



Relatório de Sustentabilidade

Crescer com sustentabilidade é o que nos move

2023
2024

 **WHITE MARTINS**
A Linde company

Sumário

Sobre o relatório	03	Destaques do biênio	06
Mensagem do presidente	04	Prêmios e reconhecimentos no biênio	07

Transparência na gestão e confiabilidade

Quem somos	10
Nossos produtos e serviços	14
Dupla materialidade	17
Governança da sustentabilidade	19
Ética e integridade	24
Governança corporativa	28
Gestão financeira e de negócio	31
Gestão de riscos	33

Transição para um futuro mais verde

Hidrogênio verde	53
Emissões	55
Energia	58
Gestão de resíduos	61
Gestão de recursos hídricos	66

Inovação e eficiência para a longevidade do negócio

Qualidade	36
Produtividade	38
Transformação digital	41
Logística de distribuição de produtos	45
Relacionamento com o cliente	48

Nosso legado é de cuidado e responsabilidade

Segurança operacional	73
Saúde ocupacional	77
Gestão de talentos	79
Responsabilidade social	96

Sumário de conteúdo GRI e SASB	101
Créditos	109

Clique nos capítulos ou números de página para navegar pelo conteúdo.

Sobre o relatório

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

Para seguir proporcionando uma visão transparente de nossos avanços, desafios e perspectivas, apresentamos o oitavo Relatório de Sustentabilidade da White Martins, subsidiária da Linde, a maior empresa do mundo nos setores de gases industriais e medicinais e de engenharia de plantas de processamento de gás. Com publicação bianual, o documento abrange os negócios da Linde na denominada estrutura América Latina Sul, que compreende Brasil, Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru e Uruguai, no período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024. Em linha com as melhores práticas de relato, o conteúdo do documento foi construído com base no *framework* da GRI Standards.

Ao longo do último biênio, nossas iniciativas para integrar a agenda ESG em todas as dimensões do negócio na região demonstraram que crescer com sustentabilidade é o que nos move. Assim, mantivemos nosso compromisso de operar com transparência, confiabilidade e responsabilidade, oferecendo gases,

tecnologias e serviços de alta qualidade para beneficiar nossos clientes, as comunidades em que operamos e o planeta. Este relatório explora como utilizamos nossos recursos para construir um mundo mais produtivo e sustentável.

A apresentação de nossas ações e resultados está dividida em quatro capítulos. O primeiro, “Transparência na gestão e confiabilidade”, aborda a nossa identidade, nossos produtos e serviços, além de temas como materialidade, ética e integridade e governança corporativa. No segundo capítulo, “Inovação e eficiência para a longevidade do negócio”, detalhamos nossas iniciativas em qualidade, produtividade, transformação digital, logística e relacionamento com clientes.

O capítulo “Transição para um futuro mais verde” apresenta nossos esforços em áreas como hidrogênio verde, gestão de emissões, energia e gestão de resíduos e de recursos hídricos. Por fim, o capítulo “Nosso legado

é de cuidado e responsabilidade” explora temas cruciais como segurança operacional, saúde ocupacional, gestão de talentos e responsabilidade social.

A elaboração deste relatório também é orientada pela nossa materialidade, elaborada de acordo com o conceito de dupla materialidade, que considera tanto os impactos da companhia na economia, meio ambiente e sociedade quanto os temas que influenciam nosso desempenho financeiro e nossa geração de valor. Nesse processo, foram identificados dez temas prioritários que direcionam nossa atuação em sustentabilidade e são apresentados logo no primeiro capítulo.

Este documento reflete o nosso compromisso contínuo em gerar valor não apenas financeiro, mas de forma compartilhada com os públicos com os quais nos relacionamos. Reconhecemos que a sustentabilidade é uma jornada contínua e nos comprometemos a seguir aprimorando nossas práticas e reportando nossos progressos.

Encaminhe comentários, dúvidas e sugestões para o e-mail lg.br.wm.sustentabilidade@linde.com.



Mensagem do presidente

[GRI 2-22]

É com orgulho e satisfação que apresentamos nosso oitavo Relatório de Sustentabilidade, referente ao biênio 2023-2024. **Nesse período de avanços e conquistas, reforçamos o que nos move: crescer com sustentabilidade.** Por isso, alinhados aos mais altos padrões globais de gestão do desenvolvimento sustentável, adotamos pela primeira vez, em nosso processo de relato, o conceito de dupla materialidade, o que nos permite analisar impactos e oportunidades tanto para a sociedade quanto para o desempenho do nosso negócio.

Com 113 anos no Brasil e 105 nos Países Hispânicos, nossa trajetória prova que sustentabilidade e longevidade caminham juntas. É essa visão que impulsiona nossa evolução. **Em um mercado dinâmico, nossa capacidade de adaptação, nossa excelência operacional e nossa busca contínua por produtividade nos mantêm competitivos e relevantes.**

A inovação também tem papel fundamental nisso. Investimos de forma significativa em soluções digitais no biênio, adotando ferramentas com inteligência artificial para otimizar processos, aprimorar ainda mais nosso desempenho em segurança e auxiliar na tomada de decisões.

A logística acompanha essa evolução. Modernizamos nossa frota com a inclusão de novos veículos de grande capacidade entre 2023 e 2024 no Brasil e nos outros seis países da estrutura América Latina Sul. Isso nos permitiu entregar mais produto rodando menos quilômetros e reduzindo as emissões. Tornamos nossas operações logísticas ainda mais seguras, ampliando o investimento em

tecnologias embarcadas em nossas carretas e implementando nossa Torre de Segurança, que monitora em tempo real os mais de 750 veículos de nossa frota de distribuição de líquidos no Brasil, permitindo atuar de forma preventiva e padronizar as respostas a eventos de segurança nas estradas.

Nosso crescimento no biênio também se evidencia em nossos investimentos para aumentar a capacidade produtiva, modernizar instalações e impulsionar fontes de energia renováveis. Em toda a região, inauguramos oito novas plantas industriais, sendo quatro no Brasil e outras quatro entre Chile, Peru e Uruguai.





Permanecemos focados em atender às demandas de nossos clientes e a disponibilizar produto para o mercado, sempre oferecendo soluções que contribuam para a descarbonização da indústria. Nosso pioneirismo em hidrogênio verde reforça nossa liderança nos esforços rumo à transição energética. Nossos projetos de autogeração de energia contribuem diretamente para a meta de redução das emissões absolutas de GEE em 35% até 2035, com expectativa de reduzir de imediato nossas emissões de escopo 2 no Brasil em aproximadamente 45%. A matriz energética da White Martins é hoje majoritariamente limpa no Brasil e 100%

renovável no Uruguai e no Paraguai. Além disso, registramos uma redução importante na geração de resíduos considerando toda a estrutura América Latina Sul.

O biênio também demonstrou o engajamento de nossos colaboradores com as comunidades onde estamos presentes. Nossos funcionários se solidarizaram com as vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul com uma campanha de mobilização histórica na White Martins, auxiliando milhares de pessoas em parceria com a empresa. Soma-se a isso nosso consistente investimento e apoio a mais de 50 projetos sociais, que contribuíram para beneficiar mais de 1 milhão de pessoas diretamente.

Nossa posição como referência em sustentabilidade e responsabilidade social nos rendeu, em 2023 e 2024, o título de

vencedores nessas duas categorias em premiação da nossa controladora Linde, reconhecimentos que foram motivo de muito orgulho e nos impulsionam a buscar resultados ainda melhores. Seguimos também priorizando a diversidade, a equidade e a inclusão: avançamos no biênio com programas para impulsionar o desenvolvimento de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência.

Nossos resultados no período nos prepararam para responder com projetos, soluções e ações efetivas aos desafios impostos pelas mudanças climáticas, às desigualdades sociais e à demanda crescente do mercado por soluções sustentáveis. Este Relatório detalha nossa jornada de sustentabilidade e demonstra nosso compromisso contínuo em gerar valor compartilhado.

Agradeço a dedicação de nossos colaboradores, a confiança de nossos clientes e parceiros e o apoio das comunidades. Juntos, continuamos construindo um mundo mais produtivo e sustentável.

Gilney Bastos

Presidente da White Martins e da Linde América Latina Sul

Destaques do biênio

Redução de cerca de **40%** nas **emissões absolutas** de Escopos 1 e 2 (em relação ao ano-base 2021) em 2024

Mais de **40%** da **energia elétrica consumida** pela empresa no Brasil autoproduzida a partir de fontes **100% renováveis** (eólica e solar)

28,5% de **profissionais mulheres** no quadro de colaboradores na estrutura América Latina Sul, evoluindo na temática de equidade de gênero*

Mais de **50 projetos sociais** apoiados, **beneficiando** diretamente mais de **1 milhão de pessoas** por ano

Redução de mais de **6 mil** litros no **consumo de diesel** e mais de **40 mil** litros no **consumo de água**

96% dos **resíduos gerados** por 119 unidades foram **desviados de aterros sanitários**, o equivalente a mais de 15 mil toneladas

Cerca de **4.500** horas de **trabalho manual evitadas** por mês em nossas operações devido à **implementação de projetos de automação robótica (RPAs)**

*O percentual se refere ao contingente de funcionários a partir do nível G12 (com formação superior).

2023/2024



Prêmios e reconhecimentos no biênio

LINDE GLOBAL



Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI): a Linde foi incluída em 2024, pela 22ª vez consecutiva, no índice global por suas práticas ambientais, sociais e de governança, classificada no 99º percentil e em quarto lugar entre mais de 500 empresas químicas (2024).



FTSE4Good

Índice FTSE4Good: a Linde foi reconhecida, em 2024, pelo nono ano consecutivo no FTSE4Good Index Series, índice que mede o desempenho de empresas que demonstram sólidas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG).



Líder em práticas empresariais éticas: a Linde foi listada entre as “Empresas Mais Éticas do Mundo” pelo Ethisphere Institute em 2023 e 2024. A lista anual destaca organizações que demonstraram compromisso com a integridade nos negócios por meio de programas de ética, conformidade e governança. A Linde é a única empresa de gases industriais incluída na lista de 2024.



Rankings “World’s Best Employers” e “World’s Top Companies for Women”: a Linde foi reconhecida pela revista estadunidense *Forbes*, em 2023 e 2024, como uma das melhores empregadoras do mundo. A publicação também reconheceu a companhia como uma das melhores empresas do mundo para mulheres em 2023 e 2024.



EcoVadis: a plataforma, que avalia o desempenho de sustentabilidade de empresas, classificou a Linde no percentil 89 em 2024.



ISS ESG: a Linde manteve a classificação Prime em 2024, por seu alto nível de desempenho em ESG.



Sustainalytics: a Linde está entre as empresas que se destacaram por seu desempenho em ESG, mantendo uma baixa classificação de risco ESG e ocupando o primeiro lugar no setor de Químicos (2024).



CDP (Carbon Disclosure Project): a Linde manteve o score “Leadership” em Clima (A-) em 2024, evidenciando o seu compromisso com iniciativas voltadas para a redução das emissões de CO₂ e o gerenciamento eficiente da pegada de carbono.

Prêmios e reconhecimentos no biênio

AMÉRICA LATINA SUL

Linde Excellence in Action Awards: a Linde reconheceu a estrutura América Latina Sul nas categorias Sustentabilidade e Engajamento Comunitário – respectivamente, em 2023 e 2024 – por sua atuação de destaque nesses temas.

ARGENTINA

Prêmio PAMOIC 2023: a Linde Argentina recebeu o Prêmio PAMOIC 2023, na categoria “Prata”, pela Melhor Estratégia com Clientes, com o caso “My Linde, Oxygen Therapy Users”. O Prêmio PAMOIC destaca empresas que contribuem positivamente para o setor de relacionamento com clientes e experiência do cliente.

BRASIL

Prêmio Valor Inovação: a White Martins ficou entre as cinco empresas mais inovadoras do setor Químico no Brasil na décima edição do *ranking* Valor Inovação 2024, organizado pelo jornal *Valor Econômico*. A companhia foi a única do segmento de gases industriais e medicinais a ser incluída na edição 2024. O reconhecimento foi atribuído à promoção da cultura de inovação, à importância dada à produtividade e à digitalização.

Prêmio Consumidor Moderno: pela quarta vez, a companhia obteve o Prêmio Consumidor Moderno de Excelência e Serviços ao Cliente, na edição 2024. A empresa foi reconhecida como a melhor empresa no segmento indústria por sua excelência no atendimento ao cliente nos anos de 2022 e 2023.

Prêmio Mulheres na Liderança: em 2023, pela quarta vez, a White Martins foi uma das vencedoras, com destaque no setor Químico e Petroquímico, da premiação, iniciativa dos jornais *Valor Econômico* e *O Globo* e das revistas *Marie Claire* e *Época Negócios*.

BOLÍVIA

Excelência no atendimento ao cliente: a Linde Bolívia foi reconhecida pela fábrica de cimentos Itacamba, pela Embol S.A. (Embotelladoras Bolivianas Unidas S.A.), e pela siderúrgica Las Lomas, por sua excelência no atendimento ao cliente.

CHILE

Certificação em Conduta Responsável: a planta Linde Renca obteve a Certificação em Conduta Responsável, concedida pela Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (Asiquim). Após auditoria, a planta atendeu aos requisitos do sistema de gestão Responsible Care.

Excelência e qualidade: o portal de licitações wherEX reconheceu a Linde Chile entre os fornecedores mais bem classificados pelos clientes em termos de qualidade e pontualidade de entrega.

PERU

Great Place to Work: pelo terceiro ano consecutivo, a Linde Peru figurou no *ranking* Great Place to Work – que reconhece as melhores empresas para se trabalhar –, na categoria “Produção & Operações”. A empresa foi reconhecida em 2024 com a nona posição do *ranking*, colocando em prática ações de valorização da inclusão e da diversidade nas equipes de trabalho.

Certificação externa internacional: em 2023, a Linde Peru recebeu do ICONTEC Peru a certificação ISO 37001 por seu Sistema de Gestão Antissuborno. No mercado de gases do ar do Peru, a Linde se destaca como a única empresa a alcançar essa certificação.

URUGUAI

Eficiência Energética: a Linde Uruguai recebeu do Ministério de Indústria, Energia e Mineração desse país um certificado de Eficiência Energética.

Compliance: a Linde Uruguai recebeu do cliente Montich Uruguay S.A. avaliação de desempenho satisfatória dentro do Programa de Compliance.

1

Transparência na gestão e confiabilidade



Quem somos

[GRI 2-1 | 2-2]

Somos parte da Linde, a maior empresa global de gases industriais e engenharia, presente em mais de 80 países e contando com mais de 65 mil funcionários. Na região denominada América Latina Sul, escopo deste Relatório de Sustentabilidade, operamos com a marca White Martins no Brasil, e com a marca Linde na Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru e Uruguai (denominados internamente como Países Hispânicos).

Há mais de 100 anos atuando nesses sete países da América do Sul, estamos comprometidos em operar com transparência, confiabilidade e responsabilidade, oferecendo produtos e serviços de alta qualidade. Na grande maioria de nossos produtos, utilizamos um elemento simples como o ar para melhorar o mundo por meio de tecnologias e soluções de gases industriais e medicinais.

Com cuidado, responsabilidade e mantendo a nossa excelência operacional, colaboramos para tornar as operações e os negócios dos nossos clientes mais sustentáveis e impactamos positivamente a vida de milhões de pessoas. São anos de liderança e resiliência na criação de um legado de sustentabilidade.

Buscamos, dia após dia, contribuir para que indústrias operem de forma mais limpa, para auxiliar na respiração de pacientes e para tornar os processos de produção cada vez mais eficientes e inovadores. É dessa forma que vivemos a nossa missão de construir um mundo mais produtivo e sustentável.



Missão, Visão e Valores

Missão

Construir um mundo mais produtivo e sustentável: trabalhar na White Martins é viver e respirar essa missão diariamente, em busca de formas inovadoras para conquistar o sucesso dos clientes e ajudar a proteger o planeta.

Visão

Trabalhamos para ser a maior e melhor empresa global de engenharia e gases industriais, com uma equipe de alto desempenho, que entrega inovação e sustentabilidade para os clientes e para as comunidades nas quais opera.

Valores

Segurança: trabalhar com segurança é nossa prioridade. Seja no ambiente de trabalho, nas comunidades onde operamos ou no meio ambiente, acreditamos que todos os incidentes e danos são evitáveis. Por isso, trabalhamos continuamente para aprimorar nossa cultura interna, o desempenho e os procedimentos relacionados a segurança em todo o mundo.

Integridade: o compromisso com a ética é a essência do nosso **Código de Integridade Corporativa**. Trocas respeitadas, íntegras e honestas no ambiente de trabalho ajudam a construir confiança e transparência entre gestores, equipes, clientes e fornecedores – fundamentais para um crescimento sólido e próspero.

Comunidade: melhorar as comunidades em que vivemos e trabalhamos é um dos nossos compromissos. Atuamos em conjunto com instituições para apoiar iniciativas importantes à sociedade, além de contribuir com doações e contar com um programa de voluntariado.

Inclusão: diversidade, equidade e inclusão são pilares importantes para a companhia, que valoriza talentos independentemente de gênero, cultura, religião, raça, etnia, orientação sexual e quaisquer outros atributos físicos ou sociais. Acreditamos que a inovação surge da pluralidade de ideias e interação entre equipes multidisciplinares. No Brasil, a White Martins foi pioneira na implementação de um programa de contratação voltado para pessoas com deficiência, na década de 1970.

Responsabilidade: um bom desempenho é medido desde o início do percurso até a conquista de um resultado bem-sucedido. Somos responsáveis pelo nosso desempenho individual e coletivamente para que todas as nossas metas sejam atingidas.



Nossa história

1912 – 1950

- Nasce a maior companhia de gases industriais e medicinais da América do Sul, a White Martins, com a inauguração da primeira fábrica de oxigênio no Brasil, localizada no bairro de São Cristóvão, no Rio de Janeiro.
- A empresa conquista sua primeira patente: um procedimento de armazenagem de gás acetileno em cilindros de aço.
- A White Martins inaugura, no Rio de Janeiro, a primeira escola profissionalizante de solda do Brasil.
- Descentralizando sua produção, a companhia inaugura usinas de oxigênio em 15 municípios dos estados Bahia, Ceará, Minas Gerais, Pará, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.
- A Union Carbide, empresa estadunidense, participa do controle acionário da White Martins como parte de um acordo para transferência de tecnologia. A White Martins inaugura fábrica de carbureto de cálcio em Barra Mansa (RJ).

1951 – 1999

- Os anos 1970 marcam o início das operações da Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), a primeira da categoria no Brasil e fundamental para a produção de conhecimento técnico acerca da fabricação, armazenamento e distribuição de gases.
- A White Martins desenvolve tecnologia própria e pioneira para a substituição de derivados de petróleo.
- Nessa década, a companhia cria o pioneiro Programa de Treinamento e Absorção de Pessoas com Deficiência, 16 anos antes da obrigação legal para as empresas.
- Em 1980, inaugura a fábrica de cilindros Cilbrás, no Rio de Janeiro. Nos anos seguintes, passa a fornecer gás hélio para mergulho a grandes profundidades, operação importante para a prospecção de petróleo.
- Nos anos 1990, o segmento de gases da Union Carbide mundial passa a se chamar Praxair e aumenta para 57% a sua participação no capital da White Martins, que inicia sua expansão para outros países da América do Sul.
- Nos anos 2000, a Praxair fecha o capital da White Martins e converte a empresa em sua subsidiária integral.
- A White Martins inaugura seu Centro de Tecnologia Rio, um dos dez centros de tecnologia da Praxair no mundo e referência na América Latina.

Anos 2000

- White Martins entra nos segmentos de assistência domiciliar (*Home Care*) e gás natural.
- Cria a GásLocal, *joint venture* para a comercialização de gás natural liquefeito, e ingressa no setor de serviços industriais e hospitalares, passando a atuar nas áreas de tratamento de lixo hospitalar, assepsia de lavanderias hospitalares, gás veicular e cortes de chapas de aço.
- Em 2009, lança tecnologia inédita no Brasil que permite substituir o *diesel* pelo gás natural para abastecer as locomotivas, contribuindo para a redução das emissões de CO₂ provenientes da queima de combustíveis.
- Em 2019, é concluído o processo de fusão entre a empresa alemã Linde e a Praxair, criando a maior companhia de gases industriais e medicinais do mundo.
- No Brasil, manteve-se a marca White Martins, e nos outros seis países da América do Sul, prevaleceu a marca Linde.

2020 – 2024

- Com o início da pandemia mundial de covid-19 – que demandou esforços para suprir o fornecimento exponencial de gases medicinais em todos os países atendidos pela companhia na América do Sul –, a White Martins manteve o abastecimento ininterrupto de todos os seus clientes, hospitalares e industriais.
- Em 2021, assina Memorandos de Entendimento com os governos do Ceará e do Rio Grande do Sul, e com o Complexo do Pecém (CE) para a produção de hidrogênio verde – e, no ano seguinte, torna-se a primeira a produzir, em sua unidade em Pernambuco, hidrogênio verde certificado na América do Sul.
- Em 2023, fecha acordos com empresas do setor energético para a substituição da eletricidade proveniente de fontes de energia convencionais por energia renovável solar, em Juazeiro (BA), e eólica, no Parque Eólico de Chuí (RS).
- Em 2024, inaugura nova unidade de enchimento de cilindros com operação totalmente automatizada no distrito industrial de Maracanaú (CE).

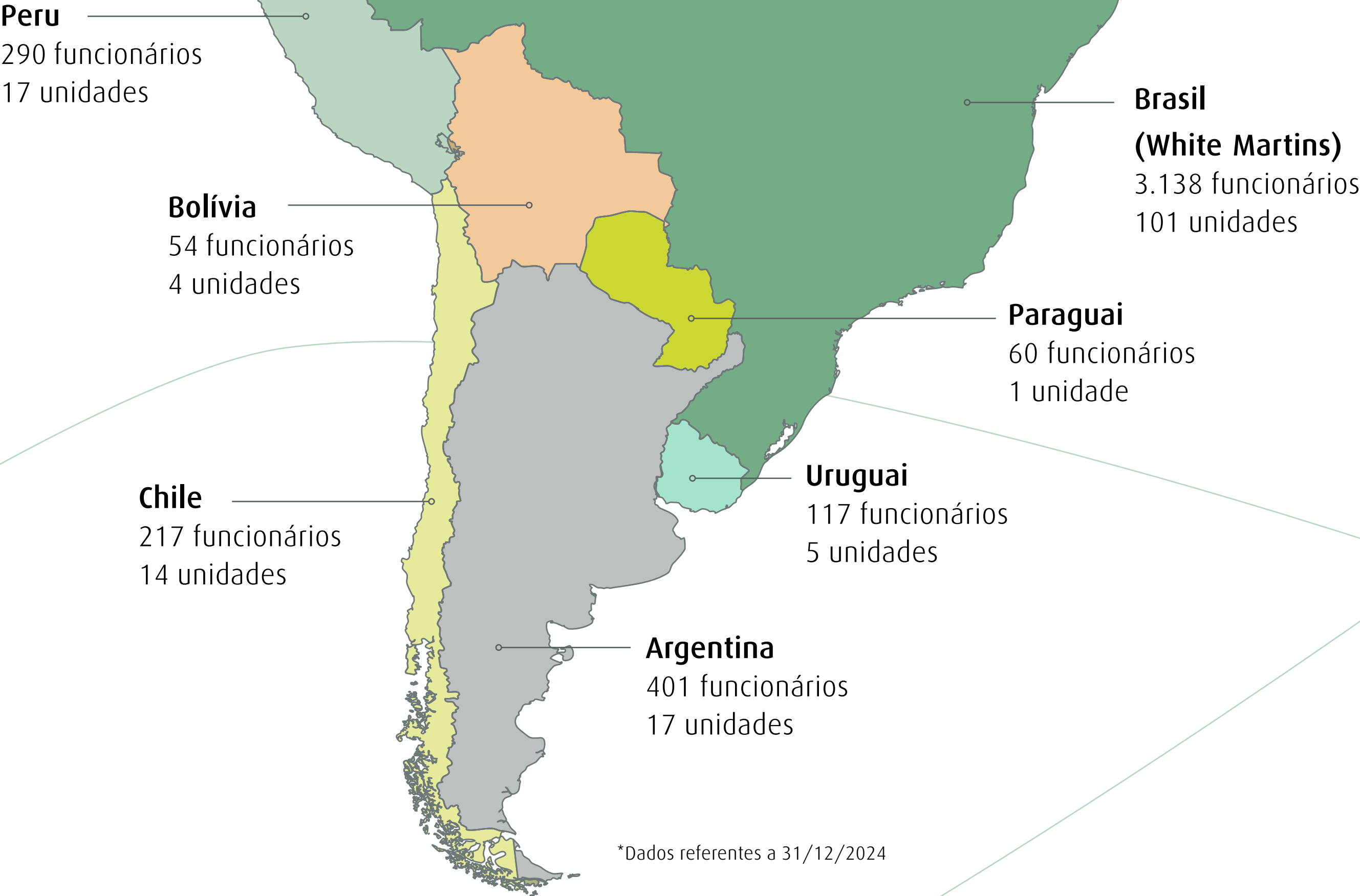
Onde estamos

[GRI 2-6]

A White Martins iniciou suas atividades no Brasil em 1912, com a criação da primeira fábrica de oxigênio do país. Nos Países Hispânicos, a Linde foi inicialmente administrada por outras empresas que instalaram suas primeiras fábricas de gases industriais na Argentina e no Chile, a partir de 1920, na Bolívia em 1960, no Paraguai em 1978, no Peru em 1953 e no Uruguai em 1945.

No ano 2000, a Linde adquiriu as operações da Argentina, Chile, Peru e Uruguai, enquanto a Praxair adquiriu as operações do Paraguai e da Bolívia. A estrutura atual foi formada mais recentemente, após a fusão da Linde e da Praxair, quando o processo de integração empresarial global foi concluído em março de 2019. A nova organização adotou o nome globalmente reconhecido da Linde, sendo que, no Brasil, manteve-se a marca White Martins.

Operações Linde na América Latina Sul



Nossos produtos e serviços [GRI 2-6]

Nossos gases fazem parte da rotina de milhões de pessoas e ajudam a tornar suas vidas melhores. Estamos presentes em diversos produtos, desde refrigerantes até peças de motores de carro.

Ao todo, nos países atendidos pela companhia na América do Sul, trabalhamos com quatro linhas principais de produto: gases atmosféricos, gases químicos, gases medicinais e gases especiais, atendendo a clientes de pequeno, médio e grande portes de diferentes setores da economia.

Oferecemos produtos, equipamentos e serviços que contribuem para melhorar o desempenho econômico e ambiental dos nossos clientes e descarbonizar diversos setores da indústria. Nossos gases também são importantes no setor de saúde, pois contribuem para aprimorar o atendimento a pacientes em hospitais e em *Home Care*, além de promover a gestão sustentável dos estabelecimentos de saúde.

Principais gases de nosso portfólio

Por meio de um processo industrial altamente tecnológico, realizamos a separação do ar atmosférico em três gases principais: oxigênio, nitrogênio e argônio.

De maneira simplificada, o ar atmosférico é resfriado até que cada componente se liquefaça e seja separado por meio da criogenia. Em seguida, os componentes passam por uma etapa de purificação e, a partir disso, estão disponíveis para abastecer diferentes mercados.

Somos pioneiros na separação criogênica dos elementos essenciais do ar e estamos habilitados a projetar e construir unidades de separação de ar (Air Separation Units – ASUs) de ponta.



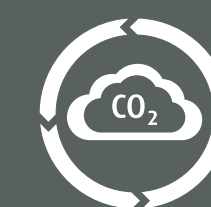
Gases industriais e medicinais: acetileno, ar comprimido, ar sintético, argônio, dióxido de carbono, hélio, hidrogênio, nitrogênio e oxigênio. Oferecidos em diversos graus de pureza e métodos de fornecimento, podem ser distribuídos nas formas líquida ou gasosa, de acordo com as especificações dos clientes.



