto de cálcio, com a maior fábrica desse segmento na América Latina em Iguatama (MG). [GRI G4-4](#) | [G4-8](#)

Principais segmentos atendidos pela White Martins

%



- 29 Metalurgia
- 20 Metal mecânica
- 17 Saúde
- 13 Bebidas e alimentos
- 9 Química e petroquímica
- 2 Energia
- 10 Outros

GRI G4-9

Para atender aos diferentes perfis de consumo, os gases fornecidos pela companhia são organizados em três modalidades (*veja números de destaque no quadro*). As Operações *Packaged* atendem pequenos consumidores com os gases envasados em cilindros. O segmento de médio consumo é atendido pela Distribuição de Líquidos, em que os gases liquefeitos são transportados em carretas criogênicas para abastecer tanques nos locais de consumo. Os clientes de maior porte contam com plantas On Site para a produção local dos gases e o abastecimento por gasodutos.

Para garantir a satisfação dos clientes e a eficiência operacional, a White Martins conta com sistemas de gestão e canais de relacionamento disponíveis 24 horas nos sete dias da semana, que permitem o atendimento ágil das demandas. O *International Monitoring Production Assistance Center* (IMPAC) monitora remotamente mais de 90 plantas produtoras de gases e líquidos na América do Sul, garantindo maior confiabilidade nas operações e rapidez na resolução de eventuais problemas. A equipe de assistência técnica envolve mais de 200 profissionais e uma frota de 159 veículos no Brasil, além de estruturas específicas nos Países Hispânicos.

MODELO DE NEGÓCIO

Os direcionadores de crescimento da Praxair estão relacionados a desafios globais. Em cada um dos três direcionadores – energia, economias emergentes e meio ambiente – a Praxair define alternativas para o desenvolvimento de suas operações a fim de capturar oportunidades de negócios para a indústria de gases industriais (*conheça-os no quadro na próxima página*). A partir deles, a estratégia corporativa define de forma mais clara o escopo e direção dos negócios. No centro dessa estratégia, estão o foco nos negócios principais da companhia (gases industriais), a priorização de regiões geográficas nas quais a Praxair já detém ou estabelecerá significativa presença de mercado, o desenvolvimento de sistemas de suprimento integrados para atender a uma ampla gama de clientes e a concentração das operações para otimizar a presença de mercado, maximizar a eficiência operacional e gerar ganhos em escala.

Esses aspectos estão intimamente ligados à sustentabilidade. A concentração das operações, por exemplo, reduz a necessidade de transportes e promove o investimento e desenvolvimento local de profissionais, fornecedores e comunidades. Dessa forma, a Praxair obtém economias de longo prazo, gerando benefícios também para os públicos com os quais se relaciona.

Os sistemas de gestão e canais de relacionamento da companhia estão disponíveis por 24 horas por dia

Modalidades de fornecimento em números

PACKAGED: 8 milhões de enchimentos por ano | 1 cilindro entregue a cada 10 segundos

LÍQUIDOS: 18 mil entregas por mês | 5 mil tanques nos clientes

ON SITE: plantas com capacidade de produção diária de 5 mil toneladas



Colaboradores participam de dinâmica no Fórum de Inovação e Produtividade 2014.

O investimento de mais de 1,25 milhão de horas em treinamentos de segurança por ano pela Praxair em âmbito global permite índices de acidentes cinco vezes menores do que a média da indústria norte-americana, promovendo o cuidado com as pessoas, reduzindo paradas operacionais e mitigando possíveis riscos judiciais.

A Praxair e a White Martins atualizaram, em 2013, sua missão, visão e seus valores (*conheça-os na próxima página*) com o objetivo de fortalecer a cultura da companhia em todo o mundo. Essas diretrizes, bem como a definição da estratégia e dos direcionadores de crescimento da empresa, orientam a atuação dos colaboradores no desenvolvimento dos negócios, com foco na geração de valor

e, simultaneamente, no desenvolvimento sustentável. A missão de construir um planeta mais sustentável apoia-se em um ciclo virtuoso de comportamentos: ao reduzir a gestão de resíduos e efluentes, a companhia reduz sua necessidade de consumir energia e sua pegada de carbono, levando à economia de recursos, redução de riscos e aprimoramento da segurança. Esse movimento também estimula o engajamento dos colaboradores e a inovação voltada à sustentabilidade, ampliando a eficiência operacional e o portfólio de soluções para clientes com ganhos ambientais. Combinadas, essas ações contribuem para reduzir a gestão de lixo da empresa e de seus clientes, impulsionando o início de um ciclo novo e ainda mais abrangente.

O Fórum de Inovação e Produtividade 2014 conectou 10 unidades da White Martins e contou com *cases* de empresas destaque no tema

DIRECIONADORES DE CRESCIMENTO DA PRAXAIR

ENERGIA

ECONOMIAS EMERGENTES

MEIO AMBIENTE

Desafio global

Atender à crescente demanda por energia e recursos naturais limitados

Atender novos padrões de vida das populações dos países em desenvolvimento, considerando que até 2050 mais de 85% da população desses países viverá em áreas urbanas

Atender à crescente preocupação com aspectos como qualidade do ar, da água e das terras e o gerenciamento de resíduos

Oportunidade de crescimento para a Praxair

Influenciar tecnologias, produtos e distribuição de recursos para o fornecimento confiável e eficiente do setor energético

Exercer papel de liderança na modernização de infraestruturas industriais ao desenvolver sistemas de suprimento de alto nível e avançada tecnologia

Oferecer aplicações de gases que ajudem os clientes a reduzir sua pegada ambiental e aprimorar sua eficiência energética, qualidade de produtos e rentabilidade

Diretrizes da White Martins GRI G4-56

VISÃO

Ser a empresa de gases industriais com o melhor desempenho no mundo, atendendo às expectativas de nossos clientes, funcionários, acionistas, fornecedores e comunidades nas quais operamos.

MISSÃO

Construir um planeta mais sustentável – Desenvolvemos tecnologias, produtos e serviços que contribuem para a proteção e sustentabilidade de nosso planeta. Temos compromisso com o aprimoramento do desempenho econômico e ambiental de nossos clientes ao redor do mundo. Também estamos comprometidos em melhorar as comunidades onde vivemos e trabalhamos.

VALORES

- SEGURANÇA EM PRIMEIRO LUGAR
- ALTA INTEGRIDADE
- FOCO NOS RESULTADOS
- SATISFAÇÃO DO CLIENTE
- AS PESSOAS CERTAS
- RESPONSABILIDADE AMBIENTAL E SOCIAL

LIDERAR PELO EXEMPLO

GRI G4-56

Para conseguir alcançar os objetivos expressos em sua visão e missão, e em linha com seus valores, a White Martins se apoia em uma sólida cultura de inovação, estimulada entre todos os colaboradores a fim de proporcionar a colaboração com ideias e sugestões de aprimoramento em aspectos relacionados aos temas estratégicos da companhia. Em 2013, a White Martins foi reconhecida como a melhor empresa em organização e cultura da inovação pelo prêmio Best Innovator, realizado pela revista *Época Negócios* e pela consultoria internacional

A.T. Kearney. A companhia, que pelo quarto ano consecutivo entrou na lista das organizações mais inovadoras, ficou na sétima posição no *ranking* geral.

O fortalecimento dessa cultura acontece por meio de sistemas e ferramentas que direcionam e organizam o processo de inovação. Em 2014, a companhia realizou, no Rio de Janeiro, a Semana da Produtividade e Inovação, que reuniu mais de 300 colaboradores em um evento que contou com palestras e apresentações de outras empresas também reconhecidas por serem inovadoras, como a 3M e a Weg. As apresentações foram transmitidas

por vídeo para outras 10 unidades. Além da sede, que promoveu seis grupos de trabalho com diferentes temas, as unidades de Diadema (SP) e Contagem (MG) também realizaram fóruns para debater inovação. O saldo final foi a geração de 730 ideias, entre as quais 160 já foram identificadas como projetos para 2015.

A White Martins também conta com o Comitê de Inovação, formado por 20 representantes de diferentes áreas da empresa divididos em cinco grupos de trabalho para tratar dos temas estratégia; processos; organização e cultura; estrutura e suporte; e resultado da inovação.

LIDERAR PELO
EXEMPLO

A White Martins desenvolve aplicações de gases para diversos segmentos industriais. A equipe responsável por esse processo estruturado de inovação inclui técnicos especializados e profissionais em contato permanente com clientes.

A cultura da inovação é incentivada ainda pela plataforma N-Ideias, um banco de dados interno cuja proposta é direcionar o processo de inovação para que o foco esteja em fatores críticos para a companhia, como crescimento das vendas, frete e logística, gestão do custo fixo, disciplina operacional, entre outros assuntos. [GRI G4-56](#)

Gestão da sustentabilidade

A adoção de boas práticas operacionais e de gestão para reduzir os impactos socioambientais das operações faz parte da história da White Martins, em um processo cujas melhorias e adequação às demandas da sociedade são contínuos. O aperfeiçoamento da gestão da sustentabilidade levou a empresa a adotar mecanismos para monitorar e avaliar seu desempenho, por meio de indicadores que possibilitam, de uma maneira estruturada e sistêmica, o estabelecimento de metas e a prestação de contas transparente à matriz e a todos os públicos de interesse da companhia. Essa excelência foi reconhecida em 2014 pelo mercado (*saiba mais no destaque*).

Em sintonia com sua matriz, a White Martins busca aprimorar a segurança de pessoas e produtos, ampliar o engajamento de colaboradores, fornecedores e comunidades, reduzir o consumo de recursos naturais e as emissões, estabelecer uma cultura de zero acidentes e aumentar o número de *sites* com zero emissão de resíduos. Para isso, um grande aliado são os projetos de produtividade

com ganhos sustentáveis, que totalizaram 509 iniciativas em 2013 e 463 em 2014 em toda a América do Sul, superando a meta de que 40% dos resultados de produtividade também gerem ganhos sustentáveis.

Entre os indicadores avaliados pela White Martins estão os EKPIs, sigla em inglês que designa os indicadores-chave de desempenho ambiental utilizados para monitorar os impactos dos processos produtivos e definir metas para redução de consumo dos recursos naturais utilizados nas operações, como energia e combustíveis. Desde 2005, o desempenho da White Martins relacionado a esses indicadores é reportado à Praxair, considerando o consumo de água e energia, a geração de resíduos e as emissões de gases de efeito estufa da América do Sul.

Em 2012, a White Martins passou a integrar o Sistema de Gerenciamento de Desenvolvimento Sustentável da Praxair, uma ferramenta global de controle de indicadores que consolida, mensalmente, informações sobre produtividade relacionadas ao consumo de energia, água e combustíveis derivados do transporte de produtos e à geração de resíduos. Outra ferramenta utilizada pela White Martins é o Power Steering, que permite o acompanhamento de projetos que garantem eficiência no uso dos recursos, capaz de mapear e classificar os projetos de produtividade com ganhos sustentáveis desenvolvidos na empresa em todo o mundo.

White Martins na elite da sustentabilidade

Em 2014, a companhia foi considerada uma das empresas mais sustentáveis do país pelo Guia Exame de Sustentabilidade, produzido pela revista *Exame* em parceria com o Centro de Estudos em Sustentabilidade da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP). A empresa teve desempenho acima das médias geral e do setor químico em todos os indicadores analisados e se destacou com aproveitamento máximo em questões ambientais, de transparência, direitos humanos e compromissos voluntários. O compromisso com a produtividade de seus clientes e as operações de captura de CO₂ também foram tema de reportagem sobre a empresa no Guia.

De forma alinhada à sua controladora, a White Martins apoia o Princípio da Precaução tal qual expresso no Princípio nº 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Nesse contexto, a companhia utiliza um processo bem definido para a avaliação e gestão dos riscos em face da incerteza que suporta a tomada de decisão. A avaliação de riscos inclui a identificação do perigo, caracterização, avaliação da exposição e de riscos. A gestão de risco engloba a identificação, seleção e implementação de ações alternativas para a abordagem de risco por meio do controle de perigo ou exposição identificados. A empresa também conta com um programa de segurança de produtos suportado pelo seu compromisso com o Atuação Responsável, iniciativa que rege as diretrizes para as empresas químicas em todo o mundo. [GRI G4-14](#) | [G4-15](#)

Soluções sustentáveis e sob medida

Tema material: **Produtividade sustentável e investimento social privado.**

Aprimorar o desempenho econômico e ambiental de clientes. Esse compromisso, expresso na missão da White Martins, é a oferta da empresa ao mercado, uma vez que essa prática vai muito além do fornecimento de gases e também assegura qualidade e confiabilidade de entrega de seus produtos. Pioneira e amplamente reconhecida pelo desenvolvimento de tecnologias inovadoras e customizadas, a empresa conta com equipes especializadas

e centros de referência em pesquisa que garantem vantagens competitivas a seus clientes sempre com qualidade e confiabilidade de entrega.

O investimento em Pesquisa & Desenvolvimento sempre foi uma constante na White Martins. Porém, um modelo diferenciado de desenvolvimento de tecnologias, em que a aproximação com as necessidades dos clientes é muito maior, começou a ser implantado há cerca de dez anos. Um grupo de 30 profissionais, conhecidos como gerentes de aplicações de processos, estão preparados para transitar entre os ambientes técnico e comercial, eliminando o hiato entre essas áreas e capturando oportunidades para transformar esse conhecimento em negócios, em contato intenso com a academia, clientes e demais áreas da White Martins. Em muitos casos, essa equipe consegue visualizar melhorias que nem os próprios clientes haviam identificado em seus processos produtivos.

Altamente estruturado, esse modelo permite a análise e priorização na criação de soluções totalmente alinhadas ao mercado por meio da etapa conhecida como ideação. Esse é o momento em que os profissionais da White Martins se reúnem para solucionar desafios dos clientes, que também participam do processo para identificar os principais gargalos de seus negócios e alavancar a produtividade de suas operações. Para encontrar a aplicação de gás ideal para cada processo produtivo, essa equipe

leva em consideração aspectos como a composição dos gases, equipamentos e sistemas de produção, que variam de acordo com a realidade de cada cliente. Além disso, a companhia promove encontros de inovação aberta, nos quais diferentes representantes de um segmento se encontram por um ou dois dias em sessões de *brainstorming* e compartilham desafios. Em 2014, a empresa realizou um encontro para aplicações de combustão no laboratório com o IPT e, para 2015, está previsto um novo evento para o segmento de metal-mecânica.

Estrutura de ponta para a inovação

O Centro de Tecnologia Rio (CTR), localizado em Duque de Caxias (RJ), desenvolve aplicações para o segmento de metal-mecânica, em especial soluções para soldagem e corte térmico. Um dos cinco centros de tecnologia da Praxair no mundo, o CTR é referência na América Latina e sua relevância é reflexo da forte atuação da empresa nessa área, na qual começou seus negócios. Outro setor que vem crescendo a passos largos é o das aplicações de oxícombustão e, por isso, a companhia inaugurou em 2013 o Laboratório de Engenharia Térmica, centro específico de estudo dessas aplicações em parceria com o Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT), situado na Universidade de São Paulo (USP). A White Martins também mantém convênios com universidades, permanentes ou específicos para alguma iniciativa.

A efetividade dessa estratégia reflete-se em números de desempenho expressivos: quase 100% dos lançamentos de novas tecnologias ocorrem com sucesso; as vendas assistidas por tecnologias já respondem por 6% do total de vendas da companhia e cresceram nos últimos anos a uma taxa média anual de 22%. Além disso, o investimento total em novas tecnologias e aplicações já corresponde a cerca de R\$ 60 milhões por ano. A diversidade de segmentos que promovem ganhos sustentáveis com aplicações desenvolvidas pela empresa é enorme, e quatro deles mereceram destaque no último biênio.

Hidrometalurgia | Tecnologia exclusiva da White Martins, reduz em 25% o volume de rejeitos depositados na natureza e o consumo de recursos naturais como a água. Elimina ainda o uso de ácidos nocivos ao meio ambiente que são substituídos por CO₂ capturado de outras indústrias e 100% fixado no processo (sem gerar emissões), oferecendo mais segurança e controle ambiental. O processo de seu patenteamento está em avaliação pela Praxair.

Fusão de vidros | Lançada na Glassman South America 2014, principal evento do setor de produção de vidros, a tecnologia Oxygen Enhanced NOx Reduction (OENR), reduz em até 50% a emissão de NOx nos fornos, no gás precursor de chuvas ácidas e na formação de ozônio. Por meio da injeção de oxigênio, a solução também eleva a produtividade dessa etapa e reduz o consumo de combustíveis fósseis, como



gás natural e óleo. Patenteada pela Praxair, essa aplicação é instalada por uma equipe técnica da White Martins, que também treina os operadores e monitora o processo e o consumo de oxigênio nos clientes.

Soldagem de metais | Em parceria com sua controladora, a White Martins desenvolveu a tocha Tandem GMAW Torch, única no mercado que pode ser utilizada para uma ampla faixa de diferentes soldagens sem a necessidade de trocar qualquer componente. Isso traz ganhos em custos e tempo de soldagem, essenciais para a competitividade das indústrias, como o setor naval brasileiro. A tecnologia pode dobrar a produtividade desse processo em relação aos métodos convencionais, além de reduzir a geração de resíduos e as despesas com manutenção.

