



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2010/2011

[INICIAR »](#)

SUMÁRIO



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2010/2011



ESTE É UM PDF NAVEGÁVEL

A White Martins apresenta o seu primeiro Relatório de Sustentabilidade 2010/2011 editado em PDF navegável e disponível em www.whitemartins.com.br. A leitura dos capítulos, contendo informações corporativas e de desempenho econômico e socioambiental, é facilitada por um menu no qual o leitor pode escolher o conteúdo desejado. Esta edição é mais uma forma de a empresa interagir com todos aqueles interessados em suas atividades.

1

Mensagem do Presidente

Apresentação

Compromissos e Metas

Estratégia de
Sustentabilidade

2

Perfil

Governança Corporativa

Engajamento dos
Stakeholders

Desempenho Econômico

Gestão Ambiental

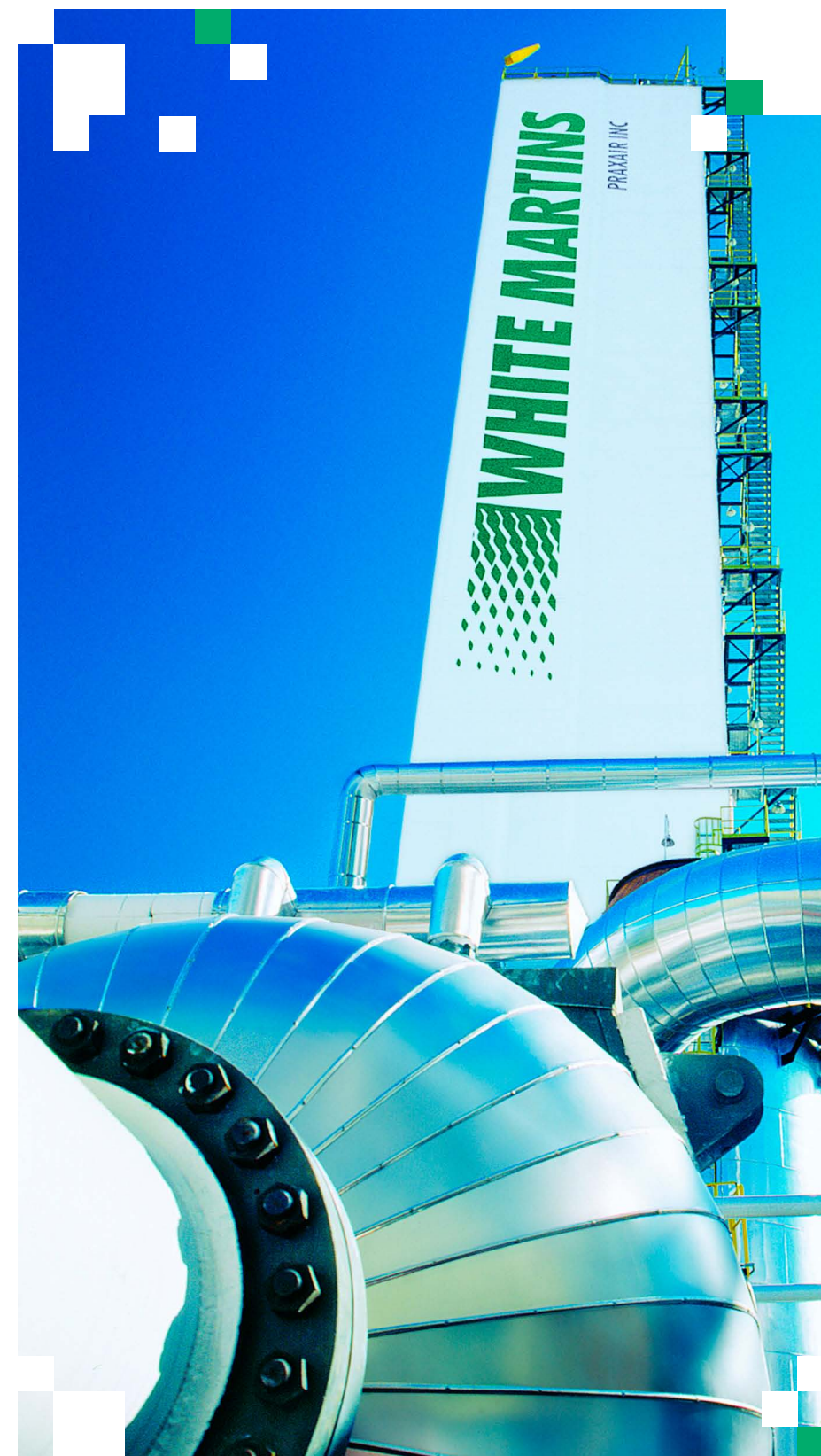
Desenvolvimento Social



Sobre o Relatório

Índice Remissivo GRI

Créditos



MENSAGEM DO PRESIDENTE



Ideias inovadoras de colaboradores ajudam a empresa a alcançar melhorias na competitividade, na redução de custos operacionais e na excelência das condições de Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Caro leitor,

Conquistar os benefícios da maturidade com a disposição e abertura para o novo é um privilégio para poucos. Em 2011, prestes a completar 100 anos, a White Martins celebra seu primeiro século de atividades com resultados positivos e fôlego para promover uma nova mudança de patamar. A nossa visão de sustentabilidade sempre é um guia para atingir as metas, alcançar os objetivos da empresa e ajudar nossos clientes a aprimorar seu desempenho ambiental.

Colaboradores, fornecedores, clientes e comunidades do entorno são constantemente lembrados nos oito princípios de sustentabilidade que norteiam as ações da empresa. Nosso Padrão de Ética e Integridade é tema de vários treinamentos, bem como a nossa Política de Direitos Humanos. A cultura de inclusão é reforçada, e um de nossos principais desafios é o de aprimorar nossa estratégia de diversidade em cargos de liderança.

Seguimos também as melhores práticas recomendadas pela Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim). Para trabalhar com um mercado altamente exigente, investimos em iniciativas sustentáveis, aprimoramos o nosso relacionamento com as diversas partes interessadas e

potencializamos uma característica da empresa: a inovação.

Se, em 1912, Domingos Alves Bebianno, Mark Sutton, Simon McLauchlan, George White e Estevão de Magalhães trouxeram para o Brasil uma tecnologia ainda inédita para realizar reparos em embarcações – inovação que deu início à história de sucesso da White Martins –, em 2010 nossos colaboradores abasteceram a empresa com mais de 700 ideias inovadoras. Em cada uma delas, apresentam-se horizontes para o alcance de melhorias na competitividade, na redução de custos operacionais e na excelência das condições de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

Ao concurso interno Ideias Produtivas Geram Valor seguiu-se o prêmio Best Innovator, concedido pela revista *Época Negócios* e pela consultoria de gestão global A.T. Kearney, que colocaram a White Martins, em 2011, no *ranking* das sete empresas mais inovadoras do Brasil. Subimos quatro posições em relação a 2010, quando alcançamos o 11º lugar. É um reconhecimento do nosso trabalho de desenvolver novas tecnologias e talentos profissionais.

Continuamos nos perguntando constantemente: como podemos fazer com que todas as áreas da organização inovem e projetem o



"Nossa visão de sustentabilidade sempre é um guia para o atingimento das metas"

próximo nível de conhecimento? Como podemos potencializar a célula de conhecimento para toda a nossa região geográfica? Nosso banco de ideias continua aberto a sugestões e tem alimentado os novos projetos da companhia – especialmente os relacionados à redução das emissões dos Gases de Efeito Estufa.

Embora tenha uma matriz energética limpa, a White Martins exerce um controle rigoroso sobre seus impactos ambientais. Em 2010, consolidamos indicadores de monitoramento do consumo de água, diesel e energia e alcançamos todas as metas estabelecidas por nossa controladora, a Praxair – entre elas, reduzir, respectivamente, em 1% e 1,5% ao ano as emissões de gases de Efeito Estufa nas usinas de separação de ar e na distribuição. Até 2012, o desafio é alcançar 20% de redução nas emissões de CO₂ dos escritórios situados no Rio de Janeiro.

É importante frisar que, no setor de distribuição, nossa preocupação não é apenas entregar mais oxigênio com menos quilômetros rodados, mas garantir o retorno do motorista à sua casa. Para levar nossa organização ao mais alto nível de *performance*, é imprescindível, assim, manter permanentemente uma atitude exemplar em segurança e em disciplina operacional.

"nossa preocupação não é apenas entregar oxigênio com menos quilômetros rodados, mas garantir o retorno do motorista à sua casa"

Já somos *benchmarking* em segurança do trabalho. Em 2010, obtivemos avanços na segurança do transporte, reduzindo de sete para três o número de tombamentos de líquidos no Brasil. A meta, no entanto, é zerar os acidentes na empresa. Estamos investindo em segurança dos processos, principalmente, em razão dos novos projetos envolvendo o uso de hidrogênio para o refino do diesel.

Para alcançarmos um nível de realização e equilíbrio e conseguirmos os resultados necessários, investimos em treinamentos e novas tecnologias. Além disso, planejamento e metas

foram fundamentais para que alcançássemos um faturamento superior a R\$ 2,8 bilhões, em 2010, o que representa um crescimento de 10% em relação ao ano anterior. Os números alcançados fazem crescer a importância da América do Sul no cenário global. Atualmente, nossas operações representam 21% dos resultados globais da Praxair. Rumo aos 100 anos, olhamos para o futuro, definindo prioridades e pensando profundamente nos riscos e nas oportunidades.

Para completar todas essas iniciativas corporativas que se equilibram no tripé econômico, social e ambiental, adotamos, pelo primeiro ano, as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para a elaboração de relatórios de sustentabilidade a fim de apresentarmos nosso desempenho socioambiental e econômico aos leitores. Agora é com vocês. Boa leitura!



Domingos Bulus

"Rumo aos 100 anos, olhamos para o futuro, definindo prioridades e pensando profundamente nos riscos e nas oportunidades"



APRESENTAÇÃO



Pioneira na fabricação de oxigênio gasoso para fins industriais e na liquefação de gases atmosféricos, empresa investe em soluções inovadoras desde sua fundação, em 1912

Às vésperas de completar 100 anos, a White Martins apresenta o seu primeiro Relatório de Sustentabilidade com base no modelo Global Reporting Initiative (GRI) para reforçar o compromisso com a transparência na divulgação de informações corporativas, ampliar o diálogo com as partes interessadas e apresentar os avanços conseguidos nos campos econômico, social e ambiental.

Fundada em 1912, a White Martins é pioneira na fabricação de oxigênio gasoso em escala industrial e na liquefação de gases atmosféricos. Também é a primeira a operar no país com gases especiais, puros ou misturas para utilização em processos industriais. A inovação, afinal, sempre foi o seu lema. Certa de que criar novas soluções

Transparência é reforçada com a divulgação de informações corporativas, econômicas e socioambientais

é a única maneira de manter o crescimento, a White Martins investe em tecnologias, produtos, serviços, e dissemina a cultura da inovação entre os seus colaboradores.

O tema é destaque deste relatório, que aborda, ainda, as metas e os objetivos da empresa e os fundamentos que sustentam a sua estratégia de desenvolvimento, em sintonia com sua matriz, a Praxair. Com esta iniciativa, a White Martins presta contas à sociedade e reafirma a sua política de transparência diante das partes interessadas: acionistas, colaboradores, clientes, comunidades do entorno, fornecedores e parceiros, meios de comunicação, órgãos governamentais, organizações do terceiro setor, sindicatos, instituições acadêmicas e entidades de classe.



COMPROMISSOS E METAS



Empresa pretende incorporar o desenvolvimento sustentável ainda mais nos negócios e continuar trabalhando para reduzir os impactos ambientais de suas atividades

A estratégia corporativa da White Martins, sede da Praxair na América do Sul, segue os conceitos de desenvolvimento sustentável expostos na Visão de Sustentabilidade da Praxair 2015. Os compromissos e as metas da empresa estão alinhados à estratégia global de sua matriz, de incorporar o desenvolvimento sustentável em toda a organização. Para o período de 2011 a 2015, a White Martins trabalha com o seu Mapa Estratégico e os planos de ação anuais para atingir seus objetivos. A seguir, é

apresentado um quadro em que estão relacionados os compromissos e as metas aos oito princípios que norteiam a estratégia de sustentabilidade da White Martins e de sua controladora [+ informações no capítulo Estratégia de Sustentabilidade.](#)

Mapa estratégico 2011/2015 e planos de ação anuais são os instrumentos para atingir objetivos e metas

COMPROMISSOS E METAS

LIDERANÇA ESTRATÉGICA	
Liderança	Incorporar o desenvolvimento sustentável ainda mais nos negócios e continuar progredindo em relação às metas e aos objetivos estabelecidos para reduzir os impactos ambientais de nossas atividades.
Desenvolvimento sustentável	Contribuir para manter o reconhecimento global da Praxair como líder em desenvolvimento sustentável por meio da gestão responsável das atividades na América do Sul.
DESEMPENHO FINANCEIRO	
Finanças	Atingir um crescimento contínuo nos lucros e melhor retorno sobre o capital do setor.
Produtividade	Conquistar expressivos ganhos ambientais em projetos de produtividade.
COMPROMISSO COM O CLIENTE E INOVAÇÃO	
Vendas	Fornecer o mais alto nível de produtos e serviços, confiabilidade e qualidade aos clientes.
Inovação	Criar valor para o sucesso dos clientes por meio de soluções inovadoras, que contribuam com sua produtividade, eficiência e desenvolvimento sustentável.