Gases especiais: gases de alta pureza, misturas gasosas, gases químicos, equipamentos, instalações e serviços analíticos. São usados em controles de processos, laboratórios de controle de qualidade e aplicações ambientais e de higiene.



Gás natural: GNC (gás natural comprimido) e GNL (gás natural liquefeito). Inodoro, emite menos poluentes, não é tóxico, gera grande quantidade de energia e contribui para a formação de uma matriz energética mais limpa.



Carbureto de cálcio: produzido em várias faixas granulométricas e comercializado em diferentes tipos de embalagem, pode ser utilizado em aplicações diversas, sobretudo na produção de acetileno, na siderurgia, em indústrias de fundição, na agricultura, na indústria de plástico e na fabricação de baterias. Nosso carbureto é produzido com carvão vegetal oriundo de madeira reflorestada e o dióxido de carbono gerado no processo é beneficiado por uma planta de CO₂ instalada anexa à nossa Fábrica de Carbureto de Cálcio em Iguatama (MG), sendo reaproveitado na indústria nacional. Contamos com a maior e mais tecnológica fábrica de carbureto de cálcio da América Latina.

Como os gases chegam aos clientes?

[GRI 2-6]

Oferecemos opções variadas de abastecimento de gases para todas as demandas de volume, pureza, mobilidade e disponibilidade, permitindo que o cliente escolha a opção mais adequada e econômica para suas necessidades.

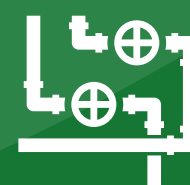
Para volumes menores, disponibilizamos gases atmosféricos em estado gasoso e comprimidos em vários tamanhos de cilindros e níveis de pureza. Para clientes que demandam alto volume de gases, o fornecimento acontece por meio de tanques criogênicos ou gasodutos, de acordo com a necessidade de cada empresa.



Cilindros (*Packaged*): gases envasados em cilindros. Atendem a clientes de menor volume de diversos segmentos, desde pequenas oficinas mecânicas e laboratórios de análises clínicas até grandes aplicações industriais.



Gases em estado líquido: consistem no abastecimento de gás para tanques de armazenamento local de clientes de médio consumo. Com uma frota dedicada de caminhões-tanque criogênicos, o gás é entregue pela companhia em estado líquido e transferido para tanques de armazenamento local na unidade do cliente, com isolamento a vácuo. O líquido armazenado é controlado com a pressão necessária por meio de um sistema de regulação automatizado.



Onsite: destinado a grandes clientes – indústrias, em sua maior parte – de consumo elevado e contínuo. Para estes, é criada uma estrutura de gasodutos que conduzem os gases até o ponto de consumo ou a instalação de plantas *onsite*, ou seja, plantas de produção de gases dentro da unidade do cliente.



Serviços industriais [GRI 2-6]

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

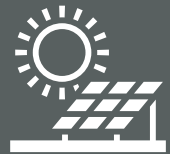
Serviços e equipamentos para o mercado de saúde [GRI 2-6]

Oferecemos uma ampla gama de gases, serviços e equipamentos para o segmento medicinal e somos a única empresa de gases no Brasil com uma rede de distribuição que

cobre todo o território nacional, assegurando confiabilidade em todas as entregas. Garantimos soluções personalizadas para atendimento nos segmentos hospitalar, clínico e domiciliar, como dispositivos médicos, sistemas de ar e vácuo, além de toda a linha de gases terapêuticos. Para quem precisa de cuidados em casa (*Home Care*), disponibilizamos equipamentos para tratamento respiratório e distúrbios do sono em parceria com empresas de *home care*, hospitais e planos de saúde. Para hospitais e clínicas, nosso portfólio completo abrange a instalação de infraestrutura hospitalar, o fornecimento de gases medicinais e a linha de eletromedicina, incluindo ventiladores pulmonares e monitores de óxido nítrico. Nossa atuação contempla desde o projeto até a instalação e a manutenção de sistemas de abastecimento de gás, sempre com foco na confiabilidade e no suporte técnico necessário para que cada infraestrutura hospitalar opere com excelência.



Segmentos atendidos [GRI 2-6]

- | | |
|---|--|
|  Alimentos e bebidas |  Papel e celulose |
|  Aquicultura |  Petróleo e gás |
|  Construção civil |  Plástico |
|  Eletrônicos |  Química |
|  Energia e combustíveis de baixo carbono |  Refino |
|  Farmacêutica e biotecnologia |  Saúde |
|  Indústria automotiva e de transporte |  Siderurgia / Metalurgia |
|  Laboratórios |  Tratamento de água e efluentes |
|  Metalmecânica: soldagem e corte |  Têxtil e curtume |
|  Mergulho e esportes aquáticos |  Vidros e cerâmica |

Dupla materialidade

[GRI 3-1]

Seguindo tendências de mercado, no início de 2025, concluímos um novo processo para a determinação dos nossos temas materiais – isto é, a identificação dos temas mais relevantes para a estratégia de desenvolvimento sustentável da companhia. Adotamos o modelo de dupla materialidade, ou seja, considerando tanto os impactos de nossas operações na economia, no meio ambiente e na sociedade; quanto os temas que podem influenciar o desempenho financeiro da empresa e sua capacidade de criação de valor.

Esse processo foi desenvolvido em conformidade com a norma GRI 3: Temas Materiais 2021 e o IG 1: Guia de Implementação da Avaliação de Materialidade, principais referenciais para avaliação de materialidade, com base,

respectivamente, nas normas da Global Reporting Initiative (GRI) e do European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Além disso, o processo incorporou a norma IFRS S1, complementada por outros referenciais, como a norma AA 1000, a ISO 26000 e boas práticas de mercado.

As recentes mudanças no cenário de gestão e reporte de sustentabilidade impulsionadas pela criação e implantação dos *frameworks* do ISSB e do EFRAG/ESRS destacaram a importância da dupla materialidade na definição dos temas mais relevantes para a sustentabilidade.

Desse modo, após as etapas de estudos setoriais, *benchmarks*, questionários *online* e entrevistas com os *stakeholders* mapeados, definimos **dez temas materiais**.

Os temas materiais priorizados
abaixo foram organizados em ordem
de relevância, de 1 a 10. [GRI 3-2]

Materialidade financeira

Materialidade de impacto

Ambas

ODS por tema

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

Local de ocorrência do impacto

- Operação
- Cadeia de valor
- Operação e cadeia de valor

Saiba mais sobre os ODS →

Governança da sustentabilidade

[GRI 2-9 | 2-17]

Nossos colaboradores se dedicam, diariamente, ao compromisso de desenvolver práticas sustentáveis nas operações, visando impactar positivamente as comunidades onde operamos, o meio ambiente e a sociedade como um todo. A sustentabilidade norteia a nossa estratégia de negócio e o relacionamento com os nossos públicos de interesse.

Nossa atuação se baseia no compromisso com o desenvolvimento sustentável e beneficiamos toda a cadeia de valor. Buscamos oferecer soluções, serviços e tecnologias de alta qualidade que atendam às demandas do mercado de gases industriais e medicinais, ao mesmo tempo em que contribuem para a preservação do meio ambiente. Para isso, investimos, continuamente, em pesquisa, desenvolvimento, crescimento sustentável e progresso financeiro, com o objetivo de gerar

valor para nossos clientes, as comunidades onde atuamos e o planeta.

No âmbito local, ou seja, no escopo de nossas operações na estrutura América Latina Sul, a gestão corporativa do tema é de responsabilidade da Gerência de Comunicação e Sustentabilidade, que se reporta à Diretoria Executiva de RH, Comunicação e Sustentabilidade. Os indicadores da região são compartilhados com a Vice-Presidência de Sustentabilidade global, que se reporta à Vice-Presidência Executiva de Finanças da Linde. [GRI 2-14]

O mais alto órgão de governança da empresa se mantém constantemente alinhado, atualizado e capacitado no que tange à gestão do desenvolvimento sustentável, por meio do acompanhamento contínuo junto à Linde e do desempenho da empresa nas metas estabelecidas pela controladora.

Além disso, seguimos participando de treinamentos, alinhamentos e eventos voltados à atualização sobre o tema.

Além disso, orientada pelas Metas de Desenvolvimento Sustentável estabelecidas globalmente pela Linde, a Gerência de Comunicação e Sustentabilidade dialoga sobre o tema com os líderes corporativos e as diferentes áreas que contribuem para a execução da estratégia de sustentabilidade. Nossa atuação também é guiada pela Política Global de Sustentabilidade da Linde, com diretrizes sobre governança e estratégia.

[Confira aqui a nossa Política de Direitos Humanos](#)

Temos o compromisso de atuar com respeito à vida e à proteção dos direitos humanos em todas as regiões onde atuamos. Cumprimos todas as leis locais aplicáveis e os tratados internacionais relativos a esse tema nos países onde operamos, valorizando a soberania das nações em todo o mundo, incluindo os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e elementos referenciados da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.





Na estrutura América Latina Sul contamos com comitês internos, que definem ações relacionadas a temas estratégicos:

Comitê de Responsabilidade Corporativa

Reúne-se periodicamente para avaliar e aprovar os projetos sociais, patrocínios com incentivo fiscal, doações e contribuições sociais. Fazem parte do Comitê o presidente da companhia, os diretores executivos das áreas de Finanças, Jurídico e RH, Comunicação e Sustentabilidade, o diretor Jurídico e líder de Compliance, e a gerente de Comunicação e Sustentabilidade. O grupo acompanha os resultados da empresa no que tange à sustentabilidade e discute as estratégias e diretrizes de investimento com foco na transparência e na conformidade da gestão de responsabilidade social. A partir das definições do comitê, a Gerência de Comunicação e Sustentabilidade é encarregada de desenvolver o planejamento e executar as ações de relacionamento com os principais *stakeholders*.

Comitê de Diversidade

O grupo se reúne anualmente para avaliar as iniciativas da empresa e os próximos passos para o avanço da temática de diversidade, equidade e inclusão. Participam os diretores executivos das áreas de Finanças, Industrial, Jurídico e RH, Comunicação e Sustentabilidade, além da gerente de Desenvolvimento Organizacional e Diversidade. Os investimentos são direcionados para programas, campanhas, treinamentos e ações presenciais e remotas com o intuito de fomentar o engajamento dos colaboradores na construção de uma cultura de diversidade, equidade e inclusão.

Metas de Desenvolvimento Sustentável Linde

Em 2019, nossa controladora Linde realizou uma análise de materialidade para estabelecer as Metas de Desenvolvimento Sustentável da companhia, aplicáveis a todas as suas regiões de atuação. Este processo permitiu identificar quatro eixos prioritários, considerados relevantes para a empresa e seus públicos interno e externo, e os indicadores-chave de desempenho relacionados a eles. A White Martins e a Linde América Latina Sul estão comprometidas em contribuir de forma significativa para o alcance dessas metas globais.

Para mais detalhes sobre como a Linde monitora e reporta seu desempenho em relação às Metas de Desenvolvimento Sustentável, acesse as páginas 24 a 28 do **Relatório de Sustentabilidade 2024 global** de nossa controladora.



 	Mudanças Climáticas	Descarbonização, Investimento e Inovação	Investir mais de US\$ 3 bilhões em iniciativas internas de descarbonização até 2035
			Atingir 35% de redução de intensidade em emissões de GEE com relação ao Ebitda
 	Segurança, Saúde e Meio Ambiente	Segurança do Trabalho e da Distribuição	Alcançar uma redução absoluta de 35% nas emissões de GEE dos Escopos 1 e 2 até 2035
			Aumentar em pelo menos duas vezes o uso de energia de baixo carbono, principalmente advinda de fontes renováveis ativas
		Meio Ambiente	Viabilizar mais do que o dobro da produtividade das emissões de carbono*
			Alcançar um resultado anual em segurança do trabalho melhor do que os níveis da indústria** em taxa de casos de dias de trabalho perdidos (LWCR) e taxa total de casos sérios (TRCR)
	Integridade e Conformidade	Engajamento dos Funcionários	Atingir uma taxa anual inferior a 2,5 incidentes com veículos comerciais a cada 1 milhão de km rodados em média
			Implementar Planos de Gestão Hídrica em 100% dos locais pertinentes
	Pessoas e Comunidade	Engajamento dos Funcionários	Reduzir em 20% a captação de água, com base na intensidade***, em todos os locais com alto consumo de água situados em áreas de alto estresse hídrico até 2035 (ano-base 2024)
			Alcançar Desperdício Zero em 450 unidades
			Participação de 100% das unidades da Linde no programa Desperdício Zero até 2035, com implementação de iniciativas para reduzir a geração de resíduos
			Garantir que 100% dos funcionários realizem a certificação sobre o Código de Integridade Empresarial da Linde
			Contribuir com 550 projetos de engajamento comunitário com a participação de colaboradores até 2028
			Garantir 100% dos funcionários elegíveis treinados nos temas de Sustentabilidade até 2028

* A produtividade de carbono refere-se à quantidade de emissões evitadas pelos nossos clientes graças à contribuição das operações da Linde.
** A Linde utiliza como referência o conjunto geral de indústrias listadas pela OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*).
*** Intensidade: razão entre o volume de água captada (m³) e volume de produto produzido em cada planta (Nm³).

Relacionamento com públicos interessados [GRI 2-28 | 2-29]

Reconhecendo nosso papel relevante na sociedade e na economia, assim como o compromisso com a utilização responsável dos recursos naturais, priorizamos um relacionamento transparente e de proximidade com nossos públicos de interesse. Entre eles, destacam-se colaboradores, clientes, fornecedores, instituições acadêmicas, associações de classe, organizações setoriais, veículos de

imprensa e as comunidades localizadas nas áreas onde atuamos.

Além disso, o fortalecimento de parcerias estratégicas com associações, instituições acadêmicas e entidades setoriais faz parte do nosso compromisso com a construção coletiva de soluções sustentáveis. Acreditamos que a troca de conhecimentos e a disseminação de boas práticas empresariais são essenciais para impulsionar a agenda ESG e elevar o padrão de atuação do setor como um todo.

Nesse viés, estabelecemos parcerias com diversas instituições em toda a região.

Parceiros na região

Argentina	Cámara de Comercio Americana (Amcham); Cámara de Empresas Brasileiras en Argentina (Grupo Brasil); Cámara de La Industria Química y Petroquímica de Argentina; Instituto Petroquímico Argentino (IPA); Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana (AHK Argentina); Instituto de Empresas de Argentina (IDEA); Consorcio para el Desarrollo de la Economía del Hidrógeno en Argentina (H2AR) e Comité Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana-Zárate (CICACZ).
Brasil	Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan); Câmara de Comércio Americana (Amcham); Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim); Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ); Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq) e Associação Brasileira de Recursos Humanos-RJ (ABRH-RJ), entre diversas outras.
Bolívia	Cámara de Industria, Comercio, Servicios y Turismo de Santa Cruz; Cámara Nacional Industrial (CNI); Cámara de Industria La Paz (CDINPAZ) e Cámara Farmaceutica Boliviana (CIFABOL).
Chile	Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas A.G. (ASIMET); Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUM A.G.); Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (AHK Chile) e Asociación Chilena del Hidrógeno (H2 Chile).
Paraguai	Cámara de Anunciantes de Paraguay (CAP); Unión Industrial de Paraguay (UIP); Cámara de Comercio Paraguay Brasil (CCPB) e Cámara de Comercio Americana (Amcham).
Peru	Cámara de Comercio Americana (Amcham); Cámara de Comercio de Lima (CCL); Asociación Peruana de Hidrógeno (H2Perú); Cámara de Comercio Peruano Mexicana (CCPM) e Sociedad de Comercio Exterior de Perú (Comex Perú).
Uruguai	Cámara de Industrias del Uruguay (CIU); Asociación de Industrias Químicas de Uruguay (ASIQUR); Cámara de Comercio Americana (Amcham) e Cámara de Comercio Alemana – Uruguay (AHK).

Principais canais de comunicação e engajamento com esses públicos:



Central de Relacionamento



Aplicativo de venda de gases



Materiais promocionais



Assessoria de Imprensa



Websites



My Linde



Feiras, eventos e congressos



Ferramentas e canais de comunicação interna com os funcionários



Fale Conosco (nos websites da Linde em cada país)



Webchat



Programa de relacionamento Cliente Mais



WhatsApp



Redes sociais



Diálogos de Segurança

Gestão de fornecedores

[GRI 3-3 Gestão socioambiental de fornecedores]

Mantivemos e reforçamos nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental nas práticas de gestão de fornecedores. Nosso **Código de Conduta do Fornecedor da Linde**, implementado em 2012 e atualizado em março de 2023, estabelece requisitos essenciais para garantir que nossos parceiros comerciais operem de acordo com os valores e princípios da nossa empresa.

No processo de homologação de novos fornecedores, efetuamos consultas para confirmar a idoneidade da empresa, incluindo critérios sociais. Nosso programa de Gestão da Qualidade na Aquisição estabelece normas específicas para fornecedores de itens críticos a sistemas como o de gestão ambiental, garantindo o cumprimento de todos os requisitos e mitigando riscos ao meio ambiente. Antes de fechar parceria com um fornecedor, levamos em consideração as normas e os procedimentos vigentes, além de cláusulas contratuais e o Código de Conduta do Fornecedor, que abrange aspectos referentes a Direitos Humanos, Conformidade Legal, Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

Em todos os países da estrutura América Latina Sul, os novos fornecedores passam pela análise regularmente. [GRI 308-1 | 408-1 | 414-1]

Nossos contratos com fornecedores seguem incluindo cláusulas que abordam questões ambientais e sociais, as quais exigem que nossos parceiros cumpram todas as obrigações trabalhistas e ambientais, incluindo a proibição do uso de mão de obra escrava ou análoga à escravidão. Além disso, no biênio, promovemos uma ação de conscientização em que convidamos as empresas transportadoras que atuam na distribuição de produtos líquidos a conhecerem e aderirem ao Programa Na Mão Certa (saiba mais na **página 96**) – com isto, conseguimos engajar todos os nossos fornecedores do segmento no apoio à iniciativa.

No fim de 2024, a White Martins assinou um contrato com um parceiro especializado na gestão de documentação dos contratados fixos que trabalham nas instalações da companhia, para assegurar que todas as obrigações trabalhistas dos profissionais terceirizados estejam sendo cumpridas, além de controlar as licenças e autorizações ambientais necessárias para a prestação dos

serviços. Por meio da plataforma Wehandle, a área de Suprimentos consegue gerenciar e analisar a documentação dessas empresas terceirizadas, de forma a confirmar se estão cumprindo com as obrigações legais perante seus funcionários. Esse monitoramento dos fornecedores permite tomar ações tempestivas caso se confirme alguma inconsistência nas obrigações legais.

No biênio, não identificamos fornecedores que tenham causado impactos ambientais negativos reais ou potenciais, tampouco encerramos relações comerciais com fornecedores em decorrência dessas avaliações. Da mesma forma, não foram detectados fornecedores ou operações com risco significativo de trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão.

Caso situações como essa sejam identificadas, nossas políticas internas exigem o reporte imediato, a suspensão de novos processos de compra e o início de uma investigação. Antes da formalização de qualquer relação comercial, adotamos questionários e protocolos específicos que tratam desses temas, com a aplicação de medidas corretivas imediatas em casos de não conformidade. [GRI 308-2 | 409-1 | 414-2]





Ética e integridade

[GRI 2-23 | 2-24 | 3-3 Ética, *compliance* e combate à corrupção]

Pautamos nossa forma de fazer negócios e o relacionamento com nossos *stakeholders* pelos mais altos padrões de ética e integridade, estabelecendo uma comunicação transparente, acordos e parcerias justos e lícitos. Atuamos em conformidade com as legislações aplicáveis aos países onde operamos, além de respeitarmos e garantirmos os direitos humanos e os trabalhistas, e empreendemos esforços para contribuir para uma sociedade que assegure os direitos de crianças e adolescentes.

Contamos com uma **Política de Direitos Humanos**, que se baseia no conjunto de garantias declaradas na Carta Internacional dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). A política discorre sobre temas como remuneração justa, trabalho, prevenção do assédio e da discriminação, segurança, proibição de trabalho infantil, forçado, escravidão ou tráfico de pessoas, dentre outros.

Acreditamos que a ética, a transparência e a confiança impulsionam o crescimento

e fortalecem o relacionamento entre as partes envolvidas e as comunidades que as abrangem. Nesse sentido, nossos pilares expressam nossos valores, reduzem nossa exposição a riscos legais e ajudam a construir e manter uma reputação corporativa positiva.

Cada um dos sete países da estrutura América Latina Sul conta com um Comitê de Conformidade, formado por um representante local ligado à Diretoria Jurídica e de Conformidade, além do gerente-geral do país e representantes de outros departamentos. Os Comitês locais se reúnem para discutir temas relacionados a ética e integridade, além de questões referentes a meio ambiente, diversidade e métricas no âmbito de cada país.

No Brasil, com foco na transparência e na consolidação de uma reputação de excelência, nosso comitê de Ética e Conformidade inclui a participação do presidente da companhia e tem como objetivo avaliar e revisar padrões para

garantir que continuem consistentes, o que reflete em um processo contínuo de avaliação e adaptação das práticas.

Além disso, contamos com um conjunto de **políticas e documentos** que norteiam nossa atuação diária, com diretrizes claras sobre comportamentos esperados e que refletem as especificidades do nosso negócio. As políticas são validadas pelos membros da alta liderança e revisadas periodicamente, sendo disponibilizadas na intranet.

Nosso **Código de Integridade Empresarial** é a ferramenta que concentra as principais diretrizes de conduta da empresa, com o objetivo de auxiliar os funcionários a se manterem em conformidade e a promover uma cultura de ética e integridade. O documento, disponível no *site* da Linde de cada país e na intranet, oferece aos colaboradores os recursos necessários para garantir o cumprimento dos padrões de integridade no relacionamento com os diferentes públicos de interesse da companhia. [GRI 2-15]

O Código também é parte integrante dos documentos de contratação de fornecedores, que estabelecem cláusulas relacionadas a temas como anticorrupção e monitoramento com relação a trabalho escravo, análogo à escravidão e infantil em nossa cadeia de valor. Em caso de suspeita de má conduta ou irregularidade, o fornecedor é descredenciado. Além disso, seguimos rigorosas diretrizes na realização de negócios com clientes

e parceiros. Apoiamos processos de concorrência legais e éticos, cumprindo as leis de concorrência e antitruste em todos os nossos negócios. [GRI 2-15]

A cada três meses, no *Compliance Review Board*, a Diretoria Jurídica e de Conformidade apresenta aos diretores executivos as ocorrências ou temas críticos que tenham sido reportados no período e os tratamentos dados a eles. [GRI 2-16]

A Linde Peru teve seu Sistema de Gestão Antissuborno certificado, em 2023, pelo ICONTEC Peru com a ISO 37001. O processo de certificação externa internacional envolveu diversas etapas, incluindo a definição do escopo do sistema interno de medidas anticorrupção, a avaliação dos métodos de controle, entrevistas com funcionários para validar a cultura organizacional voltada ao combate ao suborno, a implementação de melhorias e a auditoria final de concessão. No mercado de gases do ar do Peru, a Linde se destaca como a única empresa a alcançar essa certificação.

Programa de Conformidade

[GRI 2-15 | 2-27 | 3-3 Ética, *compliance* e combate à corrupção]

Desde os anos 1990, dispomos de um Programa de Conformidade estruturado, que define os padrões de integridade empresarial e direciona os colaboradores para uma atuação ética e legal em relação aos parceiros comerciais. O programa também apresenta as diretrizes de governança da empresa e seus códigos internos, adaptados às particularidades e à legislação de cada país que compõe a estrutura América Latina Sul.

O Programa de Conformidade é construído sobre três pilares: Prevenção, Detecção e Resposta. Consideramos como não

conformidade qualquer situação que possa gerar algum risco reputacional, operacional ou financeiro e todas as nossas operações são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. Atuamos para garantir a rápida detecção de violações ao Código de Integridade Empresarial por meio de revisões e monitoramento contínuos e, em situações de casos comprovados, respondemos com ações corretivas e medidas disciplinares rápidas. [GRI 2-23 | 205-1]

Além disso, buscamos fortalecer a cultura de conformidade por meio do engajamento das lideranças, que são incentivadas a disseminar a importância da ética e integridade em suas equipes.





**Jogue limpo, jogue dentro das regras.
Sim à conformidade!**



Nosso código. Nossa conduta. Nossa cultura. #LindeCompliance

Construindo um mundo mais produtivo



Pilares do Programa de Conformidade

Comitê – Formado pelo presidente e por diretores executivos, o comitê se reúne trimestralmente para acompanhamento das ações. Os principais direcionamentos e mensagens-chave resultantes dessas reuniões são transmitidos aos colaboradores da empresa por meio da Conferência de Resultados (leia mais na **página 28**).

Código de Integridade Empresarial – Busca promover o entendimento das normas de conduta da empresa, auxiliar os funcionários a se manterem em conformidade com as políticas corporativas e disseminar a cultura de ética e integridade. O documento está disponível para consulta no *site* e na intranet da empresa, e dentre os principais temas abordados estão Integridade Financeira; Conflitos de Interesses; Presentes, Refeições e Entretenimento; Segurança da Informação; e Proteção e Uso Adequado de Ativos.

Certificação anual – Todo ano, 100% dos funcionários devem certificar seu compromisso com os Padrões de Integridade Empresarial por meio de treinamentos e certificações. Até 2023, essa certificação era aplicada para um grupo de funcionários elegíveis, mas a partir de 2024, em linha com as Metas de Desenvolvimento Sustentável da Linde, o processo foi estendido a todos os colaboradores da companhia, independentemente de cargo e função. Desse

modo, ao fim de 2024, 100% dos funcionários da estrutura América Latina Sul realizaram capacitação em combate à corrupção. [GRI 205-2]

Treinamentos regulares – Engloba treinamentos presenciais regulares sobre temas como conflitos de interesse e assédio moral e sexual, dentre outros.

Treinamento anticorrupção – Inclui um treinamento bianual mandatório sobre Prevenção à Corrupção, com base na FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, lei estadunidense voltada ao combate à corrupção no comércio internacional), dentre outras leis e normas.

Dia da Conformidade – Todo ano, realizamos o Dia da Conformidade, evento no qual a Presidência, a Diretoria Executiva Jurídica e a Diretoria Jurídica e de Conformidade abordam algum tema relevante relacionado a ética e integridade, com transmissão simultânea para todos os países da região, contando com a participação de eventuais palestrantes externos.

Campanhas de comunicação regulares –

A iniciativa tem o objetivo de conscientizar os colaboradores sobre a importância da ética e da integridade no trabalho, incluindo aspectos como relacionamentos e negócios com representantes da administração pública, conformidade em licitações e concorrências, dentre outros.

Nosso Programa de Conformidade é avaliado continuamente para refletir os nossos desafios à medida que avançamos em novos mercados ou quando há a identificação de riscos emergentes. Essa prática evidencia que o nosso planejamento estratégico leva em consideração os riscos específicos e as características de cada uma de nossas operações e segmentos de negócio.

No biênio, no âmbito de ética e integridade, fortalecemos os programas de treinamento em Conformidade, com foco especial no Brasil em assuntos relacionados à privacidade de dados e à conformidade com a LGPD (saiba mais sobre nossas iniciativas nesse tema na [página 34](#)). Além disso, realizamos rodadas de treinamentos presenciais em todos os países da região como reforço às diretrizes do Programa de Conformidade.

No Chile, um caso de *compliance* investigado pela Fiscalía Nacional Económica (FNE), em 2024, demandou atenção e evidenciou a aplicação prática do nosso Programa de Conformidade e o nosso compromisso em investigar e aplicar medidas corretivas.