Combate a incêndios com CO₂ | O Corpo de Bombeiros do Rio de Janeiro apresentou, em fevereiro de 2014, o primeiro caminhão do mundo equipado com gás carbônico em vez de água. A tecnologia reduz o tempo necessário para controlar as chamas e é relevante principalmente em situações nas quais não haja adequada estrutura de redes de distribuição de água ou em locais sensíveis como museus, bibliotecas, centros de processamento de dados e centrais de telefonia. Essa solução foi desenvolvida pelo Grupo de Análise de Risco Tecnológico e Ambiental (Garta) da Coppe/UFRJ e pela CDIOX, empresa de base tecnológica, com o apoio da White Martins na *expertise* em CO₂ e na tecnologia de criogenia para o transporte de gases.

GRI G4-DMA Desempenho econômico

DESEMPENHO

Diante do cenário econômico desafiador dos últimos dois anos, a White Martins precisou lidar com adversidades e se adaptar rapidamente a fim de cumprir os objetivos e metas estabelecidos com a Praxair e definidos para o período. O baixo crescimento industrial, em especial no Brasil, exigiu olhar atento e inovação para propor novas aplicações e captar as oportunidades do mercado. Nos Países Hispânicos, Argentina e Venezuela passaram por turbulências econômicas e políticas que afetaram as empresas, mas o compromisso de longo prazo da companhia com essas regiões se manteve com os esforços de todos os envolvidos. Nos demais países, os negócios cresceram acima do desempenho brasileiro, compensando efeitos negativos no resultado e contribuindo fortemente para as entregas no biênio.

Os investimentos da empresa não foram reduzidos diante das dificuldades financeiras. O nível de seletividade, porém, foi ainda mais elevado, com o apoio de colaboradores formados na metodologia Seis Sigma. Todos esses investimentos são analisados por um comitê de diretores-executivos da Praxair e da White Martins em uma ótica de longo prazo, uma vez que os contratos com os clientes têm duração de uma ou mais décadas. A sustentabilidade é considerada nessa avaliação, por exemplo, ao se analisarem possíveis impactos ao meio ambiente, práticas trabalhistas dos clientes e os riscos à reputação da empresa por associar-se ao projeto.

Outra frente de trabalho que contribuiu para os resultados no período foram as iniciativas em produtividade, que se encerraram em 7% e 15,5% acima das metas estabelecidas para os anos de 2013 e 2014, respectivamente. No último ano, a White Martins recebeu o Prêmio Ouro em Produtividade no encontro anual de lideranças da Praxair. Os indicadores dessa área abrangem iniciativas com impacto positivo na base de custos; as réplicas de projetos de produtividade, inclusive aqueles com ganhos sustentáveis; e a formação de profissionais nas metodologias Lean e Seis Sigma.

Distribuição do Valor Adicionado (DVA) GRI G4-EC1

A Distribuição do Valor Adicionado (DVA) da White Martins no último biênio é apresentada no gráfico. Dentre os principais fatores que afetaram as linhas de distribuição, destacam-se:

- **Acionistas e Lucro retido** | Os bons resultados em 2013 permitiram a distribuição de valores nesse ano aos acionistas. Em 2014, a companhia optou por reter caixa em função dos investimentos realizados em suas plantas industriais.
- **Colaboradores** | A melhora no desempenho no último biênio levou ao aumento dos valores pagos como bônus e participação nos lucros, atrelados a metas como vendas, margem de operações e capital de giro. Ao longo do biênio, a White Martins elevou o investimento em

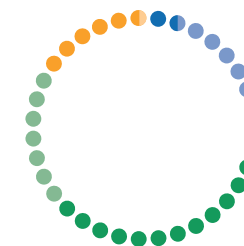
equipamentos de proteção individual e revisou valores de benefícios, como o auxílio-alimentação.

- **Governo** | O valor adicionado distribuído na forma de impostos e taxas tem se mantido estável nos últimos anos, e a variação percentual dessa linha na composição da DVA é reflexo do maior valor adicionado em 2014.
- **Juros e aluguéis** | Os custos das operações estão relacionados à remuneração de capitais de terceiros, como aluguéis e juros, e ao capital intelectual, como *royalties*. Considera também as variações cambiais decorrentes de direitos e obrigações em moeda estrangeira, fator que teve significativo impacto em 2014, em especial nas operações da Venezuela.

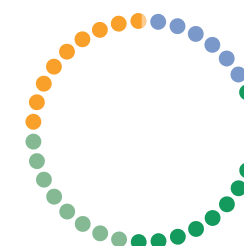
- **Investimentos na comunidade** | Alinhada ao seu compromisso com o desenvolvimento local, a White Martins vem mantendo seus investimentos nas comunidades vizinhas.

Distribuição do Valor Adicionado

%



1,67 Acionistas
19,35 Colaboradores (remuneração e benefícios para empregados)
42,49 Governo
19,80 Lucro retido
16,88 Juros e aluguéis (custos de operação)
0,03 Investimentos na comunidade



0,00 Acionistas
18,84 Colaboradores (remuneração e benefícios para empregados)
35,00 Governo
20,48 Lucro retido
25,66 Juros e aluguéis (custos de operação)
0,02 Investimentos na comunidade

LIDERAR PELO EXEMPLO

Principais resultados em cada país
[GRI G4-EC1](#) | [G4-DMA Desempenho econômico](#)

Argentina | Segunda maior operação da companhia na América do Sul, a Argentina instalou duas novas plantas de gases do ar em Buenos Aires, sobretudo para atender às indústrias química, metal-mecânica e siderúrgica. Nesse país, a companhia está presente em todos os mercados e é líder no segmento de alimentos e bebidas, além de contar com gasodutos nos principais polos petroquímicos e abastecer as indústrias siderúrgica e automotiva. Em 2013, a operação argentina passou a contar com o programa Cliente Mais e se destacou pelo quarto ano consecutivo entre as melhores empresas para se trabalhar em *ranking* da revista *Apertura*.

Bolívia | A Praxair passa atualmente por um dos seus momentos mais positivos nesse país. Acompanhando o recente crescimento econômico da Bolívia, a companhia tem participado de grandes projetos nacionais, sobretudo no segmento de petróleo. A empresa também obteve certificações em segurança alimentar, como a ISO 22000 e

a FSSC 22000, para atender à crescente indústria de alimentos e bebidas. Entre os demais destaques estão o grande número de aplicações oferecidas ao mercado, a instalação de 24 tanques no último biênio, a renovação da frota de distribuição e o fortalecimento da equipe de vendas.

Brasil | No Brasil, o desenvolvimento de novas aplicações concentrou a maioria dos investimentos no período. Em 2013, a primeira planta do tipo PL2 da White Martins iniciou operações em Três Lagoas (MS). A unidade de separação de ar fornece oxigênio para a maior fábrica de celulose em linha única do mundo e amplia a presença da companhia no estado, disponibilizando gases como argônio e nitrogênio para os segmentos de metal-mecânica, bebidas, siderurgia, química e petroquímica. Ao longo de 2014, a companhia destinou

recursos para a construção de uma unidade em Pecém (CE) para atender a primeira siderúrgica integrada do Nordeste brasileiro, da Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP), que deve iniciar operações em 2016.

Chile | A Praxair é a mais jovem empresa de gases industriais e medicinais nesse país e vem passando por um processo de expansão das operações. Apenas em 2013, três novas unidades foram instaladas. Em Puerto Varas, na divisa com Puerto Montt, no sul do país, a instalação de um *site* permitiu o atendimento à indústria alimentícia, em especial à produção de salmão em cativeiros. Para os mercados de mineração começaram a operar as unidades de Barahona (Codelco), localizada na sexta região, e Copiapó, na quarta região. A unidade de Copiapó também fornece gases líquidos e em cilindros para os mercados metal-mecânico, de alimentos e bebidas e medicinal.

A instalação de uma nova planta para atender ao Grupo Votorantim na cidade de Cajamarquilla fez parte dos investimentos realizados pela Praxair Peru.



No último biênio, a White Martins iniciou as operações de duas novas plantas de gases do ar na Argentina e investiu na construção de uma unidade em Pecém (CE) para atender à primeira siderúrgica integrada do Nordeste brasileiro

GRI G4-EC1 | G4-DMA Desempenho econômico

Colômbia | Na Colômbia, os investimentos concentraram-se na área de Home Care, consolidando a expansão dos anos anteriores. Em 2013, a companhia instalou seu primeiro Centro de Distribuição, localizado na zona industrial de Bogotá. Operando 24 horas por dia, a unidade tem capacidade diária de manipulação de 1.800 cilindros e adota mecanismos de otimização de estoques. O transporte dos cilindros é realizado em *pallets*, minimizando riscos à segurança dos colaboradores. Nesse período, a Praxair Colômbia também concluiu a instalação do Centro de Serviços Compartilhados (CSC) dos Países Hispânicos, contribuindo para a eficiência operacional (*saiba mais na página 48*).

Paraguai | Com mercado interno muito forte, o país sofreu menos o impacto internacional de queda das *commodities* e desvalorização cambial. Apesar do baixo nível de industrialização paraguaio, a Praxair vem crescendo ao investir em habilitações técnicas e qualificação das indústrias. Em 2013, a companhia passou a ser fornecedora exclusiva de gases industriais da Chacomer SAE, que produz motocicletas e equipamentos. Nesse período, a companhia também participou da construção do maior rebocador do país, fornecendo gases para corte e solda de metais, além de equipamentos e acessórios para metal-mecânica.

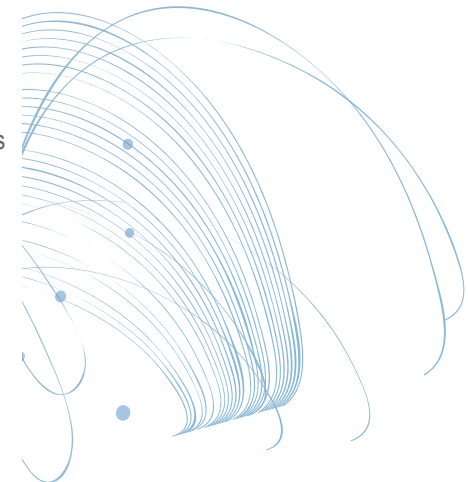
Peru | Líder no segmento de gases industriais peruano, a Praxair iniciou duas novas unidades nesse país em 2013: uma para

atender o Grupo Votorantim em Cajamarquilla e outra para a Aceros Arequipa, principal siderúrgica do país que já contava com duas plantas da Praxair. Nesse período, o Peru também fechou contrato para a construção da primeira planta de hidrogênio On Site da América do Sul e implantou o Cliente Mais, programa para fidelização e aumento da satisfação dos clientes.

Uruguai | A economia estável dos últimos anos no país atraiu novas empresas e permitiu o crescimento da Praxair, que atualmente lidera os segmentos de gases industriais e medicinais uruguaios. Em 2014, a companhia implantou sua terceira unidade de produção, uma VPSA (tecnologia de separação de ar para a obtenção de oxigênio) instalada em um cliente que produz pasta de celulose em Punta Pereira. O segmento florestal, aliás, é um dos importantes motores de desenvolvimento do Uruguai e com significativa participação da empresa. Dentre os demais segmentos prioritários, destacam-se as indústrias químicas e petroquímicas.

Venezuela | Frente a um período de incertezas econômicas e políticas, a Praxair aproximou-se dos grandes consumidores e investiu na cultura de antecipação para aumentar ainda mais a confiabilidade no abastecimento. Dessa forma, conseguiu reverter o cenário a seu favor e se consolidar na liderança em gases industriais e medicinais no país. O desenvolvimento de novas tecnologias é uma das prioridades para o atendimento aos diversos segmentos, entre eles as indústrias petroquímica e de alimentos e bebidas.

A White Martins inaugurou duas novas plantas no Peru e instalou o Centro de Serviços Compartilhados na Colômbia



Inovação e engajamento de parceiros permitiram melhorar a *performance* dos negócios com sustentabilidade

Gestão do caixa GRI G4-DMA Desempenho econômico

A *performance* da White Martins é proporcionalmente muito próxima do consolidado da Praxair. A companhia não divulga dados financeiros para a América do Sul, mas pode-se tomar por base os dados publicados pela matriz norte-americana. No último biênio, o gerenciamento de indicadores como vendas, lucro operacional e capital de giro foi ainda mais intenso e rigoroso, minimizando os impactos do cenário adverso no desempenho da companhia. [GRI G4-9](#)

A busca por otimização dos recursos, no entanto, não foi perseguida a qualquer preço. Em linha com seus valores e cultura de sustentabilidade, a White Martins buscou alternativas que tivessem o menor impacto possível em seus públicos (*conheça uma delas no quadro ao lado*). A revisão das atividades e dos processos de cobrança, assim como o trabalho lado a lado da força de vendas com as equipes de cobrança, por exemplo, permitiu a melhoria nos níveis de inadimplência, mesmo com equipes mais enxutas e um cenário adverso.

A adoção de nota fiscal eletrônica pelas operações de Líquidos e Packaged também foi uma solução inovadora para otimizar os procedimentos financeiros. Apesar de comum no dia a dia de consumidores, a adoção desse mecanismo no segmento B2B (*business-to-business*) não é simples. Considerando uma companhia com a dimensão de clientes e faturas da White Martins, a tarefa é ainda mais desafiadora. Ao implementar uma tecnologia pioneira no Brasil, a companhia permitiu a emissão da nota fiscal diretamente pelo computador de bordo dos caminhões e carretas, substituindo as notas em papel. O registro eletrônico da transação proporciona mais segurança e elimina a necessidade de guardar documentos nas unidades, trazendo ainda um ganho ambiental. Um canhoto de entrega é impresso pelo motorista, entregue ao cliente e armazenado eletronicamente, auxiliando as equipes de cobrança.

Mais eficiência na gestão do fluxo de caixa

Com foco na inovação de processos alinhados à estratégia de crescimento da empresa, a White Martins desenvolveu uma metodologia que permite, ao mesmo tempo, aprimorar a gestão do capital da empresa e reduzir o prazo de pagamento de fornecedores por seus produtos e serviços. A dinâmica da iniciativa envolve a antecipação dos recebíveis por meio de instituições financeiras com taxas de juros menores.

Isso se tornou viável com a decisão da White Martins de assumir o risco do financiamento tomado pelo fornecedor, permitindo aos bancos credores diminuir as taxas para a realização dos contratos. Dessa maneira, a empresa pôde estender seu prazo de pagamento, ao mesmo tempo em que melhorou o fluxo de caixa de seus parceiros – uma vez que o custo de capital tornou-se menor –, mantendo a garantia de entrega dos insumos contratados e contribuindo para novos negócios do banco envolvido.

LIDERAR PELO EXEMPLO

CONFORMIDADE E CONDUTA RESPONSÁVEL

[GRI G4-DMA Relações trabalhistas](#) | [G4-DMA Investimentos](#) | [G4-DMA Não discriminação](#) | [G4-DMA Direitos dos povos indígenas e tradicionais](#) | [G4-DMA Combate à corrupção](#) | [G4-DMA Políticas públicas](#) | [G4-DMA Conformidade](#)

O modelo de negócios da White Martins na América do Sul é complexo e envolve estruturas com sistemas e processos operacionais diferentes para atender, com a mesma qualidade, agilidade e eficiência, clientes de segmentos e setores produtivos diversos. Para assegurar a excelência operacional, a empresa necessita garantir que todas as suas atividades estão, em primeiro lugar, em conformidade com as leis e regulamentações de cada país. Além

disso, alinhada à sua missão global de construir um planeta mais sustentável, a companhia busca ir além das exigências legais, adotando boas práticas de conduta e incentivando os públicos de sua cadeia de valor a terem a mesma atitude.

Com esse objetivo, a White Martins conta com um Programa de Conformidade, coordenado por um comitê formado pelo presidente da empresa e mais oito diretores-executivos representantes das operações no continente e que se reúnem trimestralmente. Dentro desse Programa, a empresa dispõe dos Padrões de Integridade Empresarial como direcionadores para a atuação ética e legal de seus colaboradores. Disponível a todos os interessados na intranet e no *website*

100% dos colaboradores com acesso a e-mail são certificados nos Padrões de Integridade Empresarial anualmente

LIDERAR PELO EXEMPLO



No Dia da Conformidade e Sustentabilidade 2014, lideranças da companhia abordaram a ética e a integridade no trabalho e nas relações pessoais, bem como as novas políticas de conformidade da White Martins.

da White Martins, esse conjunto de diretrizes é pauta de iniciativas, como o Dia da Conformidade e Sustentabilidade (*veja mais no quadro*), que em breve será replicado como boa prática para outras regiões da Praxair no mundo. Internamente, a White Martins investe no treinamento de seus colaboradores para estimular uma cultura alinhada aos princípios éticos da companhia. [GRI G4-34 | G4-SO4](#)

A companhia gerencia globalmente seu canal para esclarecimento de dúvidas e denúncias em relação ao descumprimento aos padrões de ética e integridade empresarial. Os públicos podem acessar o canal por meio de uma linha telefônica em cada país ou pelo site www.praxair.ethicspoint.com. No último biênio, a empresa recebeu 11 denúncias de discriminação pelo *hotline*, sendo dez no Brasil e uma no Chile. Todos os casos foram investigados, com posterior plano de ação cumprido. [GRI G4-HR3](#)

De forma alinhada às diretrizes globais de sua matriz, a White Martins realiza, a cada dois anos, um treinamento presencial obrigatório sobre seus Padrões de Integridade Empresarial, entre os quais aborda o tema de combate à corrupção, reforçando seu

[GRI G4-HR2](#)

TREINAMENTOS EM DIREITOS HUMANOS*

	2013	2014
Número de horas realizadas	307	1.157
Número de colaboradores formados	350	779
Percentual do quadro funcional treinado	9%	19%

* A empresa não conta com treinamento específico sobre direitos humanos. No entanto, esse tema é coberto de forma transversal por meio dos *e-learning*s Assédio Moral e Sexual: Como Evitá-los, Diversidade e Princípios da Sustentabilidade, além do treinamento presencial para lideranças Gerenciando Diversidade e Inclusão.

compromisso em seguir os princípios do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA). Em 2013, 1.613 colaboradores foram treinados nos níveis Profissional e Executivo, público para o qual se destina a ação. Outra prática para garantir o cumprimento dos padrões éticos e de conduta é a certificação anual on-line de todos os colaboradores com acesso a e-mail corporativo. Por meio dela, os profissionais formalizam o conhecimento sobre os Padrões de Integridade Empresarial e seu compromisso de agir de acordo com essas diretrizes. Apenas em 2014, 4.085 colaboradores passaram pela certificação on-line. [GRI G4-SO4](#)

A associação sindical dos colaboradores é regulada de forma diferente nos países de atuação da White Martins. No Chile e no Uruguai, assim como no Brasil, a adoção é facultativa. Na Argentina, a sindicalização também não é obrigatória por lei, embora a maioria dos funcionários que não ocupa cargos de liderança seja sindicalizada. Em linha com sua postura de transparência, a companhia define prazos para a notificação de seus colaboradores sobre mudanças operacionais, que podem variar dependendo dos contratos de trabalho acordados com sindicatos firmados em cada região. [GRI G4-LA4](#)

[GRI-G4-11](#)

PERCENTUAL DE COLABORADORES COBERTOS POR ACORDOS COLETIVOS*

Argentina	100%
Brasil	100%
Chile	26%
Uruguai	30%
Total	79%

* Os colaboradores na Bolívia, na Colômbia, no Paraguai, no Peru e na Venezuela não são associados a sindicatos.