GESTÃO AMBIENTAL	
EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)	
Plantas de separação de ar	Reduzir 1% ao ano nas emissões de GEE por meio de eficiência energética.
Distribuição	Reduzir 1,5% de CO ₂ emitido por unidade de produto transportado.
Escritórios	Redução de 20% em emissões até 2012.
RESÍDUOS	
Zero Waste (Desperdício Zero)	Lançar a iniciativa Zero Waste em pelo menos uma unidade na América do Sul.
Operações	Redução contínua da geração de resíduos — óleo usado, solventes usados (halogenados), além de outros resíduos contaminados com óleo.
DESENVOLVIMENTO E SEGURANÇA DO FUNCIONÁRIO	
Segurança dos funcionários	Melhoria contínua do desempenho de segurança dos colaboradores, visando à saúde e ao bem-estar das pessoas e do meio ambiente.
Recursos Humanos	Melhoria contínua dos níveis de satisfação dos funcionários.

COMPROMISSOS E METAS

DESENVOLVIMENTO E SEGURANÇA DO FUNCIONÁRIO	
Recursos Humanos	Energizar e manter talentos.
Diversidade	Promover ambiente de trabalho inclusivo e desafiador, que dê igual oportunidade de sucesso a todos, estimulando o trabalho em equipe e a diversidade de pensamentos, a inovação, a excelência e a melhoria contínua.
RESPONSABILIDADE SOCIAL	
Engajamento dos funcionários	Aumentar a participação dos funcionários em projetos de engajamento comunitário e de voluntariado.
Investimento social privado	Garantir o foco de investimento social privado em saúde, educação e meio ambiente. Maximizar os recursos obtidos por meio de leis de incentivo municipal, federal e estadual para projetos com viés social e de diversidade.

ÉTICA E INTEGRIDADE	
Conformidade	Manter padrões globais de governança corporativa, conformidade, ética, responsabilidade, integridade e direitos humanos. Garantir comunicação e conexão dos colaboradores com os princípios de ética e integridade, direitos humanos, diversidade e sustentabilidade.
ENGAJAMENTO E COMUNICAÇÃO COM AS PARTES INTERESSADAS	
Parcerias	Desenvolver sólidas parcerias com clientes, fornecedores e governos que proporcionem à companhia e à sociedade um crescimento sustentável.
Comunicação	Manter um canal de diálogo aberto e um relacionamento transparente com todas as partes interessadas.



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE



Empresa segue oito princípios focados nos aspectos social, ambiental e econômico, alinhados à Estratégia Global da controladora Praxair

Desde 1912, a White Martins mantém o título de maior empresa de gases industriais do Brasil graças a uma gestão baseada na ética, na excelência operacional e no desenvolvimento sustentável. A sua estratégia de sustentabilidade aborda oito princípios, que levam em consideração os aspectos social, ambiental e econômico e guiam as metas, os planos anuais e os objetivos da empresa.

Para o período de 2011 a 2015, foi traçado o Mapa Estratégico. No documento, são apontadas as diretrizes para as gestões interna, financeira, de pessoas e de relacionamento com o cliente. A White Martins também está alinhada à Estratégia Global de sua controladora, a Praxair, que definiu o

Desenvolvimento sustentável como uma de suas quatro plataformas estratégicas, juntamente com Lucros, Crescimento e retorno sobre o capital, a Satisfação do cliente e Engajamento do colaborador.

+ [veja quadro Visão de Desenvolvimento Sustentável 2015](#)

A definição de desenvolvimento sustentável é trabalhar para reduzir o impacto ambiental das operações industriais e ajudar os clientes a melhorar seu desempenho econômico e ambiental.

Desenvolvimento sustentável é uma das quatro plataformas estratégicas da Praxair

SINTONIA GLOBAL

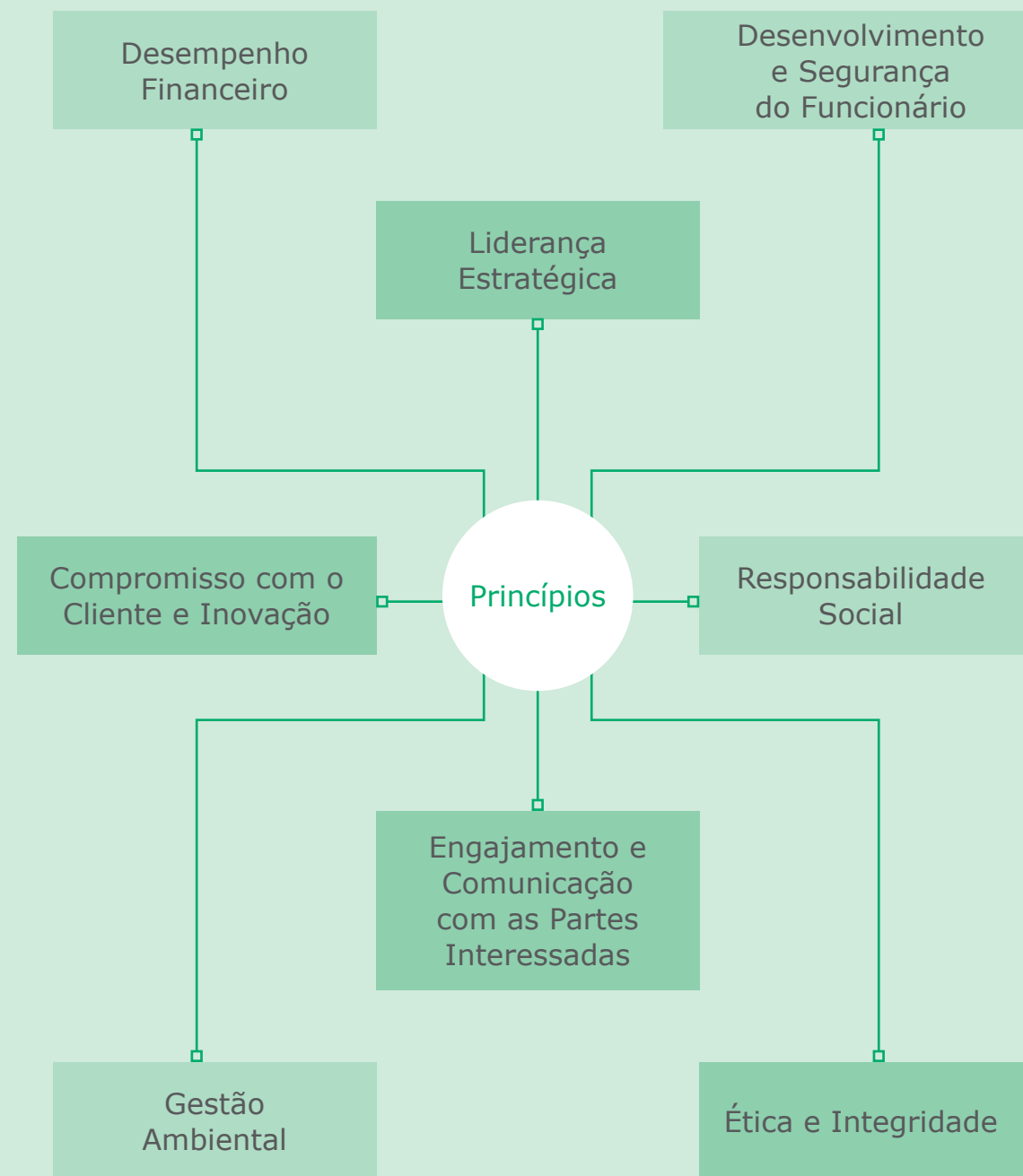
Importantes conquistas foram registradas pela Praxair em 2010. O uso de seu oxigênio na siderurgia, por exemplo, permitiu que os clientes da empresa evitassem o lançamento de 8,9 milhões de toneladas métricas de dióxido de carbono na atmosfera — mais do que foi emitido como resultado da eletricidade gerada para alimentar todas as plantas de separação de ar da Praxair.

No Brasil, a White Martins evitou, em 2010, o lançamento de 320 mil toneladas de CO₂ na atmosfera somente com o desenvolvimento de novas aplicações para reciclagem de CO₂. De acordo com a metodologia do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), seriam necessários mais de 2 milhões de árvores para reter essa quantidade de CO₂. [+ informações no subcapítulo Impactos ambientais](#)

A Praxair elegeu as economias emergentes como um de seus orientadores de negócio, com a energia e o meio ambiente, dentro de sua Visão de Desenvolvimento Sustentável 2015. Sua estimativa é que América do Sul, Ásia e México representem 45% de suas vendas fora dos Estados Unidos, em 2015, contra os 36% alcançados em 2010.

Com esse cenário, espera-se que a White Martins ganhe maior representatividade nas vendas de sua controladora e reforce o seu compromisso de oferecer, aos clientes, produtos, serviços e tecnologias de alta qualidade e excelência, que representem ganhos ambientais.

PRINCÍPIOS DE SUSTENTABILIDADE



VISÃO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - 2015

PLATAFORMAS ESTRATÉGICAS	LUCROS, CRESCIMENTO E RETORNO SOBRE O CAPITAL	SATISFAÇÃO DO CLIENTE	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	ENGAJAMENTO DO COLABORADOR
Visão da empresa	Ser reconhecida por clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores e nas comunidades em que atua como a fornecedora de gases industriais e medicinais com o melhor desempenho.			
Meta corporativa	Incorporar o desenvolvimento sustentável em toda a cadeia de valor.			

ORIENTADORES DE NEGÓCIO	ECONÔMICO	AMBIENTAL	SOCIAL
Energia	Viabilizar soluções acessíveis, confiáveis e eficientes.	Oferecer suporte a tecnologias de energia renovável.	Proteger a saúde e o meio ambiente.
Meio ambiente	Ampliar as oportunidades com base em inovações e regulamentações emergentes.	Demonstrar ao cliente seu potencial de produtividade de carbono.	Garantir a segurança, a saúde e o engajamento.
Economias emergentes	Investir em crescimento e inovação.	Promover a ecoeficiência.	Desenvolver parcerias e talentos locais.
Execução	Promover rentabilidade e produtividade.	Minimizar o uso de recursos.	Preservar os padrões globais.



PERFIL

Escolha um dos tópicos abaixo, ou [Clique aqui](#) para iniciar o capítulo.

[EXCELÊNCIA OPERACIONAL](#) | [PORTFÓLIO](#) | [PRÊMIOS](#)



VISÃO

Ser reconhecida por clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores e nas comunidades em que atua como a fornecedora de gases industriais e medicinais com o melhor desempenho.

MISSÃO

Gerar valores para os clientes, colaboradores, acionistas e as comunidades nas quais atua, operando e provendo, de forma sustentável, soluções em gases industriais e medicinais.

PERFIL

EXCELÊNCIA OPERACIONAL



Considerada a maior empresa de gases industriais e medicinais do Brasil e da América do Sul, a White Martins alcançou resultados expressivos em 2010: faturamento chegou a R\$ 2,87 bilhões

Do refrigerante ao aço usado nas canetas, passando pelos serviços hospitalares, os gases industriais da White Martins estão indiretamente presentes no dia a dia dos brasileiros há quase 100 anos. Utensílios como copos, garrafas e louças levam algum tipo de gás em

seu processo de fabricação ou de conservação, sejam eles o oxigênio (O_2), o dióxido de carbono (CO_2), o nitrogênio (N_2), o argônio (Ar), ou mesmo o hidrogênio (H_2), o acetileno (C_2H_2) e o hélio (He).

Com sede no Rio de Janeiro, a White Martins também tem atuação destacada na maioria dos países sul-americanos – Argentina, Chile, Uruguai, Paraguai, Bolívia, Colômbia, Peru e Venezuela. Só no Brasil, a companhia está presente em 177 cidades, sejam grandes capitais ou pequenos vilarejos. Suas instalações em território nacional envolvem 75 plantas de separação de ar e 126 unidades de representação comercial. Os números falam por si.