Integrity Hotline: canal de denúncias

[GRI 2-15]

O Integrity Hotline é um dos meios pelos quais recebemos denúncias sobre possíveis descumprimentos de normativas e diretrizes. É a ferramenta oficial para que funcionários e outras partes interessadas possam reportar irregularidades relacionadas a questões éticas, de conformidade ou violações de políticas. Embasada pelo Código de Integridade Empresarial, a companhia proíbe qualquer forma de retaliação contra indivíduos que tenham feito uma denúncia de boa-fé.

Todas as denúncias recebidas são investigadas, independentemente do meio pelo qual são reportadas. Isso significa que informações sobre práticas suspeitas podem ser encaminhadas por *e-mail*, contato direto com gestores ou outros canais, e todas serão tratadas com a mesma seriedade e atenção. Cabe destacar que as denúncias são totalmente confidenciais, podem ser feitas de forma anônima e passam por um processo rigoroso de investigação. Se alguma irregularidade for comprovada, ações disciplinares e corretivas são implementadas, abrangendo de advertências a rescisão do contrato de trabalho.

O canal é administrado por uma empresa externa, o que reforça seu aspecto de confidencialidade e isenção, garantindo que as denúncias sejam investigadas de forma imparcial.

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

Como acessar o Integrity Hotline no Brasil



Site: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/pteu/gui/36879/report.html>



Telefone: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/pteu/gui/36879/phone.html>



E-mail: integrity@linde.com



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



Governança corporativa

[GRI 2-9 | 2-12 | 2-18 | 3-3 Ética, *compliance* e combate à corrupção]

A governança da estrutura América Latina Sul, liderada pelo presidente Gilney Bastos e apoiada por sete líderes de Diretorias Executivas, é pautada no compromisso de crescimento sustentável, alavancagem dos negócios e garantia da confiabilidade e da excelência nas operações, sempre zelando por condutas éticas e responsáveis. Isso, somado a um modelo de desenvolvimento de soluções pautado em inovação e produtividade, se reflete em bases sólidas e preparadas para o futuro.

A Linde define os direcionamentos para a companhia em nível global – incluindo visão, missão, valores, metas e estratégia de desenvolvimento sustentável – e cabe ao presidente da estrutura América Latina Sul e à Diretoria Executiva desdobrá-los para suas equipes e garantir a execução.

Nesse sentido, realizamos, a cada três meses, a Conferência de Resultados, evento no qual o presidente e a Diretoria Executiva apresentam os resultados da região para os funcionários e comunicam os

direcionamentos estratégicos do período, em uma transmissão *online* e simultânea para todos os sete países. Também promovemos a Reunião Anual de Negócios, encontro das principais lideranças da empresa para alinhamento sobre as estratégias de negócios para cada ano. [GRI 2-13]

O presidente conta, entre seus reportes diretos, com diretores executivos responsáveis pelas temáticas ligadas à sustentabilidade, como Pessoas, Meio Ambiente, Finanças, Segurança etc. Eles lideram os processos e programas ligados a esses temas junto a seus times, bem como mapeiam e gerenciam possíveis impactos da organização na economia, no meio ambiente e na sociedade. [GRI 2-13]

O presidente e os diretores executivos da empresa também têm metas de desempenho financeiras relacionadas a desenvolvimento sustentável e a diversidade, estabelecidas pela Linde com prazos definidos. O acompanhamento e a avaliação desse desempenho são feitos por nossa

controladora, e o cumprimento das metas está atrelado a um bônus de *performance*. Nesse contexto, os executivos da companhia recebem uma remuneração fixa, conforme a legislação trabalhista de cada país, e uma remuneração variável, que inclui incentivos de longo prazo. Na White Martins, também são elegíveis ao programa de participação dos resultados da empresa. [GRI 2-19]

A adaptação de metas e a execução local da estratégia em cada país são definidas pelas lideranças responsáveis, com aprovação do presidente. Já as políticas são elaboradas pelas áreas e aprovadas pelas diretorias executivas e, quando necessário, pelo presidente.

A White Martins adota as diretrizes da Lei Sarbanes-Oxley (SOX), legislação estadunidense que estabelece padrões rigorosos de controle interno, transparência financeira e governança corporativa para empresas de capital aberto, como é o caso de nossa controladora Linde. Em conformidade com os requisitos da SOX, realizamos revisões sistemáticas de nossos processos internos, com o objetivo de garantir a segurança e a

confiabilidade das informações financeiras, além de mitigar riscos significativos de fraude e falhas operacionais. A adesão a essas práticas reflete nosso compromisso em operar com ética e excelência, atendendo aos mais altos padrões globais de governança.

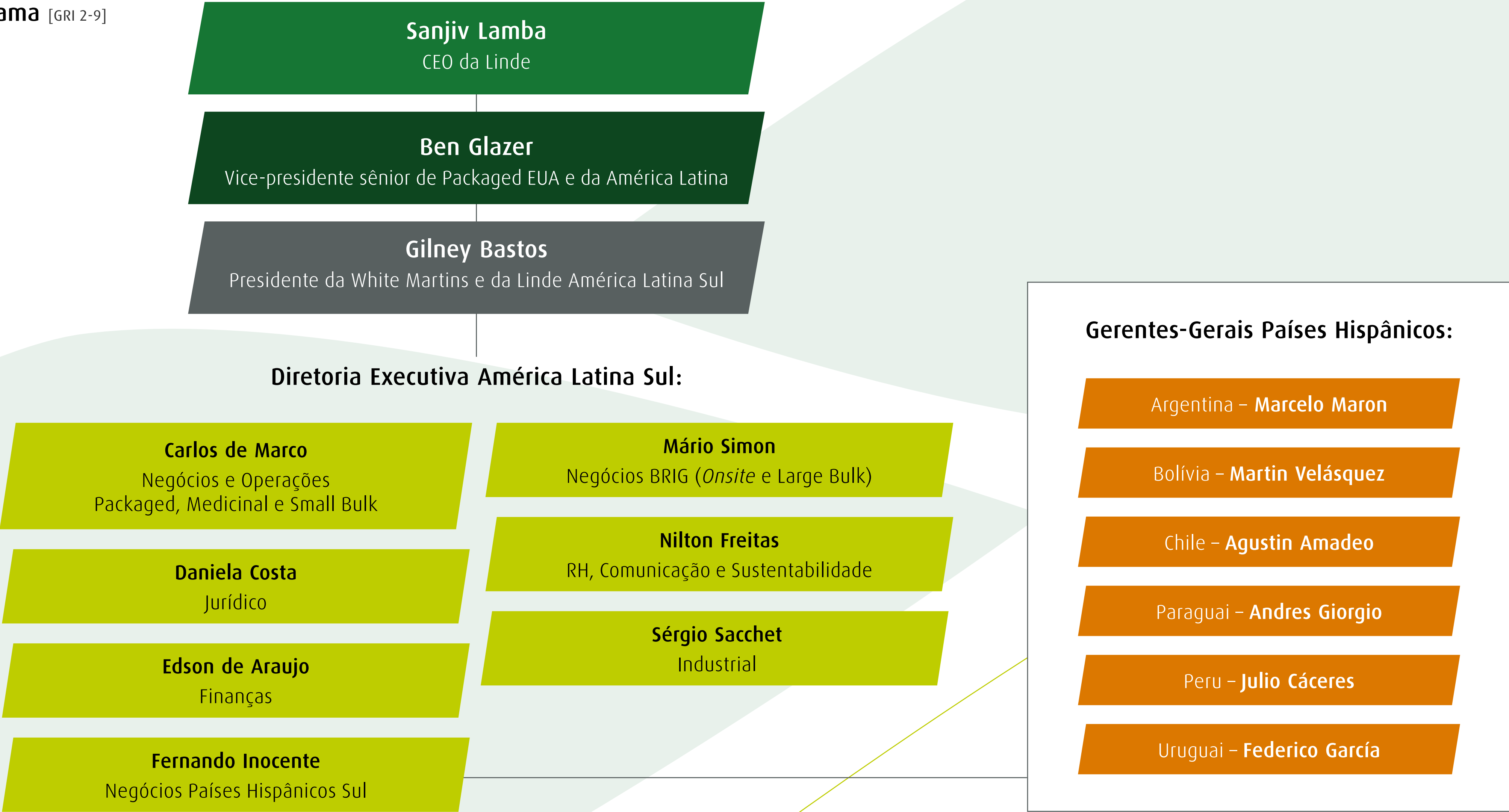
A área de Auditoria também desempenha um papel fundamental para a governança da companhia tanto no Brasil quanto nos Países Hispânicos. Internamente, as auditorias atuam como uma terceira linha de defesa, para garantir que os processos internos da organização estejam alinhados às políticas, normas e regulamentações vigentes.

Por meio de revisões estruturadas e periódicas, a Auditoria Interna identifica áreas de melhoria, aponta possíveis vulnerabilidades e promove ações corretivas e preventivas, sendo seu reporte para o *board* de nossa controladora Linde. Com isso, contribui para o fortalecimento da conformidade, da eficiência operacional e da gestão de riscos em toda a organização. Já as auditorias externas complementam as práticas de controle interno com uma perspectiva independente e imparcial.

Empresas especializadas, contratadas pela companhia, realizam avaliações detalhadas das demonstrações financeiras e práticas contábeis, garantindo a aderência às normas internacionais de contabilidade e regulamentos locais. A presença da auditoria externa reforça a confiança dos *stakeholders* na transparência das operações financeiras da empresa e na integridade de nossos relatórios anuais.



Organograma [GRI 2-9]



Gestão financeira e de negócio

Buscamos gerar valor de forma sustentável, ampliando nossa capacidade produtiva, adotando tecnologias limpas e eficientes e otimizando processos para mitigar riscos. Somos uma empresa preparada para o futuro e, com planejamento estratégico, garantimos solidez, confiança e segurança.

No biênio, cumprimos e superamos todas as metas estabelecidas, tanto no Brasil quanto nos Países Hispânicos. O período foi marcado por investimentos estratégicos, adaptação a desafios econômicos regionais e um forte compromisso com sustentabilidade e inovação. Fortalecemos nossa presença no mercado e expandimos nossa atuação, especialmente no que diz respeito à transição energética e à eficiência operacional.

Crescer com sustentabilidade: expansão e investimentos no biênio

Em 2023 e 2024, direcionamos investimentos para aumentar a capacidade de produção,

modernizar instalações e impulsionar fontes de energia renováveis, além de investir em tecnologia para otimizar as operações e o relacionamento com clientes.

A inauguração de oito novas plantas industriais, na estrutura América Latina Sul, foi um marco na trajetória de expansão, crescimento e inovação da companhia. O investimento em unidades em quatro municípios do Brasil – Maracanaú (CE), Juiz de Fora (MG), Ribas do Rio Pardo (MS) e Barreiro (MG) –, além de outras quatro novas unidades nos Países Hispânicos – Diego de Almagro, no Chile; Lurin, no Peru; Fray Bentos e Paso de los Toros, no Uruguai – não só reforçou nosso compromisso no que se refere ao atendimento às demandas dos clientes e à disponibilização de maior quantidade de produto para o mercado, como também trouxe avanços significativos em termos de modernização e segurança.

Com tecnologia de ponta e processos otimizados, essas unidades foram projetadas



Ribas do Rio Pardo (MS)

para atender de forma mais eficiente à demanda crescente nos países que compõem a estrutura América Latina Sul. Elas promoveram, ainda, uma ampliação do portfólio de produtos para garantir que as soluções implementadas atendam a diversas necessidades de clientes nos mais variados setores, reafirmando nosso papel de liderança na região.

Em junho de 2024, iniciamos a operação de nossa unidade no distrito industrial de Maracanaú (CE), a 35 km de Fortaleza. A nova planta marcou a transferência das atividades da White Martins, anteriormente

executadas na capital cearense, para uma área totalmente industrial na região metropolitana do estado. Com operação 100% automatizada, a nova unidade foi construída com tecnologia de ponta em uma área de 12 mil m². A planta de enchimento de cilindros permitiu à companhia atender à demanda por gases industriais e medicinais nas regiões Norte e Nordeste com mais agilidade.

Além disso, a assinatura de contratos para duas grandes plantas de produção de líquidos, no início de 2024, contribuiu para melhorar a posição da empresa para atender

às Regiões Sul e Sudeste do Brasil com menor custo e buscar novas oportunidades.

Também inauguramos a primeira planta de gases totalmente verde no Rio Grande do Sul, para abastecer com oxigênio, nitrogênio e argônio o mercado industrial e medicinal desse estado e de Santa Catarina. A unidade é a primeira planta de gases da White Martins a ser abastecida com energia 100% renovável certificada.

Esses projetos determinaram expansões geográficas e ressaltaram nossa capacidade de atender às demandas do mercado industrial e medicinal, por meio da confiabilidade no fornecimento.

Alcançamos resultados positivos, impulsionados por uma produtividade recorde inerente a todos os setores da companhia. Os projetos de energia renovável, iniciados em 2023, foram essenciais para a redução de custos, mitigação de riscos e avanço na agenda de sustentabilidade. A iniciativa é mais um passo para contribuirmos para o atingimento da meta global de 35% de redução de emissões até 2035 e zero emissão até 2050.

Continuamos investindo em hidrogênio verde, a partir de uma diretoria específica, participando de todos os projetos no Brasil e buscando uma posição de referência nesse setor, o que resultou na primeira planta certificada do país, localizada no Nordeste.

Durante o biênio, também buscamos maximizar nosso potencial de investimento em responsabilidade social, dando

continuidade aos nossos programas corporativos e às parcerias de longa data com instituições em todo o Brasil, contando ainda com o engajamento de nossos colaboradores por meio de voluntariado. Além de resultados financeiros e de negócios, permanecemos comprometidos em gerar valor para as comunidades do entorno de nossas operações e para a sociedade.

Unidade de enchimento de cilindros de Maracanaú (CE)



Gestão de riscos

[GRI 2-25 | 3-3]

Para se manter resiliente e continuar sendo referência no segmento de gases industriais e medicinais em todo o mundo, a Linde é diligente com os possíveis riscos relacionados às suas operações. A companhia apresenta uma visão rigorosa e minuciosa dos impactos de suas atividades, o que permite sinergia e redução de erros. Assim, na execução de processos e projetos, levamos em consideração uma análise sistêmica dos riscos, sejam eles operacionais, ambientais ou relacionados à segurança e à saúde dos consumidores dos produtos.

As diretorias da companhia realizam, trimestralmente, análise de riscos com suporte da área de Controles Internos para avaliar a mitigação de riscos existentes, bem como dimensionar os impactos e as probabilidades para materialização do risco, além de identificar novos possíveis impactos.

O Programa de Gerenciamento de Riscos contempla os riscos mapeados e avaliados segundo a legislação vigente. Dispomos de normas com diretrizes para identificação, avaliação e gerenciamento desses impactos.

Para o recebimento de demandas relacionadas a riscos e impactos, contamos com o Integrity Hotline, o Fale Conosco e o SAE (Serviço de Atendimento a Emergências) que, por meio da Central de Relacionamento, recebe e direciona internamente as ocorrências de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade, incluindo os eventos de farmacovigilância dos produtos médicos. A Central encaminha as questões para as unidades e áreas internas responsáveis, que dão as devidas tratativas. No fim do processo, a resolução do caso é comunicada ao reclamante.

Todas as ações de tratativas de eventos realizadas por meio da Central de Relacionamento são baseadas em procedimentos operacionais definidos a partir das necessidades dos nossos *stakeholders* e são obrigatoriamente registradas no sistema CRM (SAP C4) com classificações específicas. Qualquer mudança entendida como necessária por esse público pode ser notificada à Central de Relacionamento e o ajuste é providenciado. Quanto ao *feedback* dos *stakeholders*, após o direcionamento da

demanda, o tema é conduzido localmente com a responsabilidade de interlocução e devolutiva ao reclamante.

Os Países Hispânicos também contam com o Integrity Hotline e com os canais de atendimento aos diferentes públicos e a emergências nos seis países. [GRI 2-25 | 2-26]

Em caso de dúvidas no que se refere a questões relacionadas a ética e integridade e segurança operacional, incentivamos os colaboradores a entrarem em contato com as áreas de Conformidade, Jurídica, SSMAQ (Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade) ou Recursos Humanos.





Segurança da informação e privacidade de dados

[GRI 3-3 Segurança cibernética e privacidade de dados]

Incentivamos uma cultura de segurança da informação e investimos em tecnologias para garantir a mitigação de riscos de ataques cibernéticos e vazamento de informações sigilosas. Desde 2021, a White Martins conta com um *Data Protection Officer* (DPO), liderança que atua como interface entre a companhia e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), de forma a garantir que a

empresa esteja em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Além disso, também temos um escritório de privacidade de dados, encarregado de mapear processos críticos relacionados à coleta e ao tratamento de dados pessoais em todas as áreas da empresa, além de sugerir medidas de proteção, revisar contratos e monitorar os sistemas para evitar vazamentos. Parte desse trabalho incluiu a análise de como os dados chegam e como são transmitidos, armazenados e compartilhados, visando garantir a segurança em todo o ciclo de vida da informação.

Com base nessas informações, o escritório de privacidade de dados da White Martins sugeriu e implementou medidas como realização de visitas às

unidades para orientação e treinamento, análises contratuais, avaliação de projetos, novos processos sob a ótica da privacidade e reforço de procedimentos relacionados a consentimento.

Nos Países Hispânicos, o tema da segurança da informação, especialmente no que diz respeito à privacidade de dados, foi abordado considerando as particularidades de cada país.

Em toda a estrutura América Latina Sul, nossa gestão de Segurança Cibernética inclui diretrizes baseadas nos mais modernos *frameworks* do mercado. Adotamos o conceito de *zero trust*, por meio da aplicação das mais modernas ferramentas de monitoramento no ambiente cibernético, para atender às políticas locais e globais de segurança. Além disso, todos os processos de segurança cibernética são auditados periodicamente. Os ativos tecnológicos são atualizados segundo critérios definidos globalmente e descartados de forma sustentável, no fim do seu ciclo de vida, seguindo os rígidos protocolos de descarte da linha verde.

A Linde vem implementando globalmente uma série de melhorias de segurança baseadas em *zero trust*, além de manter um Procedimento Operacional Padrão

para Resposta Global a Incidentes de Segurança, que define como a companhia responde a incidentes cibernéticos, incluindo procedimentos de escalonamento, comunicação e remediação. Equipes dedicadas ao tema segurança cibernética mapeiam possíveis ameaças e implementam controles processuais e tecnológicos para proteger os dados e manter as operações seguras e ininterruptas. A empresa contrata auditoria interna e terceiros em alinhamento a esses esforços para fornecer análises independentes e aconselhamento sobre riscos e incidentes relacionados a segurança cibernética. Além disso, para ajudar os nossos colaboradores a identificarem potenciais ameaças aos dados, à cibersegurança e a agirem de forma adequada diante desses incidentes, a Linde promove treinamentos obrigatórios e programas de conscientização sobre segurança cibernética para todos os seus funcionários.

No biênio, desenvolvemos ainda criptografia avançada para proteção de dados, ferramentas de monitoramento de acessos e detecção de possíveis violações, além de aplicação de controles rigorosos para restrição e revisões de acesso a pessoas não autorizadas.

2

Inovação e eficiência para a longevidade do negócio

Qualidade

Ser referência no mercado de gases industriais e medicinais globalmente está diretamente associado a ter uma cultura de resultados e garantir um alto padrão de qualidade em tudo o que fazemos. Somos uma empresa com grande capacidade produtiva e tecnológica, que se perpetua no mercado graças à habilidade de adaptação às demandas do setor e ao foco constante em eficiência e qualidade.

Por meio de nossas diretrizes para o Sistema de Gestão Integrada (SGI) da White Martins, conduzimos nossos negócios de forma a atender às exigências da legislação em vigor, às políticas, normas e procedimentos internos, aos requisitos de clientes aplicáveis às nossas instalações, atividades, produtos e serviços e demais requisitos subscritos e compromissos assumidos, tais como a implementação e manutenção de Sistemas de Gestão. Essas diretrizes são estabelecidas pela alta direção da companhia de forma alinhada à missão, visão, aos valores e comportamentos esperados, assim como ao seu direcionamento estratégico, e fornecem

orientações e estrutura necessárias para o estabelecimento dos objetivos dos sistemas de gestão e desdobramentos para alcance das metas propostas. O SGI está alinhado às Políticas e Normas Globais da Linde, assim como aos requisitos legais aplicáveis.

O SGI compreende o Sistema de Gestão de Qualidade e atende às normas legais da Anvisa, como as Boas Práticas de Fabricação, Armazenagem, Distribuição e Transporte de Gases Medicinais e as Boas Práticas de Distribuição e Armazenamento de Dispositivos Médicos; e inclui o sistema de Farmacovigilância e Tecnovigilância; o Sistema de Gestão de Segurança de Alimentos; o Sistema de Gestão Ambiental, incluindo a Produção Neutra em Carbono e o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho. Esses sistemas apresentam os requisitos necessários para implementação e manutenção do Programa Atuação Responsável®, da Abiquim (Associação Brasileira da Indústria Química). Todos esses sistemas possibilitam a identificação, avaliação e gerenciamento dos impactos de produtos, serviços e processos, a segurança, a saúde e demais requisitos das partes interessadas.

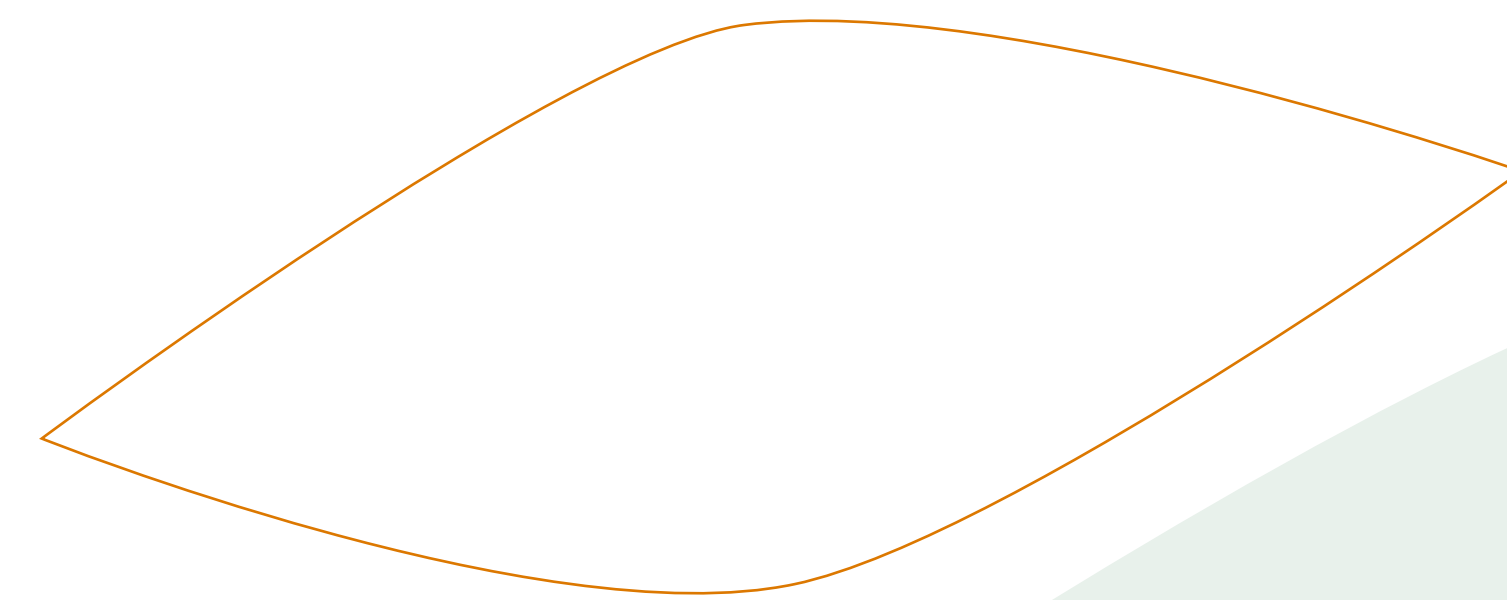
Eles ainda apoiam a implementação e certificação na ISO 17034 e ISO 17025.

No biênio, não foram registradas não conformidades prioritárias ou sérias relacionadas às auditorias desses requisitos.

Nossos avanços no biênio

Todos os investimentos realizados e projetos criados pela companhia visam manter padrões máximos de excelência nas operações. Durante o biênio, passamos a capturar e registrar os eventos de qualidade no sistema LiDAP – plataforma integrada de

aplicações para documentos e processos da Linde –, o que permitiu aprimorar a gestão e o monitoramento, com o planejamento de ações corretivas, preventivas e de melhoria. Por meio desse sistema, é possível administrar a realização de auditorias e seus resultados; controlar licenças e condicionantes ambientais; emitir alertas e acessar outros painéis de controle que acompanham o andamento das atividades, bem como a conformidade com os requisitos internos da companhia e legislações aplicáveis. Isso permitiu obter uma maior quantidade de informações integradas para trabalhar com mais proatividade, agilidade e eficiência no SGI.



No período, também atuamos fortemente na implementação das auditorias do Programa Atuação Responsável® na modalidade *multisite*, agrupando-as por segmento e possibilitando emitir cerca de 15 autodeclarações de conformidade ao programa até o fim de 2024, contra apenas uma autodeclaração existente em 2021. Essas autodeclarações reforçam publicamente o compromisso da White Martins com a saúde, a segurança e o meio ambiente em todos os seus processos e atividades. Dessa maneira, conseguimos uma avaliação mais aprofundada da conformidade, o que impacta diretamente a qualidade das operações em diversos aspectos.

No biênio, todas as certificações em norma-padrão como ISO 9001, ISO 14001 e FSSC 22000 foram mantidas, garantindo a conformidade dos nossos processos, produtos e serviços, além de reafirmar nossos compromissos com as partes interessadas.

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

Uma ação importante no período foi a implementação de um sistema de gestão de farmacovigilância e de tecnovigilância

– para gases medicinais e dispositivos médicos, respectivamente –, visando atender às normas globais da Linde, bem como às obrigações legais locais. Esse processo incluiu a realização de um Workshop de Farmacovigilância, reunindo os representantes do tema em todos os países da estrutura América Latina Sul (foto na página anterior).

Desde 2022, também estamos avançando na consolidação do sistema de gestão

para produção de hidrogênio verde, com certificação externa. A White Martins, no Brasil, foi a primeira empresa da América do Sul a produzir hidrogênio verde certificado em escala industrial, em sua unidade de Pernambuco. Estamos avançando em novos projetos de certificação de Produção Neutra em Carbono para o hidrogênio, o GNL (gás natural liquefeito) e gases industriais como nitrogênio e oxigênio.

Buscando manter uma cultura com foco em qualidade, realizamos mais uma edição anual do Encontro da Qualidade, reunindo toda a equipe da área para revisar avanços, discutir desafios e identificar oportunidades para o SGI. Também avaliamos e planejamos ações estratégicas para aprimorar continuamente nossos processos, visando ao atendimento de todas as partes interessadas com o mais alto nível de qualidade.



Produtividade

[GRI 3-3 Inovação, P&D e Tecnologia]

Acreditamos que a produtividade impulsiona a criatividade ao incentivar a busca por soluções inovadoras e eficientes. Por isso, ela é inerente às nossas ações e contribui diretamente para o desenvolvimento sustentável, por meio da otimização de processos.