Ética e combate à corrupção em pauta

A aprovação no Brasil da Lei nº 12.846/14, conhecida como Lei Anticorrupção, trouxe essa temática como foco do Dia da Conformidade e Sustentabilidade 2013, realizado em dezembro daquele ano no Rio de Janeiro e transmitido a todos os Países Hispânicos por teleconferência com a presença da alta liderança da empresa e seus colaboradores. A White Martins esclareceu as mudanças impostas pela legislação, entre elas a responsabilização das empresas, além dos envolvidos direta e indiretamente, em casos de corrupção. Por fazer parte da Praxair, sediada nos Estados Unidos, a companhia também precisa atender às disposições do FCPA, lei norte-americana datada de 1977. Em 2014, a pauta do evento, por sua vez, foi a ética e a integridade no trabalho e nas relações pessoais, bem como as novas políticas de conformidade da White Martins sobre a oferta de presentes e entretenimento para terceiros e contratação de funcionários públicos (ou ex-funcionários públicos) e de seus familiares. Esses novos documentos reforçam os Padrões de Integridade Empresarial, constituindo-se em ferramentas adicionais para garantir a conformidade e evitar violações acidentais.



3

Cuidar e valorizar as pessoas

A White Martins fundamenta sua gestão de pessoas na valorização do talento e tem a segurança como valor corporativo com objetivo de garantir um ambiente de trabalho saudável e inclusivo para o desenvolvimento profissional



Cuidar e valorizar as pessoas

Temas materiais: Saúde e segurança das pessoas | Capital intelectual

PERFIL DOS COLABORADORES

GRI [G4-DMA Emprego](#) | [G4-DMA Presença de mercado](#) | [G4-DMA Diversidade e igualdade de oportunidades](#) | [G4-DMA Igualdade de remuneração entre mulheres e homens](#)

Promover a diversidade entre os cerca de 5.500 colaboradores da White Martins é uma das prioridades para a companhia. Muito já se conquistou nos últimos anos: a empresa conta com um time diverso pela própria dispersão geográfica e pelo intercâmbio de experiências entre os profissionais. Nesse contexto, o processo de inclusão entra como estratégia de negócios para garantir o alinhamento a um mundo que está em mudanças e conta cada vez mais com equipes diversas e multidisciplinares para superar novos desafios. A premissa é que o diferente permite novos pontos de vista e contribui para a inovação e a definição de estratégias e planos de negócios mais assertivos.

Na White Martins, um conjunto de iniciativas levou a companhia a alcançar antecipadamente algumas de suas metas globais em diversidade e obter da Praxair o Prêmio Liderança em Diversidade, entregue ao presidente da companhia, Domingos Bulus. A Pesquisa de Engajamento conduzida pela empresa em 2013 também mostrou excelentes resultados nesse quesito. A categoria Diversidade foi a terceira mais bem



Nos meses de outubro e novembro, as unidades da White Martins promovem ações de conscientização para os colaboradores sobre as formas de prevenção do câncer de mama e de próstata.

avaliada, com 86% de favorabilidade. Uma de suas perguntas, sobre o apoio da gerência à diversidade no ambiente de trabalho, subiu cinco pontos percentuais em relação à pesquisa anterior, de 2010, alcançando favorabilidade de 83%.

Essa evolução é reflexo da forte atuação da White Martins para valorizar talentos, sobretudo de mulheres e de pessoas com deficiência, temas de maior impacto e massa crítica na América do Sul no último biênio. Desde 2013, a empresa conta com o Conselho de Diversidade América do Sul, formado por executivos de diversas áreas, que tem a responsabilidade de definir as estratégias para alcance das metas e acompanhar todas as ações para promover um ambiente diverso e inclusivo.

Na empresa, todos os processos de seleção internos e externos devem ter candidatos de ambos os gêneros, sem prejuízo da meritocracia na escolha do profissional mais bem preparado para a vaga. Os resultados desse direcionamento podem ser vistos pela contratação, no último biênio, da primeira motorista e da primeira gerente de aplicações de processos, áreas predominantemente integradas por homens.

Pioneira na contratação de pessoas com deficiência, já na década de 1970, quando não havia legislação específica para o tema, a White Martins participou em 2013 do projeto Oportunidades Especiais. Em um estande montado no Shopping Nova América, onde está situada a sede da companhia no Rio de Janeiro, candidatos com qualquer tipo de deficiência física ou

cognitiva puderam cadastrar seus currículos para vagas de emprego na companhia.

A White Martins também firmou uma parceria com o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) para divulgar suas vagas para este público. Essa ação conjunta também visa selecionar profissionais qualificados, uma vez que o IBDD disponibiliza cursos em seu Centro de Desenvolvimento de Competências. No fim de 2014, a White Martins disponibilizou em sua intranet e divulgou nos canais de comunicação interna a cartilha desenvolvida pelo governo federal com orientações para a inclusão de pessoas com deficiência.

Outro foco do período com relação à diversidade foi o lançamento de um treinamento presencial sobre como gerenciar diversidade e inclusão, que contemplou nove turmas, totalizando 126 participantes. A intenção é expandi-lo para os colaboradores da empresa em todo o continente nos próximos anos, contemplando todas as lideranças da companhia. Na intranet, um *e-learning* sobre o tema está acessível a todos os profissionais e é obrigatório no processo de ambientação de novos colaboradores. Desde a sua criação, em março de 2012, quase mil colaboradores já realizaram o curso.

A White Martins também realiza ações para ampliar a reflexão e fortalecer a cultura da diversidade interna e externamente, como a celebração do Dia da Mulher e de campanhas para a prevenção do câncer de mama e de próstata, durante o Outubro Rosa e o Novembro Azul. O patrocínio da empresa às edições de 2013 e 2014 do International Women's Forum, importante evento global sobre mulheres e mercado de trabalho, foi um dos destaques do biênio. Acompanhadas pelo presidente da companhia, que participou na ocasião do CEO Forum, um grupo de colaboradoras assistiu a palestras e fóruns sobre liderança feminina. No último ano, a delegação oficial

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS



Colaboradoras da White Martins, acompanhadas do presidente da companhia, participaram do International Women's Forum 2014.

A inclusão de afrodescendentes passa a integrar os direcionadores em diversidade da companhia a partir de 2015

homenageada da Colômbia também contou com o apoio da White Martins e com a participação de duas representantes que integram a equipe da empresa neste país.

A realização de Fóruns de Mulheres, no Brasil, na Colômbia e na Argentina, também marcou o período. Nesses encontros, colaboradoras de diferentes áreas e níveis hierárquicos fizeram parte de grupos de trabalho para discutir questões de carreira para o público feminino e sugerir ações ao Conselho de Diversidade. A inclusão de mulheres na liderança também foi alvo de iniciativas piloto na empresa, como o caso da Diretoria de Negócios Medicinais (*saiba mais no quadro*). Em junho, o Saber White, realizado pelo Conselho (aberto a todos os colaboradores da sede), abordou o tema de forma transparente, compartilhando a estratégia da empresa para esse assunto.

A partir de 2015, a inclusão de afrodescendentes passa a integrar os direcionadores da White Martins em diversidade, que implementará iniciativas nesse âmbito nos próximos anos em parceria com a consultoria especializada EmpregueAfro.

Extrapolando as fronteiras da companhia, a White Martins apoia projetos sociais relacionados à diversidade, como a Escola de Gente (*saiba mais na página 44*), e patrocinou em 2014 o livro *Sr. Pinguinho e o Mundo dos Pinguins* e a peça teatral “E agora como faz? Diga não ao Bullying!”, que contribuem para a conscientização de crianças sobre o tema.

Mulheres na liderança

As iniciativas da Diretoria-Executiva de Negócios Medicinais garantiram crescimento de 40% em diversidade e de 80% no número de mulheres em cargos de liderança nos últimos três anos. Isso foi possível graças ao forte comprometimento da Diretoria com a promoção da diversidade, contando com o apoio do *business partner*, profissional de Recursos Humanos que atua diretamente na área de negócio (*conheça esse modelo na página 33*). A área desenvolveu um trabalho consistente com foco em capacitação e retenção de colaboradores com alto desempenho a partir das avaliações de desempenho. As colaboradoras com potencial de desenvolvimento foram mapeadas, qualificadas e incluídas nos processos de seleção interna, sem abrir mão da meritocracia e do foco em alta *performance*. À medida que as vagas foram abertas, as profissionais que estavam aptas para a função foram promovidas.

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS

GRI G4-10

COLABORADORES POR CONTRATO DE TRABALHO E TIPO DE EMPREGO

	2013			2014		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Tempo determinado/Meio período	136	141	277	150	157	307
Tempo indeterminado/Jornada integral	1.057	4.204	5.261	1.044	4.151	5.195
Total	1.193	4.345	5.538	1.194	4.308	5.502

Colaboradores por região GRI G4-10

Clique em cada país para saber quantos homens e mulheres trabalham na White Martins em cada região*

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS

* Estas informações incluem o número total de estagiários e jovens aprendizes em dezembro de 2013 e dezembro de 2014.

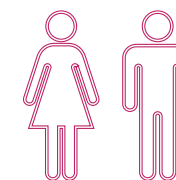
GRI G4-LA12

COMPOSIÇÃO DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS
POR GÊNERO NA AMÉRICA DO SUL (%)

	2013		2014	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Diretoria	90	10	90	10
Gerência/Chefia/Coordenação	84	16	83	17
Técnica/Supervisão	73	27	72	28
Administrativa	68	32	69	31
Operacional	99	1	99	1
Aprendizes	47	53	43	57
Estagiários	52	48	54	46

COMPOSIÇÃO DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS
POR IDADE NA AMÉRICA DO SUL (%)

	2013			2014		
	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	0	67	33	0	73	27
Gerência/Chefia/Coordenação	2	69	29	2	71	27
Técnica/Supervisão	13	71	16	15	71	14
Administrativa	25	60	15	28	59	14
Operacional	15	67	18	17	67	16
Aprendizes	100	0	0	100	0	0
Estagiários	97	3	0	97	3	0

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS

A White Martins promove a diversidade de gênero em todos os seus processos seletivos

COMPOSIÇÃO DAS CATEGORIAS
FUNCIONAIS POR ETNIA
NA AMÉRICA DO SUL (%)

	2013						2014			
	Pretos	Pardos	Amarelos	Branco	Hispanicos	Negros	Pardos	Amarelos	Branco	Hispanicos
Diretoria	0	3	0	92	5	0	2	0	93	5
Gerência/Chefia/Coordenação	0	5	1	71	22	0	6	1	69	23
Técnica/Supervisão	2	11	1	53	33	2	11	2	52	33
Administrativa*	4	17	1	49	28	4	18	1	49	28
Operacional*	8	27	0	45	20	9	28	0	42	20
Aprendizes	13	31	2	53	0	17	41	0	43	0
Estagiários**	2	14	0	53	31	6	14	1	49	29

* No biênio, 0,2% dos colaboradores de nível administrativo e 0,3% daqueles no nível operacional declararam-se indígenas.

** Em 2014, 1% dos estagiários declararam-se indígenas.

PROFISSIONAIS COM ALGUM TIPO DE DEFICIÊNCIA NA AMÉRICA DO SUL (%)*

	2013		2014	
	Administrativo	Operacional	Administrativo	Operacional
Auditiva	0,4	1,0	0,3	0,0
Física	1,90	0,0	2,1	0,0
Mental	0,10	0,0	0,1	0,0
Reabilitado	0,10	0,0	0,1	0,0
Visual	0,10	0,0	0,1	0,0

* Não há profissionais com deficiência nas demais categorias funcionais. Também não existem colaboradores com deficiência múltipla no quadro da White Martins. Vale observar que a Lei de Cotas para pessoas com deficiência só se aplica no Brasil e na Venezuela.

GRI G4-LA1

CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA NA AMÉRICA DO SUL*

	Total		Taxa**	
	2013	2014	2013	2014
Até 30 anos	350	374	32%	34%
Entre 30 e 50 anos	333	349	10%	11%
Acima dos 50 anos	8	10	1%	1%

* Não considera estagiários e jovens aprendizes (contrato por tempo determinado).

** Admitidos por categoria/Total colaboradores por categoria.

CONTRATAÇÕES POR REGIÃO NO BRASIL*

	Total		Taxa**	
	2013	2014	2013	2014
Região Sul	25	35	9%	12%
Região Sudeste	340	375	11%	12%
Região Centro-Oeste	16	15	19%	17%
Região Nordeste	45	42	12%	11%
Região Norte	24	22	16%	15%

* Não considera estagiários e jovens aprendizes (contrato por tempo determinado).

** Admitidos por categoria/Total colaboradores por categoria.

CONTRATAÇÕES POR REGIÃO NOS PAÍSES HISPÂNICOS*

	Total		Taxa**	
	2013	2014	2013	2014
Argentina	42	22	13%	7%
Bolívia	5	17	7%	25%
Chile	40	16	33%	14%
Colômbia	64	130	21%	39%
Paraguai	6	7	10%	12%
Peru	23	16	11%	8%
Uruguai	22	6	39%	11%
Venezuela	39	30	19%	14%

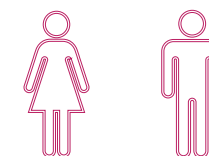
* Não considera estagiários e jovens aprendizes (contrato por tempo determinado).

** Admitidos por categoria/Total colaboradores por categoria.

Contratações por gênero na América do Sul*

Total/Taxa**

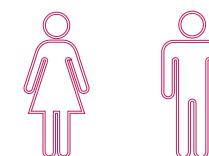
2013



201 490

19% 12%

2014



189 544

18% 13%

* Não considera estagiários e jovens aprendizes (contrato por tempo determinado).

** Admitidos por categoria/Total colaboradores por categoria.

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS

GRI G4-LA1

TAXA DE ROTATIVIDADE NO QUADRO DE COLABORADORES (%)	2013*	2014*
Total	12%	14%

* Admitidos + Demitidos/2/Média Headcount

GRI G4-LA12

DIVERSIDADE NA GOVERNANÇA (%)*	2013	2014
Por gênero		
Masculino	90	89
Feminino	10	11
Por faixa etária		
Até 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	70	56
Acima de 50 anos	30	44

* Todos os integrantes da governança se declararam da etnia branca e nenhum possui algum tipo de deficiência física ou mental.

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS

PLANO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS GRI G4-DMA Treinamento e educação

O Plano Estratégico de Recursos Humanos da White Martins, estabelecido em 2011, se consolidou nos últimos dois anos. As diversas iniciativas que colocam em prática as premissas de desenvolvimento, meritocracia e sustentabilidade ganharam corpo no Brasil e se desdobraram nos Países Hispânicos, fortalecendo o alinhamento entre as unidades. A empresa estruturou essa plataforma a partir da pesquisa de clima em 2010 e comprovou sua efetividade pelos resultados da pesquisa de engajamento aplicada em 2013 (*saiba mais no quadro*). Na Pesquisa de Pulso realizada no fim de 2014, que abrange uma amostra dos colaboradores e com menos perguntas, a empresa identificou avanços em questões relacionadas ao orgulho de trabalhar na companhia e avaliações acima da média da Praxair em relação a carreira e *feedback*. Como ponto de melhoria, que já está sendo avaliado nos planos de ação, a empresa confirma seu foco em garantir mais transparência às oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

Conduzida em novembro de 2013, a Pesquisa de Engajamento registrou significativo avanço no quesito Carreira e Desenvolvimento, mas essa evolução é apenas o primeiro passo para a White Martins. Os treinamentos presenciais e *e-learning*s foram intensificados para garantir a melhoria nesse tema, assim como a transparência nos processos de avaliação de desempenho. Em relação às categorias

Liderança e Supervisão, a pesquisa apontou índices de favorabilidade de 78% e 80%, respectivamente. Essa avaliação mostra a demanda interna por líderes cada vez mais bem preparados. Para isso, a empresa vem investindo no desenvolvimento de habilidades técnicas e de gestão de pessoas com esse público (*leia mais sobre o tema na página 36*).