[+ informações em Estrutura Operacional no Brasil](#)

Operações no Brasil abrangem 177 cidades localizadas em 26 estados e no Distrito Federal

A empresa conta com 4.358 funcionários trabalhando em território nacional, de um total de 5.500 na América do Sul. Seus resultados são igualmente expressivos: em 2010, a White Martins teve um faturamento de R\$ 2,8 bilhões no Brasil. No período coberto pelo relatório não ocorreram mudanças referentes a porte, estrutura ou participação acionária.

A White Martins é uma subsidiária da Praxair Inc., maior empresa de gases industriais das Américas e uma das maiores do mundo, operando em mais de 45 países. Pelo nono ano consecutivo, a Praxair participa do Índice Dow Jones de Sustentabilidade e também faz parte do Índice de Liderança de Divulgação de Carbono, do Carbon Disclosure Project.

Considerada a maior empresa de gases industriais e medicinais do Brasil e da América do Sul, a White Martins, uma empresa LTDA., é a segunda maior operação da Praxair no mundo, representando 21% do faturamento de sua matriz, de acordo com relatório publicado em junho de 2011. O Brasil responde por cerca de 83% da operação na América do Sul, em volume de vendas, e recebe o mesmo percentual de investimentos da Praxair, que desembolsa, anualmente, cerca de US\$ 300 milhões na América do Sul, o que representa 21% dos seus investimentos totais.

ESTRUTURA OPERACIONAL NO BRASIL

Presença em **26** estados e no Distrito Federal.

75 Plantas de separação de ar

126 Unidades de Representação Comercial.

1 Joint Venture — GásLocal: White Martins (60%) e Petrobras (40%).

13 Subsidiárias

93 Unidades Operacionais e Comerciais

1 Planta de Gás Natural Liquefeito (GNL)

5 Plantas de Gás Natural Comprimido (GNC)

4 Fábricas — Fábrica de Equipamentos Criogênicos, Fábrica de Cilindros, Fábrica de Carbureto de Cálcio e Fatran.

5 Divisões de Negócios — Grandes Contas, Líquido, Packaged, Carbureto de Cálcio e Gás Natural.

1 Centro de Tecnologia (Centro de Tecnologia Rio — CTR)

1 Centro de Monitoramento de Operações (International Monitoring and Production Assistance Center — IMPAC)

1 Centro Regional de Produtividade (Regional Productivity Center — RPC)

PERFIL

PORTFÓLIO



Empresa comercializa ampla gama de serviços, produtos e tecnologias para as áreas industrial, medicinal e de gás natural

A White Martins produz gases naturais, que são encontrados no ar atmosférico, como oxigênio, nitrogênio e argônio; gases químicos, englobando hidrogênio, acetileno e gás carbônico; gases especiais, preparados para usos específicos; e gases medicinais, que englobam oxigênio medicinal, nitrogênio, óxidos nitroso e nítrico, ar sintético e misturas para análises químicas. Também fabrica e comercializa o carbureto de cálcio, matéria-prima do acetileno, além de uma completa linha de equipamentos, acessórios para solda e corte de metais.

Para garantir o ciclo completo de atendimento ao cliente, a White Martins ainda atua na fabricação de equipamentos criogênicos e não criogênicos de geração, armazenamento e transporte de gases. A empresa projeta e constrói as colunas de separação de ar, onde as variações de temperatura e pressão provocam a liquefação, em momentos específicos, do

oxigênio, do nitrogênio e do argônio, permitindo a sua separação. Fundamentais no processo criogênico de obtenção dos gases atmosféricos, as colunas estão capacitadas para produzir centenas e até milhares de toneladas de gases por dia.

Desde 1996, a companhia opera com o gás carbônico, necessário na carbonatação de bebidas e refrigerantes, no sorvete, em processos de solda e fundição de ferro, por exemplo. O portfólio de produtos da empresa inclui ainda soluções para o mercado de gás natural, nas áreas de Gás Natural Veicular (GNV), Gás Natural Comprimido (GNC) e Gás Natural Liquefeito (GNL). O tratamento de água e efluentes também faz parte da gama de serviços prestados pela White Martins por meio de sua controlada, a White Martins Soluções Ambientais.

MÚLTIPLAS APLICAÇÕES

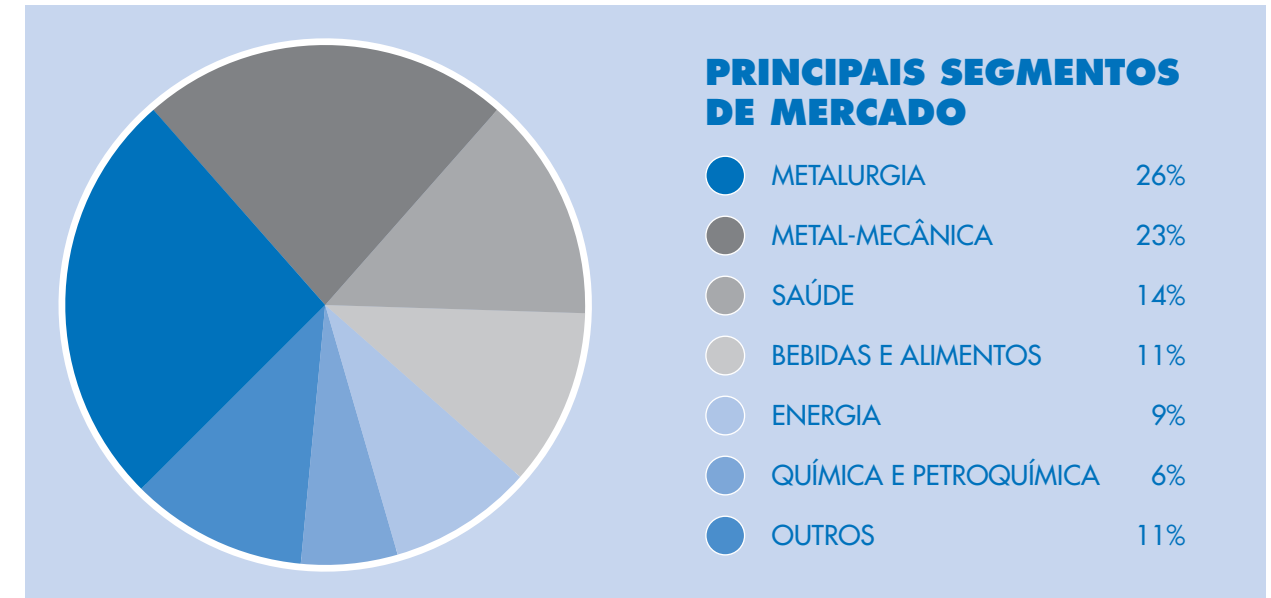
O oxigênio (O₂), o dióxido de carbono (CO₂), o nitrogênio (N₂), o argônio (Ar) ou mesmo o hidrogênio (H₂), o acetileno (C₂H₂) e o hélio (He) estão presentes em um leque de produtos que vão dos jeans aos colchões de espuma, do chope ao sabão em pó, da pasta de dente ao papel e ao vidro. Tudo isso leva algum tipo de gás industrial em seu processo de fabricação ou de conservação. As tecnologias, os serviços e os produtos da White

Martins contribuem, assim, para o crescimento econômico, já que sua produção está voltada não só para o desenvolvimento energético, mas para a infraestrutura industrial.

Os benefícios ambientais são considerados nas soluções propostas. As tecnologias aplicadas pela White Martins Soluções Ambientais, controlada da White Martins, geram, por exemplo, economia no consumo de água em processos industriais e em *shopping centers*, como também no tratamento de efluentes gerando descartes biológicos e industriais não agressivos ao meio ambiente, isto é, dentro das normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Meio Ambiente (Conama).

Já os gases medicinais suprem as necessidades de centenas de hospitais, laboratórios, clínicas, enfermarias e serviços de *homecare*. Largamente utilizado no tratamento de pacientes com dificuldades respiratórias, o oxigênio também é imprescindível na indústria, sobretudo por meio da combustão. Em sua forma líquida, é usado como comburente nos motores de propulsão dos foguetes e também é utilizado nos queimadores oxicom bustíveis dos fornos de vidro, alumínio, cobre, chumbo, aço e ferro.

Tecnologias geram economia no consumo de água em processos industriais



REFERÊNCIA MUNDIAL

Muito mais do que vender gás, a White Martins se propõe a oferecer soluções de engenharia a seus clientes, seja para a área medicinal, de alimentos e bebidas, metal-mecânica ou combustão. O Centro de Tecnologia Rio (CTR), situado em Duque de Caxias, na Baixada Fluminense, é referência mundial no desenvolvimento de tecnologias de soldagem e corte térmico.

Foi lá que os engenheiros da White Martins desenvolveram, em 2010, uma solução inédita no mercado para soldagem de aços inoxidáveis superduplex. Inovadora, a técnica utiliza uma única mistura para soldagem de toda a tubulação, utilizando os processos TIG e MIG. Por não ter um componente oxidante em sua composição, a mistura

Stargold SD elimina a porosidade desse tipo de aço, proporcionando soldas com excepcionais propriedades e altos níveis de produtividade, além da redução do custo do processo e do número de cilindros na área de produção. A seguir, outros centros de tecnologia da White Martins.

International Monitoring and Production Assistance Center (Impac), no Rio de Janeiro: Há 11 anos atua no monitoramento e na operação remota de unidades industriais de produção de gases atmosféricos. Atualmente, encontram-se conectadas 86 plantas na América do Sul, das quais 69 localizadas no Brasil. A partir do centro de operação do Impac, técnicos de produção em regime contínuo, 365 dias por ano,

monitoram e operam remotamente, por meio de microcomputadores, realizando gerenciamento de alarmes e ajuste dos parâmetros de processo das unidades de produção.

Centro Regional de Produtividade (RPC), no Rio de Janeiro: Inaugurado em setembro de 2009, o Centro dispõe de uma estrutura com avançados recursos tecnológicos, que permitem monitorar a eficiência operacional de cerca de 40 plantas criogênicas na América do Sul. [+ informações no subcapítulo Diferenciais em Inovação](#)

Planta de Gás Natural Liquefeito, na cidade de Paulínia, em São Paulo: Primeira e única do Brasil, pioneira na produção do GNL. O produto é transportado em carretas criogênicas, especialmente fabricadas pela White Martins, para atender áreas não servidas por gasodutos em São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Paraná, Distrito Federal e Rio de Janeiro.

Fábrica de Equipamentos Criogênicos, no Rio de Janeiro: Única unidade do gênero no mercado de gases industriais da Praxair em operação na América do Sul. Produz tanques e carretas criogênicas, destinados ao armazenamento e transporte de gases no estado líquido. Esses equipamentos são especialmente fabricados para manutenção do produto líquido a temperaturas inferiores a -180 graus Celsius. Também projeta e fabrica colunas de separação de ar para a produção de oxigênio, nitrogênio e argônio.

PERFIL

PRÊMIOS

Empresa foi listada entre as sete mais inovadoras do Brasil pela revista *Época Negócios* e ficou entre as 30 Melhores Empresas para Começar a Carreira no ranking da revista *Você S/A*

A White Martins investe em inovação para tornar seus negócios e suas operações cada vez mais sustentáveis. Em reconhecimento a esse trabalho, a companhia foi listada, em 2011, entre as sete empresas mais inovadoras do Brasil pela revista *Época Negócios*, da Editora Globo, e pela renomada consultoria de gestão global A.T Kearney. Com esse resultado, a empresa subiu quatro posições no ranking em relação a 2010, quando ficou em 11º lugar.

Cem empresas se inscreveram na terceira edição do Prêmio Best Innovator, que também é disputado em 15 países europeus e nos Estados Unidos. O júri foi composto de especialistas em inovação, representantes da consultoria e jornalistas da *Época Negócios*. [+ informações sobre inovação na White Martins no capítulo Desempenho econômico](#)

A White Martins também foi listada entre as 30 Melhores Empresas para Começar a Carreira, em pesquisa realizada pela revista *Você S/A*, em 2011, em parceria com a consultoria Cia. de Talentos e com a Fundação Instituto de Administração (FIA). A pesquisa, pioneira no mundo, dá voz ao pensamento dos jovens e busca criar um mapa do que as companhias estão oferecendo a eles na prática. Para a conclusão

Centro de Monitoramento NEO é premiado na categoria Fidelização e Relacionamento

do estudo, foram entrevistados mais de 29 mil jovens brasileiros com idade entre 20 e 28 anos, de 270 empresas.