Nosso Programa de Produtividade conta com uma equipe dedicada, formada por 27 profissionais *Black Belts* na estrutura América Latina Sul, treinados em metodologias como o Lean Six Sigma para atuar em iniciativas de produtividade durante 100% do tempo. O Programa também

envolve outros perfis de colaboração, em regime *part-time*, como os *Green Belts*, e outros membros que contribuem para projetos realizados no âmbito operacional. Estes desempenham um papel crucial na identificação de possíveis pontos de melhoria e na comunicação com os demais times.

O Programa de Produtividade prevê projetos e iniciativas que geram ganhos muito além de métricas financeiras, agregando valor de forma sustentável e alinhada à maneira como atuamos. Os resultados são comunicados nas conferências trimestrais da companhia, reforçando sua importância.



Fomentando uma cultura de produtividade

Uma das frentes de trabalho é a realização da Campanha de Produtividade, realizada anualmente na estrutura América Latina Sul com o objetivo de premiar *Black Belts*, *Green Belts* e funcionários das equipes locais de projetos de acordo com o alcance de metas específicas. Entre os indicadores considerados na mensuração da campanha estão sustentabilidade, digitalização e potencial de replicabilidade – ou seja, o quanto é possível aproveitar o conhecimento adquirido em determinados projetos em outras frentes de trabalho. Os resultados são medidos de acordo com métricas validadas

pela área de Finanças. No biênio, foram premiados 85 colaboradores.

Também promovemos, para toda a região, a Semana de Produtividade e Inovação, evento anual que inclui palestras de especialistas de mercado e a participação de funcionários de todas as áreas da empresa. Em 2024, o evento chegou à sua quarta edição com uma atualização no formato, pela primeira vez aberto ao público externo, incluindo uma *live* no YouTube e no LinkedIn sobre hidrogênio verde. Além disso, como parte da Semana, realizamos um dia de atividades presenciais com as equipes de Produtividade e de Transformação Digital, com o tema “Gestão de demandas e metodologia ágil”.

Em 2023 e em 2024, mais de 40% dos resultados alcançados em produtividade tiveram viés de sustentabilidade. No biênio, os projetos de produtividade foram responsáveis pela redução significativa do consumo de energia. Foram registradas reduções também de 3,5% (mais de 6 mil litros) no consumo de *diesel* e de 0,6% (mais de 40 mil litros) no consumo de água.

Nos Países Hispânicos, investimos na integração de tecnologias, em especial o sistema Enterprise Asset Management (EAM), que auxilia na gestão de ativos e equipamentos operacionais, desde a aquisição até o descarte, com o objetivo de otimizar sua utilização, aumentar o tempo de atividade e reduzir custos. A solução contribuiu de forma significativa para manter os ativos físicos da empresa em boas condições e maximizar seu valor ao longo do seu ciclo de vida. Outro projeto com impacto relevante foi a implementação, na planta de Maipú, Chile, de um sistema

automático de enchimento de cilindros para misturas especiais de até dez componentes, que gerou redução expressiva do tempo necessário para esse processo. Realizamos reuniões mensais com representantes dos seis países para acompanhar a evolução dos projetos de produtividade.

No biênio, também reforçamos nossas frentes de capacitação em produtividade, de forma a estimular, cada vez mais, que as equipes identifiquem oportunidades e novas iniciativas. Um deles foi o treinamento global “Visão geral da Produtividade”, que

passou a ser obrigatório para todos os funcionários em 2024. Também oferecemos capacitações contínuas em Power BI, uma ferramenta que permite a criação de relatórios e *dashboards* que ajudam na tomada de decisões. Outro destaque foram as capacitações *Citizen Developer*, que tiveram o objetivo de capacitar os funcionários na utilização de *softwares* e ferramentas como Power Automate, Power Apps e Sharepoint, possibilitando o desenvolvimento de soluções personalizadas para automatização do fluxo de trabalho.

Como reconhecimento à promoção da cultura de inovação e à importância dada à produtividade e à digitalização, a White Martins foi eleita uma das cinco empresas mais inovadoras do setor Químico no Brasil na décima edição do *ranking* Valor Inovação 2024, promovido pelo jornal *Valor Econômico* e a consultoria PwC. A companhia foi a única do segmento de gases industriais e medicinais a ser reconhecida na edição 2024.



Linde Peru: equipe de Produtividade na distribuição de Líquidos

Projetos de destaque

A digitalização impulsiona os resultados de produtividade: em 2023, 28,4% dos resultados de produtividade da estrutura América Latina Sul foram atribuídos a projetos com contribuição digital. Já em 2024, esse percentual subiu para 40%, contando com melhorias impulsionadas por soluções tecnológicas e com uso de inteligência artificial.

Dentre os projetos que contribuíram para alcançar esses resultados, destaca-se a aplicação do sistema preditivo de controle com *machine learning* – um otimizador operacional que, por meio de um modelo preditivo, é capaz de controlar múltiplas variáveis como vazão de ar ou produção de líquido ao mesmo tempo, ou seja, prevê o que vai acontecer na operação nas próximas horas e realiza múltiplos ajustes mantendo a máxima otimização no processo. O sistema conta com ferramentas de aprendizado supervisionado e *machine learning* capazes de originar saídas direcionadas de acordo com a qualidade do modelo gerado, de modo a gerar uma otimização pautada na melhoria contínua para o controle preditivo. O projeto teve o Brasil como piloto e foi reconhecido em uma premiação global da Linde na categoria Inovação, o Innovation Awards.

Outros projetos como o roteirizador de entregas – anteriormente chamado de Paragon – e o sistema de monitoramento de cilindros também colaboraram para a antecipação do alcance da meta de produtividade (leia mais na [página 47](#)).

Também foi destaque no Brasil a realocação dos ativos da planta de Capuava (SP), que estava desativada, para Barreiro (MG). O objetivo foi incrementar a produção local de oxigênio e nitrogênio para atender à região, reduzindo a necessidade de transporte de produtos. Foi possível reduzir em 88% (total de 366.000 km) o índice de quilômetros rodados e, consequentemente, as emissões de GEE.

Investimos, ainda, em projetos para melhoria de eficiência e redução de perdas nas unidades de produção, como a substituição de todas as linhas de produção de Vitória pela tecnologia AVIP de superisolamento; e a melhoria na eficiência da turbina de Eldorado (MS), que resultaram em menor consumo de energia na operação.

Já nos Países Hispânicos, um projeto importante foi a revisão do conjunto de compressores e turbinas da planta de Fray Bentos, no Uruguai, que trouxe ganhos

como o aumento na capacidade produtiva e a redução nos custos de transferência entre plantas. A iniciativa ainda garantiu um reconhecimento em premiação global da Linde na categoria Colaboração, já que contou com o envolvimento de equipes dos Estados Unidos, Alemanha e Uruguai.

Vale mencionar que não há impactos econômicos negativos que limitem a execução de projetos inovadores, pois

contamos com diretrizes claras de aprovação e execução que garantem o retorno sobre os investimentos. Todas as soluções passam por rigorosas análises de viabilidade, conduzidas pelas equipes de inovação, pesquisa e desenvolvimento, além de avaliações criteriosas de segurança, saúde e sustentabilidade ambiental.

Planta Fray Bentos, Uruguai



Transformação digital

[GRI 3-3 Inovação, P&D e Tecnologia]

A transformação digital permeia todas as áreas da companhia, por meio de soluções com foco na automação, na simplificação de processos e na diminuição do tempo de execução – desde as áreas de operações e de suporte até a ponta com a Força de Vendas, aumentando significativamente a produtividade e a competitividade.

O time da Linde Digital na América Latina Sul, formado por especialistas de diversas áreas, lidera as iniciativas de transformação digital na região e apoia o desenvolvimento de projetos específicos das áreas, com base em KPIs estratégicos, como sustentabilidade e digitalização. Todos os projetos são monitorados e controlados pela plataforma PowerSteering, garantindo a validação rigorosa de cada KPI. As ações são alinhadas às metas anuais definidas pela liderança e conectadas aos times globais, buscando iniciativas com alto potencial de escalabilidade e replicação.

Mantemos uma forte integração entre as equipes dos sete países que compõem a

estrutura América Latina Sul, com reuniões quinzenais entre representantes de cada operação, nas quais são compartilhadas informações sobre projetos realizados e em andamento. Essa colaboração regional tem sido essencial para a disseminação de boas práticas e a otimização do uso de recursos globais.

Buscamos, também, desenvolver iniciativas em parceria com *startups*, para viabilizar

novos projetos e estimular o fortalecimento do ecossistema empreendedor. Mantemos diálogo ativo com fornecedores, parceiros e órgãos reguladores, por meio de *webinars*, eventos corporativos e teleconferências trimestrais. Nesses encontros, apresentamos nossos avanços e alinhamos expectativas, promovendo não apenas transparência, mas também a coleta de *insights* e *feedbacks* que orientam nossas diretrizes e estratégias futuras.

Em 2023, investimos mais de R\$ 216 milhões em pesquisa e no desenvolvimento de soluções digitais. Já em 2024, foram mais de R\$ 407 milhões.

Nos Países Hispânicos, a equipe de Digital se baseia em uma estratégia com três estágios de evolução:

- 1 Avaliação das necessidades das áreas e implementação de soluções simples para questões do dia a dia;**
- 2 Evolução para soluções que demandem automações mais robustas, como modelos de *forecasting*, por exemplo;**
- 3 Criação de portais específicos para cada área, com foco em integração das soluções existentes e otimização de processos.**



Projetos realizados

No biênio, avançamos na implementação de robôs (RPAs) para automatizar processos que antes eram realizados por mão de obra terceirizada. Em 2023, contávamos com oito RPAs e, até o fim de 2024, chegamos a 24 RPAs em operação, o que vem resultando em uma diminuição considerável de horas de trabalho manual, estimadas em quase 4.500 horas por mês.

Lançamos no Brasil, em 2023, a Gigi, assistente virtual disponível 24 horas via Microsoft Teams que utiliza inteligência artificial para auxiliar os funcionários em diversos processos, como pedidos de compra e notas fiscais. À época da produção deste relatório, uma nova fase da ferramenta estava em desenvolvimento, de forma a permitir que os usuários consigam fazer perguntas e recebam respostas personalizadas conforme o contexto da solicitação, como o tipo de processo, a etapa em que se encontram ou seu perfil.

Ainda em linha com as tendências globais na área da tecnologia, disponibilizamos a versão GPT-3.5 Turbo do ChatGPT, em parceria com a Microsoft, em 2023. A iniciativa passou a ser disponibilizada aos colaboradores para auxiliar como primeiro filtro em dúvidas técnicas.

Além disso, conseguimos desenvolver e lançar uma versão *e-commerce* do aplicativo de vendas de gases White Martins. Com novas funcionalidades, a atualização do *app* reduziu o tempo de espera na central de vendas e melhorou o atendimento ao cliente. Em 2024, o aplicativo registrou mais de R\$ 38 milhões em vendas. Também implementamos o Portal Home Care, desenvolvido para automatizar os pedidos dos clientes que utilizam equipamentos de tratamento em domicílio. Antes, os pedidos eram feitos por telefone.

Para fomentar ainda mais a cultura de transformação digital, encorajamos as equipes a desenvolverem suas próprias soluções, por meio de treinamentos disponíveis na Power Platform. Com essa ferramenta, os colaboradores têm acesso a *softwares* e recursos que os capacitam a criar soluções personalizadas e automatizar seus fluxos de trabalho. Ao longo do biênio, diferentes áreas da empresa desenvolveram *dashboards* e ferramentas, reunindo e centralizando informações relevantes para o acompanhamento de métricas em tempo real e para a tomada de decisão.

Outros projetos de digitalização incluíram:

Logística: desenvolvemos o Otimizador Logístico, plataforma de distribuição inteligente de gases em cilindros para determinar rotas de entrega, quantidade de caminhões e tamanho da frota necessários, considerando a localização dos clientes em relação a uma central de entrega. O objetivo foi otimizar a distribuição, reduzir custos e melhorar a eficiência.

Estoque de cilindros: a nova ferramenta Alocação Inteligente de Cota (AIC), instalada no Brasil, auxilia a determinar a quantidade ideal de cilindros a serem disponibilizados em cada filial, considerando fatores como

o número de clientes, a velocidade de enchimento dos cilindros e a quantidade de produto disponível em cada localidade para calcular a demanda. Ao fornecer essa análise, permite reduzir o número de cilindros mantidos em estoque e, consequentemente, diminuir os custos associados à compra e manutenção. O AIC também disponibiliza melhor controle da quantidade de cilindros em cada cliente, possibilitando a cobrança contratual de aluguel e diminuindo a necessidade de compra de cilindros novos, já que possibilita recolher cilindros existentes em desuso nos clientes. A ferramenta gerou uma economia de R\$ 110 mil por mês, com potencial para ser expandida para outras filiais.





Tank Sizing/Upgrade: a ferramenta foi criada para identificar e readequar os níveis dos tanques instalados em clientes, ou seja, avaliar se são muito pequenos ou grandes em relação à demanda. A tecnologia sugere trocas, baseadas no consumo e localização dos clientes, visando melhorar a eficiência da distribuição.

Fleet Sizing: dispositivo desenvolvido para determinação do número/dimensão de veículos para cada produto na frota de gases líquidos, indicando a quantidade e o tamanho adequado das carretas, com base em características como localidade e restrições de acesso.

Paradas de plantas: os *dashboards* EAM e Downtime Events monitoram as paradas de plantas, identificando as causas e os custos associados. Assim, conseguimos uma melhor gestão da manutenção e decisões de investimento mais assertivas.

Temp Track: criamos um sistema preditivo de monitoramento e alertas para parâmetros de segurança dos compressores de oxigênio e seus trocadores de calor das plantas operadas remotamente no Brasil. O sistema possibilita que os times de operação e manutenção façam intervenções preventivas de forma planejada, antes que ocorram

paradas imprevistas nas plantas. Desde sua implementação, em 2023, o *Temp Track* tem sido eficaz na antecipação de 96% das horas de inatividade, e promoveu uma redução de custos de aproximadamente R\$ 2,4 milhões.

Monitoramento *online* de vibrações: iniciamos a instalação de tecnologias preditivas para máquinas rotativas de grande porte, visando monitorar permanentemente a vibração de compressores (VDL). A técnica coleta e analisa continuamente dados de vibração de máquinas e equipamentos em tempo real, sendo projetada para detectar sinais precoces de problemas mecânicos, como desalinhamento, desequilíbrio e desgaste de rolamentos, entre outros, permitindo intervenções proativas antes que as falhas ocorram. Ao contrário do monitoramento periódico (*offline*), em que as máquinas são analisadas em intervalos específicos, o VDL opera ininterruptamente, fornecendo *insights* mais precisos sobre a integridade do equipamento durante condições normais de operação.

Monitoramento *online* de motores elétricos: implementamos tecnologia preditiva para motores de grande porte, monitorando permanentemente descargas parciais. Os motores elétricos são ativos essenciais para o funcionamento dos principais compressores



em nossas instalações de produção, tornando sua confiabilidade crucial para a operação contínua da planta. Atuando 24 horas por dia, sete dias por semana, a tecnologia Online Motor Monitoring (OMM) permite a detecção antecipada de falhas no isolamento elétrico, ajudando a prevenir interrupções inesperadas e garantindo maiores segurança e desempenho operacional.

Order To Cash de Gases Especiais: *dashboard* para controle de todas as movimentações de lotes e gases especiais, desde a produção até a

entrega ao cliente, com o objetivo de identificar onde os lotes ficaram parados, evitando atrasos nas entregas.

Todos os nossos investimentos em inovação e tecnologia de ponta fortalecem nossa competitividade no mercado, impulsionam a geração de receitas e consolidam a posição da empresa no setor químico, ao mesmo tempo em que estimulam o desenvolvimento do ecossistema de fornecedores locais e o crescimento econômico da região.

Além disso, os projetos ampliam a eficiência dos processos produtivos, reduzem custos operacionais e incrementam as margens de lucro.

Assumimos o compromisso de inovar com responsabilidade, a partir de projetos que reduzem emissões de gases poluentes e o consumo de recursos naturais, contribuindo para mitigar os impactos das mudanças climáticas e preservar ecossistemas. Estes também são indicadores cujo acompanhamento é feito mensalmente e cuja meta é definida anualmente de forma a promover, cada vez mais, o aumento da sustentabilidade ano após ano.

Seguimos diretrizes globais e normas operacionais para garantir a máxima eficiência e reduzir desperdícios. Processos relacionados ao uso de substâncias químicas ou gestão de resíduos industriais, por exemplo, são sujeitos a regulamentações rigorosas e monitoramento contínuo, minimizando riscos ambientais não intencionais.

Cada projeto tem um impacto esperado, associado ao uso mais eficiente de recursos naturais, redução de custos operacionais e crescimento das margens de produtos e serviços. Esses resultados são constantemente avaliados para garantir alinhamento com as metas organizacionais e com os compromissos globais de inovação responsável.

Logística de distribuição de produtos

Distribuição de líquidos

Com foco no cliente, contamos com um planejamento criterioso nas nossas operações de logística de distribuição de gases industriais e medicinais. Assim, garantimos confiabilidade no fornecimento de produtos. Nossa frota que transporta gases líquidos conta com mais de 1.000 veículos – entre carretas, isotanques, caminhões e *tube bundles* – em toda a estrutura América Latina Sul. No biênio, investimos na modernização da frota, com a aquisição de cerca de 90 novos veículos de grande capacidade, incluindo carretas para transporte de hidrogênio (dentre elas, um protótipo 50% maior) e caminhões, o que possibilitou otimizar a logística, reduzir o número de viagens e, consequentemente, diminuir as emissões de carbono, uma vez que se utiliza uma menor quantidade de combustível fóssil por volume transportado. Essa modernização representou um investimento, em 2023 e 2024, de mais de US\$ 20 milhões.

No Brasil, contamos com um Centro Nacional de Logística, responsável pela programação dos abastecimentos de todo o país, e 28 Centros de Distribuição de Líquidos (CDLs e SubCDLs), responsáveis pelas entregas aos clientes em todo o país. Os CDLs funcionam como base para as equipes de campo e podem conter depósitos de gases liquefeitos armazenados em grandes tanques criogênicos para, em seguida, serem distribuídos para o mercado. Para os Países Hispânicos, contamos com o *Regional Scheduling Center*, localizado na Argentina, que também gerencia e operacionaliza a distribuição de gases líquidos para os clientes.

No período coberto pelo relatório, as tecnologias aplicadas viabilizaram soluções inovadoras, como o PraGas, utilizado no Brasil, que continua sendo um dos principais sistemas de logística adotados pela companhia e passou a contar com inteligência artificial para





monitorar, em tempo real, o consumo do cliente e, assim, analisá-lo em diferentes condições. Com base nisso, a IA determina o estoque mínimo seguro para cada cliente, antecipa possíveis faltas de produto e ajusta os níveis de reposição, conforme as mudanças no padrão de consumo, garantindo um fornecimento contínuo.

Também contamos com o Product Allocation Modeling System (PAMS), ferramenta digital que orienta a tomada de decisões em relação à produção e distribuição de gases na forma líquida, possibilitando mais assertividade e velocidade na realização de análises operacionais, por meio de simulações de diferentes cenários, o que impacta diretamente nas ações logísticas e na redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE). Dispomos, ainda, de tanques instalados nos estabelecimentos de clientes com o RTU (sigla em inglês para *Remote Telemetry Unit*, ou unidade de telemetria remota, na tradução), um sistema com transmissor que indica para nossas centrais de logística no Brasil e nos Países Hispânicos a quantidade de produto em estoque.

Nos Países Hispânicos, instalamos o otimizador de rotas Atlas, exceto no Paraguai e na Bolívia. A tecnologia, desenvolvida pela companhia, tem como

objetivo replicar o ciclo de melhorias que já ocorreu com o uso do PraGas no Brasil, ao aprimorar a logística e reduzir custos nessas localidades. Preservamos, ainda, o Linde Deliver App, que permite que os motoristas registrem informações de entrega e iniciem o processo de cobrança do cliente em tempo real, eliminando a necessidade de um processamento manual. A ferramenta impacta de maneira positiva o fluxo de caixa, reduzindo a perda de notas de crédito e de notas fiscais, diminuindo a incidência de erros de recebimento de produtos no local do cliente.

Além disso, passamos a realizar reuniões semanais ou quinzenais de *Sales and Operation Planning*, reunindo áreas de produção, distribuição e negócios, para revisar demandas, avaliar a confiabilidade e o *status* das plantas, planejar a distribuição e, assim, evitar contingências.

Distribuição de cilindros

A logística de fornecimento de gases em cilindros (*Packaged*) conta, atualmente, com 33 estações de enchimento no Brasil, sendo a maior operação, e 43 nos Países Hispânicos. No Brasil, a distribuição é controlada pela Central de Logística *Packaged*

(CLP), localizada em Bauru (SP), responsável pela roteirização e pelo monitoramento de 330 veículos de cilindros e 88 veículos de equipamentos de *home care* que, além de transportar cilindros para clientes industriais e medicinais, também carregam equipamentos de alta complexidade em oxigenoterapia.

A CLP acompanha, em média, um atendimento a cada 22 segundos, gerenciando com eficiência e agilidade tanto demandas previamente programadas quanto solicitações pontuais recebidas pela Central de Relacionamento.

Nos Países Hispânicos, contamos com seis CLPs, localizadas em San Lorenzo (Argentina), Santa Cruz de la Sierra (Bolívia), Maipú (Chile), Capiatá (Paraguai), Huachipa (Peru) e Montevideu (Uruguai), que gerenciam, no total, 253 veículos.

No biênio, nossa área de logística de *Packaged* passou por importantes avanços, com foco na modernização e ampliação da capacidade operacional – dentre eles, a instalação de quatro novas máquinas para requalificação de cilindros com tecnologia de ultrassom, que garante mais eficiência e segurança no processo. Além disso, duas novas estações de enchimento foram colocadas em operação, localizadas em Maracanaú (CE) e Natal, fortalecendo a presença regional da empresa.

Na unidade de Cubatão (SP), houve um aumento na capacidade de produção de gelo seco, ampliando a oferta e o atendimento à demanda do mercado.

Na região, mantivemos o Paragon como único sistema de planejamento para todas as operações dos Países Hispânicos, a fim de unificar e otimizar a roteirização de distribuição de gases em cilindros. Além disso, avançamos na aplicação de um modelo de distribuição paletizada de cilindros no Peru e no Uruguai. A utilização de paletes torna a operação mais eficiente, pois permite o carregamento e o descarregamento do caminhão por meio do uso de elevadores, e mais segura, já que o cilindro não corre o risco de se deslocar durante o processo.

No período coberto pelo relatório, também tivemos a conclusão do projeto Track About, que consiste em instalar códigos de barras nos cilindros de gases para permitir um rastreamento mais eficaz. Um *software* monitora, em tempo real, a rota logística das entregas desses produtos, além de rastrear a localização dos cilindros nos clientes. A iniciativa já está implementada na Argentina, no Chile, no Peru e no Uruguai.

Como garantimos a segurança na distribuição

A segurança é um valor inegociável e que se aplica a todas as nossas operações, seja para colaboradores próprios ou terceiros. Nesse cenário e alinhados ainda mais com a transformação digital, mantivemos técnicas para melhorar a segurança e a eficiência.

No Brasil, contamos com o sistema Motora, com tecnologia ADAS (Sistema Avançado de Assistência ao Condutor) de câmera frontal para detectar se o motorista, por exemplo, saiu da faixa sem usar a seta ou se cruzou uma faixa contínua ou se o veículo está muito próximo ao da frente, o que pode causar acidentes, dentre outros indicadores. Ainda dispomos de tecnologia embarcada nas carretas, com câmeras que, voltadas para o motorista, detectam sinais de fadiga, microsono, distração, utilização de celular e outros, por meio de inteligência artificial. Já os Países Hispânicos têm a ferramenta MixTelematics, que inclui o sistema de detecção de fadiga – no biênio concluímos a instalação dessa ferramenta em todas as carretas da região, à exceção da Argentina, por questões sindicais.

Em 2024, também inauguramos no prédio matriz da White Martins, no Rio de Janeiro, uma torre centralizada de segurança para monitorar em tempo real os veículos de distribuição e padronizar a resposta a eventos, garantindo que os critérios e as ações tomadas sejam consistentes em todas as operações.

Passamos a usar também, nos Países Hispânicos, o Safety Drive App, um aplicativo que permite aos operadores e motoristas realizar uma revisão completa do caminhão antes de iniciar o serviço e ao retornar, reportando problemas que

necessitam resolução para que o veículo continue circulando. Assim, é possível manter a segurança e a integridade tanto dos profissionais quanto dos caminhões utilizados. Além disso, o aplicativo registra dados como horário de início e fim da viagem, garantindo a rastreabilidade das horas trabalhadas e da condução (diárias/semanais/mensais), bem como verificações pré e pós-enchimento dos tanques. Essas informações são monitoradas *online* por uma torre de segurança localizada na Colômbia – que, em caso de qualquer anomalia, aciona protocolos de comunicação com os instrutores, transportadores e motoristas.



Torre de Segurança, na Matriz (RJ)

Relacionamento com o cliente

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

Um dos principais programas de gestão do relacionamento com clientes é o Cliente Mais, que promove avaliações sobre aspectos relacionados a fornecimento de gases líquidos e em cilindros, assistência técnica, atendimento comercial e atendimento à central de relacionamento, entre outros, com monitoramento e *feedback* das resoluções. Além disso, passamos a dar ainda mais visibilidade à iniciativa nas feiras e eventos de que participamos, com espaços exclusivos para os “Clientes Mais”.

Também dispomos do programa “White & Você”, que coleta avaliações dos clientes após cada interação com a empresa, seja na central de atendimento, com a força de vendas, no momento da entrega de produtos, ou nos canais digitais (como WhatsApp, aplicativo de vendas e Loja *Online*) para identificar oportunidades

de melhoria na experiência em cada um desses pontos de contato.

Os clientes da White Martins têm, ainda, a oportunidade de avaliar a empresa por meio de questionários *online* na Pesquisa Anual de Satisfação, que usa a metodologia Net Promoter Score (NPS) e permite comparar o desempenho da companhia com outras empresas. A partir dos resultados, as áreas internas responsáveis promovem reuniões para desenvolver planos de ação e antecipar a resolução de possíveis questões.

Anualmente, também realizamos iniciativas para reforçar ainda mais a importância do cliente para a empresa. No Dia do Cliente, por exemplo, realizamos ações envolvendo todas as unidades, incluindo visitas de funcionários a clientes.

Em 2023, a área de CRM implementou a campanha “O cliente é de todos”, com o objetivo de estreitar o relacionamento com esse público e fortalecer uma cultura de foco no cliente em toda a companhia. A campanha envolveu ações que mobilizaram



todas as unidades no Brasil, incluindo o desenvolvimento de uma identidade visual, materiais de engajamento e a distribuição de 5 mil brindes.

No período, também desenvolvemos a campanha interna “A satisfação dos nossos clientes começa com você”, para conscientizar todas as áreas da empresa sobre seu papel na experiência do cliente. Peças de comunicação personalizadas

foram criadas para cada departamento, mostrando como suas ações impactam em todas as experiências. A campanha resultou em um alto engajamento dos funcionários, que puderam identificar de forma clara sua contribuição para a satisfação dos clientes.

Nos Países Hispânicos, iniciamos, há quatro anos, uma estratégia de transformação digital no atendimento ao cliente. Nesse sentido, implementamos a iniciativa Voice of the

Customer, em que coletamos os principais *insights* e expectativas dos clientes dos segmentos de gases líquidos, em cilindros e *home care*. A tecnologia já está disponível na Argentina, no Chile e no Uruguai, e vem registrando uma participação ativa dos usuários. Nos casos em que se identificam pontos de melhoria, trabalhamos com a área responsável para realizar uma recuperação eficaz da experiência. Nesses três países, o segmento de *Home Care* é o mais ativo na participação dos usuários, com *feedbacks* sobre serviço e valorização da marca.