Um dos fatores decisivos para essa contínua evolução na percepção dos colaboradores sobre a companhia é o modelo de gestão de pessoas adotado pela White Martins, com a figura dos *business partners*. Eles são profissionais de Recursos Humanos seniores e generalistas que atuam dentro das áreas corporativas e de negócio, criando uma ponte com as diversas frentes de gestão de pessoas da companhia. A proposta é similar à adotada pela empresa com seus clientes: estar próximo, vivenciando a realidade das áreas, para propor soluções que agreguem valor e contribuam para o desenvolvimento das pessoas e os resultados dos negócios.

Uma das iniciativas em andamento que será consolidada em 2015 é a implantação do Sistema Global de Gerenciamento de Informações de Funcionários (GEMS, na sigla em inglês). Essa plataforma está sendo implementada pela Praxair em todos os seus países de atuação e integra em um único sistema todos os processos de gestão de pessoas, incluindo gestão de desempenho e programas de remuneração, como mérito, variáveis a curto prazo, entre outros. O GEMS conta com o módulo Perfil de Talentos (*Talent Profile*), com funcionamento similar ao de

Destaques da Pesquisa de Engajamento 2013

82,1% de participação dos colaboradores na América do Sul, com cerca de 2.800 respondentes

32 PERGUNTAS, sendo 14 mantidas de pesquisas anteriores, permitindo comparabilidade

94% de favorabilidade na categoria Responsabilidade Social, 7 pontos percentuais acima do resultado obtido na pesquisa de 2010

3 PONTOS PERCENTUAIS acima da média global nas categorias Liderança e Trabalho em Equipe

20 PONTOS PERCENTUAIS de evolução na pergunta “Acredito que minha empresa está se saindo bem ao desenvolver as pessoas”

85% de favorabilidade na pergunta “Eu geralmente consigo balancear minhas atividades pessoais e profissionais”, uma evolução de 16 pontos percentuais em relação à pesquisa de 2010

uma rede social, no qual os colaboradores cadastram informações de seu perfil e formação, podendo inscrever-se em processos seletivos de qualquer unidade da Praxair. Em 2013, o sistema foi implantado na América do Sul, um processo se iniciou na Venezuela e já se expandiu ao longo de 2014 para os demais países do continente. A expectativa é que todos eles possam conduzir seus processos de forma global a partir de 2015.



A alegria tomou conta das unidades da White Martins em todo o Brasil no dia 15 de outubro, quando os funcionários receberam seus filhos e enteados para uma Visita Técnica especial. Nesse encontro, os pequenos conheceram o ambiente de trabalho de seus pais e participaram de uma programação diferenciada, incluindo café da manhã, recreação, pintura, brindes, palestras, sessão de cinema, entre outras atrações.

Principais iniciativas no período

Para superar a dispersão geográfica da companhia, a principal plataforma de capacitação dos colaboradores é o *e-learning*. Outra estratégia para um público tão amplo, distante e diverso é o conceito de autogestão do desenvolvimento, por meio do qual cada um é responsável por planejar sua evolução profissional e conta com o completo apoio da empresa na disponibilização de ferramentas e na avaliação de desempenho para ajudá-lo a descobrir como alcançar seus objetivos de carreira.

No início de 2013, a White Martins reforçou a disponibilidade de mecanismos para o aperfeiçoamento profissional ao lançar o Catálogo de Treinamento. Disponível na intranet corporativa, a ferramenta oferece mais de 50 cursos presenciais e a distância para que os colaboradores se inscrevam. As alternativas estão agrupadas nas Escolas de Desenvolvimento Pessoal; Saúde, Segurança e Meio Ambiente; Conhecimento Técnico; e Negócios. Os líderes de cada área devem autorizar a inscrição de integrantes de suas equipes e podem solicitar, por meio do catálogo, capacitações sob medida.

Ao longo do último biênio, a companhia também manteve diversas iniciativas já consagradas como o Saber White, as Visitas Técnicas e o Radar do Saber. Em alguns casos, a empresa também firma parcerias com entidades de ensino. Em 2013, a Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), no Rio de Janeiro, formou a primeira turma de colaboradores na Escola de Caldeiraria, com 11 participantes. A iniciativa, promovida em conjunto com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), visa atender à demanda por caldeireiros formados, bem como aperfeiçoar as habilidades de colaboradores que já desempenham essa atividade na fábrica.

A White Martins ofereceu mais de 35 mil horas de treinamento ao público interno em 2013 e 32 mil em 2014, equivalentes a uma média de horas de qualificação por colaborador de 8,8 e 8,0, respectivamente. A redução de um ano para o outro é decorrente, sobretudo, do menor número de dias úteis em 2014 em consequência dos jogos da Copa do Mundo da FIFA, realizada no Brasil. Na avaliação por gênero e nível funcional (veja os dados na tabela), mulheres, gerência e estagiários têm as maiores médias de horas de treinamento *per capita*. **GRI G4-LA9**

GRI G4-LA9

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR*

	2013	2014
Por gênero		
Masculino	8,3	7,2
Feminino	10,9	11,1
Por nível funcional		
Diretoria	3,6	6,7
Gerência/Chefia/Coordenação	17,4	12,2
Técnica/Supervisão	14,4	13,6
Administrativo	6,3	6,5
Operacional	5,1	3,6
Aprendizes	8,9	7,2
Estagiários	19,0	18,2

* Abrange apenas o Brasil. A White Martins está desenvolvendo um sistema de acompanhamento das informações dos Países Hispânicos a partir de 2015, de modo que obtenha os dados solicitados para o próximo ciclo.

A ampliação do Portal de Carreira destacou-se período, em conjunto com as iniciativas de *mentoring* e *coaching*

Com foco na formação de líderes, a companhia ampliou no último biênio o treinamento global *Leading in Praxair* (LIP) para os Países Hispânicos e a realização de novas turmas no Brasil. Realizado ao longo de três dias, o LIP oferece aos líderes o conhecimento sobre as práticas de recursos humanos, aspectos gerenciais de acompanhamento de resultados e, sobretudo, conceitos de liderança e gestão de equipes, que respondem por metade da carga horária. Essencialmente prático, o LIP já formou 333 líderes desde 2011, que correspondem a cerca de 70% da base de supervisores e gerentes da White Martins.

Também com foco na preparação das lideranças, a companhia lançou em 2013 o curso presencial Entrevista de Seleção por Competências, ministrado a 65% do corpo gerencial até o fim de 2014. Em julho do último ano, o *e-learning* Delegar é Preciso entrou para a grade do Catálogo de Treinamento, que já oferecia cursos *online* em gestão de pessoas, *feedback* e prevenção de assédio moral e sexual.

No âmbito da gestão de carreira, a empresa ampliou o Portal de Carreira para os colaboradores dos níveis Administrativo e Operacional, com 200 vagas. O ambiente na intranet fornece conteúdos exclusivos para o planejamento e a gestão de carreira, por meio do Plano de Desenvolvimento Profissional (PDP), além de ferramentas para avaliação de perfil comportamental, competências e valores. Além de módulos *online* de treinamento, a iniciativa envolve atividades presenciais, como a aula inaugural e uma reunião final de *feedback*. Outra novidade do período foi o projeto piloto de preparação para a transição de carreira na área de Finanças, desenvolvido em conjunto com o *business partner* dessa equipe e que será expandido para outras áreas da companhia (*saiba mais no quadro ao lado*).

Iniciativas já adotadas, como a avaliação de desempenho de 100% dos colaboradores e os programas de *mentoring* e *coaching*, continuaram a pleno vapor. Lançado em 2012, o *mentoring*, destinado principalmente a novos líderes, consiste em encontros entre o mentor – um líder sênior da empresa – e o *mentee*, que recebe aconselhamento sobre gestão de pessoas,

Transição para a aposentadoria

Os resultados da Pesquisa de Clima realizada em 2013 permitiram a identificação de uma oportunidade para aumentar a retenção de colaboradores mais experientes e sua preparação para a aposentadoria. A White Martins iniciou em 2014, ainda em fase piloto, na área de Finanças, o Programa de Transição de Carreira, específico para colaboradores acima de 55 anos em 2014 e, portanto, estão próximos da possibilidade de requerer sua aposentadoria.

Desenvolvido com apoio de uma consultoria externa, o programa teve início com a realização de encontros voltados para a sensibilização dos colaboradores para a importância de construir um planejamento estruturado para uma transição significativa na carreira profissional. Esses eventos contaram com a participação de especialistas para tratar de temas diversos, como informações para requerer a aposentadoria no INSS, benefícios aos quais os colaboradores têm direito no Plano de Previdência da empresa, técnicas para desenvolver um planejamento financeiro adequado, entre outros aspectos.

Após essa fase, os colaboradores passaram por dois encontros realizados individualmente. No primeiro deles, cada participante realizou uma avaliação de seu perfil visando ao autoconhecimento; no segundo, iniciou-se a construção do plano de transição, no qual o colaborador definiu seus objetivos individuais para a aposentadoria e como se preparar para alcançá-los.

O piloto do Programa de Transição de Carreira contou com 19 participantes, todos acompanhados por seus gestores. A iniciativa foi bem avaliada por esse primeiro grupo, com 90% das avaliações positivas, melhorando o ambiente de trabalho e o relacionamento entre as equipes, e tem previsão de nova turma em 2015.

tomada de decisão, estratégia de negócios e situações do dia a dia, durante seis meses. O *coaching*, por sua vez, é realizado por uma consultoria externa, com metas e plano de desenvolvimento específicos. [G4-LA11](#)

Ao longo do último biênio, a White Martins também aprimorou programas de seleção. O Transformar em Ação é exemplo disso. Ao disponibilizar oportunidades internas, a iniciativa contribui para que os profissionais ampliem seu escopo de atuação, com a mudança de área e até mesmo local de trabalho, valorizando os talentos da companhia. As vagas são divulgadas *online* semanalmente e a inscrição pode ser feita por qualquer colaborador interessado, desde que previamente alinhada com seu gestor.

Já o programa de estágio Talentos White Martins passou por dois anos de consolidação, após sua reformulação em 2012. A iniciativa contribui para a diversidade, ao garantir a equidade de gênero no processo seletivo, e para o alinhamento aos valores e objetivos estratégicos da empresa, com foco no aprendizado por meio de atividades no dia a dia e treinamentos e atividades de integração. Dentre essas, destaca-se o *On Boarding*, encontro de três dias em que o estagiário conhece o universo da companhia em apresentações sobre os negócios e palestras de executivos. Em 2014, o programa obteve avaliação positiva de 85% dos participantes.

Números do Transformar em Ação*

350 VAGAS publicadas em 2014 e outras 360 em 2013

18% de aproveitamento interno em 2014, com 63 vagas preenchidas

17% de aproveitamento interno em 2013, com 61 vagas preenchidas

* Em função da dispersão geográfica, o aproveitamento das vagas internamente é um desafio, uma vez que a empresa conta com colaboradores em mais de 100 unidades em todo o Brasil.

Os participantes do Talentos White Martins reuniram-se em março de 2013 com o presidente da companhia. No encontro, eles conversaram sobre a estratégia da empresa, compartilharam experiências e aprendizados e conheceram melhor a trajetória do executivo, que ingressou como estagiário na companhia.





A segurança está em primeiro lugar na White Martins e faz parte de seus valores corporativos.

SAÚDE E SEGURANÇA GRI G4-DMA

Saúde e segurança do trabalho

A White Martins tem a segurança como um valor corporativo que deve ser colocado sempre em primeiro lugar no desenvolvimento de suas operações. Isso significa que a companhia, cuja meta é não ter acidentes em suas atividades, investe em treinamentos, tecnologias, campanhas de conscientização e outras iniciativas que minimizam os riscos para os colaboradores, na rotina de suas plantas e no transporte dos produtos, assim como nas atividades desenvolvidas por terceirizados e fornecedores.

O Comitê de Saúde, Segurança e Meio Ambiente acompanha a gestão e o monitoramento dos indicadores relacionados a segurança nas operações da empresa. Esse grupo se reúne mensalmente com o objetivo de avaliar os eventos e planos de ação tomados em todas as áreas na América do Sul. Anualmente, o órgão também avalia o desempenho da empresa e propõe ações para a melhoria.

Unidades operacionais

A White Martins possui protocolos e mecanismos, baseados em normatizações internacionais, para prevenir os riscos de acidentes em todas as suas unidades operacionais. Antes mesmo de uma planta iniciar suas atividades, a empresa adota o HAZOP, uma técnica que permite identificar preliminarmente riscos que possam gerar acidentes nas diferentes áreas da instalação e impactos socioambientais, além de perdas na produção por descontinuidade operacional. Quando a unidade está pronta para iniciar a produção, a companhia aplica um processo de revisão de segurança, que garante a não ocorrência de impactos ambientais.

Após o início das operações, as plantas industriais passam por auditorias periódicas, cujo prazo de realização é determinado conforme o nível de risco das atividades. Nos casos mais críticos, as auditorias ocorrem a cada três anos. Existem três tipos de auditorias internas realizadas nas unidades. A do Tipo A é feita por técnicos



Metodologias integradas garantem a segurança nas unidades antes, durante e depois das operações

CUIDAR E VALORIZAR AS PESSOAS

GRI G4-LA6

PRINCIPAIS INDICADORES DE SAÚDE E SEGURANÇA*

	2013			2014		
	Brasil	Países Hispânicos	América do Sul	Brasil	Países Hispânicos	América do Sul
Taxa de lesões**	0,16	0,12	0,15	0,15	0,15	0,15
Dias perdidos***	107	0	107	157	0	157
Óbitos	0	0	0	0	0	0

* A White não diagnosticou a ocorrência de doença ocupacional entre seus colaboradores e não monitora esse aspecto em relação a terceiros.

** Considera acidentes sérios e incapacitantes.

*** Considera apenas os colaboradores, pois não há o monitoramento de terceiros em relação ao indicador.

da matriz Praxair; as do Tipo B, por especialistas da White Martins na América do Sul; e as do Tipo C, pelos líderes da unidade. Dessa forma, a empresa assegura uma avaliação dos riscos de suas operações de forma completa e abrangente.

Quando um acidente ocorre em qualquer instalação da White Martins, o caso é analisado meticulosamente com o objetivo de identificar suas causas (humanas ou técnicas) e eliminar a possibilidade de uma nova ocorrência. Esse processo, que tem início com o acionamento dos líderes da área industrial, pode envolver inclusive a presidência da White Martins e da Praxair, nos casos considerados de maior prioridade. As investigações dos incidentes são insumos valiosos para o aprimoramento da gestão em segurança e riscos operacionais. A partir das causas raiz identificadas nesse processo, a companhia aprimora iniciativas em outras áreas e unidades, em um processo de melhoria contínua.

A empresa também dispõe de mecanismos de comunicação e protocolos para contingenciar situações de emergência, envolvendo as áreas de comunicação e segurança, a liderança da White Martins e da Praxair e a definição de porta-vozes capacitados para prestar esclarecimentos à sociedade, clientes e demais públicos

impactados. Em 2014, por exemplo, ocorreu um vazamento de nitrogênio na fábrica de gases da White Martins em Manaus, após um acidente com uma carreta criogênica. O motorista teve de ser hospitalizado e a companhia prontamente acionou o protocolo para colaborar com as autoridades locais no sentido de esclarecer as causas do acidente. Como o nitrogênio não é inflamável nem tóxico, não houve danos às comunidades.

Os investimentos realizados pela companhia na gestão de segurança têm possibilitado o alcance de metas expressivas. Diversas unidades industriais têm conseguido alcançar marcas superiores a 10 anos sem acidentes com afastamentos ou dias perdidos.

Transporte de produtos

O transporte rodoviário de gases em carretas criogênicas é um dos aspectos considerados mais relevantes na gestão da segurança pela White Martins em toda a América do Sul. Apesar dos investimentos contínuos realizados pela companhia, foram registrados seis tombamentos de caminhões em 2013 no Brasil e um tombamento no Peru. Esse número é considerado elevado pela empresa e motivou uma série de ações para mobilizar colaboradores e motoristas terceirizados para o aumento da segurança nas operações logísticas.

Tecnologia de ponta no transporte de produtos

Os veículos de Distribuição de Líquidos da White Martins são equipados com um sistema de monitoramento, que registra indicadores de velocidade, aceleração lateral, freadas bruscas, entre outros. A tecnologia alerta o motorista em situações de risco e transmite os dados à central de monitoramento de risco.

Em 2014, iniciou-se o aprimoramento desse sistema com uma inovação: câmeras instaladas nos veículos registram imagens dentro da cabine, na frente e atrás do caminhão. As imagens estão conectadas ao sistema e podem ser avaliadas em conjunto com dados estatísticos. Essa medida facilita o direcionamento de motoristas e a avaliação de causas de acidentes, trazendo mais segurança para as atividades de transporte.