A cada dia que passa, a empresa vê seus esforços recompensados com outras premiações e o reconhecimento do mercado.

XI Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente 2010: A White Martins foi condecorada na categoria Químicos. Os vencedores foram

escolhidos por meio de uma avaliação promovida pela editora Grupo Padrão em parceria com o Instituto GfK Custom Research Brasil. A iniciativa reconhece as organizações que oferecem a melhor estratégia de atendimento aos clientes em todos os pontos de contato e que buscam a excelência como diferencial competitivo.

Prêmio ABT – Edição 2010: A Associação Brasileira de Telesserviços premiou o Centro de Monitoramento Nova Excelência Operacional (NEO), criado em 2008 pela área de CRM, na categoria Fidelização e Relacionamento.

Prêmio Empresa Cidadã: Pelo sexto ano consecutivo, a Usina Jacaré recebeu a condecoração da Câmara Municipal de Jacaré (SP) pelos projetos desenvolvidos ao longo de 2009: o Dia do Voluntariado, o projeto Verde & White, a Campanha de Natal, entre outras atividades voltadas para a comunidade local, como o uso de sacolas retornáveis.

CERTIFICAÇÕES

Em seus diversos segmentos, a White Martins conta com um sistema de gestão integrado às normas de referência NBR ISO 9001, OHSAS 18001, NBR ISO 14001 e ao programa Atuação Responsável, da Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim). Em algumas unidades, o sistema de gestão integrado às normas está em fase de implantação, enquanto em outras já foi implantado ou certificado.

ISO 9001 – Especifica requisitos para um sistema de gestão da qualidade, objetivando a eficácia das empresas em atender os requisitos dos clientes.

ISO 14001 – Especifica requisitos relativos a um sistema de gestão ambiental, permitindo

que a empresa desenvolva e implante sua política e seus objetivos, levando em consideração os requisitos legais e outros, por ela subscritos, e informações referentes aos aspectos ambientais significativos.

OHSAS 18001 – Especifica requisitos para um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, capacitando a empresa a controlar seus riscos e melhorar seu desempenho nesses temas.

Atuação Responsável – Voltado para as indústrias químicas, tem como objetivo integrar toda a cadeia produtiva do setor, transmitindo aos clientes, fornecedores e demais partes interessadas os valores e as práticas ligados à Atuação Responsável.



GOVERNANÇA CORPORATIVA

Escolha um dos tópicos abaixo, ou [Clique aqui](#) para iniciar o capítulo.

INTEGRIDADE E ÉTICA | GESTÃO DE RISCO



GOVERNANÇA CORPORATIVA

INTEGRIDADE E ÉTICA



Diretrizes e práticas de Governança Corporativa da White Martins passam por avaliação dos comitês, que também acompanham a legislação e o desenvolvimento de melhores práticas

A White Martins adota a política de governança definida nas Diretrizes de Governança Corporativa de sua controladora Praxair. A finalidade é garantir que o pensamento sustentável faça parte da estratégia corporativa e influencie o planejamento e as decisões dos mais altos níveis hierárquicos. Um dos principais objetivos dessas diretrizes é preservar a integridade e a ética nos negócios, além de alinhar a conduta de todos os colaboradores para que eles saibam agir em casos de dúvidas.

Por ser uma empresa LTDA., a White Martins não tem um Conselho de Administração, ao contrário de sua controladora, a Praxair, empresa de capital aberto. Domingos Bulus é presidente da White Martins no Brasil e na

América do Sul e preside o Comitê de Conformidade, formado por todos os diretores que a ele se reportam na América do Sul.

O Comitê de Conformidade cria políticas internas, verifica o seu cumprimento e executa ações. Essas funções também são realizadas pelos comitês de Recursos Humanos, Responsabilidade Social, Previdência Privada, entre outros, compostos de diretores, gerentes e representantes dos colaboradores de suas respectivas áreas.

Periodicamente, as diretrizes e as práticas de Governança Corporativa da White Martins passam por avaliação dos comitês, que também acompanham a legislação e o desenvolvimento das

Políticas internas são criadas pelo Comitê de Conformidade, que também executa ações

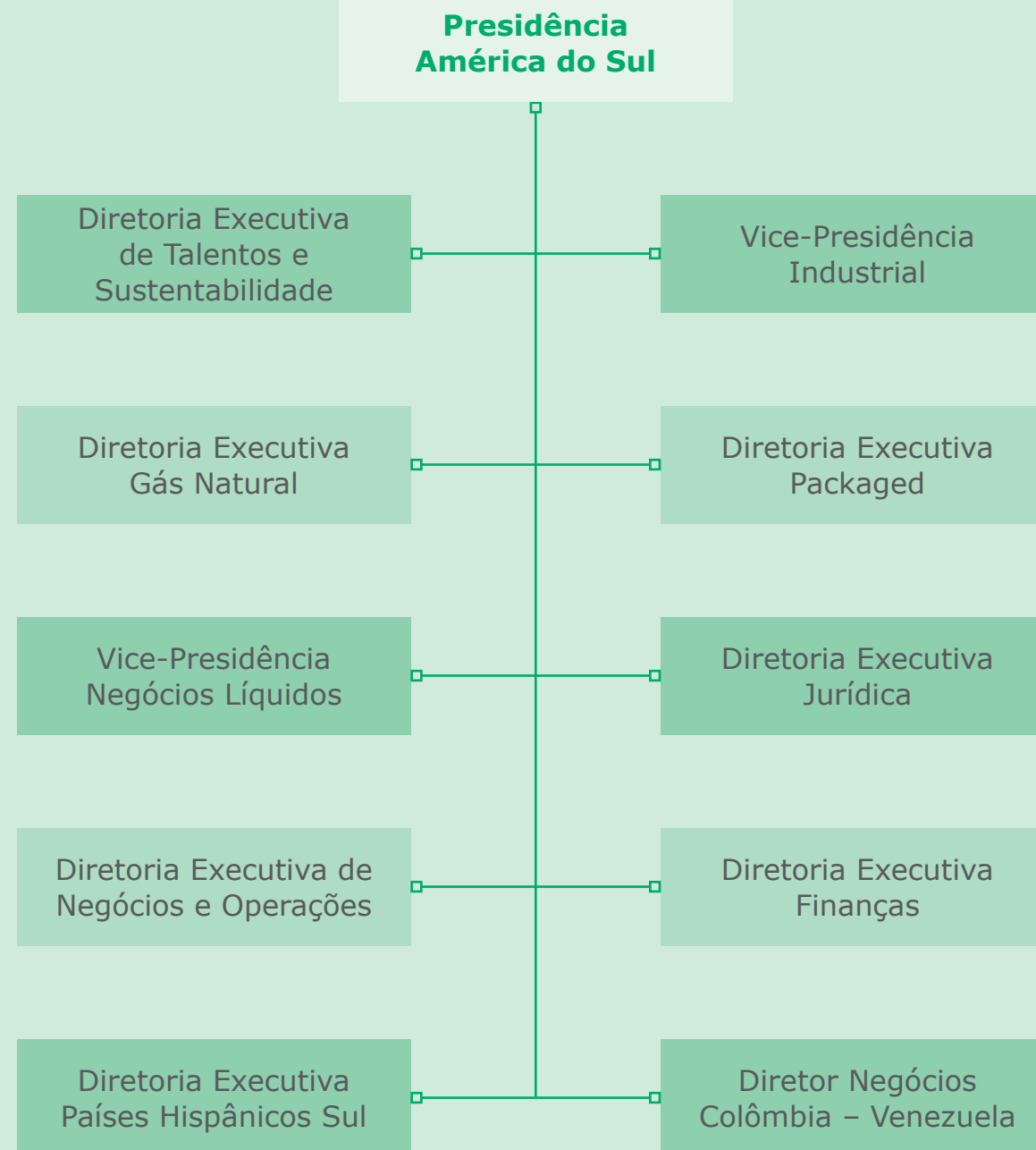
melhores práticas, e recomendam alterações na governança corporativa, se necessário.

A cada três meses, os colaboradores de todo o Brasil assistem à Teleconferência White Martins com o objetivo de conhecer as novidades sobre as estratégias, os resultados e os direcionamentos da companhia. Também são orientados a seguir os Padrões de Integridade Empresarial e a Política de Direitos Humanos, ambos disponíveis no [site www.whitemartins.com.br](http://www.whitemartins.com.br).

Na área financeira, a White Martins respeita as regras vigentes nos mercados em que opera, atualiza-se sobre novos tributos e obrigações e certifica-se de que os resultados divulgados realmente respeitem a regulamentação vigente em cada país em que atua. A empresa estabelece controles efetivos para estar em conformidade com Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) e com a Lei Sarbanes-Oxley, ambos dos Estados Unidos, e que têm o objetivo de garantir mecanismos de governança confiáveis nas empresas.

O Contrato Social da White Martins também estabelece diretrizes de governança e controles internos. Em 2010, foram aprovados novos limites de autorização para transações em todas as áreas da companhia, tornando mais rigorosos os níveis de aprovação dos gestores. Os representantes legais das empresas White Martins são eleitos, anualmente, em reunião de sócios, formalizada em ata e registrada nas respectivas juntas comerciais.

ORGANOGRAMA DA EMPRESA



Organograma atualizado em outubro de 2011

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

A White Martins dispõe de ferramentas internas que permitem a seus funcionários entrar em contato com o mais alto grau de governança

Teleconferência White Martins: encontros trimestrais conectando todas as unidades do Brasil à presidência para apresentar resultados e direcionamentos da companhia.

Dia da Conformidade: todas as unidades da White Martins no Brasil se reúnem em teleconferência para tratar de assuntos relacionados à conformidade. Realizado pela primeira vez em 2007, o evento tem como objetivo fortalecer a cultura empresarial focada no respeito às leis e aos padrões éticos. Em 2010, de forma inovadora, a empresa trouxe como tema da iniciativa a sustentabilidade, englobando assuntos como a preservação do meio ambiente e atitudes responsáveis de consumo consciente.

HotLine: linha telefônica 0800 e endereço de *e-mail* por meio dos quais os colaboradores podem denunciar anonimamente supostas práticas de não conformidade, questionar práticas contábeis ou de relacionamento com *stakeholders*. O serviço está disponível em português, espanhol e inglês. As denúncias dão início a um processo de investigação interna realizada pelo Departamento de Segurança Corporativa, que deve ser concluída em até 30 dias.

Airwaves Brasil: canal de comunicação corporativa que disponibiliza informações institucionais para todos os colaboradores. Lançada no primeiro semestre de 2010, a intranet da White Martins reúne desde notícias internas até materiais corporativos, como mapa estratégico e logomarcas.

GESTÃO DA INOVAÇÃO

A cultura da inovação norteia a gestão da White Martins, seja a relativa aos ativos financeiros da empresa, ao relacionamento com clientes e colaboradores ou à gestão interna, na busca por maiores ganhos de produtividade. Alinhávamos aqui algumas ações voltadas para esse fim.

- A empresa adota a gestão Lean para garantir valor aos clientes com os custos mais baixos, análise e melhoria dos fluxos de valor das plantas e da cadeia produtiva, suporte e envolvimento de pessoas qualificadas, motivadas e com iniciativa. Com a estratégia gerencial do Seis Sigma, a White Martins promove mudanças organizacionais, que proporcionam melhorias nos processos, produtos e serviços para a satisfação dos clientes. A empresa também busca maiores ganhos de produtividade nas operações por meio dos Centros de Excelência de Negócios, Planejamento e Estratégia, Confiabilidade e Serviços.

- A White Martins estimula o trabalho em equipe, a motivação e a disposição dos colaboradores em superar obstáculos e desafios, com foco constante no encantamento do cliente. Para estimular o desenvolvimento e a alta *performance* dos seus colaboradores, a White Martins tem adotado a diretriz do Modelo de Competências. São estipuladas seis competências – Habilidades Estratégicas, Habilidades Operacionais, Energia e Orientação, Compreensão Organizacional, Coragem, Habilidades Pessoais e Interpessoais. O objetivo dessa matriz é servir como um norte para o colaborador e deixar claro quais são as habilidades valorizadas pela companhia.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

GESTÃO DE RISCO



Empresa trabalha proativamente para evitar que seus produtos deixem de ser entregues por motivos de força maior

Na White Martins, não se inicia a operação de uma unidade sem antes se entender qual é o risco que ela representa para todos os envolvidos: funcionários, comunidade e meio ambiente. Esse é um princípio de segurança da companhia, que tem sustentado resultados exemplares ao longo dos anos.