Além disso, implementamos o CRM Salesforce na Argentina, seguindo o padrão global da Linde, com os módulos de Sales e Services. Com essa ferramenta, buscamos obter uma visão 360° do cliente, registrando todas as interações para alimentar o negócio com informações estratégicas. Para isso, contamos com *dashboards* que nos permitem acompanhar e obter uma visão do comportamento do negócio, com o objetivo de seguir implementando ações que contribuam para a medição e o planejamento de melhorias alinhadas à nossa estratégia comercial.

Canais de relacionamento com os clientes

Ao longo do biênio, desenvolvemos algumas iniciativas para aprimorar a experiência do cliente, como o lançamento da **loja online** e do portal do cliente. Esses canais de atendimento têm como finalidade oferecer autosserviço, ao permitir que o cliente visualize seu histórico de pedidos, consulte a segunda via de boletos e notas fiscais, faça solicitações e acesse fichas de dados de segurança, entre outras facilidades. Inicialmente, o foco é a linha de produtos industriais, mas há planos de expandir o portfólio e unificar as plataformas.

Também melhoramos o canal de atendimento via WhatsApp, com *bots* e informações automáticas para auxiliar o atendimento e aumentar a agilidade nas respostas. Lançamos, ainda, a versão *web* do nosso aplicativo de vendas de gases em cilindros ao notarmos que alguns clientes necessitavam de funcionalidades como *e-mails* transacionais e aprovações que não ficassem restritas ao uso do celular.

Em 2024, a White Martins foi reconhecida, pela nona vez, com o Prêmio Consumidor Moderno de Excelência e Serviços ao Cliente, como a melhor empresa no segmento indústria pela excelência no atendimento ao cliente. Referente aos anos de 2022 e 2023, a premiação foi resultado de um processo rigoroso, que incluiu avaliação por clientes ocultos e análise de diversos critérios. A iniciativa tem como objetivo incentivar organizações a investirem constantemente na melhoria de seus serviços e no aprimoramento da relação com o público, ao reconhecer as melhores práticas de atendimento e relacionamento com o consumidor.

Já a Linde Argentina recebeu o Prêmio PAMOIC 2023, na categoria “Prata”, pela Melhor Estratégia com Clientes, com o *case* “My Linde – Oxygen Therapy Users”. A premiação busca promover as melhores práticas na indústria, desenvolvendo e destacando pessoas e empresas que contribuem positivamente para o relacionamento e a experiência de clientes.

Essas iniciativas demonstram o foco da White Martins em ampliar seus canais digitais para proporcionar uma experiência mais ágil, conveniente e independente para seus clientes. Ademais, buscando equilibrar a eficiência com a proximidade com o cliente, estamos investindo em um Núcleo Especializado em Atendimento Domiciliar, com uma central de atendimento dedicada ao *Home Care*, reconhecendo as necessidades específicas desse segmento.

Nos Países Hispânicos, contamos com a plataforma digital *My Linde*, um canal

desenvolvido para a autogestão de clientes e pacientes, totalmente integrado aos sistemas da companhia. Nosso objetivo é oferecer um único ponto de contato, simplificando o acesso e fortalecendo a experiência no canal digital. Com esse trabalho, avançamos na transformação de processos, na simplificação de tarefas e no suporte ao crescimento do nosso negócio.

No biênio, implementamos também o WhatsApp Business, um canal de grande alcance nas localidades em que operamos. Na Bolívia, o aplicativo já é responsável por

mais de 70% das interações com clientes; e na Argentina, no Chile e no Uruguai apresentou crescimento significativo. Recentemente, o canal também foi disponibilizado no Peru e Paraguai, garantindo a cobertura desse serviço em todos os países da região. Iniciamos na ferramenta, ainda, uma série de projetos voltados para produtividade: migramos para o aplicativo atividades *outbound* que antes eram realizadas por meio de chamadas telefônicas, o que possibilitou redução de tempo nos atendimentos, de custos e melhoria na satisfação do cliente, incluindo os pacientes de atendimento domiciliar.

Também desenvolvemos campanhas personalizadas e fluxos conversacionais, que contribuíram para melhorar significativamente os índices de contato e resposta em todos os casos, além de reduzir os custos das chamadas ativas. Nossos próximos passos para esse canal incluem a oferta de mais funcionalidades automatizadas para melhorar a experiência do cliente e maximizar seu uso. Além disso, estamos avaliando diferentes iniciativas relacionadas ao suporte *online* e *chatbots*, aproveitando nosso portfólio diversificado de soluções nessa tecnologia e com o objetivo de gerar sinergias para aprimorar a experiência e os serviços oferecidos.

Treinamentos para a Central de Relacionamento

No biênio, investimos em treinamentos para as equipes da Central de Relacionamento no Brasil, como o de farmacovigilância. Embora já existisse um treinamento *online* sobre o assunto, também realizamos uma capacitação presencial com um especialista em segurança e qualidade, visando capacitar todos os colaboradores e ajudá-los a reconhecer e dar o tratamento adequado às demandas recebidas.

Nos Países Hispânicos, o treinamento das equipes do Centro de Atendimento também é uma parte fundamental para garantir a excelência no atendimento ao cliente. As capacitações seguem um cronograma mensal baseado nas diretrizes da Linde e abordam temas de atendimento ou processos do dia a dia, disponibilizando conteúdo e materiais para os colaboradores que trabalham com atendimento.



Canais de relacionamento com o cliente [GRI 2-26]

Argentina

 Central de Relacionamento: 0800 999 9242

 WhatsApp: +54 911 4445 4633

 E-mail: businesscenter.ar@linde.com

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

Brasil

 Central de Relacionamento: 0800 709 9000

 WhatsApp: (21) 98310-9000

 Atendimento Emergencial: 0800 709 9003

 Ouvidoria: www.whitemartins.com.br/ouvidoria

 E-mail: atendimento@sac.whitemartins.com.br

 Site: <https://www.whitemartins.com.br/>

 Webchat: nwdsk.co/Sv0mu

Bolívia

 Central de Relacionamento: 800 100 577

 WhatsApp: +591 7850 5000

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

 E-mail: linde.bo@ccclinde.com

Chile

 Central de Relacionamento: 800 800242

 WhatsApp: +56 9 6635 7933

 E-mail: ccc.cl@ccclinde.com

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

Paraguai

 Central de Relacionamento: 0800 11 3300 | 0800 11 3344

 WhatsApp: +595 982 489 220

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

Peru

 Central de Relacionamento: 0800 22520

 WhatsApp: +51 9 517 36666

 E-mail: pedidos@lindeperu.com

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

Uruguai

 Central de Relacionamento: 0800 1945

 WhatsApp: +59 8 9480 1945

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

 E-mail: lindeplc.uy@ccclinde.com

3 Transição para um futuro mais verde



Hidrogênio verde

[GRI 3-3 Gestão de mudanças climáticas, energia e eventos extremos]

Crescer com sustentabilidade é o que nos move. Nesse sentido, promovemos uma variedade de projetos e iniciativas em busca de melhores práticas para aprimorar, cada vez mais, o nosso desempenho ambiental e o de nossos clientes. A intenção é transformar o presente para construir um futuro mais verde. Por isso, nosso compromisso é identificar e mitigar impactos, além de investir em tecnologias e práticas sustentáveis em prol da transição energética e da descarbonização de diferentes segmentos da indústria. É por meio dessa atuação integrada que pautamos nosso desempenho como uma empresa que contribui para proteger o planeta e as gerações futuras.

Em um cenário de adaptação às mudanças climáticas e a eventos extremos, a descarbonização se tornou uma prioridade para a companhia. Por isso, estamos empenhados no desenvolvimento de projetos que impulsionem a transição energética na cadeia de produção industrial, com destaque para investimentos em energia limpa. Com décadas de experiência na produção de

hidrogênio, colocamos nossa *expertise* global à disposição do mercado para consolidar a companhia como referência em hidrogênio verde com baixa intensidade de carbono – um vetor de transferência de energia limpa e uma alternativa promissora em substituição aos combustíveis fósseis.

Nessa linha, em 2022, fomos a primeira empresa a produzir hidrogênio verde em escala industrial com certificado internacional – Green Hydrogen Certification, concedido pela empresa alemã TÜV Rheinland, referência mundial – na América do Sul, em uma planta em Pernambuco. A unidade tem capacidade para receber até 1,6 MW de energia solar, que é utilizada no processo de eletrólise da água para a produção de 156 toneladas de H₂V por ano para o mercado da região.

À época da redação deste Relatório, estávamos finalizando, em Jacareí (SP), a construção de uma nova planta para produção de hidrogênio verde, que será alimentada por energia renovável, solar

e eólica, proveniente de projetos locais. Quando entrar em operação, a unidade da White Martins fornecerá hidrogênio verde a um fabricante de vidros como parte de seu programa de redução de emissões. O cliente receberá o hidrogênio verde por meio de um gasoduto, substituindo o serviço feito por carretas, o que contribui para a redução das emissões de carbono. A planta também atenderá à demanda por hidrogênio verde de clientes atuais e novos da White Martins nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais em diversos

setores industriais, incluindo metalurgia, alimentos e químico, entre outros.

Dentro do nosso compromisso com a transição energética e com a descarbonização, iniciamos também, no biênio, uma parceria com o Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT), do governo do estado de São Paulo, para testar queimadores para hidrogênio puro ou misturas com hidrogênio. O objetivo é desenvolver soluções que facilitem o uso do hidrogênio pelo mercado.



Outras iniciativas na região

A companhia também se destaca na estrutura América Latina Sul, a partir de movimentos importantes para reforçar sua posição estratégica nesse segmento. A tendência crescente é impulsionada pelas condições únicas que a região oferece para a produção de hidrogênio verde a um preço competitivo no mercado global: excelente radiação solar, biomassa, usinas hidrelétricas e o potencial para desenvolver um mercado de energias limpas.

Vale mencionar que participamos, ativamente, de alianças estratégicas com governos, universidades e instituições multilaterais para promover o desenvolvimento de regulamentações e políticas públicas que favoreçam a adoção do hidrogênio verde. Isso inclui a participação em grupos técnicos para a consolidação de roteiros nacionais, a formulação de estratégias para o desenvolvimento do mercado de hidrogênio e o apoio à criação de regulamentações para instalações de hidrogênio verde nos diferentes países. Além disso, implementamos programas de capacitação interna e parcerias com universidades e centros de pesquisa da região para formar profissionais especializados em tecnologias

de hidrogênio. Esses esforços refletem nossa posição como líder na transição para uma economia de baixo carbono na região.

Nos últimos anos, fizemos progressos significativos no desenvolvimento de projetos em toda a região. No Chile, promovemos projetos-piloto sobre o uso do hidrogênio como combustível no setor de mobilidade: em 2023, fornecemos hidrogênio para o abastecimento da célula combustível do veículo elétrico de uma montadora, que emite apenas vapor d'água; e em 2024, implementamos um projeto pioneiro de fornecimento para o primeiro ônibus movido a hidrogênio nesse país. A iniciativa foi realizada em colaboração com a principal distribuidora de combustíveis do Chile, a Copec. A equipe local realizou uma análise detalhada para estimar a demanda de hidrogênio e desenvolver procedimentos de operação segura, cumprindo as regulamentações da Superintendencia de Electricidad y Combustible (SEC), e consolidando o Chile como país pioneiro na adoção de tecnologias de mobilidade sustentável na América Latina.

No Uruguai, estamos trabalhando em um projeto de fornecimento de hidrogênio verde para uma frota de caminhões de carga pesada no país. A Linde será responsável

pelo desenvolvimento da planta de produção, armazenamento e distribuição de hidrogênio para esses veículos.

Na Argentina, o projeto de fornecimento de hidrogênio para uma montadora continua em andamento e, atualmente, está na fase de negociação. Embora o consumo não tenha aumentado nos últimos meses, o cliente segue na fase de desenvolvimento e testes do uso desse combustível em outros modelos de carros elétricos. A expectativa é que a demanda por hidrogênio cresça significativamente no país à medida que mais setores adotem estratégias de descarbonização.

De forma geral, estamos em posição de destaque para liderar esse crescimento, graças à nossa capacidade produtiva e tecnológica, experiência técnica, rede global e presença regional. Com o amadurecimento do mercado, a companhia tende a ampliar sua participação em iniciativas estratégicas, como projetos de exportação e o desenvolvimento de tecnologias inovadoras para clientes de segmentos industriais. Nosso compromisso contínuo e sólido com a sustentabilidade e nossa capacidade de adaptação às demandas do mercado garantem um papel de liderança na transição energética na região onde operamos.



Planta no Paraguai

No Paraguai, estamos estudando projetos para a produção de e-metanol e amônia. O e-metanol é um combustível sintético produzido a partir do CO₂ residual da produção de álcool de milho, utilizando energia limpa e de baixo custo gerada por uma barragem no país. Essa abordagem é sustentável porque aproveita o CO₂ que seria desperdiçado e utiliza uma fonte de energia renovável, reduzindo as emissões de gases de efeito estufa e contribuindo para a economia circular. Já a produção de amônia pode ser otimizada com processos que também fazem uso eficiente de recursos energéticos sustentáveis.



Emissões

[GRI 3-3 Gestão de mudanças climáticas, energia e eventos extremos | SASB RT-CH-110a.2]

Uma das formas pelas quais buscamos concretizar nossa missão de construir um mundo mais produtivo e sustentável é desenvolver soluções inovadoras para reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE).

Nosso volume de emissões é avaliado em três fatores: emissão direta, compra de energia elétrica e frota de distribuição de líquidos. Dentro das metas de desenvolvimento sustentável, no que se refere a Mudanças Climáticas, uma das principais frentes de atuação da companhia é a redução de suas emissões de GEE, compartilhando o objetivo global da empresa, alinhado ao Acordo de Paris, de alcançar a neutralidade climática até 2050.

Priorizamos a redução de emissões nas operações e acompanhamos as discussões e regulamentações sobre o tema em todo o mundo. Como parte das nossas metas de desenvolvimento sustentável relacionadas a mudanças climáticas, investimos em descarbonização, incluindo ações para alcançar globalmente uma

redução absoluta das emissões dos escopos 1 e 2 em 35%, até 2035.

Para calcular o índice de emissões no biênio, adotamos a metodologia do GHG Protocol, utilizada globalmente para realização de inventários de emissões. Nosso índice de intensidade de emissões¹ em 2023 foi de 1,05 e, em 2024, de 1,12, considerando os Escopos 1 e 2 em toda a estrutura América Latina Sul. Em 2024, registramos uma diminuição de 428.069 tCO₂e nas emissões absolutas de Escopos 1 e 2, em relação ao ano-base 2021, isto é, uma redução de cerca de 40% em comparação com 2021. [GRI 305-4 | 305-5]

Também oferecemos produtos, soluções e tecnologias que contribuem para melhorar o desempenho ambiental de clientes de diferentes segmentos da indústria no Brasil, como siderurgia, mineração, papel e celulose, petroquímico, alimentos e bebidas, vidro e cimento.

Durante o biênio, investimos em projetos de autogeração de energia renovável no Brasil, visando à conversão de até 42% da energia que consumimos (saiba mais na [página 58](#)).

¹ Para calcular a intensidade de emissões, consideramos milhões de toneladas métricas de CO₂ equivalente emitidas divididas por Ebitda em bilhões de dólares.

As ferramentas implementadas e aprimoradas ao longo do biênio também representam benefícios para as operações, reduzindo as emissões na distribuição de produtos. Confira:

Modernização da frota: a inclusão de 90 novos veículos na América Latina Sul possibilitou otimizar a logística, reduzir o número de viagens e, conseqüentemente, gerar economia e um menor impacto ambiental.

Sistemas PraGas e Atlas: com a inteligência artificial, conseguimos monitorar o consumo do cliente e antecipar possíveis faltas de produto. Assim, é possível reduzir visitas frequentes, a quilometragem rodada e o uso de combustível.

Fábrica de Carbureto de Cálcio com utilização de CO₂: nossa fábrica de carbureto tem outra fábrica de CO₂ atrelada, na qual a emissão de CO₂ é capturada e utilizada como matéria-prima para outro produto. Além disso, a energia utilizada já é renovável, contribuindo para um carbureto com baixa pegada de carbono.

Tecnologias de monitoramento de emissões: Embora ainda em fase de avaliação do modelo econômico para expansão, desenvolvemos, em parceria com uma *startup*, um projeto para medir em tempo real a emissão dos veículos, com o objetivo de otimizar o uso de combustível e potencialmente oferecer a neutralização da pegada de carbono aos clientes.

Adicionalmente, no Chile contamos, desde 2022, com uma unidade de *Pressure Swing Adsorption* (PSA) que permite purificar o hidrogênio de forma mais eficiente, possibilitando reduzir o uso do reformador a vapor de metano com fonte de gás natural, utilizado na produção de hidrogênio. Essa operação é a principal fonte de emissões de Escopo 1 e, ao otimizar a purificação do hidrogênio, conseguimos atender à demanda dos clientes com uma menor necessidade de operar o reformador, resultando em uma redução significativa das emissões diretas associadas a essa produção.

Conheça outras iniciativas que realizamos em nossas operações logísticas e que contribuem para a redução de emissões na página 46.

Impac (*International Monitoring Production Assistance Center*) acompanha remotamente e em tempo real as plantas produtoras de gases e líquidos no Brasil e nos Países Hispânicos



Total de emissões diretas (Escopo 1)¹ de GEE em toneladas métricas de CO₂ equivalente [GRI 305-1 | SASB RT-CH-110a.1]

2023	320.070
2024	367.154

Emissões indiretas (Escopo 2)² de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO₂ equivalente [GRI 305-2]

2023	258.299
2024	266.025

1 Para o cálculo, foram incluídos os gases O₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃. Além disso, a abordagem de consolidação escolhida para as emissões foi o controle operacional e o inventário baseado no GHG Protocol Corporate Standard.

2 Fonte dos fatores de emissão no Sistema Interligado Nacional do Brasil. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões é controle operacional e o inventário foi baseado no GHG Protocol Corporate Standard.



GNL: fundamental para a transição energética

Comprometida com a construção de uma economia de baixo carbono, a White Martins conta, há mais de 20 anos, com uma planta de liquefação em Paulínia (SP), por meio de sua subsidiária GásLocal, para o fornecimento do gás natural liquefeito (GNL). Este é um combustível de transição importante para a descarbonização, por ser uma alternativa mais limpa do que a lenha, o óleo combustível e o gás liquefeito de petróleo.

Além de ser inodoro e emitir menos poluentes, o gás natural não é tóxico e gera grande quantidade de energia com uma menor pegada de carbono em relação a outros combustíveis fósseis, contribuindo para a formação de uma matriz energética mais limpa. Atualmente, também estamos em processo de certificação do fornecimento de GNL com créditos de carbono, por meio do projeto GNL Carbono Neutro.

Para atender ao aumento previsto de demanda por GNL e melhorar a eficiência, implementamos no biênio em nossa unidade o primeiro Modelo de Controle Preditivo (MPC) a ser instalado em uma planta de GNL na Linde globalmente. Também instalamos equipamentos de refrigeração em nossa planta, visando otimizar a produção e minimizar o impacto das variações de temperatura. A equipe promoveu inovações para superar desafios, como a adaptação do MPC às especificidades da liquefação de gás natural e a implementação de *software* avançado com inteligência artificial e *machine learning* desenvolvido do zero, marcando um avanço no processo de GNL em níveis nacional e global. Como resultado, tivemos um aumento de 8,9% na produção de GNL e redução de 6% no consumo energético específico.

Energia

[GRI 3-3 Gestão de mudanças climáticas, energia e eventos extremos]

De forma alinhada às metas de desenvolvimento sustentável da Linde globalmente, estamos comprometidos em desenvolver projetos com foco em eficiência operacional para otimizar o consumo de energia em nossas operações, buscando aumentar a produção, ao mesmo tempo em que mantemos ou reduzimos a quantidade de energia consumida.

Para auxiliar esses esforços, contamos com um grupo de técnicos e engenheiros treinados e qualificados em nossas plantas e com uma

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

Soma-se a essa equipe um grupo de engenheiros de tecnologias avançadas para modelamento operacional (MPC), que habilita as plantas da estrutura América Latina Sul para operação de forma autônoma e otimizada, por meio de *softwares* de análise preditiva com base em inteligência artificial.

Nossas Centrais de Confiabilidade e Manutenção, estruturadas para cobrir todo o espectro de equipamentos usados na

operação, mantêm o nível de prevenção a falhas compatível com os melhores padrões internacionais. De forma complementar, a Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC) – localizada em Sorocaba (SP) e única na América do Sul, em função de sua alta especialização em fabricação e manutenção de colunas de destilação e equipamentos criogênicos – fornece o rápido atendimento a eventuais necessidades. Essas unidades garantem a máxima disponibilidade das plantas, impactando diretamente os índices de otimização energética da operação.

Em linha com nosso objetivo de investir na descarbonização de nossas operações, fechamos dois acordos em 2023 com empresas do setor energético para a substituição da eletricidade proveniente de fontes de energia convencionais por energia renovável – solar e eólica. Em Juazeiro (BA), o Complexo Solar Futura I fará o fornecimento, por 13 anos, de 24% do total do nosso consumo de energia. O local é um dos maiores parques fotovoltaicos das Américas e do mundo, instalado em uma área equivalente a 1.550 campos de futebol, e conta com aproximadamente 1,5 milhão de placas solares. O Parque Eólico de Chuí (RS), outro importante acordo para geração e uso de energia limpa, irá garantir 876.000 MWh/ano

de energia sustentável para nossas operações provenientes de energia eólica.

Com isso, passamos a contar com 230 MW médios de energia renovável ativa em nossas operações – quase metade da demanda total de energia da White Martins e que pode ser distribuída às nossas 75 plantas conectadas em todo o Brasil. Os projetos contribuem diretamente para a meta de redução das emissões absolutas de GEE (escopos 1 e 2) em 35% até 2035, com expectativa de reduzir de imediato nossas emissões de escopo 2 no Brasil em aproximadamente 45%. A iniciativa também contribui para que nossa matriz de consumo energético seja mais de 80% proveniente de fontes renováveis, considerando que mais de 40% da energia é proveniente dos acordos citados acima e outros 40% vêm de forma passiva por outras fontes renováveis na matriz elétrica brasileira. Como autoprodutores, produzimos mais de 1% da energia renovável proveniente das fontes solar e eólica do Brasil.

Uma das unidades que se beneficiou dos parques de autogeração da companhia foi a nova matriz da White Martins, inaugurada no Rio de Janeiro em junho de 2024. Nos meses que antecederam a publicação deste Relatório,



a unidade passou a consumir energia elétrica proveniente de fontes 100% renováveis – solar, eólica, biomassa e hidrelétrica. A transição energética foi possível graças à compra ativa de energia com certificação internacional (I-REC), que garante sua origem limpa, possibilitando uma redução no custo de energia de 15% no primeiro mês e de 30% a partir do segundo. Novas oportunidades de compra de energia renovável para outras plantas e prédios administrativos ou filiais estão sendo estudadas, a fim de contribuir ainda mais para a redução das emissões.

No biênio, também investimos em uma nova planta criogênica no Rio Grande do Sul para abastecer com oxigênio, nitrogênio e argônio o mercado industrial e medicinal da região. A unidade é a primeira planta de gases do ar da White Martins no Brasil que utilizará energia 100% renovável certificada e irá atender aos mercados industrial e medicinal dos estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina. Com a construção dessa planta, localizada dentro do *site* de um cliente, também será possível diminuir o fluxo de caminhões que rodam quilômetros para levar gases industriais para a região, reduzindo, consequentemente, a emissão de carbono. A instalação criogênica

customizada utilizará, ainda, água em circuito fechado sem gerar efluentes industriais, resultando em baixo consumo do recurso.

A transição para o uso de energia limpa também foi feita em outros países, como Uruguai e Paraguai, cujas matrizes energéticas já são praticamente 100% compostas por fontes renováveis. Na Argentina, fechamos um importante contrato de compra de energia renovável, alcançando 50% da energia consumida proveniente de fontes renováveis. Já no Chile, país que tem se destacado globalmente por sua rápida transição para uma matriz energética limpa – chegando a representar em 2024 cerca de 70% da composição de fontes renováveis –, nossas unidades têm se beneficiado de forma passiva. No Peru, embora o país ainda tenha uma matriz dividida entre renováveis e termelétricas, recebemos energia que em sua maior parte é gerada por fontes hidrelétricas. A Bolívia ainda conta com uma matriz energética predominantemente baseada em combustíveis fósseis e atualmente não apresenta alternativas viáveis para uma transição, mas a expectativa é avançar à medida que projetos em energias renováveis sejam concretizados.



Tecnologias e aplicações verdes

Estamos empenhados em desenvolver projetos e soluções que contribuam para a descarbonização de diferentes segmentos da indústria e tornem as operações de nossos clientes mais verdes e sustentáveis.

Na indústria de metalurgia, materiais e mineração, por exemplo, o uso da injeção supersônica de oxigênio em fornos elétricos a arco (EAFs), por meio da tecnologia CoJet, diminui em até 10% o consumo de energia elétrica, reduzindo custos e emissões desse setor. O CoJet foi o primeiro injetor de jato coerente desenvolvido para EAFs e é uma tecnologia consagrada que atualmente já pode utilizar tanto o gás natural quanto o hidrogênio como combustível. Dessa forma, é possível reciclar a sucata do aço trazendo ainda mais ganhos ambientais e de produtividade.

Com uso de inteligência artificial, a tecnologia OPTIVIEW é um sistema avançado para utilizar a pós-combustão em fornos de fusão de metais de forma otimizada e inteligente. Trata-se de uma câmera instalada na saída de gases dos fornos, que detecta a presença de monóxido de carbono, identificando que a

combustão está incompleta. Assim, o sistema entende que deve injetar oxigênio de pós-combustão para garantir que a combustão seja completa, permitindo economia de combustível, ganhos de produtividade e contribuindo para a descarbonização do cliente. A tecnologia foi, inicialmente, desenvolvida para fornos de alumínio. Atualmente, também está presente em fornos siderúrgicos, de cobre e chumbo.

Outra aplicação com pegada verde é nossa solução para remoção de NO_x , um dos principais poluentes resultantes da

queima de combustíveis fósseis. A partir da experiência em aplicações industriais de ozônio, a White Martins desenvolveu o LoTOx, solução que possibilita uma taxa de eficiência superior a 95% na remoção de NO_x por meio de um processo de oxidação de baixa temperatura com ozônio. A tecnologia tem a vantagem de ser facilmente integrada a equipamentos já existentes para controle da poluição atmosférica, o que também contribui para a redução dos custos do cliente.

Na indústria de papel e celulose, a aplicação de oxigênio e CO_2 é destaque. Um dos principais agentes no processo de deslignificação e de branqueamento da celulose, o oxigênio também é usado no processo de tratamento de efluentes, minimizando seu impacto na natureza. Já o CO_2 possibilita aumentar a eficiência de lavagem da polpa de celulose e diminuir o consumo de água e de agentes químicos no processo de refino da polpa, reduzindo o desgaste dos equipamentos. Além disso, contribui para reduzir a necessidade de tratamento final e diminuir o consumo de água.



Gestão de resíduos

[GRI 306-1 | 306-2 | 3-3 Gestão de resíduos]

A companhia se empenha em desenvolver iniciativas que não apenas atendam às necessidades atuais, mas também ajudem a construir um futuro mais eficiente, sustentável e saudável. Os esforços voltados para o crescimento sustentável buscam atender integralmente aos clientes, às comunidades onde atuamos e ao meio ambiente.