A adoção de tecnologias de ponta para aumentar a estabilidade e evitar a perda de controle do veículo em casos de freadas bruscas, por exemplo, também tem contribuído para a redução dos acidentes. Desde 2010, a central de monitoramento de risco da White Martins consolida dados dos sistemas de segurança dos veículos. Coletadas em tempo real, essas informações são utilizadas para calcular estatísticas sobre a segurança no transporte, permitindo inclusive avaliar cada motorista. A partir da análise desses dados, a companhia propõe treinamentos e iniciativas de prevenção a comportamentos perigosos. Dentre

as iniciativas em desenvolvimento, destaca-se um sistema de monitoramento para identificar fadiga nos motoristas durante a condução dos veículos. O Centro Nacional de Logística (CNL) da White Martins, instalado no Rio de Janeiro, avalia pontos críticos de estradas e orienta os condutores para que possam seguir por aquelas que apresentam melhores condições de segurança.

Uma das iniciativas do último biênio para fortalecer a cultura de segurança no transporte foi a realização de encontros Segurança em Família, que tiveram

início em agosto de 2013 e reuniram cerca de 1.400 motoristas, além de suas mulheres e filhos. Os eventos incluíram atividades lúdicas e palestras para explicar aos familiares a importância de os caminhoneiros terem apoio para saírem de casa descansados. A empresa também realizou *workshops* sobre o tema Gerenciamento do Sono com os colaboradores, no qual um vídeo produzido pela Praxair e um painel para o esclarecimento de dúvidas trataram de assuntos como substâncias que prejudicam o sono, sinais de distúrbios do período

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS

Os sistemas de segurança dos veículos e a conscientização dos motoristas contribuem para evitar acidentes no transporte de produtos.



de repouso e de sonolência, entre outros aspectos. No último trimestre de 2014, a Praxair Colômbia participou do I Congresso Internacional de Emergências com Materiais Perigosos, na atividade Controle de Emergência com Gases e Líquidos Criogênicos. A empresa simulou a colisão entre um caminhão carregado com cilindros e um veículo de passeio, demonstrando as ações a serem tomadas para a retirada do gás em segurança. O evento foi transmitido ao vivo e com tradução simultânea para outros países.

Com essas iniciativas, a White Martins encerrou o ano de 2014 com a ocorrência de dois tombamentos. Embora a meta da empresa seja a de não ter acidentes, esse número pode ser considerado positivo, tendo em vista que os caminhões percorreram nesse período cerca de 70 milhões de quilômetros. Nos últimos cinco anos, a partir dos diversos investimentos realizados para aprimorar os processos e a segurança das operações, a empresa obteve uma redução da ordem de 66% na taxa de eventos de “alta severidade” e de 90% na de tombamentos.

Promoção da saúde

Para contribuir com o desenvolvimento sustentável em toda a cadeia de valor, a White Martins incentiva seus colaboradores e familiares a adotarem, além de comportamentos seguros, hábitos saudáveis que aumentam a qualidade de vida e o bem-estar. Essa visão se materializa com a oferta de

benefícios, como um amplo programa de assistência à saúde, com acesso a hospitais, laboratórios e médicos especialistas. Para garantir que esse programa atenda às necessidades de todos os usuários, a companhia realizou no último biênio uma campanha de conscientização no Brasil com foco na utilização adequada dos recursos, evitando o aumento de custos para os colaboradores e para a própria empresa.

Nos canais de comunicação interna da empresa são divulgadas, sistematicamente, informações que contribuem para a melhoria da qualidade de vida, como explicações sobre a importância de uma alimentação balanceada e saudável, da prática regular de atividades físicas e da realização de exames preventivos que podem auxiliar na identificação de doenças ainda em fase inicial, com maiores chances de êxito no tratamento. Os colaboradores da White Martins em toda a América do Sul podem também participar de atividades oferecidas pela empresa, como as ginásticas laborais durante o expediente, voltadas para a melhoria das condições físicas e mentais.

Os canais de comunicação interna divulgam periodicamente dicas para ter mais qualidade de vida

CUIDAR E
VALORIZAR AS
PESSOAS

GRI G4-LA3

TAXAS DE RETORNO AO TRABALHO E RETENÇÃO APÓS LICENÇA-MATERNIDADE	2013	2014
Número de mulheres com direito à licença*	1.081	1.075
Número de mulheres que tiraram a licença	57	66
Número de mulheres que retornaram ao trabalho	55	ND**
Número de mulheres que permaneceram na companhia um ano após o retorno	42	ND**
Taxa de retorno	96%	ND**
Taxa de retenção	74%	ND**

* Equivale ao total de mulheres empregadas pela White Martins, exceto as estagiárias. Todas as colaboradoras elegíveis legalmente no período saíram de licença-maternidade.

** O retorno e a retenção referentes a 2014 não podem ser calculados, pois algumas das colaboradoras ainda encontram-se de licença.



4

Unir esforços para gerar mudanças

A White Martins engaja comunidades, fornecedores e clientes em prol do desenvolvimento sustentável ao apoiar projetos de transformação social, estimular a adoção de boas práticas e contribuir para a produtividade e ecoeficiência nas empresas

Unir esforços para gerar mudanças

Temas materiais: Produtividade sustentável e investimento social privado | Impacto na vida das pessoas

DESENVOLVIMENTO LOCAL

GRI G4-26 | G4-27 | G4-DMA Impactos econômicos indiretos | G4-DMA Comunidades locais

Em toda a América do Sul, a White Martins tem como foco o desenvolvimento e o apoio a iniciativas nas áreas de saúde, educação, meio ambiente e diversidade, aspectos ligados ao seu negócio e aos desafios de seus países de atuação. Dessa forma, as ações selecionadas geram benefícios não só para a empresa e para as comunidades, mas também contribuem para o sucesso

de políticas públicas. A análise dos projetos de investimento social considera ainda o alinhamento com os valores da companhia e, no Brasil, a possibilidade de otimização dos recursos incentivados oferecidos pelo governo.

A empresa é reconhecida por seu compromisso com as comunidades. Na Pesquisa de Engajamento 2013, 94% dos participantes reconheceram que a White Martins é socialmente responsável, mais alto índice dentro das operações da Praxair e sete pontos percentuais acima da pesquisa anterior realizada em 2010. Desde 2012, projetos da White Martins figuram entre os vencedores e finalistas globais do Prêmio de Engajamento Comunitário da Praxair (*conheça-os na tabela abaixo*).

PROJETOS DA WHITE MARTINS RECONHECIDOS NO PRÊMIO DE ENGAJAMENTO COMUNITÁRIO DA PRAXAIR

	<p>Escola de Informática e Cidadania (vencedor global) – com mais de mil alunos formados desde 2005, a escola, instalada na Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), no Rio de Janeiro, utiliza as Tecnologias da Informação como ferramenta de reflexão e de mudança e contribui para que jovens e adultos das comunidades do entorno da fábrica estejam mais aptos a conquistar uma posição no mercado de trabalho. Além do apoio institucional da White Martins, colaboradores engajam-se na realização do projeto.</p>
2013	<p>Projeto Meio Frango Feliz (vencedor regional) – mais de 20 colaboradores em Copesul (RS), no Brasil, participam de ação comunitária para angariar fundos para o orfanato Casa Aberta, da Fundação de Assistência à Criança e ao Adolescente de São Leopoldo. Em evento comunitário, a receita pela venda de frangos assados é revertida à entidade.</p> <p>Recrutar (menção honrosa) – há mais de cinco anos, colaboradores da sede no Rio de Janeiro se mobilizam para doar roupas, alimentos e brinquedos ao projeto Recrutar. Liderado por uma colaboradora da White Martins, o projeto garante assistência a 100 crianças em situação de risco social no Morro do Juramento, com apoio educacional e foco em cidadania.</p>
	<p>Coleta Seletiva de Lixo (vencedor global e prêmio especial do CEO) – promove a destinação de resíduos para reciclagem, no âmbito do Programa Desperdício Zero, e gera benefícios indiretos à comunidade local por meio do aumento da renda dos catadores que fazem parte da associação local. A iniciativa está detalhada no capítulo Preservar o meio ambiente.</p>
2014	<p>Cesta Verde no Século XXI (vencedor da América do Sul) – na fábrica de carbureto de cálcio de Iguatama (MG – Brasil), o projeto leva mais qualidade de vida à população de baixa renda da cidade por meio da distribuição de cestas de legumes e verduras. Mais de 20 funcionários e representantes locais mantêm uma horta de 25 mil metros quadrados na unidade, capaz de produzir semanalmente 500 cestas, entregues a famílias menos favorecidas, colaboradores e instituições. Em 2014, o Cesta Verde superou a marca de 240 mil cestas distribuídas desde sua criação.</p> <p>Dia da Terra e do Voluntariado na Argentina (vencedor da América do Sul) – a empresa uniu a celebração dessas duas datas em 2014, engajando todos os colaboradores em ações em prol da comunidade. Na Argentina, 5 mil pessoas em nove localidades foram beneficiadas. As atividades abrangeram desde reparos nas instituições, como pintura e reforma elétrica, até a construção de hortas, instalação de estufas e realização de palestras de educação ambiental.</p>

No último biênio, a companhia deu continuidade a seus programas corporativos Verde & White, Campanha de Natal e Dia do Voluntariado. Realizado anualmente desde 1992, o Verde & White conscientiza crianças e jovens de escolas da rede pública de ensino em visitas monitoradas a unidades da empresa, parques e reservas e já beneficiou mais de 30 mil estudantes. No último biênio, destacaram-se edições brasileiras na Mata Atlântica e no Cerrado, palestras no Peru e na Bolívia e a visita ao Cerro Coi, no norte do Paraguai, considerado Monumento Natural desse país desde 1993. [GRI G4-26 | G4-27](#)

A Campanha de Natal envolve todas as unidades da América do Sul em doações no fim de ano para diversas entidades. No último biênio, foram arrecadadas 131 toneladas de alimentos não perecíveis, beneficiando cerca de 45 mil pessoas em mais de 100 instituições. O Dia do Voluntariado da White Martins foi comemorado junto com o Dia da Terra em 2014 nos nove países de atuação: 2.800 voluntários participaram das iniciativas, que beneficiaram cerca de 15 mil pessoas. No Rio de Janeiro (RJ), colaboradores da área de Suprimentos receberam pedidos de crianças atendidas pela ONG Saúde Criança, que conta com o apoio global da Praxair. Em outubro, esses profissionais reencontraram os pequenos no Dia das Crianças para presentear-los e participar de brincadeiras e atividades lúdicas. [GRI G4-26 | G4-27](#)

Esse crescente engajamento dos funcionários em iniciativas voluntárias

com entidades apoiadas pela companhia é uma das prioridades para os próximos anos. A prática da solidariedade contribui para a integração dos profissionais e para a melhoria do clima organizacional e do orgulho de trabalhar na empresa, aumentando a consciência social e disseminando valores como a diversidade.

Apoio internacional

Nos últimos dois anos, um dos principais avanços para ampliar essa atuação foi a aproximação cada vez maior com o *Praxair Global Giving Program*, plataforma internacional da Praxair para investimento social privado, trazendo mais visibilidade e recursos para as iniciativas sul-americanas. Nesse âmbito, destacaram-se quatro projetos:

Saúde Criança | Organização sem fins lucrativos voltada à promoção do autossustento de famílias e crianças em risco social. Eleita pela revista suíça *The Global Journal* como a melhor ONG da América Latina em 2013, a entidade já beneficiou mais de 43 mil pessoas desde a sua criação e conta com o apoio da White Martins desde 2003.

Operação Sorriso | Entidade que realiza gratuitamente operações corretivas de lábio leporino, deformidade facial caracterizada por uma fissura no lábio superior. No último ano, os colaboradores também puderam divulgar a iniciativa participando como voluntários. As missões, realizadas em 2013 e 2014, respectivamente, em Santarém (PA) e Fortaleza (CE), operaram mais de 400 crianças.



PAULO FABRE

GRI G4-26 | G4-27

Banco da Providência | A White Martins apoia o programa Agência de Famílias, do Banco da Providência, instituição referência em gestão de recursos financeiros para o investimento social. O objetivo da iniciativa é oferecer cursos para a inclusão no trabalho a famílias em situação de vulnerabilidade, contribuindo também para o fortalecimento familiar e a inclusão social. Em 2014, as 600 vagas oferecidas em dez agências beneficiaram mais de 2,2 mil pessoas em 84 comunidades. Cerca de 59% das famílias superaram a pobreza extrema e 60% das que não geravam renda passaram a obter remuneração por seu trabalho.

Escola de Gente | Apoiada pela White Martins desde 2010, a entidade atua no âmbito da inclusão social e da diversidade por meio de iniciativas de comunicação e artes que influenciam o desenvolvimento de políticas públicas. O impacto dessa entidade é tão forte que levou à criação do Dia Nacional do Teatro Acessível, pelo Ministério da Cultura, e foi reconhecida em 2014 com a Ordem do Mérito Cultural, pelo governo federal. A companhia patrocina as atividades da ONG e promove eventos e palestras com o apoio da escola para conscientizar colaboradores sobre o tema.

Gestão de impactos nas comunidades

GRI G4-DMA Impactos econômicos indiretos | G4-DMA Comunidades locais | G4-DMA Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade

A companhia mapeia os potenciais impactos negativos de suas operações como parte da gestão de riscos operacionais e ambientais. Em 2013, foram identificados cinco eventos: em Pisco (Peru) e Florencio Varela (Argentina), detectou-se a possível contaminação das águas por efluentes/purga da torre de refrigeração; em Minga Guazú (Paraguai), João Monlevade e Jeceaba (ambas em Minas Gerais), foi registrado o possível incômodo à vizinhança por emissão de ruído durante alívio de pressão nas linhas e tanques. **GRI G4-SO2**

As queixas relacionadas a impactos na sociedade são gerenciadas em três tipos. O primeiro envolve a frota, que abrange desde reclamações de trânsito comuns (por exemplo, motorista acima da velocidade ou dirigindo ofensivamente) até acidentes, como tombamentos ou colisões com outros veículos. As outras categorias são as de impactos das unidades industriais nas comunidades e as de solicitação por qualquer cidadão de retirada de cilindros abandonados.

Ao instalar-se em localidades, a White Martins frequentemente promove investimentos em infraestrutura local. Em 2014, como parte das obrigações em um financiamento com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para uma nova unidade em Fortaleza (CE), a companhia destinou recursos para a oferta de contraturno escolar e cursos profissionalizantes. Esses investimentos contribuem para minimizar a violência naquela região, fruto do desenvolvimento acelerado pela chegada de diversas indústrias ao local. O montante de R\$ 655 mil foi aplicado na reforma e construção de cinco instituições já existentes, além da compra de equipamentos, elevando em 21% a disponibilidade de atividades que ampliam a permanência de crianças nas escolas e a capacitação de jovens e adultos. Além disso, o projeto prevê a adaptação de locais às regras de acessibilidade. Na Colômbia, a negociação para implantação de uma unidade no Parque Industrial Gran Sabana (Tocancipá) envolveu a pavimentação de uma importante via de acesso na localidade, com investimento da ordem de 100 milhões de pesos colombianos, equivalentes a cerca de US\$ 55 mil. **GRI G4-EC7**

G4-SO11

NÚMERO DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES RELACIONADAS A IMPACTOS NA SOCIEDADE REGISTRADAS, PROCESSADAS E SOLUCIONADAS POR MEIO DE MECANISMO FORMAL

	2013	2014
Envolvendo frota	200	204
Unidade industrial	19	7
Abandono de cilindro	3	3
Total	222	214



CADEIA DE SUPRIMENTOS

GRI [G4-12](#) | [G4-26](#) | [G4-27](#)

A White Martins adquire uma gama variada de produtos e serviços, entre eles equipamentos, peças, energia elétrica, frete e serviços industriais, de TI/Telecomunicações e administrativos. Somente no Brasil, a empresa possui cerca de 13 mil fornecedores ativos, além de 8 mil empresas, sobretudo pequenas e médias, que compõem a base de compras diretas.

A área de Suprimentos é responsável direta por 40% das compras da companhia e atua como reguladora do processo ao consolidar as políticas, normas, procedimentos e instrumentos de compra da empresa. A White Martins é a operação com melhores resultados em produtividade em suprimentos da Praxair, representando 19% da geração de ganhos globais com esse tipo de iniciativa.

O Programa de Gestão de Fornecedores permite selecionar, qualificar e reconhecer os parceiros em relação a seu desempenho e alinhamento com a estratégia e os valores da White Martins. Um documento com a descrição do programa e as principais expectativas da companhia é disponibilizado publicamente no site institucional, fortalecendo a transparência na relação com potenciais e atuais fornecedores. Entre os aspectos valorizados pela empresa, estão custo total de propriedade, garantia de fornecimento, proatividade, alcance global e direitos humanos, meio ambiente e tecnologia. [GRI G4-S04](#)



Integrante do Programa Na Mão Certa desde 2010, a White Martins intensificou suas ações relacionadas à iniciativa no último biênio. Por esse compromisso, a companhia foi reconhecida em 2014 em evento da Childhood Brasil, responsável pelo programa. Dentre as ações implementadas destacam-se a capacitação de motoristas próprios nas diretrizes do programa para atuarem como agentes influenciadores e a promoção de campanhas de conscientização para combater a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas brasileiras, como a da Copa do Mundo da FIFA. [GRI G4-15](#)

UNIR ESFORÇOS
PARA GERAR
MUDANÇAS

Compartilhando desafios GRI G4-12

Os principais desafios da companhia na gestão de suprimentos são impostos pela dispersão geográfica, pela variação cambial e pela incerteza sobre o desempenho da indústria e os custos de energia. A seu favor, a empresa conta com relações de longo prazo estabelecidas com seus fornecedores estratégicos, o que torna sua cadeia mais estável. Mais recentemente, a White Martins vem estimulando seus fornecedores a compartilhar seus desafios e a propor inovações que permitam melhorar sua produtividade. Da mesma forma que a companhia enxerga o negócio de seus clientes e desenvolve aplicações de seus gases para torná-lo mais eficiente, tem-se demandado cada vez mais que os fornecedores sejam proativos na oferta de soluções para a White Martins.