Planos de contingência são estabelecidos para evitar surpresas e interrupção dos negócios. A planta de CO₂ de Araucária, no Paraná, por exemplo, está localizada próxima a outra indústria, cujas operações envolvem o risco de vazamento de amônia. Por isso, a unidade possui um Shelter In Place, abrigo hermético onde os funcionários podem se alojar caso ocorra algum acidente – o que nunca aconteceu. Além disso, as instalações e as normas de segurança de unidade garantem o bom funcionamento e a excelência das operações por meio de controle rígido e monitoramento constante.

Toda operação só é iniciada após estudos dos riscos que podem representar para funcionários, comunidade e meio ambiente

Até mesmo em acidentes relacionados a mudanças climáticas, como terremotos e enchentes, a empresa trabalha proativamente para evitar que seus produtos deixem de ser entregues por motivos de força maior. Foi assim em dois episódios que marcaram os anos de 2010 e 2011: o terremoto no Chile e as enchentes na Região Serrana, no Rio de Janeiro.

O Chile estava para receber uma nova planta de gases da White Martins quando engenheiros, soldadores, caldeireiros e montadores brasileiros da empresa foram surpreendidos por um tremor de terra que atingiu áreas onde viviam 75% da população chilena, resultando em cerca de 800 mortes. Assim mesmo, não abandonaram o país até conseguirem

recuperar os estragos da planta. A operação, aliás, foi concluída em tempo recorde. A dedicação de quem estava no local e o apoio da equipe da White Martins no Brasil permitiram que a capacidade de produção da empresa fosse normalizada e merecesse destaque nacional, com direito a homenagens do presidente, Domingos Bulus.

REGIÃO SERRANA

Outro exemplo de como a empresa soube enfrentar as dificuldades geradas pelos fenômenos naturais ocorreu em janeiro de 2011, com as fortes chuvas que devastaram a Região Serrana, no Rio de Janeiro. A falta de contato com a região, que possui uma Unidade de Representação Comercial da White Martins, responsável também pelos atendimentos aos hospitais, fez com que a companhia mobilizasse outras unidades próximas para encaminhar recursos para as localidades atingidas.

A iniciativa partiu da área de Packaged, que fez contato com a Defesa Civil para identificar o estado das rotas e direcionou um motorista –instrutor para elaborar um rotograma e um mapa das áreas de risco do percurso. A estratégia permitiu que os gases medicinais da White Martins chegassem às áreas atingidas, e a empresa não registrou nenhum caso sério por falta de produto.

RISCOS

Com operações em todo o Brasil, a White Martins está exposta a riscos que são constantemente analisados e pesquisados por especialistas. Eles incluem:

Catástrofes, que podem interromper as operações, afetando a companhia, clientes e fornecedores, e impactando os resultados financeiros.

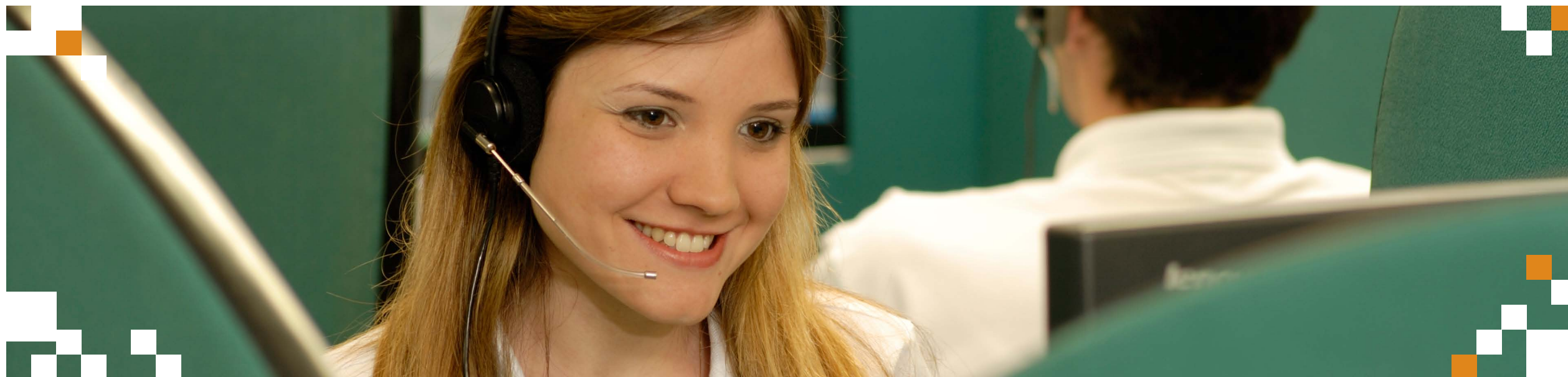
Sistemas de TI, que podem ter falhas, interrupções da rede e brechas na segurança dos dados. Para evitar situações como essas, a empresa conta com avançadas tecnologias de segurança, controles internos, processos de recuperação e resiliência da rede e do Data Center.



ENGAJAMENTO DOS STAKEHOLDERS

Escolha um dos tópicos abaixo, ou [Clique aqui](#) para iniciar o capítulo.

PARCERIAS ESTRATÉGICAS | PÚBLICO INTERNO | PÚBLICO EXTERNO



PARCERIAS ESTRATÉGICAS



Comunicação com acionistas, colaboradores, fornecedores, clientes e comunidades é reforçada por canais como a Central de Relacionamento e o site na internet

A White Martins busca conhecer as necessidades e expectativas dos públicos com os quais se relaciona e mantém diversos canais de diálogo. A empresa considera estratégicas as parcerias com as partes interessadas: acionistas, colaboradores, clientes, comunidades do entorno, fornecedores e parceiros, meios de comunicação, órgãos governamentais, organizações do terceiro setor, sindicatos, instituições acadêmicas e entidades de classe.

A identificação e seleção das partes interessadas foram feitas internamente com base na sua realidade diária e em seus negócios. A intenção da White Martins é evoluir e se aprofundar no processo de engajamento de seus parceiros.

A comunicação é reforçada por canais como a Central de Relacionamento White Martins (0800 709 9000) e o website www.whitemartins.com.br. Além disso, a empresa conta com o Plano de Apoio Mútuo (PAM), em algumas unidades, cujo objetivo é fazer uma comunicação de risco de forma preventiva aos públicos do entorno de suas operações. + [informações sobre os principais parceiros da White Martins nos subcapítulos Público interno e Público externo.](#)

Plano de Apoio Mútuo ajuda no diálogo entre empresa e comunidades do entorno

PÚBLICO INTERNO



Engajamento e inovação foram destaques da última pesquisa global de ambiente de trabalho da empresa, que atua em sintonia com sua controladora

ACIONISTAS

Alinhada com sua matriz, a White Martins oferece sustentação ao processo de relato da Praxair ao Dow Jones Sustainability Index (DJSI) e ao Carbon Disclosure Project (CDP). A empresa encaminha informações das operações brasileiras sobre geração de resíduos, água e Gases de Efeito Estufa, entre outras. Sua política de transparência também se aplica à área financeira, com base nos critérios definidos pela Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) e pela Sarbanes-Oxley (SOX).

COLABORADORES

Em 2010, a White Martins realizou a segunda Pesquisa Global de Ambiente de Trabalho da Praxair. Foi levantado que o desempenho da companhia e a percepção dos colaboradores melhoraram em relação à pesquisa realizada em 2008. Mereceram destaque as categorias de Engajamento e Supervisão, além da área de Inovação, as quais tiveram pontuação acima de 80, em um universo de 100 pontos de favorabilidade. A responsabilidade social e ambiental da White Martins também teve grande destaque, resultado que reforçou o comprometimento da empresa e o engajamento dos colaboradores nessas iniciativas.

A pesquisa sinalizou ainda, entre as questões que precisam ser desenvolvidas, a demanda de oportunidades na categoria de Desenvolvimento de Carreira, abrangendo temas como promoções, retenção de talentos, treinamentos e capacitação das lideranças. Essas oportunidades, aliás, foram incorporadas às metas da Diretoria Executiva de Talentos e Sustentabilidade, que, por sua vez, já trabalhou em um plano de ação corporativo. Está previsto neste último, inclusive, o reforço aos conceitos de Recompensa Total. [+ sobre o assunto no capítulo Desenvolvimento social](#)

Desempenho da empresa e percepção de colaboradores melhoram na pesquisa global de 2010

CAPITAL HUMANO

Em 2010, a White Martins empregava 4.358 pessoas, incluindo 45 aprendizes e 146 estagiários. Nos últimos anos, houve uma diminuição no número total de colaboradores: 3,7% de 2008 para 2009 e 1,7% de 2009 para 2010. A redução ocorreu nas áreas técnica, de supervisão, operacional e administrativa. Houve ainda diminuição no número de funcionários que cumpriam jornada integral e naqueles alocados nas regiões Sudeste e Centro-Oeste.

O número de colaboradores que trabalham no setor operacional, por exemplo, diminuiu por causa do fechamento da fábrica de Manaus, no Amazonas, em 2008, e da redução de turno em Barra Mansa, no Rio de Janeiro.

Em contrapartida, em igual período, ocorreu aumento no número de colaboradores com cargo de gerência, daqueles com contrato de tempo determinado e dos que trabalhavam meio período.

[+ informações sobre o total de trabalhadores por nível funcional, contrato de trabalho, tipo de emprego e região na página 26.](#)

TAXA DE ROTATIVIDADE

Já a taxa de rotatividade, nos últimos anos, diminuiu entre os funcionários do gênero masculino, da faixa etária entre 30 e 50 anos e acima de 50 anos. O mesmo comportamento verificou-se tanto no número de trabalhadores que deixaram a empresa por demissão ou aposentadoria quanto no total de desligamentos. [+ como se pode observar na tabela da página 27.](#)

NÚMERO DE COLABORADORES

POR NÍVEL FUNCIONAL*	2008	2009	2010
Diretoria	36	35	36
Gerência	95	104	116
Chefia/coordenação	197	188	209
Técnica/supervisão	871	829	824
Administrativo	1.697	1.690	1.696
Operacional	1.530	1.402	1.286
Aprendizes	16	53	45
Estagiários	159	132	146
Total	4.601	4.433	4.358

*Não há monitoramento de terceiros

POR TIPO DE CONTRATO	2008	2009	2010
Tempo determinado	175	185	191
Tempo indeterminado	4.426	4.248	4.167
Total	4.601	4.433	4.358

POR TIPO DE EMPREGO	2008	2009	2010
Jornada integral	4.426	4.248	4.167
Meio período	175	185	191
Total	4.601	4.433	4.358

POR REGIÃO	2008	2009	2010
Sul	363	368	353
Sudeste	3.535	3.363	3.330
Centro-Oeste	92	91	88
Nordeste	426	435	423
Norte	185	176	164
Total	4.601	4.433	4.358

TAXA DE ROTATIVIDADE

GÊNERO (%)	2008	2009	2010
Homens	14,8	12,1	10,1
Mulheres	3,8	2,4	2,6
FAIXA ETÁRIA (%)	2008	2009	2010
Menor de 30 anos	5,4	3,2	3,2
30 a 50 anos	10,1	9,2	8,1
Acima de 50 anos	3,1	2,1	1,4
REGIÃO (%)	2008	2009	2010
Sul	1,0	0,6	0,9
Sudeste	10,1	11,3	9,4
Centro-Oeste	0,5	0,3	0,3
Nordeste	1,8	1,4	1,5
Norte	5,2	0,9	0,6

NÚMERO DE DESLIGAMENTOS			
GÊNERO	2008	2009	2010
Homens	654	515	421
Mulheres	169	103	107
FAIXA ETÁRIA	2008	2009	2010
Menor de 30 anos	240	136	133
30 a 50 anos	446	391	336
Acima de 50 anos	137	91	59
REGIÃO	2008	2009	2010
Sul	45	25	38
Sudeste	448	480	390
Centro-Oeste	21	14	14
Nordeste	79	61	63
Norte	230	38	23
TRABALHADORES QUE DEIXARAM O EMPREGO			
MOTIVO	2008	2009	2010
Demissão ou aposentadoria	679	513	386
Demissão voluntária	144	105	142
Total	823	618	528



PÚBLICO EXTERNO

Clientes, fornecedores e comunidades do entorno das operações são parceiros da White Martins, que busca conhecer as necessidades das partes interessadas

CLIENTES

A White Martins trabalha para garantir que o cliente obtenha o mais alto grau de satisfação em relação à qualidade e à segurança dos produtos e serviços prestados. O compromisso, assumido no Mapa Estratégico e na Política de Relacionamento com Clientes da empresa, é transformado em ações que confirmam uma gestão de relacionamento diferenciada com programas e sistemas customizados.