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

A maior parte dos resíduos gerados tem origem interna, proveniente de processos produtivos, atividades de manutenção, reformas e sistemas de tratamento. Entre os principais resíduos estão cal de carbureto, perlita, resíduos de fossa séptica, entulho de construção civil, sucata, pilhas, baterias, óleo usado, lâmpadas fluorescentes, materiais contaminados com tinta, banho químico e lodo de torres de refrigeração. Para reduzir os impactos ambientais, adotamos práticas de destinação adequada, com prioridade para reciclagem, recuperação energética e alternativas de reúso e tratamento.

Nosso programa Desperdício Zero fechou o ano de 2024 com a participação de 119 unidades em toda a América Latina Sul, que juntas desviaram 96% de resíduos de aterros, o equivalente a mais de 15 mil toneladas. Um dos avanços mais relevantes do biênio nesse tema foi a redução significativa na geração de resíduos – de 7,7% no Brasil e 6,4% considerando toda a estrutura América Latina Sul. Esse resultado foi impulsionado por ações como coleta seletiva, reciclagem, uso de tecnologias limpas, compostagem, treinamentos e a substituição de produtos de alto impacto ambiental por alternativas mais sustentáveis. Também incentivamos práticas para ampliar o uso de materiais reutilizáveis

e biodegradáveis, além de reduzir o consumo de papel por meio de melhorias administrativas e do uso de impressoras configuradas para impressão frente e verso.

No Brasil, desenvolvemos campanhas de redução de desperdício, realizamos a separação de resíduos recicláveis, como papel, vidro, plástico, metal e papelão, e investimos em iniciativas voltadas à circularidade, como reaproveitamento de materiais e destinação para reciclagem e recuperação energética. Contando com o engajamento de funcionários de diferentes regiões do Brasil, o programa Lacres Solidários coleta lacres de latas de alumínio e tampinhas plásticas para doação

a instituições sociais em diversas cidades. No prédio-matriz da White Martins, outras ações como a logística reversa de cápsulas de café e a compostagem de resíduos sanitários – papel toalha utilizado para a secagem das mãos – também contribuíram para a redução e a gestão sustentável de resíduos. Iniciativa pioneira na companhia, a compostagem foi implementada após a realização de testes junto à empresa parceira responsável. Hoje, além da compostagem de resíduos alimentares no edifício, incluímos os citados resíduos sanitários, que antes representavam a maior parte dos materiais destinados a aterros na Matriz.



Já nos Países Hispânicos, as ações do programa Desperdício Zero incluem compostagem de resíduos orgânicos, recuperação de óleos, coleta seletiva e substituição de insumos, como a troca de solventes por produtos menos impactantes e a maximização do uso de materiais reutilizáveis e biodegradáveis, além do envio de papel, papelão e plásticos para empresas recicladoras. Em algumas regiões, também são realizados leilões de sucata e melhorias administrativas para redução do consumo de papel.

Além disso, asseguramos que os resíduos gerenciados por terceiros sejam destinados a empresas licenciadas pelos órgãos ambientais competentes. Dispomos de controles das habilitações dos fornecedores e verificação da conformidade com as exigências legais e contratuais. A coleta e o monitoramento dos dados sobre resíduos são realizados por meio de sistemas padronizados. Em todos os países da região, os resíduos são medidos por peso, monitorados localmente, e são utilizados boletins de pesagem, certificados emitidos por operadores licenciados e sistemas internos. Temos um processo estruturado de reporte mensal por meio do sistema interno de indicadores ambientais, com participação das unidades operacionais e validação pela equipe corporativa. Anualmente, é feito um reporte consolidado à Linde global.

Resíduos gerados [GRI 306-3 | SASB RT-CH-150a.1]

Peso total dos resíduos gerados em toneladas métricas e discriminação desse total por composição dos resíduos*								
		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile**	Paraguai	Peru	Uruguai
2023	Perigosos	37	1	631	635	2	63	57
	Não perigosos	2.477	76	14.238	179	173	4.250	175
2024	Perigosos	47	-	803	390	1	43	44
	Não perigosos	2.469	48	12.920	100	183	4.295	183

* Os dados de resíduos foram compilados com o objetivo de garantir a precisão das informações reportadas tanto aos órgãos ambientais quanto à Linde. Para isso, todos os resíduos descartados pelas unidades são informados à equipe corporativa de SSMAQ, que realiza a análise e o arquivamento dos dados fornecidos. Os números apresentados representam os resíduos descartados por todas as nossas unidades. A partir dos dados reportados conseguimos obter as informações necessárias para a apuração e divulgação dos resultados do Programa Desperdício Zero (“Zero Waste”). Todos os arredondamentos foram feitos com o recurso “decrease decimal” do Excel, sem alterações manuais.

** O valor de resíduos perigosos do Chile caiu de 635 toneladas em 2023 para 390 toneladas em 2024, devido aos resíduos de sucção de fossa séptica de Concón.

Resíduos não destinados para disposição final [306-4 | SASB RT-CH-150a.1]

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Peso total de resíduos não destinados para disposição em toneladas métricas (t)	2.476	75	13.085	736	169	4.156	212
Resíduos perigosos***							
Reciclagem*	-	1	91	-	1	7	-
Outras operações de recuperação**	25	-	408	635	-	12	57
Resíduos não perigosos***							
Reciclagem*	107	73	9.216	96	166	4.125	151
Outras operações de recuperação**	2.345	1	3.369	5	2	12	4

2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Peso total de resíduos não destinados para disposição em toneladas métricas	2.487	45	11.767	61	176	4.218	119
Resíduos perigosos***							
Reciclagem*	23	-	143	1	-	5	1
Outras operações de recuperação**	14	-	358	-	-	-	2
Resíduos não perigosos***							
Reciclagem*	123	45	8.072	59	173	4.203	114
Outras operações de recuperação**	2.326	-	3.194	2	3	10	3

* Consideramos reciclagem e reúso como uma única destinação em nossos reportes. / ** Compostagem e tratamento (ex: tratamento de efluentes) / *** Os resíduos gerados pela operação são armazenados e ou processados fora da organização (terceiros)

Resíduos destinados para disposição final [GRI 306-5]

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Peso total de resíduos destinados para disposição em toneladas métricas	38	2	1.784	78	7	157	19
Resíduos perigosos*							
Incineração (com recuperação de energia)	-	-	72	-	-	-	-
Incineração (sem recuperação de energia)	12	-	34	-	-	-	-
Aterramento	-	-	26	-	2	44	-
Resíduos não perigosos*							
Incineração (com recuperação de energia)	-	-	254	-	-	-	-
Incineração (sem recuperação de energia)	1	-	98	-	-	2	-
Confinamento em aterro	25	2	1.300	78	5	112	19

* Os resíduos gerados pela operação são armazenados e ou processados fora da organização (terceiros)

2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Peso total de resíduos destinados para disposição em toneladas métricas	29	2	1.956	429	9	120	108
Resíduos perigosos*							
Incineração (com recuperação de energia)	1	-	183	389	-	-	2
Incineração (sem recuperação de energia)	8	-	31	-	-	3	-
Aterramento	-	-	88	-	1	35	39
Resíduos não perigosos*							
Incineração (com recuperação de energia)	-	-	281	2	-	-	-
Incineração (sem recuperação de energia)	-	-	104	-	-	5	-
Confinamento em aterro	20	2	1.269	38	7	78	66

* Os resíduos gerados pela operação são armazenados e ou processados fora da organização (terceiros)



Gestão de recursos hídricos

[GRI 303-1 | 303-2 | 3-3 Gestão de água e efluentes | SASB RT-CH-140a.3]

Outra iniciativa voltada para a construção de um futuro mais verde é o Programa de Gerenciamento de Recursos Hídricos (PGRH), que tem como objetivo melhorar o desempenho na gestão do uso da água e no reaproveitamento do recurso.

O Programa existe desde 2016 em áreas de alto e médio estresse hídrico e nas que apresentam de um consumo elevado do recurso (superior a 50 mil m³ de água por ano). As 11 fábricas monitoradas pelo PGRH, em toda a estrutura América Latina Sul, desenvolveram planos de ação para a reutilização de água e prevenção do desperdício, além do aprimoramento da medição em todos os processos, tanto sanitários como industriais.

Nessas unidades, conseguimos aproveitar a água da chuva e de volumes provenientes de processos de condensação, que são redirecionados para o uso em torres de refrigeração.

Um dos principais resultados do PGRH foi a economia, ao longo de nove anos de implementação do projeto na América Latina Sul, de mais de 2,4 milhões m³ de água, o equivalente a aproximadamente 1.000 piscinas olímpicas.

Também reduzimos o consumo de água superficial (rios e lagos, por exemplo) de 11.538.149,47 m³ para 10.719.553,86 m³ entre os dois últimos biênios – uma diminuição de aproximadamente 7%. Ainda no mesmo período, o consumo de água subterrânea (oriunda de poços de captação) foi reduzido em cerca de 5,5%, caindo de 2.395.974,73 m³ para 2.264.650,08 m³.

Rio São Francisco

Captação de água [GRI 303-3 | SASB RT-CH-140a.1]

Captação total de água em todas as áreas, em megalitros, discriminando esse total pelas seguintes fontes, se aplicável:

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	-	-	4.529,23	551,00	-	128,04	113,63
Água subterrânea	207,49	48,37	341,63	84,62	60,49	360,69	-
Água do mar	-	-		-	-	-	-
Água produzida	-	-	6.092,42	670,53	-	-	-
Água de terceiros	388,87	12,33	1.854,65	18,75		11,61	17,22
Captação total	596,36	60,70	12.817,94	1.324,89	60,49	500,34	130,84



2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	-	-	4.267,33	895,69	-	120,50	114,15
Água subterrânea	198,09	53,35	339,85	99,12	58,11	412,85	-
Água do mar	-	-	-	-	-	-	-
Água produzida	-	-	5.266,58	26,68		-	-
Água de terceiros	375,00	20,93	2.350,21	16,93	-	8,33	8,70
Captação total	573,09	74,28	12.223,96	1.038,42	58,11	541,68	122,85

Captação total de água em todas as áreas com estresse hídrico, em megalitros, discriminando esse total nas seguintes fontes, se aplicável:

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	-	-	1.845,18	524,50	-	-	-
Água subterrânea	-	-	77,75	92,10	-	263,71	-
Água do mar	-	-	-	-	-	-	-
Água produzida	-	-	970,94	-	-	-	-
Captação total de água em áreas com estresse hídrico			2.893,87	616,60		263,71	

2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	-	-	629,88	619,83	-	120,50	-
Água subterrânea	-	-	-	106,09	-	267,68	-
Água do mar	-	-	-	-	-	-	-
Água produzida	-	-	115,53	-	-	-	-
Captação total de água em todas as áreas com estresse hídrico			745,41	725,92		388,18	

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

Consumo total de água de todas as áreas em megalitros

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

Consumo total de água de todas as áreas com estresse hídrico em megalitros

	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
2023	-	-	2555,79	393,13	-	179,11	-
2024	-	-	516,77	473,77	-	226,50	-

* Em 2024, a situação local de algumas de nossas unidades deixou de ser classificada como área de estresse hídrico, conforme apontado pelo Aqueduct Water Risk Atlas.

* O armazenamento de água não foi identificado como causador de um impacto significativo relacionado à água.

Os avanços na gestão de recursos hídricos demonstram os resultados positivos das iniciativas de reúso e eficiência hídrica, que estão alinhadas à estratégia corporativa de segurança da água, continuidade das operações e conformidade legal. Além disso, contribuem diretamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com destaque para o ODS 6 – Água Potável e Saneamento.

No entanto, apesar dos progressos, a gestão de recursos hídricos ainda enfrenta desafios inerentes ao contexto industrial e ambiental do país, como a escassez hídrica em determinadas regiões, os custos associados ao tratamento e descarte de efluentes e a importância de manter um relacionamento transparente com comunidades vizinhas. Reconhecendo esses aspectos, a White Martins segue investindo em tecnologias para tratamento e reúso de água, bem como em práticas de gestão participativa e sustentabilidade.

Efluentes

Estabelecemos e seguimos padrões para a qualidade do descarte de efluentes, em

conformidade com as normas nacionais, estaduais, municipais e locais, além de atender às exigências de órgãos ambientais. O descarte de efluentes líquidos exige licenciamento ambiental prévio, submetido à verificação, aprovação e assinatura de profissionais das áreas de SSMA (Segurança, Saúde e Meio Ambiente) e Negócios. Esses padrões contemplam parâmetros específicos conforme o tipo de efluente.

Além disso, quando há leis ou condições específicas nas licenças ambientais relacionadas aos rios, lagos ou outros corpos d'água que recebem os efluentes da empresa, as exigências são incorporadas aos padrões de descarte, com limites adicionais para compostos específicos e parâmetros adaptados às características do local. Assim, conseguimos monitorar e mitigar os impactos ambientais, de acordo com o uso e a sensibilidade de cada corpo hídrico. Mantemos cópias atualizadas das licenças para garantir o cumprimento das condições estabelecidas e realizamos as renovações sempre que necessário. Os padrões mínimos são definidos com base em diretrizes técnicas e regulamentações ambientais, e nas particularidades dos corpos receptores.



Descarte de água [GRI 303-4]

Descarte total de água em todas as áreas em megalitros, discriminando esse total pelos seguintes tipos de destinação, se aplicável:

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	36,25	-	288,92	-	-	-	-
Água subterrânea	-	-	5,68	0,60	0,05	41,94	-
Água do mar	-	-	-	-	-	-	-
Água de terceiros	168,83	10,82	1.621,83	36,42	17,52	95,33	1,71
Outras organizações	0,16	-	5.347,61	867,99	-	81,68	-
Descarte total	205,24	10,82	7.264,04	905,00	17,57	218,94	1,71

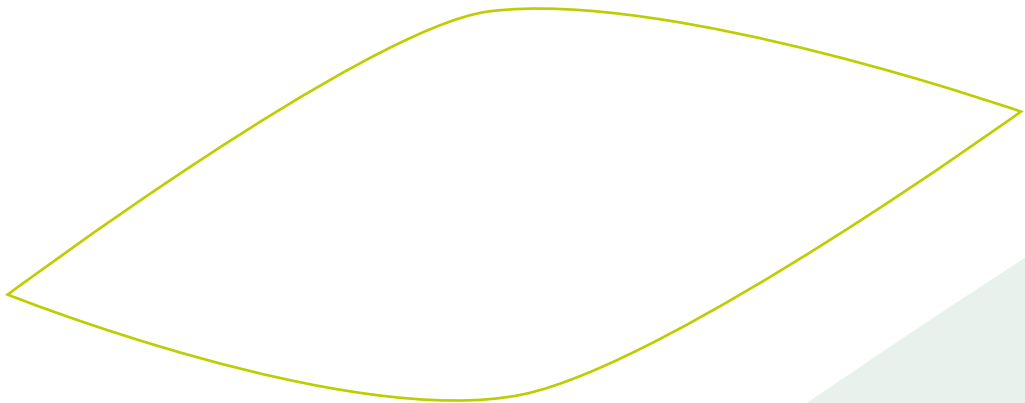
2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	33,80	-	207,90	2,53	-	-	-
Água subterrânea	0,12	-	3,05	0,55	0,05	40,02	-
Água do mar	-	-	-	-	-	-	-
Água de terceiros	38,39	11,82	1.748,24	41,51	16,19	88,64	2,26
Outras organizações	-	-	4.686,30	250,46	-	81,00	-
Descarte total	72,31	11,82	6.645,49	295,05	16,24	209,66	2,26

* Em 2024, iniciamos a captação dos dados das plantas de produção de oxigênio por VPSA (*Vacuum Pressure Swing Adsorption*) localizadas no Chile.

Descarte total de água em todas as áreas com estresse hídrico em megalitros, discriminando esse total pelos seguintes tipos de destinação, se aplicável:

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	-	-	149,74	-	-	-	-
Água subterrânea	-	-	0,57	-	-	-	-
Água do mar	-	-	-	-	-	-	-
Água de terceiros	-	-	65,08	23,58	-	4,87	-
Outras organizações	-	-	122,70	199,29	-	79,73	-
Descarte total	-	-	338,08	223,47	0,00	84,60	0,00

2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água de superfície	-	-	-	27,84	-	-	-
Água subterrânea	-	-	-	0,55	-	-	-
Água do mar	-	-	-	-	-	-	-
Água de terceiros	-	-	114,37	-	-	81,01	-
Outras organizações	-	-	114,26	223,78	-	80,68	-
Descarte total	-	-	228,63	252,16	-	161,69	-



Descarte total de água em todas as áreas em megalitros, discriminando esse total pelos seguintes categorias:

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água doce ¹	36,25	-	294,60	0,60	0,05	41,94	-
Outros tipos de Água ²	-	-	-	-	-	-	-
Descarte total	36,25	-	294,60	0,60	0,05	41,94	-

2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água doce ¹	33,92	-	210,96	3,08	0,05	40,02	-
Outros tipos de Água ²	-	-	-	-	-	-	-
Descarte total	33,92	-	210,96	3,08	0,05	40,02	-

¹(sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L) / ²(sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)

Descarte total de água em todas as áreas com estresse hídrico em megalitros, discriminando esse total pelos seguintes categorias:

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água doce ¹	-	-	150,31	0,60	-	-	-
Outros tipos de Água ²	-	-	-	-	-	-	-
Descarte total	-	-	150,31	0,60	-	-	-

2024	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Água doce ¹	-	-	-	28,38	-	-	-
Outros tipos de Água ²	-	-	-	-	-	-	-
Descarte total	-	-	-	28,38	-	-	-

¹(sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L) / ²(sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)

* Não há descarte em água salgada ou salobra. As águas enviadas a clientes são reutilizadas em seus sistemas internos, e as destinadas a terceiros são direcionadas para estações de tratamento de efluentes.

4

Nosso legado
é de cuidado e
responsabilidade



Segurança operacional

[GRI 403-1 | 403-2 | 3-3 Saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores | SASB RT-CH-320a.2]

Garantir a integridade das pessoas que fazem parte de nossas operações e das comunidades de nosso entorno é um valor inegociável. Nesse sentido, a área de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (SSMAQ) estabelece critérios e métodos para o gerenciamento contínuo dos riscos das operações em toda a região, priorizando a prevenção de incidentes e a mitigação de riscos. As atividades perigosas são identificadas pela empresa e os riscos associados a elas são controlados tanto em atividades rotineiras quanto em não rotineiras.

Todas as atividades são acompanhadas pela equipe de SSMAQ e qualquer desvio é reportado, avaliado e registrado no sistema de gestão de saúde e segurança. A partir disso, atuamos com técnicas de avaliação de riscos reconhecidas internacionalmente, como a metodologia qualitativa Hazop (Hazard and Operability Study, ou Estudo de Perigos e Operabilidade), utilizada para identificar e avaliar riscos associados a processos industriais, com foco em segurança, operabilidade e qualidade. Em 2024, iniciamos um programa de revisão detalhada de todas as plantas da companhia utilizando o Hazop, com o objetivo de aprimorar a identificação dos riscos conforme os mais altos padrões da indústria. À época da publicação deste Relatório, já haviam sido concluídas as revisões e atualizações de 30 plantas.



Nas operações, todos os colaboradores devem interromper ou se recusar a executar um trabalho em condição insegura, conforme nosso quarto Princípio de Segurança – “Nossos funcionários e contratados são obrigados a interromper um trabalho ou se recusar a executá-lo, se não puder ser executado com segurança”. A empresa garante que o profissional não sofrerá retaliação e que a atividade será reavaliada e, caso necessário, readequada para garantir uma execução segura. Os colaboradores devem registrar os comportamentos de risco dos colegas e as condições inseguras identificadas por meio do módulo de Observação de Segurança do sistema LiDAP. Já os eventos de segurança são registrados nos sistemas CPE e LiDAP e/ou comunicados diretamente às lideranças ou à equipe local de SSMAQ.

Durante o biênio, a companhia alcançou o melhor resultado em acidentes sem afastamento na região, além de ter encerrado o período sem ocorrências com veículos de distribuição de produtos e nenhum evento com potencial de fatalidade envolvendo funcionários ou contratados na Bolívia, no Paraguai e no Peru.



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

Acidentes de trabalho – empregados*	Argentina		Brasil		Bolívia		Chile		Paraguai		Peru		Uruguai	
Número de horas trabalhadas	918.260		6.793.936		136.000		439.673		115.462		892.920		319.431	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)**	0	0	2	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória***	0	0	6	0,18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Acidentes de trabalho – trabalhadores não empregados*	Argentina		Brasil		Bolívia		Chile		Paraguai		Peru		Uruguai	
Número de horas trabalhadas	893.359		8.678.913		106.000		625.494		130.366		1.037.824		323.676	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)**	1	0,22	2	0,05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória***	1	0,22	12	0,28	0	0	0	0	0	0	2	0,39	0	0

* Os índices foram calculados com base em 200.000 horas trabalhadas. / ** considerados os acidentes incapacitantes = LWC / *** considerados os acidentes incapacitantes e sérios = TRC

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

Acidentes de trabalho – empregados*	Argentina		Brasil		Bolívia		Chile		Paraguai		Peru		Uruguai	
Número de horas trabalhadas	859.174		6.936.125		139.656		423.576		107.339		913.241		327.927	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)**	0	0	2	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória***	0	0	5	0,14	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,61

Acidentes de trabalho – trabalhadores não empregados*	Argentina		Brasil		Bolívia		Chile		Paraguai		Peru		Uruguai	
Número de horas trabalhadas	758.704		9.009.934		105.800		658.115		136.990		1.092.794		305.997	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)**	0	0	3	0,07	0	0	1	0,30	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória***	0	0	23	0,51	0	0	2	0,61	0	0	0	0	1	0,65

* Os índices foram calculados com base em 200.000 horas trabalhadas. / ** considerados todos os acidentes incapacitantes = LWC / *** considerados todos os acidentes incapacitantes e sérios = TRC



Veículo com a tecnologia Mota

Pensando em proteger usuários vulneráveis nas estradas, como pedestres, motociclistas e ciclistas, iniciamos um programa que articula ações para mais segurança no trânsito, como premiações aos motoristas que se destacaram e acordos com transportadoras e autoridades.

Todos os veículos de distribuição da estrutura América Latina Sul – exceto pela Argentina, por questões sindicais – contam com a tecnologia Mota, no Brasil (veja mais na [página 47](#)), ou MixTelematics, nos Países Hispânicos. Ambas têm o objetivo de monitorar sinais de fadiga e distração dos motoristas durante a condução dos veículos de distribuição de produto. Além disso, no biênio, implementamos uma torre centralizada de segurança no prédio matriz da White Martins (veja foto na [página 56](#)), no Rio de Janeiro, que monitora em tempo real mais de 750 veículos de distribuição de líquidos no Brasil. A partir de

2025, outros 450 veículos de distribuição de gases em cilindros no Brasil passarão a ser monitorados pela torre, e a partir de 2026 serão incluídos os veículos de distribuição de líquidos e de gases dos Países Hispânicos. Também foi definido um módulo para treinamento de motoristas, já que a tecnologia consegue identificar falhas e necessidades específicas que demandem treinamento.

Adicionalmente, todos os nossos colaboradores passam por capacitações em segurança, tanto as exigidas pela legislação aplicável às nossas atividades quanto adestramentos formulados pela empresa. Os profissionais recebem treinamentos específicos como primeiros socorros, conservação auditiva para exposição a ruído, proteção respiratória, ergonomia (postura e levantamento de peso) e manejo de resíduos de serviços de saúde, conforme o plano de gerenciamento aplicável às unidades. Para cada função, há um programa de treinamento alinhado às normas da Linde

e às regulamentações nacionais. Nossos Princípios de Segurança, nossas Regras que Salvam Vidas e nossos Direcionamentos de Segurança norteiam toda a nossa atuação junto a funcionários e contratados. [GRI 403-5]

Os trabalhadores participam diretamente da elaboração das avaliações de riscos – por meio da análise das atividades junto às lideranças que também são registradas no módulo específico do sistema LiDAP – e recebem treinamentos nos procedimentos internos. As medidas preventivas e os EPIs adequados são definidos e registrados na Análise de Segurança do Trabalho (AST). Para os colaboradores que não são empregados, o processo é semelhante, com envolvimento da empresa contratada, do próprio trabalhador e das lideranças da organização. Contamos com a CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) nas unidades onde há exigência legal, além de Comitês Locais de Gestão Integrada, Diálogos Semanais de Segurança e Reuniões Mensais de Segurança. Nessas ocasiões, debatemos e avaliamos aspectos relacionados à segurança e reforçamos orientações para uma atuação segura. Todos esses fóruns contribuem para o desenvolvimento, a implementação e avaliação do sistema de gestão em segurança.

No biênio, implementamos, nos Países Hispânicos, um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho para empregados e trabalhadores contratados que contempla todas as atividades, com base em diretrizes reconhecidas de gestão de riscos e segurança. No Brasil, estamos na fase de instalação da plataforma Wehandle, responsável pela gestão e avaliação de documentos de contratados, baseada nos requisitos das Normas Regulamentadoras e normas internas da White Martins. [GRI 403-8]

No Peru, a área de SSMAQ desenvolveu a aplicação Sophia para o controle automatizado da integração de saúde e segurança, acesso de contratistas, homologações e gestão de permissões de trabalhos especiais, que possibilitou como benefícios um controle digital dos funcionários e contratados que trabalham para a Linde, podendo assim visualizar os treinamentos realizados e autorizados de acordo com o tipo de trabalho. [GRI 403-5 | 403-7]

Saúde ocupacional

[GRI 403-3 | 403-4 | 3-3 Saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores]

Buscamos estabelecer um ambiente de trabalho que promova saúde e bem-estar para todos. Por isso, oferecemos a nossos funcionários e a seus dependentes elegíveis um programa amplo de assistência médica e odontológica. Estão disponíveis programas de saúde mental, assistência a gestantes, cuidados de pacientes com doenças crônicas, controle do tabagismo, reabilitação cardiopulmonar e emagrecimento, entre outros, por meio das operadoras de saúde com as quais trabalhamos. No Brasil, disponibilizamos, ainda, a Política de Verba de Contingência, que oferece auxílio financeiro para medicamentos e tratamentos de doenças graves, mediante orientação de assistente social. [GRI 403-6]

Essa assistência e esse cuidado são responsabilidade da área de Saúde Ocupacional, que também garante condições de trabalho adequadas e ergonomia, criando um ambiente saudável, prevenindo acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, e atendendo a todas as exigências legais. Contamos com serviços próprios de medicina

do trabalho em 11 unidades localizadas no Brasil, nas cidades de Belém, Contagem (MG), Diadema (SP), Iguatama (MG), Manaus, Recife, Rio de Janeiro, Salvador, Sapucaia do Sul (RS) e Vinhedo (SP). Esses serviços de medicina controlam e realizam exames médicos ocupacionais, avaliações de aptidão para o trabalho e identificação de fatores de risco que possam contribuir para o adoecimento, além de promover ações de saúde e prevenção de doenças, por meio de orientações, campanhas e solicitação de exames preventivos.

No Brasil, também oferecemos o Programa de Apneia do Sono, que realiza rastreamento, junto a todos os motoristas de distribuição de produtos, de possíveis distúrbios do sono, especialmente a apneia obstrutiva. Caso seja identificada na avaliação qualquer suspeita de apneia do sono, o motorista é encaminhado a um especialista para diagnóstico definitivo. Todos esses casos têm acompanhamento periódico da área de Saúde Ocupacional da White Martins, para garantir efetividade do tratamento adotado.



Para funcionários da companhia, caso haja indicação do uso de CPAP (*Continuous Positive Airway Pressure*), o equipamento é fornecido por empréstimo enquanto houver indicação médica. [GRI 403-6]

Nos Países Hispânicos, onde as unidades não contam com serviço próprio, os profissionais alocados recebem suporte a distância. Mantemos contratos com clínicas de saúde ocupacional para realizar esses atendimentos e suas contratações envolvem visitas técnicas para avaliação de infraestrutura, limpeza, organização e localização. Já a Linde Peru conta com um médico ocupacional responsável pelos Programas de Saúde

e pelo acompanhamento contínuo dos colaboradores.