Um exemplo disso ocorreu em 2014 na gestão da Segurança Corporativa. À época da renovação do contrato de vigilância das unidades no Brasil, identificou-se o impacto forte do encarecimento de mão de obra. Por isso, a empresa chamou os fornecedores desse segmento para discutir possíveis alternativas de automatização e monitoramento a distância. Com o apoio deles, a proposta base foi ajustada, otimizando esse processo, para só então ocorrerem as etapas de concorrência e negociação em custos. O resultado deste trabalho foi a criação da Central de Operações de Segurança (SOC, na sigla em inglês), que facilitou o monitoramento da entrada e saída de colaboradores, terceiros e visitantes nas unidades por meio

da instalação de câmeras de vigilância e sistemas eletrônicos de controle. A SOC, que atualmente opera somente nas unidades do Brasil, será estendida nos próximos anos para os Países Hispânicos.

Plano Estratégico de Sustentabilidade em Compras

[GRI G4-HR4](#) | [G4-HR5](#) | [G4-HR6](#) | [G4-DMA Liberdade de associação e negociação coletiva](#) | [G4-DMA Trabalho infantil](#) | [G4-DMA Trabalhos forçado ou análogo ao escravo](#) | [G4-DMA Práticas de segurança](#)

Para alavancar o desenvolvimento sustentável na cadeia, gerando benefícios aos fornecedores, à empresa e aos seus clientes, a White Martins elaborou, em 2014, o Plano Estratégico de Sustentabilidade em Compras, com ações e metas definidas para os próximos três anos. A iniciativa consolida a evolução no engajamento desse público (*saiba mais na linha do tempo*) e é fruto de um diagnóstico da cadeia de fornecimento da empresa, realizado em parceria com uma consultoria especializada nesse mesmo período. O estudo permitiu o desenvolvimento de um mapa de risco que contempla todas as categorias de compras da empresa, além de um macroplano de ação com sugestões de iniciativas a serem executadas sob as três esferas da norma internacional de Compras Sustentáveis, que está sendo construída em âmbito internacional com apoio de especialistas no tema (Facilitadores, Processos e Fundamentos). Em um primeiro momento, o plano estratégico terá como principal foco as categorias mapeadas como de alto risco, que abarcam os fornecedores de frete e serviços industriais.

Evolução do engajamento de fornecedores



UNIR ESFORÇOS
PARA GERAR
MUDANÇAS

A White Martins sensibilizou colaboradores e fornecedores em prol da sustentabilidade em sua cadeia de valor

GRI G4-HR5 | G4-HR6

Entre as metas estabelecidas para 2017 estão: contemplar 100% dos fornecedores com alta exposição a riscos e 80% do volume total de compras com as ações de sustentabilidade; capacitar os agentes de compras da empresa; estabelecer métricas de ecoeficiência; e promover a inclusão estratégica de pequenos e médios fornecedores com o objetivo de fomentar o desenvolvimento socioeconômico. A governança desse trabalho é compartilhada entre as áreas de Suprimentos e Sustentabilidade da White Martins e acompanhada por um comitê executivo formado no âmbito da Diretoria da companhia e pelo Comitê de Sustentabilidade.

A fim de sensibilizar a equipe de Suprimentos para o tema, a companhia realizou, em 2014, o primeiro Dia da Sustentabilidade em Compras, que apresentou em primeira mão ao grupo os resultados do diagnóstico e o plano estratégico da companhia estruturado para mitigar os riscos e aproveitar as oportunidades na sua cadeia nos próximos anos. Outros eventos de destaque foram o Fórum de Boas Práticas, realizado em 2013, e o Fórum de Fornecedores em 2014, que permitiram a aproximação da companhia com as empresas contratadas e o intercâmbio de conhecimento e experiências.

No fórum de 2013, a White Martins reconheceu três empresas fornecedoras que tiveram a chance de apresentar aos demais participantes seus casos bem-sucedidos no campo da inovação e do desenvolvimento sustentável, servindo de referência para novos projetos que impulsionem o tema.

Na edição de 2014, realizada em novembro, a White Martins contou com a presença de 52 representantes de 45 empresas fornecedoras e apresentou seu Plano Estratégico de Sustentabilidade em Compras. O evento também contou com a entrega do 1º Prêmio de Inovação em Sustentabilidade para Fornecedores, que reconheceu a Panalpina, empresa de terminal de cargas marítimas, pelo monitoramento de dados ambientais de seus mais de 500 escritórios no Brasil e de emissão de CO² por sua frota. Para selecionar o ganhador, a White Martins analisou o

impacto social, ambiental e econômico e o viés inovador dos projetos inscritos. Na ocasião, todos os representantes convidados puderam conferir apresentações sobre a estratégia de Suprimentos e de Sustentabilidade da empresa, assim como puderam participar do teste de materialidade para este relatório de sustentabilidade.

CLIENTES

GRI G4-DMA Saúde e segurança do cliente | G4-DMA Privacidade do cliente

Tema material: Respeito, qualidade e confiabilidade no relacionamento com o cliente

A garantia de disponibilidade dos gases e a qualidade dos produtos da White Martins são importantes diferenciais competitivos e amplamente reconhecidos pelo mercado. Um conjunto de auditorias nas unidades garante a conformidade com requisitos e especificações dos clientes e do mercado, como as certificações ISO relacionadas a sistema de gestão, segurança de alimentos e meio ambiente.

Visando garantir a saúde e segurança de seus produtos, a companhia conta com um time multidisciplinar, formado de profissionais do Negócio, da Engenharia, de Operações e de Segurança, para avaliar os riscos de novos produtos antes de iniciar a sua comercialização e revisar as avaliações de produtos já comercializados sempre que necessário. Esse processo também envolve os cuidados para manuseio dos produtos, os procedimentos para comunicação dos potenciais riscos, a orientação dos clientes sobre a disposição final dos produtos e a investigação de acidentes. GRI G4-PR1

Diversas iniciativas contribuem para aprimorar continuamente a qualidade dos processos e produtos, a agilidade de atendimento e o nível de serviço aos clientes. Nesse sentido, destacou-se em 2013 a criação do Centro de Serviços Compartilhados (CSC) dos Países Hispânicos, a exemplo da estrutura já mantida no Brasil. Sediado em Tocancipá (Colômbia), o CSC centraliza as atividades de tesouraria, contabilidade, contas a pagar e a receber e compras, entre outras. Dessa forma, as áreas de negócios podem focar seus esforços em atividades estratégicas e principais da companhia.

No Brasil, a White Martins desenvolveu o Medipure Online, sistema de monitoramento em tempo real das condições de funcionamento das instalações de gases medicinais em hospitais e clínicas. Atendendo a uma demanda de mercado, a solução também alinha os níveis de controle desse segmento com as práticas de monitoramento adotadas para alguns clientes industriais.

Para adaptar-se a diferentes perfis de consumo dos clientes, a companhia oferece ao mercado as plantas Small On-Site, alternativa mais econômica e funcional para consumidores que demandam uma quantidade intermediária de gases. Nessa mesma ótica, a empresa lançou na Colômbia em 2014 o sistema de distribuição Microbulk, que aprimorou o atendimento a grandes clientes de *Packaged*. Trata-se de uma tecnologia para substituir o fornecimento em cilindros pela instalação de pequenos tanques de gases líquidos nos clientes.

O compromisso da White Martins com a disponibilidade de suprimento aos seus clientes é tamanho que a empresa enfrenta situações extremas para garantir seu cumprimento. Em 2014, ficou marcado o episódio de fornecimento de oxigênio aos hospitais do Acre na cheia histórica que inundou um trecho da rodovia BR-364 e isolou por semanas a região e seus mais de 750 mil habitantes do restante do país. Para manter o atendimento aos dois principais postos de atendimento à saúde no Estado – o Hospital de Urgência e Emergência de Rio Branco (HUERB) e uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA) –, a companhia montou uma complexa logística, envolvendo colaboradores, a Força Aérea Brasileira (FAB) e o governo do Acre.

Nos Países Hispânicos, desafios foram impostos pela altitude – e superados pelo trabalho em equipe e pelo desenvolvimento em tecnologia e engenharia. No Peru, a empresa instalou a primeira unidade a 5 mil metros de altitude, o que exigiu um projeto específico que permitisse a operação em temperaturas baixas, novas condições de pressão e acesso restrito pelas condições das estadas locais. No Chile, o contrato de fornecimento firmado com a Divisão El Teniente da Codelco, maior mina de cobre do mundo, inclui a instalação de uma unidade em Alta Montaña, localizada 3 mil metros acima do nível do mar, com estações de armazenamento para diversos gases e uma planta de oxigênio.



A flexibilidade das operações para diferentes perfis de consumo dos clientes contribui para a confiabilidade no fornecimento de gases

Gestão do relacionamento com os clientes

GRI G4-26 | G4-27 | G4-PR5 | G4-DMA Rotulagem de produtos e serviços | G4-DMA Comunicação de marketing

Criado no Brasil há mais de uma década, o programa de relacionamento Cliente Mais permite o gerenciamento periódico e sistemático da satisfação dos clientes. O programa abrange os canais de relacionamento, as atividades de assistência técnica e os treinamentos exclusivos aplicados a cada empresa, além de apoiar a priorização dos projetos de desenvolvimento de aplicações.

Por meio de reuniões quadrimestrais, cada cliente avalia os atributos relevantes para o seu negócio em uma escala de 1 a 5, a partir de uma lista de cerca de 20 aspectos previamente acordada. Todas as avaliações com nota igual ou inferior a 3 geram planos de ação, o que equivale a aproximadamente 400 planos por quadrimestre. Além disso, a White Martins estabelece como patamar para a retenção dos clientes a nota 4,5, ou seja, não apenas satisfeito, mas encantado com a companhia. Em relação à retenção e sustentabilidade, os percentuais estabelecidos como parâmetros são de 98% e 90%, respectivamente.

Em 2013, a Praxair Argentina e Peru implantou o programa com autonomia de gerenciamento, podendo contar sempre com o apoio técnico da equipe corporativa situada no Brasil. No entanto, não houve ampliação do programa para novos países em 2014, porém, por um bom motivo. A Praxair reconheceu a prática como *benchmark* e está desenvolvendo, em parceria com a White Martins, um sistema para que o programa possa ser implementado nas unidades em todos os países de atuação do grupo.

Parte significativa do sucesso da iniciativa é o Nova Excelência Operacional (NEO), central que gerencia as mais de 11 mil interações diárias da companhia com seus clientes a fim de promover a melhoria de processos e a satisfação desse público. Por meio de um sistema automatizado, qualquer interação com a companhia – pela entrega de produtos, assistência técnica, central de relacionamento ou com os gerentes de negócios – é

avaliada pelos próprios clientes, com a mesma escala de pontuação do Cliente Mais. Os graus de satisfação registrados pelo NEO foram de 4,50 em 2013 e 4,63 em 2014.

Para as notas de 1 a 3, a Central do NEO entra em contato com o cliente para esclarecer os motivos da avaliação e aciona as áreas responsáveis para executar um plano de ação corretivo, que pode ser pontual ou até mesmo de revisão de processos da empresa. No que é chamado de auditoria dos planos, o profissional do NEO verifica cada plano de ação quanto à sua efetividade com as áreas e com o cliente, e a demanda só é concluída quando o próprio

cliente afirma que está tudo resolvido. Criado em 2008 e disponível somente nas operações brasileiras, o NEO passou por significativas mudanças no último ano (*saiba mais no quadro*).

Nos Países Hispânicos, a Unidade de Serviço ao Cliente, em Bogotá (Colômbia), centraliza a gestão do relacionamento com os clientes. Um time multidisciplinar e em contato permanente com as equipes de cada país atua na atração, atendimento e retenção dos clientes, além de planejar e monitorar as atividades de frota. A unidade recebe cerca de 3.800 contatos diariamente e controla veículos de cilindros e carretas criogênicas em tempo real.



A Unidade de Serviço ao Cliente, na Colômbia, centraliza a gestão do relacionamento com clientes nos Países Hispânicos.

INDICADORES DE SATISFAÇÃO DO PROGRAMA CLIENTE MAIS

	Argentina		Brasil		Peru	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Grau de satisfação	4,05	4,11	4,61	4,55	3,86	ND
Retenção	98%	98%	99%	99%	100%	100%
Sustentabilidade	ND	ND	93%	99%	ND	ND

A efetividade dessas práticas é comprovada pelo reconhecimento da White Martins nos programas de fornecedores das empresas atendidas, como Coca-Cola FEMSA, General Motors, Aperam South America, Schott Brasil, Hospital Felício Rocho e Toyota. A companhia também se destaca em premiações e *rankings* de mercado. No segmento hospitalar, a White Martins é vencedora na categoria Gasoterapia do Top Hospitalar nas últimas 16 edições e tetracampeã do Prêmio Benchmarking Saúde Bahia. A Praxair Colômbia vem participando ativamente nos últimos anos nos principais projetos de implementação, envase e modernização de empresas industriais no país em setores como corte e solda, metalomecânico, petróleo, metais não ferrosos e aço e papel e celulose, nos quais o desenvolvimento industrial colombiano tem encontrado soluções em gases industriais e equipamentos de controle de processo. Em 2013, esteve entre as empresas com melhor serviço ao cliente e melhor responsabilidade socioambiental pelo Ranking Elite Empresarial, publicado pelo Diário Portafolio, na Colômbia. A operação colombiana também recebeu em 2013 o prêmio como melhor fornecedora na categoria Matéria Prima; Mejoramiento en Calidad da empresa Bavaria, pertencente ao Grupo SABMiller. Em aspectos de qualidade, a Praxair Colômbia mantém um processo de melhoria contínua e implementação de boas práticas de produção, certificando as estações de fornecimento de Sogamoso, Bucaramanga, Barranquilla, Ibagué, Medellín, Cali, Tocancipá e Cartagena.

Gases medicinais

Desde janeiro de 2013, os gases medicinais são reconhecidos legalmente como

medicamentos pelo Brasil. A mudança é consequência de duas resoluções da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), publicadas em 2008 e 2011 a fim de regulamentar esse setor. A White Martins foi a primeira empresa do seu segmento a obter a Autorização de Funcionamento de Empresa (AFE) de acordo com as novas regras, no início de 2013. Essa liderança só foi possível pela implementação de um conjunto de ações estratégicas desde 2008, envolvendo todas as áreas e unidades.

Mais do que alterações em processos internos, a companhia promoveu uma mudança de cultura, sobretudo nas unidades de fabricação. O nível de exigência da Anvisa foi elevado ao mesmo patamar aplicado a laboratórios farmacêuticos. As inspeções avaliam aspectos diversos, relacionados à segurança, limpeza e organização e, se são identificadas não conformidades, pode-se chegar a interromper a operação. Uma situação como essa é incompatível com a tradição de mais de um século de confiabilidade da companhia, que atende cerca de 70% da estrutura de saúde no país.

Por isso, investiu-se fortemente em treinamentos, adequações das instalações e maquinários e até obras em algumas localidades nos últimos seis anos com o objetivo de obter ou manter autorizações e licenças e, com isso, conquistar o Certificado de Boas Práticas de Fabricação. No último trimestre de 2014, a empresa iniciou uma nova onda de conscientização com o lançamento de uma campanha interna e a implementação do programa Inspetor Cliente. Nele, um profissional qualificado avalia a unidade em

relação aos critérios exigidos pela Anvisa, junto com o líder local, sem data e hora marcada.

No Uruguai, a companhia deu prioridade no último biênio à capacitação de profissionais da área de saúde sobre os benefícios e os cuidados na utilização das soluções em gases hospitalares. A manipulação de cilindros, o uso de reguladores de pressão e os sistemas de oxigênio médico foram tema de apresentações a empresas públicas e privadas do setor. Na Colômbia, a empresa ampliou o portfólio de soluções hospitalares com o lançamento, em julho de 2013, do sistema Precision Flow, voltado ao suporte respiratório de pacientes e desenvolvido em parceria entre a Praxair e a Vapotherm nos Estados Unidos.

Aprimoramentos do NEO em 2014

- Mudança para o escritório corporativo no Rio de Janeiro, que aproximou a central de outras áreas da companhia e contribui para a cultura de foco no cliente e a agilidade na solução de demandas.
- Auditoria de 100% dos planos de ação do Cliente Mais, garantindo planos mais efetivos, com execução e prazos definidos.
- Acompanhamento dos motoristas ao longo de três meses para compreender melhor os desafios de seu cotidiano e propor medidas que contribuam para a satisfação dos clientes.

5

Preservar o meio ambiente

A White Martins busca minimizar seus impactos ambientais por meio de investimentos em processos limpos e da melhoria contínua de seus indicadores de ecoeficiência em energia, emissões, resíduos, água e efluentes



Preservar o meio ambiente

A White Martins elevou o montante de recursos destinados à gestão ambiental no último biênio

Temas materiais: Impactos ambientais decorrentes de transporte e logística | Consumo de energia | Gestão de emissões, efluentes e resíduos

INVESTIMENTOS E GASTOS AMBIENTAIS [G4-EN31](#) | [G4-DMA Conformidade](#) | [G4-DMA Geral](#)

Muito antes de se discutir o conceito da sustentabilidade, a White Martins já adotava práticas para reduzir o impacto ambiental de suas operações e em apoio a projetos sociais. O compromisso da companhia com o desenvolvimento sustentável desenvolveu-se nas últimas décadas e é traduzido atualmente por um conjunto estruturado de políticas e práticas. A White Martins incorpora aspectos da sustentabilidade em sua estratégia, conta com um conjunto de indicadores-chave e metas de ecoeficiência e declarou em sua própria missão o objetivo de contribuir para um planeta mais sustentável (*saiba mais na página 15*).