Para medir a satisfação dos clientes, a empresa implantou o programa de relacionamento Cliente Mais e o Centro de Monitoramento Nova Excelência Operacional (NEO), que permite a avaliação do atendimento, em tempo real, a cada interação com os principais clientes da White Martins. Em

Garantir uma gestão de relacionamento diferenciada com programas customizados é um dos compromissos assumidos pela empresa

2010, foram feitas 206 mil avaliações, nas quais foi registrada satisfação com o atendimento.

O Centro de Monitoramento NEO também atua de forma ágil nas soluções para os problemas detectados pelos clientes. Caso seja identificada alguma insatisfação do cliente, o NEO elabora imediatamente um plano de ação e faz o acompanhamento até a sua finalização, que só acontece quando o cliente confirma sua satisfação com a solução encontrada.

Já pelo Cliente Mais, a satisfação é avaliada a cada quatro meses de forma presencial pelo Comitê do Cliente. O programa mede a satisfação em quesitos, como ofertas de produtos e serviços; qualidade e eficiência do atendimento da

área de negócios e da Central de Relacionamento. Os clientes participantes do programa Cliente Mais são ainda beneficiados por serviços exclusivos, que incluem uma Central de Relacionamento 24 horas, gerente de negócios para cada área de atuação, prioridade no suprimento de gases e assistência técnica emergenciais, além de treinamentos exclusivos.

Em 2010, 88,5% dos Clientes Mais declararam-se Satisfeitos e Muito Satisfeitos com o atendimento da White Martins. Desses, 38% disseram estar “encantados”. O grau de “encantamento” é medido entre os clientes que tiveram grau de satisfação médio superior a 4,80 (numa escala de 1 a 5, sendo considerado Muito Insatisfeito o nível 1 e Superando as Expectativas o nível 5) nos 16 indicadores avaliados pelo programa. O Programa Cliente Mais realizou 2.331 avaliações com 777 clientes, obtendo grau de satisfação de 92% (nota média de 4,59 na escala de 1 a 5).

Analisando os indicadores por área de interação, a Assistência Técnica foi avaliada por um número médio de 564 clientes participantes do programa com 94% de satisfação; mesmo índice alcançado na avaliação da Central de Relacionamento, por 637 clientes. A área de Distribuição de Gases recebeu grau de satisfação

de 96% por um número médio de 593 clientes, e a Distribuição de Líquidos obteve índice de 97% entre 633 clientes. Quanto à área Comercial, a avaliação de 644 clientes atingiu grau de satisfação de 86%, enquanto que o indicador de Segurança alcançou 98% para 644 clientes.

Já pelo NEO, o índice geral de satisfação também foi de 92%, em 2010, com a média das notas avaliadas em 4,60, em uma escala de 1 a 5. Das 206.772 avaliações realizadas, uma média de 17.231 por mês, 44% foram de Clientes Mais.

FORNECEDORES

A White Martins mantém um relacionamento de transparência com os seus mais de 15 mil fornecedores cadastrados, sendo 1.000 considerados representativos, que devem estar alinhados às diretrizes da empresa no que tange a meio ambiente, segurança, sociedade e relações trabalhistas. O Programa de Gestão de Fornecedores da empresa estabelece um processo de gestão impulsionado pela comunicação e informação integradas com base no ciclo de melhoria contínua.

Os principais objetivos do programa são: identificar e selecionar fornecedores qualificados para atendimento às suas necessidades operacionais; oferecer

“A White Martins é uma empresa inovadora e que preza pela segurança de seus funcionários e dos da General Motors, assim como pela qualidade no pós-venda. A companhia, muitas vezes, supera nossas expectativas, entregando produtos antes da data prevista. Esperamos poder continuar a trabalhar como reais aliados estratégicos de longo prazo.”

Cláudio Bello

Diretor de Compras da General Motors - América do Sul.

oportunidades de identificação de pontos de melhoria; trabalhar com eles para eliminar as ineficiências e os custos na cadeia de fornecimento; e reconhecer os fornecedores que demonstrem regularmente excelência de valor para a White Martins.

Nos contratos da White Martins estão especificados todos os conceitos e requisitos da empresa em Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). Fornecedores que têm um faturamento anual acima de R\$ 100 mil recebem cartas de integridade e ética, e todos recebem o Manual de Gestão dos Fornecedores.

Em 2010, a White Martins lançou o Programa de Gestão dos Fornecedores, que inclui a divulgação da diretriz de gerenciamento para a área de suprimentos e a definição das *commodities* e dos fornecedores críticos para a empresa. Em março de 2010, a empresa reuniu-se com os 20 fornecedores críticos, apresentou os resultados de 2009 e o Programa de Gestão dos Fornecedores, com os indicadores relativos a cada *commodity*.

Na White Martins, a escolha do fornecedor não se dá única e exclusivamente pelo cunho comercial. É preciso escolher um parceiro que seja confiável em termos de qualidade, serviço e

prazo de entrega. A empresa avalia o TCO (Total Cost Ownership), que reflete não somente o custo de compra mas de todos os aspectos no uso e na manutenção do equipamento, do sistema ou serviço. A relação do fornecedor com a segurança, o meio ambiente, a capacidade de investimento e as tecnologias também é levada em consideração.

COMUNIDADES DO ENTORNO DAS OPERAÇÕES

Os 35 projetos sociais, culturais e ambientais apoiados e desenvolvidos pela White Martins beneficiam mais de 200 mil pessoas, por ano, em todo o país. São promovidas desde campanhas como o Dia Mundial da Água, que envolve palestras em escolas públicas sobre o uso consciente da água, até ações regulares, como a do premiado projeto Cesta Verde. Nesse último, funcionários e famílias de baixo poder aquisitivo recebem, em Iguatama, Minas Gerais, 500 cestas com verduras, legumes e frutas plantadas na horta da Fábrica de Carbureto de Cálcio.

✚ [sobre o projeto](#)
[no capítulo Gestão ambiental](#)

Empresa promove desde campanhas até ações que beneficiam mais de 200 mil pessoas por ano no Brasil

A empresa tampouco se omite em momentos de maior necessidade e promove o engajamento de seus colaboradores, divulgando endereços para doações. Um exemplo foi a ajuda prestada às vítimas das chuvas que devastaram a Região Serrana, no Rio de Janeiro, no início de 2011.

Em parceria com a Fundação Praxair, a White Martins doou cerca de R\$ 100 mil para auxiliar os desabrigados por meio da Cruz Vermelha e do Instituto da Criança, organizações que atuaram diretamente junto às famílias atingidas. Além disso, a empresa abriu uma conta bancária para estimular e facilitar doações de seus funcionários.

PADRINHOS DA ESPERANÇA

O espírito solidário dos funcionários em projetos de engajamento comunitário inspirou o lançamento do projeto ApadrinhAR em 2010, que beneficiou mais de oito mil pessoas em sete estados: Bahia, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e São Paulo. Realizado em parceria com Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), o projeto envolveu a participação direta dos funcionários tanto na escolha das instituições e dos projetos que receberiam as doações, como na interlocução entre a empresa e os respectivos beneficiados.

Um edital interno definiu a prioridade para as áreas de saúde, educação e meio ambiente, determinando que as propostas fossem avaliadas por um comitê formado por profissionais da empresa, lotados nas áreas Jurídica, Financeira e de Sustentabilidade e Diversidade. Com empréstimo de R\$ 540 mil,

concedido pelo banco, os projetos selecionados poderiam receber máquinas e equipamentos, meios de transporte ou materiais permanentes (livros, estantes, material didático, esportivo, por exemplo).

A política de patrocínio é rigorosa, e a regra a ser observada é o retorno social. Entre 20 de julho e 20 de agosto de 2010, a empresa recebeu 63 projetos, dos quais apenas 45 atenderam aos requisitos do edital. Deles, 26 projetos sociais foram selecionados pela White Martins a partir de critérios como avaliação técnica (causa e objetivo, distribuição geográfica, diversidade, continuidade e impacto à vida humana), Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da região, proximidade da unidade, quantidade de pessoas beneficiadas e envolvimento voluntário por funcionário da White Martins. Ao fim do projeto, foi produzido um livro com fotos e depoimentos dos padrinhos e beneficiados. ✚ [informações sobre projetos sociais no subcapítulo Investimento Social Privado.](#)



DESEMPENHO ECONÔMICO

Escolha um dos tópicos abaixo, ou [Clique aqui](#) para iniciar o capítulo.

[DIFERENCIAIS EM INOVAÇÃO](#) | [PRODUTIVIDADE E INOVAÇÃO](#)
[COMPROMISSO COM O CLIENTE](#) | [GÁS NATURAL](#)



DESEMPENHO ECONÔMICO

DIFERENCIAIS EM INOVAÇÃO



Investimento em qualidade e inovação proporciona resultados financeiros recordes, e metas anuais de produtividade são atingidas

A White Martins investe em diferenciais de inovação, produtividade, qualidade no atendimento ao cliente e disponibilidade de produto para alcançar alta performance no mercado. Como resultado, a empresa conseguiu, nos últimos oito anos, atingir as metas financeiras planejadas, com exceção de três trimestres comprometidos por crises econômicas que afetaram o mercado como um todo, como a de 2008.

Controles adequados, capacitação dos profissionais e respeito às regras vigentes no mercado também foram fundamentais para a obtenção de bons resultados de forma contínua e previsível, com segurança e retorno ao acionista. Em 2010, a White Martins alcançou resultados recordes em todas as áreas e atingiu

as metas anuais de produtividade estabelecidas pela sua controladora, a Praxair, investindo fortemente em programas de produtividade, qualidade e inovação, de forma a minimizar os efeitos inflacionários.

A otimização dos custos e os bons resultados de 2010 são frutos da rápida reação à crise econômica global, iniciada no último trimestre de 2008. Assim como outras empresas, a White Martins teve seus negócios impactados. Em 2010, a recuperação do cenário macro e microeconômico acelerou os resultados das ações da White Martins e dos mercados usuários finais dos seus produtos. Os segmentos de energia, bebidas e alimentos, medicinal e siderúrgico apresentaram um período de expressiva recuperação

e de aumento na demanda em comparação a 2009.

Apuradas em dólares, as vendas da White Martins registraram aumento de 23% em 2010. O lucro operacional também registrou no mesmo ano um incremento de 36%, e o lucro líquido de 44%, o que fez com que o caixa da empresa alcançasse a marca recorde de 43% de crescimento. Já o capital de giro em relação às vendas fechou o ano com um índice histórico, de 8,9%, fator que impulsionou a queda do DSO (tempo médio que a empresa leva para receber o valor das vendas) para 56 dias em todo o Brasil.

Como consequência, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) dos funcionários foi a maior da história da companhia: 2,81 salários para

os níveis Técnico, Operacional, Administrativo e Profissional, e 3,75 salários para o nível Executivo. A empresa fechou 2010 com um faturamento de, aproximadamente, R\$ 2,87 bilhões.

FOCO NA EFICIÊNCIA

O maior desafio da White Martins nos últimos três anos tem sido conseguir flexibilidade para suportar as oscilações de demanda do mercado e não perder o ponto ótimo que garante a sua eficiência operacional, ou seja, trabalhar no chamado modo operacional flexível. Para otimizar os seus ganhos, a empresa desenvolveu um programa chamado Best in Class, no qual cada região foi incumbida de desenvolver práticas com o objetivo de torná-las as "melhores da classe" e transferi-las às outras regiões. No caso das operações das plantas, o projeto foi desenvolvido nas operações da Praxair na Ásia e transferido às demais regiões.

Na prática, são quatro as etapas do processo de produção que precisam atingir a excelência operacional: compressão, recuperação, eficiência energética e perdas. A primeira delas ocorre no momento do processo em que os gases são comprimidos, pré-purificados e resfriados. A outra etapa ocorre na coluna de destilação fracionada, onde se busca recuperar ao máximo possível os três elementos

(oxigênio, nitrogênio e argônio) produzidos pela planta em relação à quantidade contida no ar injetado na mesma. A terceira concentra-se no uso eficiente da energia nas plantas, evitando perdas ou fatores de carga irregulares. Na última etapa, é feita uma avaliação para se identificar e eliminar qualquer fonte de perda de produtos.

Outra importante ferramenta para sustentar e elevar a *performance* da Eficiência Operacional é o Centro Regional de Produtividade, também chamado de Regional Productivity Center (RPC), localizado no Centro Empresarial Nova América, no Rio de Janeiro.