No biênio, em toda a estrutura América Latina Sul, foi registrado somente um caso de doença ocupacional, no Brasil (2023).

No período coberto pelo relatório, a White Martins iniciou o processo para implantação de um novo sistema de Saúde e Segurança do Trabalho (o SOC) com o objetivo de otimizar a gestão dos programas de saúde, realizar o armazenamento de documentações legais e gerar indicadores de saúde para planejamento de ações de promoção e prevenção.

Para os próximos anos, planejamos implementar melhorias nas avaliações ergonômicas de funções operacionais, por meio da utilização de *software* de captura de movimento 3D e análise do impacto ergonômico com o uso de ferramenta de inteligência artificial. O objetivo é prevenir lesões decorrentes de más condições ergonômicas.

Para além do bem-estar físico, valorizamos a saúde mental dos nossos funcionários. No Brasil, o Programa de Apoio ao Funcionário (PAF) presta suporte psicológico, social, jurídico e financeiro a empregados e seus dependentes incluídos no plano de saúde, por meio de atendimento telefônico confidencial, disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana. A Linde Argentina conta com o Programa de Assistência ao Empregado (PAE), que oferece atendimento nos mesmos moldes do programa realizado no Brasil.

Para conscientizar a alta liderança da companhia sobre a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, a área de Saúde Ocupacional iniciou um projeto em parceria com a área de Benefícios, no Brasil, que inclui a realização de *workshops* com os diretores da empresa.

Além disso, por meio de campanhas informativas, divulgadas pelos canais internos de comunicação, e de *webinars*, que alcançam um maior número de colaboradores e palestras presenciais nas unidades em que temos profissionais de saúde, incentivamos hábitos saudáveis entre os colaboradores, incluindo os benefícios de uma alimentação balanceada, da prática regular de atividades físicas e da realização de exames preventivos.



Prevenção e mitigação de impactos

[GRI 403-7]

Adotamos uma abordagem estruturada para prevenir ou mitigar impactos significativos na saúde e segurança relacionados às operações, produtos, serviços e relações de negócio. Utilizamos técnicas de avaliação de risco para identificar perigos e eliminar ou mitigar impactos, por meio de instalação de barreiras, fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados e aplicação de procedimentos como AST e Hazop.

A prevenção inclui etapas como identificação de perigos, implementação de controles, capacitação, monitoramento contínuo e investigação de incidentes com foco em causas-raízes e ações corretivas. Também aplicamos procedimentos de emergência (PAE), Permissão de Trabalho, bloqueio e etiquetagem (LOTO) e Permissão para Trabalho em Espaço Confinado (PTEC), entre diversos outros procedimentos, assim como exames médicos admissionais e periódicos com acompanhamento médico laboral.

Gestão de talentos

[GRI 404-2 | 3-3 Gestão de talentos]

Promovemos ações que incentivam o desenvolvimento profissional de nossos funcionários, criando condições para que eles prosperem em suas atividades e sejam protagonistas de suas carreiras. Além disso, visando contribuir para a construção de

uma sociedade mais justa e igualitária, impulsionamos programas e ações afirmativas que promovem a diversidade, a equidade e a inclusão, ao mesmo tempo em que criam um ambiente de trabalho que incentive o respeito, o diálogo e no qual todos se sintam escutados e valorizados.

Durante o biênio, as iniciativas de diversidade, equidade e inclusão se destacaram como prioridades na companhia, com foco em gênero, raça e pessoas com deficiência. A inclusão, em particular, ganhou mais destaque

na agenda, complementando os esforços já em andamento nas outras frentes.

Atração, retenção e desenvolvimento de talentos

[GRI 404-3 | 3-3 Gestão de talentos]

Valorizamos nossos talentos e investimos em iniciativas que contribuam tanto para o desenvolvimento profissional quanto para o bem-estar de nossos colaboradores. Diversas políticas orientam nossas práticas de gestão e as condutas esperadas no dia a dia de trabalho,

em temas como Administração de Recursos Humanos, Recompensa e Reconhecimento, Desenvolvimento Profissional, Recrutamento e Seleção etc. Oferecemos um pacote de benefícios aos nossos colaboradores que inclui assistência médica e odontológica, vale-refeição e vale-alimentação, vale-transporte, previdência privada, programa de participação nos resultados e seguro de vida. [GRI 401-2]

Com o objetivo de captar os melhores talentos para a companhia, a equipe de Atração de Talentos conduz os processos de contratação interna e externa. Para vagas em aberto, priorizamos, sempre que possível, profissionais que já fazem parte do nosso quadro de funcionários. No Brasil, as vagas são divulgadas por meio do programa Oportunidade para Todos e a avaliação dos candidatos que se inscrevem de forma voluntária é realizada pela equipe de RH junto ao gestor da área envolvida.

Quando a vaga não é preenchida internamente, a companhia segue para o processo de recrutamento externo, adotando o modelo de seleção por competências, que permite avaliar o profissional com base em habilidades-chave preestabelecidas com o líder da área, para assegurar que o candidato se encaixe no perfil desejado. Alguns dos Países Hispânicos também contam com programa similar.



Uma série de ferramentas nos possibilita o mapeamento de talentos, como o *Talent Review*, conduzido a cada dois anos para identificar os colaboradores que se destacam por seus resultados e desempenho. A Avaliação de Desempenho, por sua vez, é uma oportunidade para que funcionário e gestor se reúnam para conversas periódicas sobre metas, *feedback*, perspectivas de desenvolvimento e carreira na empresa. Já o Plano de Sucessão identifica potenciais funcionários ou líderes para suceder posições-chave.

O Talent Profile, implementado pela Linde globalmente, funciona como um currículo interno, que o funcionário preenche com informações sobre sua experiência profissional, projetos de que participou, proficiência em idiomas e disponibilidade para eventuais transferências dentro do grupo. A plataforma permite conceder ainda mais visibilidade aos talentos e às oportunidades internas para desenvolvimento profissional.

Durante o biênio, todos os funcionários da estrutura América Latina Sul participaram do processo de gestão de desempenho. Ademais, de forma alinhada à Linde global, demos início, em dezembro

de 2024, à implementação do Visier, *software* de análise de pessoas que permite a criação de *dashboards* que auxiliam nas correlações e *insights* de diversidade, *turnover*, movimentações, promoções e acompanhamento de *performance*, contribuindo para a tomada de decisões orientadas em dados sobre os funcionários e negócios da companhia na estrutura América Latina Sul.

Além desses programas, oferecemos estágio no Brasil, na Argentina e no Peru, com foco no desenvolvimento e na formação de jovens talentos que possam ocupar cargos na companhia no futuro. Buscamos, ainda, estreitar nosso relacionamento com as principais universidades do Brasil, participando de feiras e de palestras,

com o objetivo de reforçar nossa marca empregadora, nossa parceria com o meio acadêmico e mapear jovens talentos disponíveis no mercado.

Na estrutura América Latina Sul, encerramos o ano de 2023 com 4.195 funcionários. Em 2024, contávamos com 4.277 empregados em nosso quadro.



Novas contratações e rotatividade de empregados [GRI 401-1]

2023																												
Gênero	Argentina				Bolívia				Brasil				Chile				Paraguai				Peru				Uruguai			
	Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Feminino	23	58,97%	14	28,57%	8	61,54%	7	58,33%	169	38,67	126	31,66	6	18,75%	6	26,09%	2	25,00%	1	14,29%	6	24,00%	5	33,33%	5	31,25%	1	12,50%
Masculino	16	41,03%	35	71,43%	5	38,46%	5	41,67%	268	61,33	272	68,34	26	81,25%	17	73,91%	6	75,00%	6	85,71%	19	76,00%	10	66,67%	11	68,75%	7	87,50%
2024																												
Gênero	Argentina				Bolívia				Brasil				Chile				Paraguai				Peru				Uruguai			
	Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Feminino	18	56,25%	17	39,53%	2	33,33%	3	42,86%	191	41,52	134	34,36	5	25,00%	3	17,65%	4	57,14%	1	11,11%	6	30,00%	5	22,73%	8	44,44%	7	46,67%
Masculino	14	43,75%	26	60,47%	4	66,67%	4	57,14%	269	58,48	256	65,64	15	75,00%	14	82,35%	3	42,86%	8	88,89%	14	70,00%	17	77,27%	10	55,56%	8	53,33%

2023

Faixa etária	Argentina				Bolívia				Brasil				Chile				Paraguai				Peru				Uruguai			
	Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Até 30 anos	19	48,72%	7	14,29%	6	46,15%	3	25,00%	185	42,33	234	26,13	9	28,13%	4	17,39%	4	50,00%	1	14,29%	14	56,00%	1	6,67%	5	31,25%	2	25,00%
De 30 a 50 anos	16	41,03%	24	48,98%	7	53,85%	7	58,33%	243	55,61	213	53,52	19	59,38%	11	47,83%	3	37,50%	4	57,14%	11	44,00%	10	66,67%	10	62,50%	4	50,00%
Acima de 50 anos	4	10,26%	18	36,73%		0,00%	2	16,67%	9	2,06	81	20,35	4	12,50%	8	34,78%	1	12,50%	2	28,57%		0,00%	4	26,67%	1	6,25%	2	25,00%

2024

Faixa etária	Argentina				Bolívia				Brasil				Chile				Paraguai				Peru				Uruguai			
	Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade		Contratação		Rotatividade	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Até 30 anos	21	65,63%	9	20,93%	4	66,67%	1	14,29%	148	32,17	90	23,08	5	25,00%	1	5,88%	3	42,86%	1	11,11%	12	60,00%	2	9,09%	9	50,00%	5	33,33%
De 30 a 50 anos	10	31,25%	18	41,86%	1	16,67%	3	42,86%	288	62,61	234	60	14	70,00%	9	52,94%	4	57,14%	5	55,56%	8	40,00%	15	68,18%	9	50,00%	7	46,67%
Acima de 50 anos	1	3,13%	16	37,21%	1	16,67%	3	42,86%	24	5,22	66	16,92	1	5,00%	7	41,18%		0,00%	3	33,33%		0,00%	5	22,73%		0,00%	3	20,00%

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

Centro Nacional de Logística, responsável pela programação do fornecimento de gases líquidos para todo o Brasil



Licença-maternidade/paternidade [GRI 401-3]

	Argentina		Bolívia		Brasil		Chile		Paraguai		Peru		Uruguai	
2023	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Licença-maternidade/paternidade – elegíveis	2	4	1	0	61	22	4	1	3	1	14	3	0	2
Licença-maternidade/paternidade tiradas	2	4	1	0	61	22	4	1	3	1	14	3	0	2
Retorno pós-licença	2	4	1	0	61	22	4	1	3	1	14	3	0	2
Permanência de empregados pós-licença 12 meses	1	4	1	0	51	16	4	0	3	1	14	3	0	2
Taxa de retorno	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%
Taxa de retenção	50%	100%	100%	-	84%	73%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	-	100%

	Argentina		Bolívia		Brasil		Chile		Paraguai		Peru		Uruguai	
2024	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Licença-maternidade/paternidade – elegíveis	2	3	1	0	80	13	0	1	1	1	12	1	3	0
Licença-maternidade/paternidade tiradas	2	3	1	0	80	13	0	1	1	1	12	1	3	0
Retorno pós-licença	2	3	1	0	80	13	0	1	1	1	12	1	3	0
Permanência de empregados pós-licença 12 meses	2	3	1	0	72	12	0	1	1	1	12	1	3	0
Taxa de retorno	100%	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-
Taxa de retenção	100%	100%	100%	-	90%	92%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-

Empregados por gênero [GRI 2-7]

2023

	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Feminino	1.004	972	32	1.004
Masculino	3.191	3.178	13	3.191
Outro	0	0	0	0

2024

	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Feminino	1.087	1.056	31	1.087
Masculino	3.190	3.178	12	3.190
Outro	0	0	0	0

*Gênero autodeclarado pelos próprios empregados
*Não há empregados sem jornada de trabalho fixa e nem empregados em regime de meio período.



Empregados por país [GRI 2-7]

2023				
	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Argentina	412	412		412
Bolívia	55	55		55
Brasil	3.046	3.004	42	3.046
Chile	214	211	3	214
Paraguai	62	62		62
Peru	292	292		292
Uruguai	114	114		114
Total	4.195	4.150	45	4.195

2024				
	Número de empregados	Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número de empregados em regime integral
Argentina	401	401		401
Bolívia	54	54		54
Brasil	3.138	3.097	41	3.138
Chile	217	215	2	217
Paraguai	60	60		60
Peru	290	290		290
Uruguai	117	117		117
Total	4.277	4.234	43	4.277

Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização² [GRI 2-8]

	2023	2024
Argentina ¹	22	20
Brasil ¹	90	80
Peru ¹	33	30

¹ Os números reportados por Argentina, Brasil e Peru são referentes aos estagiários.

² As operações na Bolívia, no Chile, no Paraguai e no Uruguai não contam com trabalhadores que não são empregados.



Desenvolvimento e capacitação

[GRI 404-2 | 3-3 Gestão de talentos]

Oferecemos a nossos colaboradores de todos os níveis hierárquicos um programa completo de desenvolvimento e capacitação, além de disponibilizar ações de treinamento e capacitação presenciais e *online*, promovidas de acordo com a necessidade estratégica do negócio e as demandas de desenvolvimento profissional dos colaboradores. Incentivamos que os funcionários participem de forma voluntária e sejam responsáveis por suas próprias carreiras.

No biênio, um dos destaques foi o treinamento de Liderança Empresarial, que

capacitou 68 líderes. O programa teve como objetivo fortalecer competências essenciais para o exercício da liderança, com foco na construção de um ambiente de trabalho favorável à inovação e à criatividade. Ao valorizar a diversidade e as habilidades individuais exigidas pelo modelo de negócios atual, a iniciativa contribuiu para impulsionar os resultados da empresa.

Vale mencionar, também, os avanços do Programa de Desenvolvimento de Líderes, que desde 2020 já capacitou cerca de 400 colaboradores que ocupam cargos de supervisão ou gerência no Brasil. O programa busca desenvolver as principais habilidades que contribuem para que um

gestor alcance os melhores resultados dentro da equipe, sempre em sintonia com os objetivos da organização.

Seguimos, ainda, investindo em outros treinamentos para líderes, como a capacitação sobre microagressões, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho respeitoso. A Linde também fornece, globalmente, o acesso à trilha de desenvolvimento Leadership Pathways, que inclui capacitações relacionadas aos estágios de liderança. Ao longo do biênio, as iniciativas de capacitação de líderes ainda contemplaram temas como ESG, comunicação, *feedback* e ambiente de trabalho.

Com base nas demandas específicas de suas equipes, os líderes podem solicitar a participação dos funcionários em treinamentos e programas de desenvolvimento internos ou externos, cumprindo as diretrizes estabelecidas na política de Desenvolvimento Organizacional. No Brasil, para o planejamento e a execução dessas demandas, as lideranças contam com o apoio dos *business partners*, profissionais da área de Recursos Humanos que atuam como consultores internos voltados a atender às necessidades específicas de cada área da empresa, no que diz respeito ao desenvolvimento

de pessoas. Nas operações dos Países Hispânicos, essas funções são exercidas pelos gerentes de Recursos Humanos.

Os compromissos da companhia com relação aos temas gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento também estão registrados em outras políticas, como a Política de Idiomas e a Política de Pós-graduação/MBA. Para proporcionar visibilidade aos talentos e contribuir para seu desenvolvimento, contamos, em todos os países da estrutura América Latina Sul, com o Comitê de Oportunidades, em que funcionários mapeados pelo RH têm a chance de apresentar, para um grupo formado por diretores ou gerentes, algum projeto em que tiveram participação relevante. (leia mais na [página 93](#)).

Outra frente é o programa de Mentoring, que promove encontros entre um colaborador e um líder sênior para discutirem sobre carreira, tomada de decisão, gestão, processos e estratégia. No biênio, o programa contemplou 54 profissionais e contou com a participação de 27 executivos sêniores como mentores do grupo. Já o *Coaching* é oferecido sob demanda e em parceria com uma consultoria externa.

Em 2024, o conteúdo do LinkedIn Learning – aplicativo de educação e desenvolvimento

profissional *online* – foi incorporado ao Elevate, plataforma de treinamento global da Linde, ampliando o leque de cursos oferecidos aos funcionários. Os conteúdos estão disponíveis para todos os níveis hierárquicos, com um portfólio que conta com mais de 23 mil treinamentos em vários idiomas, sendo 766 em português e 2.145 em espanhol. Para os novos colaboradores, disponibilizamos, no Brasil, uma trilha de treinamentos para integração, incluindo temas como saúde, segurança e meio ambiente, benefícios, diversidade e inclusão e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), dentre outros.

Outras duas iniciativas levam conhecimento aos funcionários sobre a empresa, seus mercados e segmentos, além de reforçar a cultura organizacional: o Saber White, programa de palestras ministradas por profissionais da companhia que são especialistas em suas áreas de atuação; e o programa de palestras ou *webinars* com a participação de um convidado alinhado aos valores da empresa. Entre 2023 e 2024, a White Martins realizou cerca de 50 sessões dessas iniciativas, com mais de 2 mil participações de funcionários, em temas como transformação digital, relacionamento com o cliente, diversidade e inclusão, saúde, previdência privada e educação financeira, entre outros.

Em 2023, a White Martins lançou a Academia de Operações *Packaged*, programa que possibilitou às unidades de *Packaged* – operações ligadas a gases em cilindros – aplicar uma metodologia padronizada de treinamentos para novos colaboradores. O modelo de aprendizagem é híbrido, com módulos *online* e uma sessão prática na unidade de Vinhedo (SP), ministrados pelos principais especialistas da área. A trilha padronizada facilitou o aprendizado, otimizou o tempo de capacitação e garantiu a rastreabilidade de todas as etapas. No Brasil, até o fim de 2024, 84 colaboradores haviam sido contemplados e o programa estava em fase de replicação para os Países Hispânicos.

Uma das ações globais da Linde com o objetivo de avaliar a percepção e o engajamento dos colaboradores em temas-chave é a Pesquisa de Pulso. A participação é voluntária e confidencial e, após a divulgação dos resultados, a companhia estabelece planos de ação para endereçar as oportunidades de melhoria identificadas.

Iniciativas nos Países Hispânicos

Nos Países Hispânicos, durante o biênio, seguimos incentivando o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, com foco em iniciativas que fortalecem o aprendizado, a liderança, a inclusão e a sustentabilidade.

Na Argentina, mantivemos o foco em desenvolvimento, com treinamentos em Negociação Comercial, voltados à força de vendas, em GMP (Boas Práticas de Fabricação, em inglês) e ferramentas de Qualidade, destinado à área. Além disso, oferecemos programas de idiomas (inglês e português), *coaching* personalizado e trilhas de *e-learning* voltadas à liderança e à gestão. O Programa Green Belts 2023, com projetos estratégicos em equipe, e o programa de Formação Comercial, com atualizações técnicas para o time de vendas, também foram destaques no período.

Na Bolívia, promovemos oficinas e treinamentos com foco em liderança, comunicação, integração e vendas. Dentre os temas abordados destacam-se inteligência comercial, negociação avançada, *feedback*, *team building* e *coaching*, com o objetivo de fortalecer competências interpessoais e técnicas de liderança em diferentes níveis da organização.

No Chile, as ações de capacitação foram planejadas com base nos resultados do processo People Review, o que permitiu a identificação de colaboradores com



Treinamento com foco em liderança na Bolívia

potencial. Também realizamos treinamentos voltados aos temas responsabilidade pessoal, liderança, resolução de problemas, trabalho em equipe e gestão da mudança. Propusemos, ainda, visitas técnicas a plantas de outros países para troca de boas práticas, o treinamento Six Sigma Yellow Belt e a continuidade do programa Oportunidades Internas, que fomenta o crescimento e a mobilidade profissional dos colaboradores.

No Paraguai, disponibilizamos a Escola de Líderes, voltada para lideranças de segundo nível, e iniciamos um programa de Coaching Executivo, destinado a gerentes de primeiro reporte, com foco no desenvolvimento de lideranças estratégicas.

Já no Peru, conduzimos iniciativas como a capacitação em 5S para o fortalecimento da cultura Kaizen, o curso sobre vieses inconscientes, com foco em diversidade e inclusão, e treinamentos em técnicas de negociação e comunicação para o time comercial. Também atualizamos as normas financeiras internacionais para o

time de Finanças e demos continuidade ao programa de inglês para executivos. O destaque do ano foi o programa de Mentoring “Conectados para Crescer”, voltado a talentos em início de carreira, com foco na transferência de conhecimento, crescimento profissional e fortalecimento da cultura organizacional. Em 2023, os temas abordados incluíram comunicação efetiva e competências emocionais para o time de segurança e prevenção ao assédio moral e sexual, entre outros.

No Uruguai, durante o biênio, focamos no fortalecimento do trabalho em equipe, na comunicação eficaz, no bom relacionamento interpessoal e no autodesenvolvimento do colaborador. Também promovemos treinamentos *online* de Farmacovigilância e retomamos os treinamentos da Brigada de Emergência para as equipes das plantas. A Linde Uruguai também foi sede, em 2024, do Dia da Conformidade, evento que oferece uma oportunidade de capacitação e reflexão sobre o Código de Integridade Empresarial da companhia.

Média de horas de capacitação por gênero* [GRI 404-1]

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Homens	8,21	4,14	8,22	8,65	22,94	17,04	8,00
Mulheres	16,02	5,83	13,21	18,16	29,74	25,48	10,08
2024							
Homens	11,00	4,64	7,04	22,20	20,43	15,75	13,61
Mulheres	17,88	7,02	10,29	25,74	40,14	24,24	8,66

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

2023	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Nível 0 a 14 – Colaboradores individuais	7,92	3,90	7,44	10,46	14,07	16,44	8,11
Nível 15 a 25 – Lideranças	25,23	9,52	14,11	9,82	114,97	52,59	12,54
2024							
Nível 0 a 14 – Colaboradores individuais	9,05	4,72	7,56	23,23	23,38	16,44	12,60
Nível 15 a 25 – Lideranças	36,36	8,36	11,84	20,09	65,32	31,12	10,33

* Em comparação ao biênio anterior houve uma revisão na metodologia aplicada, com um monitoramento mais robusto e detalhado dos dados de treinamento nos Países Hispânicos. Essa atualização permitiu alcançar uma maior precisão nas informações registradas, garantindo resultados mais consistentes.



Diversidade, equidade e inclusão

[GRI 3-3 Diversidade, equidade e inclusão]

Sabemos que um ambiente diverso e inclusivo contribui para a inovação. Por isso, prezamos pela igualdade de oportunidades e não fazemos distinção com base em raça, gênero, idade, deficiência ou qualquer outra característica. Desde a década de 1970, a White Martins trabalha para garantir a pluralidade e a inclusão no quadro de colaboradores, sendo pioneira na temática.

A companhia dispõe de um Comitê de Diversidade, formado pela alta liderança, que se reúne anualmente e traça estratégias e planos de ação. A gestão do tema é responsabilidade da Diretoria Executiva de RH, Comunicação e Sustentabilidade, apoiada pela Política de Diversidade, alinhada à Política Global de Direitos Humanos, aos Padrões de Integridade Empresarial e às Diretrizes do Sistema de Gestão Integrada da companhia.

Buscamos refletir e trabalhar sobre as diferentes temáticas com foco em gênero e raça, e ações em inclusão de pessoas com deficiência e LGBTQIA+, e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária. A área de Comunicação e Sustentabilidade é um importante agente nesse sentido,

ao dar apoio ao desenvolvimento e à divulgação de campanhas em seus canais internos e externos, contribuindo para conscientizar e engajar os colaboradores, e estreitar parcerias com organizações do terceiro setor que trabalham a temática em suas atividades centrais.

Dentro de nosso programa de diversidade, equidade e inclusão, promovemos ações para reforçar a cultura organizacional, oferecer letramento e conscientizar sobre a importância de um ambiente de trabalho justo e inclusivo. Além disso, trabalhamos com o conceito de respeito em diversas campanhas e comunicados que marcam datas importantes dentro da temática de diversidade, como o Dia Internacional da Mulher, o Dia Internacional Contra a Discriminação

Racial, o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+ e o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa, dentre outros. Como parte dessas ações, os treinamentos *online* “Viés inconsciente” e “Assédio moral e sexual – Como evitá-los”, por exemplo, são mandatórios para todos os líderes.

Em 2024, não foram registrados casos de discriminação. Em 2023, houve um caso, que foi analisado pela organização, resultando na adoção das medidas disciplinares necessárias. O plano de reparação implementado foi o desligamento do funcionário envolvido, medida esta debatida e aprovada pela gestão interna. As ações adotadas foram avaliadas por meio dos processos rotineiros de análise da gestão interna e o caso não está mais sujeito a medidas corretivas. [GRI 406-1]

Ao longo dos anos, participamos e contribuímos para entidades e associações voltadas à diversidade, equidade e inclusão, como a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, promovida pelo Instituto Ethos, pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade (CEERT) e pelo Institute for Human Rights e Compliance (IHRB); o Movimento Mulher 360 (MM360); e os Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women’s Empowerment Principles – WEP), da ONU. [GRI 2-28]

Diversidade em órgãos de governança e empregados

[GRI 405-1]

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança* da organização por gênero

	Homens	Mulheres
--	--------	----------

2023	85,71%	14,29%
2024	85,71%	14,29%

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança* da organização por faixa etária

	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
--	-------------------	-----------------	------------------

2023	-	-	100%
2024	-	-	100%

* Considera-se órgão de governança nesse indicador a estrutura de alta liderança na estrutura América Latina Sul, composta pelo presidente e os diretores executivos.

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero – 2023

		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
--	--	-----------	---------	--------	-------	----------	------	---------

Homens	Nível 0 a 14 – Colaboradores individuais	75,83%	79,59%	75,78%	83,07%	63,64%	78,89%	77,88%
	Nível 15 a 25 – Lideranças	75,00%	66,67%	75,54%	72,00%	57,14%	68,18%	60,00%
Mulheres	Nível 0 a 14 – Colaboradores individuais	24,17%	20,41%	24,22%	16,93%	36,36%	21,11%	22,12%
	Nível 15 a 25 – Lideranças	25,00%	33,33%	24,46%	28,00%	42,86%	31,82%	40,00%

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero – 2024

		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
--	--	-----------	---------	--------	-------	----------	------	---------

Homens	Nível 0 a 14 – Colaboradores individuais	75,22%	81,25%	74,08%	82,81%	57,69%	78,57%	77,78%
	Nível 15 a 25 – Lideranças	72,22%	66,67%	73,79%	68,00%	50,00%	66,67%	55,56%
Mulheres	Nível 0 a 14 – Colaboradores individuais	24,78%	18,75%	25,92%	17,19%	42,31%	21,43%	22,22%
	Nível 15 a 25 – Lideranças	27,78%	33,33%	26,21%	32,00%	50,00%	33,33%	44,44%

Percentual de empregados por faixa etária e gênero – 2023		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Homens	Abaixo de 30 anos	24,62%	62,50%	61,09%	78,57%	55,56%	70,73%	75,00%
	De 30 a 50 anos	79,32%	84,21%	76,27%	75,63%	69,77%	77,25%	75,31%
	Acima de 50 anos	81,82%	66,67%	85,02%	91,36%	40,00%	87,04%	80,00%
Mulheres	Abaixo de 30 anos	75,38%	37,50%	38,91%	21,43%	44,44%	29,27%	25,00%
	De 30 a 50 anos	20,68%	15,79%	23,73%	24,37%	30,23%	22,75%	24,69%
	Acima de 50 anos	18,18%	33,33%	14,98%	8,64%	60,00%	12,96%	20,00%

Percentual de empregados por faixa etária e gênero – 2024		Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Homens	Abaixo de 30 anos	21,43%	63,64%	57,33%	73,33%	30,00%	65,33%	90,91%
	De 30 a 50 anos	81,74%	85,71%	74,43%	76,92%	68,29%	76,84%	74,36%
	Acima de 50 anos	80,30%	75,00%	84,51%	88,24%	33,33%	85,45%	75,00%
Mulheres	Abaixo de 30 anos	78,57%	36,36%	42,67%	26,67%	70,00%	34,67%	9,09%
	De 30 a 50 anos	18,26%	14,29%	25,57%	23,08%	31,71%	23,16%	25,64%
	Acima de 50 anos	19,70%	25,00%	15,49%	11,76%	66,67%	14,55%	25,00%

Pela equidade de gênero

Nosso investimento em iniciativas voltadas para a temática de gênero tem permitido que cada vez mais funcionárias ascendam em suas carreiras. O conjunto de ações contribuiu para que fechássemos 2023 com 26,9% de mulheres em nosso quadro de colaboradores e, em dezembro de 2024, atingíssemos 28,53% na estrutura América Latina Sul.