Uma das ferramentas nessa gestão é a contabilização anual dos investimentos e gastos em gestão ambiental. O primeiro grupo refere-se a projetos de prevenção ambiental, proteção e reúso das águas, preservação da qualidade do ar e benfeitorias para prevenção da qualidade dos solos. Já os gastos ambientais estão ligados às despesas operacionais como licenças ambientais, análises laboratoriais, medições, consultorias, disposição de resíduos e remediação. Os valores destinados a cada uma dessas categorias no último biênio são apresentados nas tabelas.

GASTOS EM GESTÃO AMBIENTAL (US\$ MIL)	2013	2014
Ar	132	73
Água	396	512
Resíduos	996	774
Remediação	70	310
Licenças	582	599
Total	2.176	2.267

Vale observar que o aumento de 74,8% dos investimentos ambientais de 2013 para 2014 é decorrente, em parte, do número de projetos realizados, que passou de 26 para 38 no mesmo período. Em relação aos gastos, a companhia pagou US\$ 43.113 em multas por não conformidades ambientais em 2014, referentes a três ocorrências: em Barra Mansa (RJ), a instalação de equipamentos em 2010 ocorreu sem prévio licenciamento; em João Pessoa (PB), as ocorrências estão relacionadas à pendência no envio de relatórios anuais ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) desde 2004 e à falha por não informar ao órgão ambiental o encerramento das operações com produtos químicos. [GRI G4-EN29](#)

A White Martins também recebeu cinco autos de infração em 2013: um no Paraguai, relacionado ao incômodo por ruído na vizinhança; um em Cubatão (SP), pela disposição de produtos químicos em local e de modo inadequado; dois em João Pessoa (PB), pelos mesmos motivos das multas recebidas nessa unidade; e um em Campinas (SP) pela contaminação de águas subterrâneas e não conformidade em todos os requisitos do relatório de análise detalhada. Em 2014, a empresa recebeu uma notificação em Ijuí (RS) pela movimentação de solo sem licença ambiental em área disponibilizada para a instalação de uma unidade industrial. Nesse mesmo ano, a unidade de Puerto Ordaz (Venezuela) também foi notificada, em função de um evento de possível contaminação das águas por efluentes (teste hidrostático de cilindros), cuja situação já foi normalizada. [GRI G4-EN29](#)

INVESTIMENTOS EM GESTÃO AMBIENTAL (US\$ MIL)	2013	2014
Ar	30	202
Água	501	365
Resíduos	9	175
Remediação	-	202
Total	540	944



ENERGIA GRI G4-DMA Energia

O principal recurso consumido pela White Martins é a energia, e a busca incessante para garantir o uso mais eficiente possível desse recurso faz parte do dia a dia das operações. Desde 2011, a companhia vem implementando um conjunto de ações para modernizar o parque industrial, como parte de um plano para reduzir em 10% o consumo energético de suas plantas de separação de ar. Essa meta foi traçada em conjunto com a Praxair com o horizonte de cinco anos e, apesar de todas as dificuldades impostas pelas alterações de cenário, deve ser cumprida com êxito em 2015. Nos últimos dois anos, a desaceleração econômica, a desvalorização cambial e a escassez de mão de obra impuseram à empresa a necessidade de rever seus planos de ação, atuando em frentes alternativas para garantir que esse objetivo fosse alcançado.

Um dos principais desafios, nesse contexto, é acompanhar o perfil de demanda dos clientes, mantendo as unidades com a melhor *performance* possível e cumprindo o planejamento logístico de atendimento ao mercado. Esse equilíbrio delicado é perseguido diariamente pelas equipes da White Martins por meio de diferentes estratégias, sendo a principal delas a busca incessante pelo aumento da flexibilidade operacional. Em algumas unidades, por exemplo, aproveitou-se a refrigeração disponível em um processo para aumentar a produção de líquidos, desenvolvendo um sistema denominado Product Exchanger.



Um plano de modernização do parque industrial da White Martins, iniciado em 2011, permitirá reduzir em 10% o consumo de energia até o fim de 2015.

Um caso que se tornou referência para a Praxair globalmente foi o recálculo das capacidades dos equipamentos de liquefação dos gases e uso da folga de projeto para aumentar sua capacidade produtiva. Para isso foram criados sistemas de pré-resfriamento dos gases. No projeto piloto, foi possível aumentar em 10% a capacidade de produção de nitrogênio líquido. Essa solução está sendo implantada em quatro unidades brasileiras e foi compartilhada com as demais empresas da Praxair na conferência internacional de replicação de projetos.

Em 2014, a companhia obteve ganhos significativos em redução do consumo de energia por meio de modificações

tecnológicas e flexibilização das configurações dos equipamentos de compressão, sendo destaque o projeto denominado Split. Sem interferir na disponibilidade de fornecimento aos clientes, a White Martins conseguiu implementar o projeto, economizando 65% da energia utilizada pelo compressor, equivalente a 9% do total da planta. Na mesma unidade, o *retrofit* da torre de resfriamento realizado ao longo do mesmo ano gerou melhoria de 40% na *performance* do equipamento e economia de 1% no consumo de energia dos compressores.

No viés de redução do consumo absoluto de energia, um exemplo de destaque é o de Montevideu (Uruguai). Com a troca

O projeto piloto de transporte de cilindros por cabotagem, em 2014, trouxe ganhos ambientais e financeiros

GRI G4-DMA Energia

de equipamentos da operação, instalação de painéis solares e adoção de iluminação LED, a unidade reduziu em 70% os custos de energia elétrica, além de eliminar 60% dos resíduos de CO₂, evitar a utilização de água para resfriamento e agilizar o processo de carregamento dos tanques. A iniciativa recebeu reconhecimento do Ministério da Indústria e Energia do país com o Prêmio Nacional de Eficiência Energética 2014 e seus benefícios serão colhidos pela White Martins pelos próximos 20 anos de vida útil das modificações implementadas.

A taxa de intensidade energética é monitorada continuamente pela White Martins como reflexo da eficiência operacional de suas unidades, inclusive por meio de uma meta global de reduzir essa taxa em 1% anualmente. Considerando as plantas de separação de ar cujos custos de energia são de responsabilidade da companhia, a redução da taxa de intensidade energética foi de 1,1% em 2013 e de 1,3% em 2014, superando a meta estabelecida pela Praxair. Para isso, contribuíram de forma significativa os projetos de produtividade com ganhos sustentáveis (*saiba mais na página 15*), que permitiram reduções no consumo de energia. **GRI G4-EN5**

EMISSÕES GRI G4-DMA Emissões

Entregar mais produtos com menos quilômetros rodados é uma das metas da White Martins no plano global de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) da Praxair. Esse indicador evidencia a principal fonte desse impacto

da companhia: o transporte. Apesar de a distribuição ser em sua maioria terceirizada, a empresa desenvolveu um processo de controle e tem implementado ações para transportar maiores volumes, reduzir as distâncias percorridas e minimizar o número de viagens pela adequação da capacidade de armazenamento nos clientes.

GRI G4-EN30 | G4-DMA Transporte

Com o objetivo de introduzir uma alternativa sustentável para o transporte de cilindros, a White Martins iniciou, em maio de 2013, um projeto para envio desses produtos via cabotagem (modal marítimo). Há dez anos esse modal ainda não era confiável, com poucos navios e frequência baixa nos portos, mas há cerca de três anos vem ganhando espaço pela forte pressão por redução de emissão de CO₂ na atmosfera e redução de custos das empresas. Ao longo de um ano, a empresa transportou mais de 8 mil cilindros no projeto piloto de cabotagem, partindo do Rio de Janeiro com destino a Bahia, Pernambuco, Ceará, Pará e Amazonas. Com custos 50% inferiores ao transporte rodoviário, a iniciativa substituiu a circulação de caminhões por

GRI G4-EN6

REDUÇÕES DE CONSUMO DE ENERGIA POR TIPO*

	Brasil		Países Hispânicos		América do Sul	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Energia elétrica (kWh)	158.053.273	114.150.238	21.251.640	22.476.353	179.304.733	136.626.591
Diesel (l)	1.414.628	1.205.257	289.858	339.471	1.704.486	1.544.729
Gasolina (l)	60.932	53.354	49.844	71.963	110.776	128.317
Gás natural (BTU)	-	-	565.956	24.665.998	565.956	24.665.998
Quantidade de projetos com ganhos sustentáveis	374	342	148	125	522	467

*Inclui projetos com redução de energia, água, emissões de CO₂ produto, entre outros.

aproximadamente 152 mil km e evitou a emissão de cerca de 5,5 mil toneladas de gás carbônico, representando uma economia financeira da ordem de R\$ 720,8 mil. [GRI G4-EN30](#)

Outra estratégia para reduzir as emissões por quilômetro rodado pela White Martins é a otimização logística. Nesse contexto, destacaram-se no último biênio os projetos do Subcentro de Distribuição de Líquidos (SubCDL) em Três Lagoas (MS) e da otimização de descargas ineficientes em clientes de carga fechada. No primeiro, uma estrutura de logística montada na nova planta da região facilitou o abastecimento das regiões de Porto Velho (RO), Rio Branco (AC), Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, que até então eram atendidas pelos CDLs* de Joinville (SC) e Americana (SP). A iniciativa poupou seis carretas no abastecimento, três delas direcionadas a novos clientes e outras três remanejadas para outro CDL. O projeto relacionado a descargas ineficientes, por sua vez, envolveu a equipe Seis Sigma da companhia e os programadores dos centros de distribuição em um conjunto de ações para maximizar o aproveitamento de tanques e carretas. Combinados, esses dois projetos representaram uma economia financeira da ordem de R\$ 1,5 milhão e evitaram o consumo de mais de 145 mil litros de diesel e o percurso de mais de 305 km de estradas, equivalentes à emissão de cerca de 391 quilos de CO₂. [GRI G4-30](#)

* Os Centros de Distribuição de Líquidos são unidades da White Martins nas quais as carretas são abastecidas para então atender a demanda de produtos dos clientes.

A melhor *performance* na distribuição também é reflexo de inovações nos caminhões-tanque. Em 2013, a White Martins lançou o primeiro veículo no mercado de gases brasileiros equipado com quatro eixos – um a mais do que os outros modelos da frota. Essa pequena diferença resultou no aumento em 44% da capacidade de transporte, em linha com o objetivo de elevar o volume transportado por quilômetro rodado. O modelo foi desenvolvido sob medida em parceria com uma transportadora, testado em setembro de 2013 e ampliado com dois novos veículos em 2014.

Transporte do futuro

A White Martins vem contribuindo para a construção do primeiro trem de levitação magnética do Brasil. Desenvolvido pelo centro de pós-graduação e pesquisa em engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), o MagLev-Cobra entrará em fase de testes operacionais em 2015. A tecnologia, baseada na repulsão eletromagnética entre o trem e os trilhos, envolve estruturas com nitrogênio líquido acopladas ao veículo, que precisam ser mantidas a 196°C negativos. Para isso, a companhia embarcou no projeto com sua *expertise* em criogenia de gases. Entre os diferenciais dessa solução de transporte estão as reduções em consumo de energia, emissão de ruído e custos de implantação, além da não utilização de combustíveis fósseis.

O caminhão de quatro eixos, adotado desde 2013, tem capacidade de transporte 44% superior aos veículos comuns, contribuindo para a eficiência no transporte de produtos e a redução de emissões.



GRI G4-EN15 | G4-EN16 | G4-EN17

EMISSÕES DE GEE POR FONTE (TCO₂e)

	2013	2014	
Escopo 1*	Combustão estacionária	3.181,8	3.549,1
	Combustão móvel	15.799,1	17.256,0
	Consumo de biomassa	765,6	954,3
	Emissões fugitivas	11.034,3	4.973,5
	Processos industriais	13.695,7	12.538,8
	Total	44.476,5	39.271,7
Escopo 2**	Eletricidade	341.230,4	490.358,6
	Vapor	5.455.719,6	5.396.616,7
	Total	5.796.950,0	5.886.975,2
Escopo 3*	Transporte e distribuição	617.009,2	623.548,4
	Consumo de biomassa	29.899,2	34.483,4
	Total	646.908,4	658.031,8

* Inclui emissões de CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃.

** Inclui emissões de CO₂, CH₄ e N₂O.

GRI G4-EN18

TAXA DE INTENSIDADE DE EMISSÕES*

	2013	2014	
Emissões (tCO ₂ e)	Escopo 1	43.711	38.317
	Escopo 2	5.796.950	5.886.975
	Escopo 3	617.009	623.548
	Total	6.457.670	6.548.841
Produção (tGO ₂ e)	7.485.907	7.735.770	
Produção (tCO ₂)	374.598	372.453	
Intensidade de Emissões de GEE	0,821534	0,807679	

* Os montantes acima consideram o consumo de eletricidade e o volume produzido nas plantas de produção de Gases de Ar e plantas de produção de dióxido de carbono das quais os custos de energia são de responsabilidade da White Martins.

GRI G4-EN19

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GEE POR ESCOPO (TCO₂e)*

	2013	2014
Escopo 1**	1.349,8	51.235,0
Escopo 2	15.584,6	17.430,4
Escopo 3	4.244,2	3.839,8

* Inclui emissões de CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃.

** A variação dos números referentes às reduções de emissões de escopo 1 pode ser atribuída à implantação de um projeto de produtividade no Chile em 2014, que promoveu a substituição de uma de suas empilhadeiras por outra mais eficiente, reduzindo assim o consumo de combustível.

RESÍDUOS GRI G4-DMA Efluentes e resíduos | G4-DMA Produtos e serviços

A estratégia de gestão de resíduos da White Martins teve como principal motor a expansão do Programa Desperdício Zero, programa internacional da Praxair que pretende evitar o envio de pelo menos 90% dos resíduos gerados para aterros sanitários, garantindo a eles destinos mais sustentáveis como o reaproveitamento, a reciclagem e compostagem. Ao todo, mais de 250 *sites* fazem parte da iniciativa em todo o mundo. Somente na América do Sul, já são 52 participantes com a entrada de mais 27 unidades no início de 2015. A meta é que todas as unidades operacionais da Praxair integrem o programa até o fim de 2020.

A participação da White Martins no Desperdício Zero tem sido bastante expressiva não só pelos resultados conquistados no biênio – todas as unidades atingiram a meta do programa, desviando cerca de 30 mil toneladas de aterros nos últimos dois anos – mas também por representar uma forma de engajar os funcionários da empresa nos temas ligados à sustentabilidade. Em 2013, o programa alcançou as sedes no Rio de Janeiro, disseminando a cultura do consumo e do descarte consciente aos profissionais das unidades corporativas, que representam quase 20% do quadro funcional da White Martins no continente.

No mesmo ano, o *site* de Belo Horizonte (MG) também se destacou por seu desempenho, garantindo um destino ambientalmente responsável a 99,8% dos resíduos gerados. Além de alcançar essa marca, a coleta voluntária realizada pelos colaboradores dessa unidade vem promovendo a melhoria significativa das condições de vida das comunidades do entorno das operações. Prova disso é o impacto positivo gerado para os catadores da Associação de Catadores de Materiais Recicláveis de Contagem, que conseguiram dobrar sua renda familiar com o projeto, existente desde 2011. Esses resultados foram reconhecidos pela Praxair, que destinou recursos financeiros à unidade para ampliar o programa.



Colaboradores assistiram à palestra de Helio Mattar, diretor-presidente do Instituto Akatu, sobre consumo consciente e o programa Desperdício Zero. Por meio dessa e de outras iniciativas de conscientização, a White Martins atingiu a meta do programa global de gestão de resíduos da Praxair em todas as unidades participantes.

Em 2014, destacou-se, por sua vez, a parceria da Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC) com o Laboratório de Eficiência Energética e Conforto Ambiental (LabCECA) da Universidade Federal Fluminense (UFF) e a ONG Soluções Urbanas para o desenvolvimento de estudos para utilização da perlita – produto gerado nas operações dessa unidade – em reparos de construção civil em casas de baixa renda, do Morro Vital Brasil. Boas práticas, tais como o reaproveitamento da madeira da unidade de Barra Mansa por uma indústria de cerâmica, a implantação da coleta seletiva na planta de Volta Redonda e a conquista do Prêmio Ação Ambiental da Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (Firjan), também contribuíram para solidificar a cultura do manejo sustentável de resíduos pela White Martins.

Os cilindros utilizados para o transporte de gases são retornados após o uso e, se aprovados nos testes de qualidade, seguem para reutilização. Em 2013, cerca de 11 milhões de cilindros foram movimentados na América do Sul e, em 2014, 12 milhões. [GRI G4-EN28](#)



A unidade de Belo Horizonte foi o destaque do Desperdício Zero em 2013, com 99,8% dos resíduos destinados à reciclagem, em parceria com a Associação de Catadores de Materiais Recicláveis de Contagem.