Com tecnologia de ponta e recursos de engenharia dedicados integralmente, o RPC recebe em seu servidor mais de 80 mil sinais digitais por minuto, provenientes das 40 plantas de separação de ar remotamente conectadas atualmente. Os dados são tratados em tempo real por sistemas e modelos parametrizados pelos engenheiros de eficiência, permitindo um rápido diagnóstico das variações de *performance* que impactem os indicadores de desempenho operacional.

O RPC possui ainda ferramentas estatísticas e capacidade de criar análises específicas e alertas personalizados.

Em 2010, o valor econômico direto gerado pela White Martins foi de R\$ 348.654.000

DEMONSTRAÇÃO DE VALOR ADICIONADO – 2010

Acionistas	5,2%
Colaboradores (remuneração e benefícios para empregados)	19,7%
Governo	50%
Lucro retido	17,3%
Juros e aluguéis (custos de operação)	7,5%
Investimentos na comunidade	0,2%



DESEMPENHO ECONÔMICO

PRODUTIVIDADE E INOVAÇÃO



Empresa promove série de ações para disseminar a cultura da inovação entre seus colaboradores

Para garantir o crescimento dos negócios e sua *performance* no mercado, a White Martins aposta no desenvolvimento de projetos de produtividade e inovação, um pilar considerado estratégico para a empresa, já que reduz custos operacionais, otimiza processos e aumenta a qualidade dos produtos e serviços prestados. Por esse motivo, a empresa decidiu promover uma série de ações para disseminar a cultura da inovação entre seus colaboradores.

Realizado em 2010, o concurso Ideias Produtivas Geram Valor foi o primeiro passo para gerar a cultura da inovação na empresa. O objetivo de formar um grande banco de ideias superou em mais de 120% a meta planejada. Foram apresentadas mais de 700 sugestões sobre melhorias

operacionais, ambiente de trabalho e qualidade de vida. O técnico de produção de líquidos da Usina Copesul Claudio Henrique de Souza (foto) venceu o concurso com a sugestão de um estudo de longo prazo nas plantas de líquidos sobre o gasto de energia dos sistemas de purificação de ar, com o objetivo de otimizar o consumo.

Para fortalecimento dessa cultura organizacional, a White Martins criou ainda em 2010 a Diretoria de Inovação e Tecnologia, com o principal desafio de fazer com que a inovação seja uma preocupação constante dos colaboradores da White Martins. A empresa considera que, para uma maior competitividade, é necessário o engajamento de todos os funcionários nesse processo.

O passo seguinte foi a criação, em 2011, do banco de dados N-Ideias, que captura e armazena todas as sugestões dos colaboradores, que podem se transformar em projetos inovadores. As ideias são agrupadas em nove categorias: Recursos Humanos, Finanças, Engenharia/Produção/Operações, Novas Aplicações, Sustentabilidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente, Suprimentos, Jurídico e Tecnologia da Informação.

Disponível no Airwaves Brasil, a intranet da White Martins, o banco de dados pode ser acessado a qualquer momento e conta com um administrador responsável pela sua manutenção. Um comitê de inovação é encarregado de analisar todas as ideias apresentadas.

CAPACITAÇÃO

Dentro da filosofia de acultramento do corpo funcional, a White Martins desenvolveu ainda um programa de capacitação sobre inovação que foi dividido em cinco etapas, com o objetivo de mobilizar os colaboradores para participar desse processo, possibilitando que a inovação seja uma alavanca da estratégia e, conseqüentemente, dos resultados obtidos pela companhia.

As primeiras etapas desse programa foram realizadas em junho e julho de 2011 com a capacitação da alta direção da empresa e do Comitê de Inovação, que irá participar ativamente de toda a Gestão da Inovação na companhia.

Ainda estão previstos para 2011 dois treinamentos: um para as lideranças e outro para os facilitadores dos *workshops* de inovação. A finalidade é usar o conceito de inovação aberta para capturar ideias inovadoras por meio do contato com clientes, fornecedores e outros parceiros.

Vale ressaltar que, em abril de 2011, a White Martins realizou o primeiro *workshop* aberto, chamado de "Dia da Inovação", com clientes

do segmento de metal-mecânica. A proposta é expandir essa iniciativa não só para outros segmentos de mercado, como também para outras áreas da companhia.

Além dos quatros treinamentos, a empresa lançou em julho o treinamento *e-learning* "Seja Inovador" para ampliar o conhecimento de todo o corpo funcional em relação ao conceito de inovação e sua importância como fonte de vantagem competitiva sustentável. Foram apresentadas as barreiras que impedem os colaboradores de todas as áreas de inovar no seu dia a dia, além de reforçar que a inovação pode estar presente em pequenas ideias que, se bem trabalhadas e combinadas, podem gerar grandes resultados.

PIPELINE DE PROJETOS

A White Martins trabalha com a metodologia de *pipeline* de projetos. Ideias são submetidas a diferentes fases de avaliação até se transformarem em realidade

1 LEVANTAMENTO DE IDEIAS

Os responsáveis pela área de operação da companhia juntam-se aos novos engenheiros e fazem um *brainstorm*, do qual surgem diversas possibilidades de projetos.

2 ANÁLISE TÉCNICA

As ideias são tecnicamente qualificadas como exequíveis ou não, dos pontos de vista social, econômico e ambiental.

3 ANÁLISE ECONÔMICA

A empresa analisa os retornos financeiros e começa a transformar a ideia em projeto.

4 EXECUÇÃO

O projeto é colocado em operação.

5 MENSURAÇÃO

A companhia mede o resultado obtido e decide se vai ou não replicar aquela ideia.

DESEMPENHO ECONÔMICO

COMPROMISSO COM O CLIENTE



Trem Verde é um exemplo de como a empresa cria valor para os seus clientes ao oferecer soluções que representam ganhos

Criar valor para o sucesso dos clientes por meio de soluções inovadoras em produtos e serviços, que contribuam com sua produtividade, eficiência e desenvolvimento sustentável, é um dos valores defendidos pela White Martins. Para ilustrar essa conduta, um bom exemplo é o Trem Verde, que conta com locomotivas movidas à tecnologia do bicomcombustível (inérita no Brasil), capaz de substituir até 70% do diesel utilizado nos trens por gás natural liquefeito (GNL), menos agressivo ao meio ambiente.

O Trem Verde surgiu da necessidade da Vale, dona da segunda maior malha ferroviária do Brasil, de consumir menos combustível e reduzir os impactos ambientais. Em 2008, a mineradora solicitou à White Martins uma parceria para atender seu objetivo de desenvolver um vagão-tanque para utilização de GNL — combustível fornecido pela GásLocal, *joint venture* da White Martins com a Petrobras.

Posteriormente, a Vale investiu ainda em dois novos vagões de GNL e na conversão de mais três locomotivas para testes. De acordo com as estimativas da Vale, caso o projeto seja implantado na Estrada de Ferro Vitória a Minas e na Estrada de Ferro Carajás, os trens bicomcombustíveis podem reduzir a emissão de 73 mil toneladas de CO₂ por ano, o equivalente ao gás carbônico absorvido por uma área de mata nativa de 155 hectares.

O projeto bem-sucedido do Trem Verde da Vale também já está despertando o interesse de outras empresas administradoras do transporte ferroviário.

PRODUTOS SUSTENTÁVEIS

A White Martins comercializa produtos ambientalmente corretos, que geram aplicações vantajosas dos pontos de vista comercial e ambiental aos seus clientes. O Gás Natural Liquefeito (GNL), por exemplo, é um combustível limpo, de baixa cadeia de carbono e alto poder calorífico. Já o Gás Natural Comprimido (GNC) substitui o óleo combustível utilizado como principal fonte energética pela indústria, além da lenha, do carvão e do coque.

A utilização do oxigênio (O₂) na combustão permite menor emissão de CO₂, que, em alguns casos, chega a 50%, ao substituir o ar usado nos queimadores das indústrias por oxigênio. Um cliente representativo pode significar uma redução de aproximadamente 65 mil toneladas de carbono anuais. O hidrogênio aumenta a qualidade do combustível, ao reduzir a quantidade de enxofre no diesel. Sem falar no Gás Natural Veicular (GNV), um combustível menos poluente que reduz em até 90% a emissão de monóxido de carbono, se comparado à gasolina.

EMISSIONES DE G CO₂/KM RODADO

Combustível	g CO ₂ /km	kg CO ₂ /km
Álcool	183	0,183
Gasolina	207	0,207
GNV	167	0,167

QUANTIDADE DE ÁRVORES NECESSÁRIAS PARA ABSORVER 1 KG DE CO₂

Absorção	g CO ₂ /km	kg CO ₂ /km
1 árvore	5,2	0,0052

DESEMPENHO ECONÔMICO

GÁS NATURAL

Em setembro de 2010, a White Martins completou cinco anos de comercialização de Gás Natural Comprimido (GNC) e inaugurou novas unidades de compressão nos estados do Paraná e de Pernambuco. A ideia era criar novos mercados consumidores, possibilitando a utilização do gás natural em substituição a outros combustíveis, como o Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), óleo BPF, xisto etc., oferecendo um produto mais econômico e com menor nível de emissão de poluentes. Hoje, a comercialização de GNC é um dos negócios promissores da White Martins.

SERVIÇOS INDUSTRIAIS

Alavancada pelos investimentos em gasodutos de transporte de gás natural, a área de Serviços Industriais, que fornece aos clientes soluções para resfriamento acelerado, deslocamento de fluidos, testes de pressão e vazamento, secagem, limpeza interna de linhas e inertização/purga, apresentou crescimento de 38% em 2010 em relação a 2009.

Comercialização de GNC é um dos negócios promissores da empresa, que inaugurou novas unidades de compressão

GÁS VERDE

O Governo do Estado de Pernambuco, com a White Martins e a Copergás, distribuidora local de gás, viabilizou a construção de uma base de Gás Natural Comprimido para substituir o óleo, a lenha, o carvão e o coque utilizados nas indústrias da região por GNC ou GLP. O projeto Gás Verde, de interiorização do gás natural em Pernambuco, é contemplado com a isenção do ICMS e já levou à conversão dois grandes clientes: a Moura Baterias, a maior fabricante de baterias da América do Sul, e a Galvanisa, que faz processo de galvanização em grandes estruturas metálicas.

O objetivo é expandir a médio prazo a conversão para o Sertão do Araripe, onde está localizado o maior polo gesso do país, responsável por 90% da produção nacional, com grande potencial de consumo. É lá que estão concentradas as minas de gipsita, matéria-prima do gesso, que é queimada em grandes fornos de calcinação, muitas vezes com lenha. A adoção do uso do gás natural, além de representar uma mudança na matriz energética, é uma alternativa viável para eliminar o desmatamento provocado pelo uso da lenha em fornos. Em junho de 2011, a White Martins participou dos testes de conversão de três indústrias e está trabalhando na conversão de novos clientes que consomem óleo combustível e lenha nativa.

Fabricante de baterias pretende expandir conversão para o Sertão do Araripe (PE), maior polo gesso do país

GESTÃO AMBIENTAL

Escolha um dos tópicos abaixo, ou [Clique aqui](#) para iniciar o capítulo.

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA | MUDANÇAS CLIMÁTICAS | ÁGUA | RESÍDUOS
IMPACTOS AMBIENTAIS | INICIATIVAS AMBIENTAIS



GESTÃO AMBIENTAL

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA



Projetos na área de produtividade buscam aumentar a eficiência energética nas plantas de separação de ar e reduzir as emissões de Gases de Efeito Estufa na distribuição de líquidos

O compromisso da White Martins com a gestão ambiental está fundamentado em práticas que garantem a busca contínua da eficiência energética de suas operações e a preservação e conservação do meio ambiente. A empresa investe em tecnologias capazes de reduzir as emissões de Gases de Efeito Estufa e voltadas para tratamento de água e efluentes. Destaca-se também o replantio de árvores na planta industrial estabelecida na cidade de Iguatama, em Minas Gerais.

Em 2010, a empresa desenvolveu em torno de 50 projetos na área de eficiência energética. Dentre os projetos que apresentaram ganhos, podem ser citados: o modelamento de processo em *software* para operação não assistida; a modernização da automação de plantas de separação de ar; e melhorias para a redução no consumo de energia nos compressores.

Além desses projetos, a White Martins investiu em mais 83, para diminuir os custos operacionais na distribuição de líquidos e, como consequência, os Gases de Efeito Estufa. Já nas operações de distribuição de produtos na forma gasosa (Packaged), 40 projetos de

produtividade foram desenvolvidos com o objetivo de reduzir o consumo de diesel. Ações como essas refletem o esforço da empresa em minorar os impactos gerados ao meio ambiente. [+ sobre as iniciativas no subcapítulo Mudanças climáticas](#)

O comprometimento da White Martins com uma gestão sustentável também se evidencia nas diretrizes para as boas práticas na gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), definidas pelo programa Atuação Responsável, da Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim). A associação emite o selo Verificar após auditorias sobre o atendimento da empresa a requerimentos de sustentabilidade.