No Brasil, destaca-se o programa Women to Watch, que mapeia talentos de alto potencial por meio de um banco atualizado periodicamente. Com foco em gênero e raça e contando com 13 parâmetros

de monitoramento, o programa permite uma análise criteriosa para identificar e acompanhar talentos na companhia.

Outro destaque do período foi o Talent Sponsorship, programa global de desenvolvimento de mulheres com o acompanhamento, ao longo de 12 meses, de um *sponsor* que ajuda a identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria. A edição 2024 contou com a participação de 12 líderes da estrutura América Latina Sul. Desde sua implementação, a iniciativa já contribuiu para que 85% de suas participantes fossem promovidas.

O Comitê de Oportunidades é outra ação que já se consolidou como uma prática estratégica para alavancar talentos: a cada dois anos, a companhia promove edições exclusivas para mulheres, convidando-as a apresentar, para a alta liderança, projetos que coordenaram ou nos quais estiveram diretamente envolvidas. Em até dois anos após a realização do comitê, 90% das participantes foram promovidas.

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

A White Martins oferece o Programa de Liderança Feminina desde 2019, com o objetivo de potencializar o desenvolvimento de mulheres em posição de liderança atual ou futura, e já registrou mais de **120** participantes. Durante o biênio, o programa foi expandido para os Países Hispânicos, com a participação de **17** colaboradoras.

Em 2023, pela quarta vez, a White Martins foi uma das vencedoras do Prêmio Mulheres na Liderança, com destaque no setor Químico e Petroquímico. A premiação é uma iniciativa dos jornais *Valor Econômico* e *O Globo* e das revistas *Marie Claire* e *Época Negócios* e conta com o apoio metodológico do Instituto Ipsos na gestão da pesquisa organizada pela Women in Leadership in Latin America (WILL).



A seguir, apresentamos a tabela que detalha a proporção entre o salário-base e a remuneração total recebidos por mulheres em comparação aos recebidos por homens, segmentada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes.

Esse indicador reflete o compromisso da companhia com a equidade de gênero e a transparência em suas práticas de remuneração na região, alinhando-se aos princípios de diversidade, equidade e inclusão promovidos pela empresa.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes^{1 2} [GRI 405-2]

	Argentina	Bolívia	Brasil	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
Categoria Funcional							
2023							
Nível 0 a 14	0,82	1,52	0,84	1,19	1,19	1,20	0,97
Nível 15 a 18	0,90	0,60	0,82	1,08	0,86	1,06	0,86
Nível 19 a 25	0,72	-	0,74	-	-	-	-
2024							
Nível 0 a 14	0,80	1,34	0,83	1,17	1,20	1,25	0,97
Nível 15 a 18	0,86	1,16	0,82	1,01	0,91	1,01	0,98
Nível 19 a 25	0,72	-	0,74	-	-	-	-

¹ Estão sendo consideradas todas as unidades da companhia.
² Os resultados apresentados apontam o seguinte: acima de um o salário das mulheres é maior que o dos homens; igual a um não há diferença; menor que um, o salário das mulheres é inferior ao dos homens.

Avanços na promoção da equidade racial

Em 2024, implementamos o Programa de Desenvolvimento de Colaboradores Negros, que visa fortalecer o autoconhecimento e as habilidades desse público, capacitando-o para lidar com questões raciais e vieses no ambiente profissional, além de incentivar ações em prol da inclusão e do senso de pertencimento. Em seu ano de lançamento, o programa contou com 30% de mulheres negras.

Além disso, como forma de promover oportunidades de desenvolvimento e a construção de uma cultura de inclusão e responsabilidade social, desde 2017 contamos com o programa de mentoria voluntária InspirAR, em parceria com a consultoria

Empodera. A mentoria faz a conexão dos colaboradores com profissionais em situação de vulnerabilidade que precisam de apoio e orientações sobre carreira, como no ingresso ou na recolocação no mercado de trabalho. No total, já passaram pelo InspirAR 90 mentorados e 70 mentores. Dentre os participantes da quinta edição do programa, em 2024, 100% eram negros (pretos e pardos) e, destes, 62% mulheres. Nesse período, os participantes tiveram pelo menos um encontro mensal, em que discutiram preparação para processos seletivos, construção de uma rede de contatos e desenvolvimento de um plano de carreira de curto, médio e longo prazos.





Em 2024, também demos continuidade ao Advocate for Change, evento no qual colaboradores negros são encorajados a compartilhar suas histórias profissionais e pessoais e inspirar outros funcionários.

Inclusão de pessoas com deficiência

No biênio, promovemos treinamentos e ações de sensibilização de gestores para a inclusão de pessoas com deficiência. Essas iniciativas ocorreram ao longo de vários meses e incluíram palestras voltadas inicialmente para a alta liderança e, depois, direcionadas a outros níveis hierárquicos. No total, foram contemplados 480 funcionários. Além disso, disponibilizamos vagas exclusivas para pessoas com deficiência em todo o Brasil, com o suporte de consultorias especializadas, e buscamos incluir esse público em nossos processos seletivos sempre que há aderência do perfil à posição.

Grupo de Valorização da Diversidade e Inclusão (GVDI)

Em 2024, o Grupo de Valorização da Diversidade e Inclusão (GVDI), iniciativa voluntária de funcionários da White Martins no Brasil, completou sete anos. Contando com cerca de 30 colaboradores engajados

em questões de gênero, raça/etnia, pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e gerações, o GVDI foi criado com o objetivo de incentivar o diálogo interno sobre diversidade, equidade e inclusão. Seus integrantes participam de reuniões mensais, trocam experiências, produzem conteúdo e promovem iniciativas, sempre a partir da identificação de práticas que incentivem a inclusão e o respeito às diferenças no ambiente de trabalho.

O Manifesto GVDI, lançado em 2019, detalha como cada um dos funcionários pode se engajar, por meio de ações e comportamentos, e ser um aliado da diversidade e da inclusão. Os colaboradores podem conhecer e assinar o documento voluntariamente, registrando seu compromisso em colaborar para a promoção de um ambiente de trabalho mais igualitário, equitativo e respeitoso.

Em 2024, outro grupo de afinidades denominado “Diversidade, um compromisso compartilhado” foi criado nos Países Hispânicos. Composto por 17 colaboradores da Argentina, da Bolívia, do Chile, do Paraguai, do Peru e do Uruguai, o grupo tem como objetivo trabalhar as questões ligadas a diversidade e inclusão pertinentes à realidade de cada país.

Responsabilidade social

Apoiamos mais de 50 projetos sociais na estrutura América Latina Sul, que beneficiam diretamente 1 milhão de pessoas e, indiretamente, 4 milhões de pessoas, com foco em saúde, meio ambiente, cultura, educação, diversidade, esporte e apoio a desastres naturais.

Para orientar a tomada de decisões em Responsabilidade Social, contamos com a Política de Doações e de Patrocínios com Incentivos Fiscais, por meio da qual avaliamos e selecionamos projetos para destinar aporte financeiro. As solicitações passam por uma triagem triagem interna da área de Sustentabilidade e Responsabilidade Social, com o suporte de uma consultoria especializada, e tanto os patrocínios quanto as doações são submetidos à aprovação do Comitê de Responsabilidade Social Corporativa.

Seguimos apoiando o programa Na Mão Certa, promovido pela ONG Childhood Brasil e por meio do qual nos comprometemos com o enfrentamento à violência e à exploração sexual de crianças e adolescentes nas

rodovias brasileiras – uma pauta que, para uma operação que roda mais de 68 milhões de quilômetros todos os anos por todo o país, segue sendo relevante para cumprir nosso compromisso com a garantia dos direitos humanos. Seguindo as premissas do programa, buscamos orientar os motoristas próprios e os terceirizados sobre o assunto, realizando treinamentos e compartilhando materiais fornecidos pela organização, contando com o apoio de funcionários que atuam internamente como pontos focais e multiplicadores do programa nas comunidades onde operamos.

Também patrocinamos ações culturais e esportivas em todo o Brasil, que contribuem para promover acesso à arte e bem-estar para milhares de pessoas.

Projetos premiados pela Linde

Dois programas de responsabilidade socioambiental tradicionais da White Martins – e que já foram reconhecidos pela Linde com o Prêmio Global de Engajamento Comunitário



– são o Verde & White e o Cesta Verde. Realizado desde 1992 no Brasil, o Verde & White oferece a alunos de escolas públicas em todo o país a oportunidade de participar de uma importante ação de conscientização ambiental. Além de visitarem áreas de preservação ambiental ou zonas degradadas em suas cidades e conhecerem de perto as operações da White Martins, os estudantes participam de um concurso de redação em que discorrem sobre temas ligados a meio ambiente, indústria e sustentabilidade. A cada ano, aproximadamente 400 jovens estudantes participam das atividades do Verde & White em cerca de 20 unidades da companhia em todo o Brasil.

O Cesta Verde segue sendo motivo de orgulho: desenvolvido desde 2004 pela

equipe da Fábrica de Carbureto de Cálcio de Iguatama (MG), o projeto conta com o apoio de funcionários e de outros voluntários na região para o cultivo de uma horta de 25 mil m² localizada nas dependências da fábrica. Semanalmente, cerca de 300 cestas contendo frutas, verduras e legumes colhidos na unidade são distribuídas às comunidades em situação de vulnerabilidade social no entorno da unidade. Ao longo de mais de 20 anos, o projeto – que está em linha com o ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável) – já entregou mais de 340 mil cestas para famílias e instituições locais ([clique aqui e assista a um vídeo](#) sobre o Cesta Verde).

Voluntariado

Comunidade é um dos valores centrais da companhia e nossos colaboradores vivem o engajamento comunitário e o voluntariado como práticas constantes. Nossa plataforma de voluntariado corporativo OxigenAr apresenta os projetos sociais que apoiamos – seja com verba própria, uso de leis de incentivo fiscal ou recursos financeiros de nossa controladora Linde –, as oportunidades de voluntariado nessas instituições e também permite aos funcionários cadastrarem os projetos para os quais contribuem como voluntários. Ao fim de 2024, contabilizamos cerca de 300 ações cadastradas e mais de 880 voluntários inscritos.

No biênio, nos mobilizamos para incentivar ainda mais o engajamento de nossos colaboradores com as comunidades onde estamos presentes e com as instituições com as quais temos parceria de longa data. Criamos um calendário de engajamento, divulgando periodicamente oportunidades de voluntariado junto aos projetos sociais apoiados em vários estados. Foram mais de 50 ações de voluntariado no período, que contaram com a participação de cerca de

700 funcionários em diferentes iniciativas. Confira algumas delas:

- Doação de itens de primeira necessidade e de recursos financeiros para auxílio aos atingidos pelas enchentes no Rio Grande do Sul (saiba mais na [página 99](#))
- Rodas de conversa com mulheres chefes de família em situação de vulnerabilidade no Instituto Dara (RJ)
- Campanhas de doação de material escolar, *kits* de higiene para mulheres e presentes para o Dia das Crianças, com a participação de 50 funcionários e mais de 360 itens arrecadados no total para o Instituto Dara
- Atividades de suporte no atendimento ao público em missões cirúrgicas da Operação Sorriso Brasil, em Porto Velho
- Atividades de recreação, leitura e acolhimento de crianças atendidas pela Rede Cruzada (RJ)



Funcionário de Porto Velho (RO) participa como voluntário em ação da Operação Sorriso



Colaboradores e familiares se engajam em plantio de mudas na Associação Caatinga (CE)



Voluntário da White Martins participa de recreação com crianças atendidas pela Rede Cruzada (RJ)



Casa Ronald McDonald: para cada hambúrguer comprado por um funcionário, a Linde Uruguai pagou o segundo lanche no mesmo valor, beneficiando crianças em situação de vulnerabilidade social



Cultivo de horta em escola da rede pública de Vinhedo (SP) mobiliza funcionários e estudantes

- Plantação de mudas em celebração ao Dia da Terra na Fazenda Raposa, área de conservação do bioma da caatinga localizada na Associação Caatinga, próxima à nossa unidade de Maracanaú (CE)
- Cultivo de uma horta em Vinhedo (SP), com a participação de alunos da rede pública de ensino
- Participação de mais de 70 funcionários da Linde Uruguai em corridas solidárias organizadas pela Fundación Peluffo Giguens e pela Fundación Pérez Scremini, em prol de crianças com câncer
- Doação de alimentos para a instituição Hogar de Niñas Cristo Viene, em Santa Cruz de la Sierra, na Bolívia, que oferece assistência a meninas de até 15 anos em situação de vulnerabilidade social
- Doação à Casa Ronald McDonald para apoio aos centros educativos Impulso, que atendem crianças em situação de vulnerabilidade social. Para cada hambúrguer comprado por um funcionário, a companhia pagava o segundo lanche no mesmo valor

Mobilização em prol do Rio Grande do Sul

Em 2024, uma importante frente de atuação da White Martins em responsabilidade social foi o enfrentamento a uma das maiores crises meteorológicas da história do Brasil. As fortes chuvas que assolaram o estado do Rio Grande do Sul em maio levaram às piores enchentes que a região já viu em mais de 80 anos. Mais de 2,3 milhões de pessoas perderam suas casas e cidades inteiras desapareceram debaixo de água. Dentre os desalojados por essa catástrofe estavam 20 funcionários da companhia – e o time White Martins em todo o Brasil mostrou seu espírito de solidariedade e engajamento, mobilizando-se em uma campanha interna de doação de itens de primeira necessidade e de recursos financeiros a uma associação local, com o objetivo de ajudar nossos colegas e as comunidades impactadas pelas enchentes na região.

A White Martins aderiu à campanha igualando cada doação realizada pelos colaboradores com outra no mesmo valor. Ao todo, os mais de 450 funcionários e terceiros e a companhia, juntos, arrecadaram quase R\$ 200 mil. O recurso foi utilizado para a compra de

alimentos, roupas, itens de higiene, colchões e medicamentos, além da realização de reparos de emergência e outras necessidades. Nossa controladora Linde, por meio de seu programa Global Giving, ainda contribuiu criando um fundo de ajuda emergencial para conceder aos funcionários atingidos pelas enchentes uma doação financeira, que também fez a diferença naquele momento crítico.

Na linha de frente das operações, o time White Martins também demonstrou seu compromisso em salvar vidas durante a crise climática, mobilizando uma força-tarefa para atuar na região. As equipes empenharam esforços para minimizar as dificuldades que surgiram em função do cenário de calamidade no estado, atuando em parceria com as autoridades de saúde e governamentais e com a Abiquim (Associação Brasileira da Indústria Química) na tentativa de viabilizar o fornecimento de produto em áreas isoladas pelas enchentes. Vários de nossos equipamentos foram deslocados de outros estados e países para o Rio Grande do Sul para ajudar no abastecimento aos hospitais, como cilindros, veículos para transporte de gases

medicinais, concentradores e compressores de ar medicinal. O time manteve contato direto com os clientes, 24 horas por dia, para prestar orientações com o objetivo de minimizar problemas e discutir alternativas.



Conheça os principais projetos apoiados na estrutura América Latina Sul em 2023 e 2024

Peru
Operação Sorriso

Bolívia
Operação Sorriso

Paraguai
Operação Sorriso

Argentina
Alegría Intensiva

- Projetos em diferentes regiões do Brasil**
- De Peito Aberto
 - Doutores da Alegria
 - Escola de Gente
 - Ecofalante
 - Empoderamento e Tecnologia (Jovens Negras no Audiovisual)
 - Na Mão Certa
 - Verde & White
 - Viajando na Leitura
 - LAB CN
 - Operação Sorriso

Ceará
Hospital São Vicente de Paulo (Barbalha)
Associação Caatinga (Maracanaú)

Pernambuco
Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira – Imip (Recife)
Hospital do Câncer de Pernambuco (Recife)
Paço do Frevo (Recife)

Bahia
Hospital Martagão Gesteira (Salvador)
Obras Sociais Irmã Dulce (Salvador)
Santa Casa de Salvador (Salvador)

Minas Gerais
Casa de Música de Ouro Branco (Ouro Branco)
Cesta Verde (Iguatama)
Estação do Esporte (Divinópolis)
Fundação Cristiano Varella (Muriaé)

Fundação Vicintin (Belo Horizonte)
Instituto Mano Down (15 cidades)
Santa Casa (Belo Horizonte)
Transformar pelo Esporte (14 cidades)

São Paulo
Casa de Metal (São Paulo)
Circuito Cultural de Inclusão (Vinhedo)
Danceability (São Paulo)
Fundação Dorina Nowill (São Paulo)

Funfarme (São José do Rio Preto)
Multiplique o Bem (Capuava)
Núcleo de Desenvolvimento Cultural de Diadema (Diadema)
Oficina de Sonhos (Sorocaba)
Pinacoteca de São Paulo (São Paulo)
Rugby pela Igualdade (São Paulo)
Unibes (São Paulo)
Vocação (São Paulo)

Santa Catarina
Hospital São José de Criciúma (Criciúma)
Hospital São José (Jaraguá do Sul)

Rio Grande do Sul
Associação Sol Maior (Porto Alegre)
Casa do Menino Jesus de Praga (Porto Alegre)
Fundação Marcopolo (Porto Alegre)
Fundação Tênis (Porto Alegre)
Instituto Elizabetha Randon (Caxias do Sul)

Paraná
Hospital Angelina Caron (Campina Grande do Sul)
Hospital Erasto Gaertner (Curitiba)
Hospital Pequeno Príncipe (Curitiba)

Rio de Janeiro
Craque do Amanhã (Niterói)
Fundação Gol de Letra (Rio de Janeiro)
Instituto Dara (Rio de Janeiro)
Instituto Incluir (Rio de Janeiro)
Instituto da Providência (Rio de Janeiro)
Instituto Reação (Rio de Janeiro)
Museu da Vida (Rio de Janeiro)
Museu do Amanhã (Rio de Janeiro)
Observatório de Favelas (Rio de Janeiro)
Rede Cruzada (Rio de Janeiro)
Rolé Carioca (Rio de Janeiro)

Sumário de conteúdo GRI e SASB

Sumário de conteúdo GRI e SASB

Declaração de uso	A White Martins relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI.					
Norma GRI 1 usada	Fundamentos 2021.					
Norma(s) GRI Setorial aplicada(s)	Não se aplicam normas setoriais GRI. A White Martins reporta os indicadores setoriais SASB.					
Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021						
A organização e suas práticas de relatórios	2-1 Detalhes da organização	White Martins Gases Industriais Ltda. Natureza jurídica: sociedade limitada. Localização da sede: Barra da Tijuca, Rio de Janeiro – Brasil. Países de operação: Brasil, Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru e Uruguai.				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	A White Martins é uma empresa de capital fechado, subsidiária da Linde PLC, e representa a região América Latina Sul, que compreende, além do Brasil, a Argentina, a Bolívia, o Chile, o Paraguai, o Peru e o Uruguai.				
	2-3 Período reportado, frequência e ponto de contato	Período do relatório: 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024. Ciclo de emissão: bianual. Data da publicação: 15/08/2025. Relatório financeiro: a empresa não disponibiliza o relatório financeiro publicamente (capital fechado).				
	2-4 Reformulações de informações	Não houveram reformulações.				
	2-5 Verificação externa	O relatório não foi assegurado externamente.				
Atividades e trabalhadores	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 13, 14, 15 e 16 3				
	2-7 Empregados	Páginas 85 e 86 4, 8 e 12				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Página 86 4, 8 e 12				
Governança	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Páginas 19, 28 e 30 16				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	A White Martins (e as operações nos demais países da América Latina Sul) é subsidiária de capital fechado da Linde e, portanto, não conta com Conselho de Administração baseado na região. Para mais detalhes sobre o processo de nomeação da alta liderança da Linde, consultar as páginas 16 e 24 do <i>Proxy Statement</i> da Linde em: Annual General Meeting of Shareholders and Proxy Statement 16				

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
Governança	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	A White Martins (e as operações nos demais países da América Latina Sul) é subsidiária de capital fechado da Linde e, portanto, não conta com Conselho de Administração baseado na região. Para mais detalhes sobre o Presidente do mais alto órgão de governança da Linde, consultar as páginas 10 e 11 do <i>Proxy Statement</i> da Linde em: 2024-sustainable-development-report.pdf				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 28				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 28				16
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 19				16
	2-15 Conflitos de interesse	Páginas 24, 25 e 27				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Página 25				16
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 19				16
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 28				16
	2-19 Políticas de remuneração	A diretoria executiva, incluindo o presidente da companhia, recebe uma remuneração fixa, segundo a lei laboral de cada país, e remuneração variável, que inclui incentivos de longo prazo. Na White Martins, também são elegíveis ao programa de participação dos resultados da empresa.				16
	2-20 Processo para determinação da remuneração		2-20	Não aplicável	A companhia possui capital fechado.	16
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Em 2023, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a média da remuneração anual dos demais empregados foi de 21,63 vezes. Em 2024, essa proporção foi de 23,3 vezes. A proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a média do aumento percentual dos demais empregados foi de 1,42 em 2023 e 2,71 em 2024. Para ambos os cálculos, foram considerados todos os colaboradores e Jovens Aprendizes ativos no Brasil. A moeda utilizada foi o real brasileiro. No primeiro cálculo, considerou-se o salário anual do presidente dividido pela média salarial anual dos demais empregados. No segundo, considerou-se o percentual de aumento salarial anual do presidente dividido pela média percentual de aumento dos demais empregados.				16

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
Estratégia, políticas e práticas	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 4				11 e 17
	2-23 Compromissos de política	Páginas 24 e 25				11 e 17
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Página 24				16
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Página 33				11 e 17
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 33, 51				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Nos anos de 2023 e 2024 não houve casos significativos de não conformidade, não foram aplicadas multas e nem sanções não monetárias.				16
	2-28 Participação em associações	Páginas 22 e 90				16
Engajamento de <i>stakeholders</i>	2-29 Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 22				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos nossos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva.				8
GRI 3: Tópicos Materiais 2021						
	3-1 Processo de definição de temas materiais	Páginas 17 e 18				17
	3-2 Lista de tópicos materiais	Páginas 17 e 18				
TEMAS MATERIAIS						
Ética, <i>compliance</i> e combate à corrupção						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 24, 25 e 28				16
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 25				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 26				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	No biênio, não houve casos confirmados de corrupção e nem processos judiciais relacionados à corrupção contra a empresa ou seus funcionários.				16
Gestão de mudanças climáticas, energia e eventos extremos						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 53, 55 e 58				7 e 13

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 57				7 e 13
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 57				7 e 13
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 55				7 e 13
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 55				7 e 13
SASB RT-CH-110a.1	Emissões globais brutas de Escopo 1, porcentagem coberta pelas regulamentações de limitação de emissões	Página 57				
SASB RT-CH-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazos para gerenciar as emissões de Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	Página 55				
Saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 73 e 77				3, 8, 12 e 16
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 73				3, 8 e 12
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 73				3, 8 e 12
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 77				8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 76				8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Páginas 76 e 78				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 76				8
	403-9 Acidentes de trabalho	Páginas 74 e 75				3, 8, 12 e 16

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	No biênio, não foram registrados casos de doenças ocupacionais nem óbitos relacionados a esse tipo de doença em nenhum dos países que compõem a estrutura América Latina Sul				3, 8 e 16
SASB RT-CH-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de mortalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários contratados	Páginas 74 e 75				
SASB RT-CH-320a.2	Descrição dos esforços para avaliar, monitorar e reduzir a exposição de funcionários e trabalhadores contratados a riscos de saúde de longo prazo (crônicos)	Página 73, 74				
Diversidade, equidade e inclusão						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 90				5, 8 e 10
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 91				5, 8 e 10
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 94				5, 8 e 10
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 90				5 e 8
Gestão de talentos						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 79 e 87				3, 4, 5, 8 e 10
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 81				5, 8 e 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 79				3, 5 e 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	Página 84				5 e 8
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 89				4, 8 e 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Páginas 79 e 87				4, 8 e 10
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 79				8 e 10

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
Inovação, P&D e Tecnologia						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 38 e 41				8, 9 e 17
Gestão de água e efluentes						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 66				6 e 12
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 66				6 e 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 66				6
	303-3 Captação de água	Páginas 67 e 68				6
	303-4 Descarte de água	Páginas 70 e 71				6
	303-5 Consumo de água	Página 68				6
SASB RT-CH-140a.1	(1) Total de água captada, (2) total de água consumida; porcentagem de cada um em regiões com estresse hídrico de base alto ou extremamente alto	Páginas 67 e 68				
SASB RT-CH-140a.2	Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água	No biênio não houve incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água				
SASB RT-CH-140a.3	Descrição dos riscos de gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	Página 66				
Gestão de resíduos						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 61				3, 6, 11, 12 e 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 61				3, 6, 11 e 12

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização/ resposta direta	Omissão			ODS
			Requisito omitido	Razão	Explicação	
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 61				3, 6, 8, 11 e 12
	306-3 Resíduos gerados	Página 62				3, 6, 11, 12 e 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Página 63				3, 11 e 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Página 64				3, 6, 11, 12 e 15
SASB RT-CH-150a.1	(1) Quantidade de resíduos perigosos gerados, (2) percentagem reciclada	Páginas 62 e 63				
Gestão socioambiental de fornecedores						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 23				5, 8, 12 e 16
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 23				
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 23				
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 23				5, 8, 12 e 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 23				5, 8 e 16
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 23				5, 8 e 16
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 23				5 e 8
Segurança cibernética e privacidade de dados						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 34				9, 16 e 17

Créditos

Presidente:

Gilney Bastos

Diretoria Executiva:

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

Gerentes gerais dos Países Hispânicos:

Marcelo Maron (Linde Argentina)

Martín Velásquez (Linde Bolívia)

Agustín Amadeo (Linde Chile)

Andrés Giorgio (Linde Paraguai)

Julio Cáceres (Linde Peru)

Federico García (Linde Uruguai)

Equipe responsável pelo Relatório de Sustentabilidade White Martins:

Diretor Executivo de RH, Comunicação e Sustentabilidade
Nilton Freitas

Gerente de Comunicação e Sustentabilidade
Júlia Lomba

Gerente de Sustentabilidade e Responsabilidade Social
Mariana Gouvêa

Analista de Sustentabilidade e Responsabilidade Social
Stefania Tolomeotti

Consultoria GRI, Conteúdo e Projeto Gráfico:

Juntos | Approach Comunicação
(www.approach.com.br)

Fotografia:

Guilherme Berriel, Marcelo Corrêa, Maycon Lenon e banco de imagens White Martins

Revisão:

Catalisando Conteúdo

Agradecemos a todos os colaboradores da companhia que contribuíram para a construção deste Relatório de Sustentabilidade 2023/2024:

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