GRI G4-EN23

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS POR MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (T)*

	Brasil		Países Hispânicos		América do Sul	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Compostagem	1.660	1.246	77	43	1.737	1.289
Reciclagem	33.143	33.291	3.261	4.164	36.404	37.455
Incineração (ou uso como combustível)	-	44	19	24	19	68
Aterro sanitário	1.031	480	276	257	1.307	737
Outros (recuperação energética)	0	8	100	-	100	8
Total	35.834	35.069	3.733	4.488	39.567	39.557

* No período relatado, não foram destinados resíduos não perigosos para reutilização, recuperação, injeção subterrânea de resíduos e armazenamento no local.

RESÍDUOS PERIGOSOS POR MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (T)

	Brasil		Países Hispânicos		América do Sul	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Compostagem	2.190	1.859	487	108	2.677	1.967
Reciclagem	306	342	17	-	-	777
Incineração (ou uso como combustível)	37	54	98	9	135	63
Aterro sanitário	127	164	177	95	304	259
Outros (recuperação energética)	8	19	1	0	9	19
Total	2.668	2.438	780	647	3.448	3.085

* No período relatado, não foram destinados resíduos perigosos para reutilização, recuperação, injeção subterrânea de resíduos e armazenamento no local.

ÁGUA E EFLUENTES

GRI G4-DMA Água | G4-DMA Efluentes e resíduos

A White Martins monitora o consumo de água nas unidades industriais que utilizam anualmente mais de 455 metros cúbicos desse recurso, apresentado na tabela a seguir. A redução em 49,9% de 2013 para 2014 é reflexo dos projetos de produtividade com foco em água e da paralisação da operação em alguns sites. No Peru, por exemplo, a interrupção das atividades de uma unidade em 2014 devido a condições comerciais com um cliente representou indiretamente a redução de cerca de 5 milhões de metros cúbicos de água, captada como efluente de outra organização.

Em reconhecimento aos esforços dos colaboradores no Programa Desperdício Zero, a Praxair lançou o Projeto Greenway, que visa contribuir para a restauração florestal e a produção de água por meio do apoio a iniciativas do terceiro setor. Desenvolvido em parceria com a organização de conservação ambiental The Nature Conservancy e a Fundação Arbor Day, o projeto inclui o

compromisso da companhia em plantar 1 milhão de árvores até 2016 no Brasil, no México, na China e nos Estados Unidos. No Brasil, um exemplo dessa parceria ocorre no distrito de Lídice, em Rio Claro (RJ), onde existe um dos principais corredores ecológicos da Mata Atlântica na América do Sul. As ações nessa localidade visam restaurar as nascentes do Rio Guandu, que abastece mais de 10 milhões de pessoas da região metropolitana do Rio de Janeiro. Adicionalmente, a iniciativa gera benefícios às comunidades locais, com a geração de trabalho e renda e a melhoria da qualidade de vida.

Em seus processos industriais, a White Martins conta com sistemas de reaproveitamento para praticamente toda a água utilizada. Por isso, a geração de efluentes é relativamente baixa, decorrente de perdas por evaporação nas atividades industriais e de perdas em pias e banheiros nas áreas administrativas. A queda em 46,5% na geração de efluentes entre 2013 e 2014 também foi impactada pelos projetos de produtividade com foco em água e pelas paralisações de alguns sites.

GRI G4-EN8

TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE (M³)

	Brasil		Países Hispânicos		América do Sul	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	745.570	710.342	348.100	0	1.093.670	710.342
Água subterrânea	358.036	373.574	546.424	954.657	904.460	1.328.231
Água de chuva coletada	10	10	0	0	10	10
Efluentes de outra organização	190.279	213.356	17.892	8.596	208.171	221.952
Abastecimento municipal ou outras empresas de abastecimento	6.956.578	4.232.069	6.045.823	1.120.926	13.002.401	5.352.995
Total	8.250.473	5.529.351	6.958.239	2.084.179	15.208.712	7.613.530

GRI G4-EN22

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA POR DESTINAÇÃO (M³)

	Brasil		Países Hispânicos		América do Sul	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Lançamentos em cursos d'água	176.839	161.620	282.004	564.692	458.843	726.312
Sumidouro/Infiltração no solo	608	607	33.882	7.591	34.490	8.197
Rede pluvial	8.963	8.411	33.959	26.060	42.922	34.471
Tratamento (externo, cliente, etc.)	715.453	724.593	2.100.872	210.446	2.816.325	935.038
Reúso interno	2.073	0	10.800	10.800	12.873	10.800
Rede coletora	64.390	62.543	260.832	198.540	325.222	261.083
Total	968.325	957.774	2.722.349	1.018.128	3.690.674	1.975.901

Nascente do Rio Guandu, em Rio Claro (RJ), onde a companhia promove ações do Projeto Greenway.

6

Índice remissivo GRI



Índice remissivo GRI

GRI G4-32

selo Materiality Matters

ÍNDICE GRI – OPÇÃO “DE ACORDO” – ESSENCIAL

O Relatório de Sustentabilidade 2013/2014 da White Martins apresenta conteúdos-padrão das Diretrizes GRI para o relato de sustentabilidade, versão G4, de aplicação de acordo “essencial”.

Os temas materiais, listados abaixo estão referenciados nesse índice remissivo.

“De acordo” essencial

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS	PÁGINA	Omissões	Verificação externa
Estratégia e análise			
G4-1	2 a 3	-	Não
Perfil organizacional			
G4-3	White Martins Gases Industriais Ltda	-	Não
G4-4	10	-	Não
G4-5	69	-	Não
G4-6	10	-	Não
G4-7	10	-	Não
G4-8	10	-	Não
G4-9	10 a 11 e 21	-	Não
G4-10	27 e 28	-	Não
G4-11	23	-	Não
G4-12	45 e 46	-	Não
G4-13	Informações referentes à Famex, adquirida no fim de 2013, não foram incluídas por essa empresa ainda estar em processo de integração às atividades da White Martins.	-	Não
G4-14	16	-	Não
G4-15	16 e 45 A White Martins compartilha dos mesmos valores e princípios endossados globalmente por sua matriz, descritos na página 10 do relatório de sustentabilidade da Praxair de 2013.	-	Não
G4-16	A White Martins participa do Instituto Ethos para Responsabilidade Social, do Programa Na Mão Certa da Childhood Brasil, da Atuação Responsável da Associação Brasileira das Indústrias Químicas (Abiquim), da Câmara do Comércio Americana do Brasil (Amcham), da Associação Brasileira de Máquinas e Equipamento (Abimaq) e da Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ). Em 2015, a companhia aderiu ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, à Carta de Compromissos das Empresas pela Gestão Sustentável de Resíduos Sólidos e à Carta Empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente. A participação em entidades em esfera global pode ser conferida na página 11 do relatório de sustentabilidade da Praxair de 2013.	-	Não

ÍNDICE
REMISSIVO GRI

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS	PÁGINA	Omissões	Verificação externa
Aspectos materiais identificados e limites			
G4-17	8	-	Não
G4-18	6 e 7	-	Não
G4-19	6 e 7	-	Não
G4-20	63 a 67	-	Não
G4-21	63 a 67	-	Não
G4-22	8	-	Não
G4-23	8	-	Não
Engajamento de <i>stakeholders</i>			
G4-24	Público interno, clientes, fornecedores e comunidades.	-	Não
G4-25	Os grupos de interesse são identificados por meio do trabalho diário de diversas áreas e da constante pesquisa de tendências de melhores práticas do mercado. São públicos da White Martins: acionistas, colaboradores, clientes, comunidades do entorno, fornecedores e parceiros, meios de comunicação, órgãos governamentais, organizações do terceiro setor, sindicatos, instituições acadêmicas e entidades de classe. Para alinhar suas ações e atender a todos os interesses de seus públicos de relacionamento, a empresa busca maior integração por meio de seus canais de diálogo. A comunicação com esses públicos ocorre de diversas formas, seja por meio de encontros setoriais promovidos pela empresa, da Central de Relacionamento White Martins (0800 709 9000) ou do envolvimento com órgãos representativos. Há um esforço para a comunicação de risco sobre as operações, por meio do Plano de Apoio Mútuo, em algumas unidades operacionais.	-	Não
G4-26	42 a 45 e 49	-	Não
G4-27	42 a 45 e 49	-	Não
Perfil do relatório			
G4-28	8	-	Não
G4-29	8	-	Não
G4-30	8 e 55	-	Não
G4-31	8	-	Não
G4-32	8 e 61	-	Não
G4-33	8	-	Não
Governança			
G4-34	23	-	Não
Ética e integridade			
G4-56	13 a 15	-	Não

"De acordo" essencial

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS

ASPECTO MATERIAL	DMA E INDICADORES	PÁGINA	Omissões	Verificação externa	Limite do aspecto GRI G4-20 G4-21	
					Dentro	Fora
Categoria: Econômica						
Desempenho econômico	G4-DMA	18 a 21	-	Não	-	-
	G4-EC1	18 a 20	-	Não	X	-
	G4-DMA	25	-	Não	X	-
Presença no mercado	G4-EC5	<p>Alinhada à Política de Direitos Humanos da Praxair, a empresa segue as regras de remuneração determinadas por leis e acordos coletivos de todos os países. Todas as categorias funcionais possuem faixas salariais respeitadas, independentemente do gênero, da raça ou da idade. Para garantir que tais políticas sejam efetivamente adotadas, são realizadas pesquisas anuais de equidade salarial. Todas as unidades da White Martins (100%) adotam piso salarial igual ou superior ao mínimo vigente de acordo com a legislação de cada país.</p>	<p>Informação discriminada por gênero/país. (Informação confidencial. Os dados desta publicação estão alinhados à Praxair, controladora da White Martins.)</p>	Não	X	-
					-	-
Impactos econômicos indiretos	G4-DMA	42 e 44	-	Não	-	-
	G4-EC7	44	-	Não	X	X - Comunidade do entorno
Categoria: Ambiental						
Energia	G4-DMA	53 e 55	-	Não	-	-
	G4-EN5	54	Consumo absoluto de energia (Informação confidencial)	Não	X	-
	G4-EN6	54	-	Não	X	-
Água	G4-DMA	59	-	Não	-	X - Comunidade do entorno
	G4-EN8	59	-	Não	X	X

ÍNDICE
REMISSIVO GRI

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS

ASPECTO MATERIAL	DMA E INDICADORES	PÁGINA	Omissões	Verificação externa	Limite do aspecto GRI G4-20 G4-21	
					Dentro	Fora
Emissões	G4-DMA	54	-	Não	-	-
	G4-EN15	56	-	Não	X	
	G4-EN16	56	-	Não	X	X - Fornecedores
	G4-EN17	56	-	Não	X	X - Fornecedores - Clientes
	G4-EN18	56	-	Não	X	
	G4-EN19	56	-	Não	X	
	G4-DMA	57 e 59	-	Não	-	-
Efluentes e resíduos	G4-EN22	59	-	Não	X	X - Comunidade do entorno
	G4-EN23	58	-	Não	X	X - Comunidade do entorno
Produtos e serviços	G4-DMA	57	-	Não	-	-
	G4-EN28	58	-	Não	X	-
Conformidade	G4-DMA	52	-	Não	-	-
	G4-EN29	52	-	Não	X	X - Comunidade do entorno
Transportes	G4-DMA	54	-	Não	-	-
	G4-EN30	54 e 55	-	Não	X	X - Comunidade do entorno - Fornecedores
Geral	G4-DMA	52	-	Não	-	-
	G4-EN31	52	-	Não	X	X - Comunidade do entorno

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS

ASPECTO MATERIAL	DMA E INDICADORES	PÁGINA	Omissões	Verificação externa	Limite do aspecto GRI G4-20 G4-21	
					Dentro	Fora
Categoria: Social						
Subcategoria: Práticas trabalhistas e trabalho decente						
	G4-DMA	25	-	Não	-	-
Emprego	G4-LA1	31 a 32	Rotatividade por região e faixa etária. (Informação confidencial. Os dados desta publicação estão alinhados à Praxair.)	Não	X	X
	G4-LA3	40	-	Não	X	X
Relações trabalhistas	G4-DMA	22	-	Não	-	-
	G4-LA4	23	-	Não	X	-
Saúde e segurança do trabalho	G4-DMA	37	-	Não	-	-
	G4-LA6	37	-	Não	X	X - Fornecedores
Treinamento e educação	G4-DMA	33	-	Não	-	-
	G4-LA9	34	-	Não	X	-
	G4-LA11	36	-	Não	X	-
Diversidade e igualdade de oportunidades	G4-DMA	25	-	Não	-	-
	G4-LA12	29 e 32	-	Não	X	-
	G4-DMA	25	-	Não	-	-
Igualdade de remuneração entre mulheres e homens	G4-LA13	Não respondido.	Informação por nível funcional (Informação confidencial. Os dados desta publicação estão alinhados à Praxair, controladora da White Martins.)	Não	X	-
Subcategoria: Direitos humanos						
Investimentos	G4-DMA	22	-	Não	-	-
	G4-HR2	23	-	Não	X	-
	G4-DMA	22	-	Não	-	-
Não discriminação	G4-HR3	23	-	Não	X	X - Comunidade do entorno - Fornecedores - Clientes

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS

ASPECTO MATERIAL	DMA E INDICADORES	PÁGINA	Omissões	Verificação externa	Limite do aspecto GRI G4-20 G4-21	
					Dentro	Fora
Liberdade de associação e negociação coletiva	G4-DMA	46	-	Não	-	-
	G4-HR4	46 Não houve.	-	Não	-	X - Fornecedores
Trabalho infantil	G4-DMA	46	-	Não	-	-
	G4-HR5	46 e 47 Não houve.	-	Não	X	X - Fornecedores
Trabalhos forçado ou análogo ao escravo	G4-DMA	46	-	Não	-	-
	G4-HR6	46 e 47 Não houve.	-	Não	X	X - Fornecedores
Práticas de segurança	G4-DMA	46	-	Não	-	-
	G4-HR7	Não há treinamento formal em direitos humanos para o pessoal de segurança contratado.	-	Não	X	X - Fornecedores
Direitos dos povos indígenas e tradicionais	G4-DMA	22	-	Não	-	-
	G4-HR8	Não houve.	-	Não	X	X - Comunidade do entorno - Fornecedores
Subcategoria: Sociedade						
Comunidades locais	G4-DMA	42 e 44	-	Não	-	-
	G4-SO2	44	-	Não	X	X - Comunidade do entorno
Combate à corrupção	G4-DMA	22	-	Não	-	-
	G4-SO4	23 e 45	-	Não	X	X - Fornecedores - Clientes
Políticas públicas	G4-DMA	22	-	Não	-	-
	G4-SO6	Não houve.	-	Não	X	-

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS

ASPECTO MATERIAL	DMA E INDICADORES	PÁGINA	Omissões	Verificação externa	Limite do aspecto GRI G4-20 G4-21	
					Dentro	Fora
Conformidade	G4-DMA	22	-	Não	-	-
	G4-SO8	Não houve. Foram consideradas significativas as multas com valor superior a R\$ 1 milhão, nas quais não cabe recurso e cujo pagamento já foi efetuado e as sanções não monetárias que tiveram impacto na operação.	-	Não	X	-
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade	G4-DMA	44	-	Não	-	-
	G4-SO11	44	-	Não	X	X - Comunidade do entorno
Subcategoria: Responsabilidade pelo produto						
Saúde e segurança do cliente	G4-DMA	47	-	Não	-	-
	G4-PR1	47	-	Não	X	-
Rotulagem de produtos e serviços	G4-DMA	49	-	Não	X	-
	G4-PR5	49	-	Não	X	X - Clientes
Comunicação de marketing	G4-DMA	49	-	Não	X	-
	G4-PR7	Não houve.	-	Não	X	X - Clientes
Privacidade do cliente	G4-DMA	47	-	Não	X	-
	G4-PR8	Não foram encontradas, na base de contatos da Central de Relacionamento (que abrange as operações no Brasil), quaisquer reclamações referentes à violação de privacidade e a perda de dados de clientes.	-	Não	X	X - Clientes



Informações corporativas e créditos

Informações corporativas e créditos GRI G4-5

WHITE MARTINS GASES INDUSTRIAIS LTDA.

Av. Pastor Martin Luther King Jr., 126, Bloco 10,
Ala A, Sala 401 – Del Castilho
CEP: 20760-005
Rio de Janeiro (RJ)
www.whitemartins.com.br

Presidente | Domingos Bulus

Comitê Executivo | Anna Paula Rezende | Eduardo d'Ávila |
Gilney Bastos | Gustavo Costa | José Bortoleto | Sergio Novelli |
Marcelo Campinho | Paulo Baraúna | Ricardo Watanabe

Gerentes-gerais dos Países Hispânicos | Paulo Baraúna (Argentina) |
Antonio Chacin (Bolívia) | Eduardo Cardoso (Chile) |
Rafael Wiemer (Colômbia) | Rômulo Santana (Paraguai) |
Sergio Novelli (Peru) | Aylton Netto (Uruguai) | Eddy Rivas (Venezuela)

Diretoria-Executiva de Talentos e Sustentabilidade | Anna Paula Rezende

Diretoria de Desenvolvimento Organizacional e Sustentabilidade |
Cristina Fernandes

Gerência de Sustentabilidade e Diversidade | Carolina Werneck

Especialista de Sustentabilidade e Coordenação do Projeto | Júlia Lomba

Consultoria GRI, Conteúdo e Projeto Gráfico | TheMediaGroup

Fotografia | Banco de imagens White Martins

Conheça o Relatório de Sustentabilidade Global da Praxair em www.praxair.com
(Our Company > Sustainable Development > Reporting Center)

A White Martins agradece especialmente aos colaboradores de diversas áreas na América do Sul que contribuíram para a elaboração deste relatório.