GESTÃO AMBIENTAL

MUDANÇAS CLIMÁTICAS



Empresa trabalha com indicadores-chave para alcançar metas definidas pela Praxair e obter melhorias de desempenho

Por tratar-se de um fenômeno em potencial, as mudanças climáticas são consideradas nas metas e estratégias da White Martins. A companhia trabalha com sua matriz, a Praxair, para reduzir em 20% as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) até 2012 em seus escritórios; diminuir em 1% ao ano as emissões de GEE nas plantas de separação de ar por meio de eficiência energética; e alcançar uma redução de 1,5% ao ano de CO₂ emitido por unidade de produto transportado.

Para obter as melhorias de desempenho projetadas e estabelecer metas de redução, a White Martins definiu indicadores-chave com o objetivo de medir os impactos de todos os processos, os Key Performance Indicators (KPIs).

Esses instrumentos apontam resultados, apoiam diagnósticos e permitem que todos os colaboradores atuem alinhados à visão e aos objetivos da empresa. Amparando os KPIs, a empresa trabalhou internamente o conceito de Predictivity Green, que prevê o estabelecimento de métricas e o monitoramento do consumo de diesel, de energia e de água.

Os resultados não poderiam ser melhores. A White Martins superou, em 2010, a meta global de reduzir em 1% ao ano as emissões de GEE nas plantas de separação de ar por meio de eficiência energética. As 51 plantas da América do Sul, excluindo as plantas Standards

Esforços para reduzir emissões resultam em superação de metas globais

(Planta-N e VPSA, por exemplo), atingiram melhoria de eficiência energética com redução de 16,5% em emissões indiretas de CO₂e.

Já o controle rigoroso da empresa em 100% da sua frota brasileira de distribuição de líquidos, composta de 492 veículos, sendo 20 próprios, também permitiu que a White Martins superasse a meta global de redução de 1,5% ao ano da quantidade de CO₂ emitida por produto entregue em 2010. A frota de líquidos reduziu as emissões em 7% em relação a 2009, chegando a 0,03 t CO₂/t de produto entregue.

O foco das ações da White Martins para alcançar o resultado concentrou-se em 83 projetos de produtividade para adequar a capacidade de armazenamento de clientes, o desenvolvimento de veículos de maior capacidade de carga e a otimização de rotas de distribuição. Em 2011, a empresa tem como meta desenvolver projetos de logística para diminuir o consumo de óleo diesel em 727.333 litros, o equivalente a 1.956 toneladas de CO₂.

Desenvolver projetos de logística para diminuir o consumo de óleo diesel é uma das metas previstas

GASES DE EFEITO ESTUFA

	METAS DE REDUÇÃO	RESULTADOS EM 2010
Escritórios	Reduzir em 20% as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) até 2012.	Redução de 24,27% nas emissões em relação a 2008.
Plantas de separação de ar	Reduzir em 1% ao ano as emissões de GEE por meio de eficiência energética.	Redução de 16,5% em emissões indiretas de CO ₂ e por meio de eficiência energética.
Distribuição	Reduzir em 1,5% ao ano o CO ₂ emitido por unidade de produto entregue.	Redução de 7% de CO ₂ emitido por unidade de produto entregue.

Obs: As metas de redução de Gases de Efeito Estufa nas plantas de separação de ar e na distribuição são revisadas anualmente, com prazo de validade de 12 meses. A abrangência das metas é a seguinte: Escritórios — Rio de Janeiro; Plantas de separação de ar — América do Sul; Distribuição — Brasil.

CONSCIÊNCIA NO DIA A DIA

Nos escritórios, os colaboradores da White Martins são encorajados a reduzir o consumo de recursos naturais em linha com os objetivos do programa Go Green, da Praxair, que visa reduzir, até 2012, 20% do Gás Estufa Global (ou GHG, Global Greenhouse Gas) gerado por pessoa em relação aos resultados divulgados em 2008. Os colaboradores receberam, em 2010, uma calculadora ecológica para contabilizar a emissão anual gerada individualmente por eles a partir de ações cotidianas, como consumo mensal de energia, combustível, gás e viagens aéreas.

O menor consumo de papel também está em foco nas operações brasileiras que buscam eficiência na gestão e no uso de tecnologia para o sistema de fotocópias e impressão. Em 2010, foi elaborado

um projeto-piloto para atender a essa demanda nas unidades do Rio de Janeiro. Também foram definidos o fornecedor da tecnologia de impressão, o modelo a ser adotado e os ganhos de sustentabilidade gerados com a implantação do projeto em 2011. Desde março de 2010, a White Martins veicula comunicados registrando a compra de papel feita pelas unidades CEP, Cena e Teleporto, no Rio de Janeiro.

Ainda em 2011 serão divulgados, trimestralmente, em quadros de aviso de todas as unidades da empresa, no Brasil, os seguintes indicadores de sustentabilidade: compra de papel (folhas por mês), consumo de energia, consumo de água e geração de resíduos. Com o “placar”, a companhia pretende ser mais transparente e estimular uma competitividade saudável em prol do meio ambiente.

EMISSIONES DIRETAS E INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA POR FONTE – 2010

T DE CO₂

Transporte de produtos na forma líquida	51.456
Transporte de produtos na forma gasosa	12.654
Geração de eletricidade comprada para as plantas de separação de ar	293.191
Total	357.301

REDUÇÕES OBTIDAS – 2010*

T CO₂

Frota de distribuição de produto na forma líquida	1.863
Frota de distribuição de produto na forma gasosa (Packaged)	1.311
Plantas de separação de ar	3.889**
Total	7.063

* A White Martins não tem obrigação legal de reduzir as emissões de CO₂. As iniciativas de redução são voluntárias.

** O total é referente a toneladas de carbono equivalentes.

GESTÃO AMBIENTAL

ÁGUA



Empresa investe em projetos para reduzir perdas de água em processos industriais

Na White Martins, a água utilizada em seus processos é quase toda reutilizada, e a proveniente de pias, esgotos e banheiros é descartada após tratamento. As perdas de água acontecem basicamente nos processos industriais por evaporação, durante as operações de resfriamento ou geração de vapor.

Para otimizar o uso desse recurso, a White Martins investe em projetos como o realizado pela unidade Copesul, que reduziu, em 2010, 584 toneladas de consumo de vapor de água. Tal redução ocorreu na área de gaseificação de nitrogênio líquido, com investimentos em modernização e automação do processo de injeção de vapor desse sistema.

A empresa também tem um setor que lida com tratamento de águas e efluentes. A White Martins Soluções Ambientais projeta, instala, opera, controla e administra estações de tratamento de água e efluentes para o cliente. As soluções nesse segmento combinam processos de filtração convencionais, tratamento biológico por membranas (MBR),

desinfecção e Osmose Reversa (OR). Além de proporcionar uma melhor relação custo-benefício aos clientes, essas soluções têm como objetivo preservar um recurso cada vez mais escasso no planeta, aumentar a produtividade e melhorar a qualidade da água e dos efluentes.

CONSUMO INTERNO

Em 2010, ocorreu um aumento de 30% no consumo de água em relação ao ano anterior, em decorrência da recuperação da produção depois da crise econômica mundial de 2009. Com isso, a White Martins captou mais água de fontes superficiais e subterrâneas e elevou seu consumo de água fornecida por abastecimento público. O número de unidades que reportaram consumo de água da rede municipal aumentou de 22, em 2009, para 34, em 2010.

Ainda em 2010, as Unidades de Enchimento de Gases em Cilindros (Packaged) desenvolveram oito projetos de produtividade, proporcionando redução de 13.600 m³ no consumo de água. Um deles foi desenvolvido em Salvador, Bahia, para reduzir o consumo de água no processo produtivo de gases. Algumas iniciativas que resultaram em ganhos foram as manutenções hidráulicas de tubas e conexões das filiais, dos banheiros e vestiários, bem como a aplicação de um dispositivo, chamado eliminador de ar, que impede sua passagem.

Unidades de Enchimento de Gases em Cilindros reduziram consumo de 13.600 metros cúbicos de água

CONSUMO DE ÁGUA POR FONTE (M ³)*	2009	2010
Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	868.614	1.133.099
Água subterrânea	186.868	583.239
Abastecimento municipal ou outras empresas de abastecimento	5.225.315	6.477.969
Total	6.280.798	8.194.307

* Estão inclusas no cálculo somente as 45 unidades que utilizam água para fins relacionados a processos e com consumo maior que 38m³/mês: Americana, Araucária, Barcarena, Barreiro, Belém, Betim, Cabo, Cachambi, Camaçari, Camaçari CO₂, Cilbrás, Contagem, Copene, Copesul, Cubatão, Diadema, Divinópolis, FEC, Goiânia, Hidrolândia, Iguatama, Ipatinga, Jaboatão, Jacareí, João Monlevade, Joinville, Juiz de Fora, Jundiá, Laranjeiras, Macaé, Manaus, Mauá, Osasco, Ouro Branco, Paulínia, Salvador, Santa Bárbara, Sapucaia do Sul, Sertãozinho, Solvay, Três Lagoas, Uberlândia, Usiminas, Vitória e Volta Redonda



GESTÃO AMBIENTAL

RESÍDUOS



Meta de redução de resíduos para 2011 prevê a diminuição de 2% para óleo e 5% para solvente usados, em relação a 2010

O Programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) da White Martins, que abrange todas as unidades produtivas da empresa, estabeleceu como meta para 2010 a redução de 2% no total de resíduos gerados em relação a 2009. Entretanto, a meta não foi cumprida devido ao aumento da produção, que resultou em um acréscimo de 3% na geração de resíduos.

Com base nas informações consolidadas em 2008, 2009 e 2010, a White Martins estabeleceu novas metas de redução de resíduos, contempladas no Programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente 2011. Óleo usado: redução de 2% em relação a 2010. Resíduos contaminados com óleo: redução de 5% em relação

a 2010. Solvente usado: redução de 5% em relação a 2010.

GERAÇÃO E DISPOSIÇÃO

Em 2010, a geração de resíduos não perigosos manteve-se praticamente a mesma, e a geração de resíduos perigoso sofreu um aumento em função da maior produção de acetileno. A destinação desse tipo de resíduo para aterros sanitários cresceu, já que houve disposição de cerca de 2.300 toneladas de cal de carbureto em caráter excepcional.

ZERO WASTE

No caso do acompanhamento do descarte dos resíduos sólidos em aterros sanitários, o destaque ficou por conta da Fábrica de Carbureto de Cálcio, em Iguatama, Minas Gerais. Desde 1997, a unidade faz um acompanhamento sistemático dessa

Fábrica de Iguatama é indicada como projeto-piloto do programa Zero Waste na América do Sul

prática e, em 2010, conseguiu evitar o descarte de 98% dos resíduos gerados, uma quantidade 60% menor do que a de 2009.

Os excelentes resultados fizeram com que a White Martins indicasse, em 2011, a unidade de Iguatama como piloto, na América do Sul, do programa Zero Waste, da Praxair, em andamento em mais nove unidades em todo o mundo. O desafio proposto pelo Zero Waste, de não lançar em aterros sanitários 90% dos resíduos, já havia sido ultrapassado pela unidade mineira em 2010.

Mas a nova meta estimulou um rigor interno ainda maior no descarte de papel, papelão, plásticos, metais, madeiras, óleos e resíduos universais (pilhas, lâmpadas, equipamentos/monitores CRT, celulares, computadores). No primeiro trimestre de 2011, a fábrica de Iguatama comemorou o descarte zero de resíduos em aterros sanitários.

ATENÇÃO AO DESCARTE

Duas iniciativas lideradas pela Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC) da White Martins, em Cordovil, no Rio de Janeiro, mostram que a inteligência no descarte dos resíduos faz bem não só ao meio ambiente, mas beneficia a própria organização.

Em 2010, a equipe de manutenção predial da FEC passou a utilizar a perlita – um isolante térmico localizado entre o vaso interno e o externo dos tanques criogênicos de armazenamento – como complemento da areia na produção de concreto. Em vez de descartar esse material, que deve ser substituído quando perde sua propriedade isolante, os engenheiros produziram 35 m³ de concreto perlítico, usado para restaurar cerca de 100 m² de pisos nas unidades.

Em outubro de 2010, a FEC também passou a utilizar mais de 50% do lixo orgânico gerado em seu refeitório no processo biológico de compostagem. Essa técnica controla a decomposição de compostos orgânicos com a finalidade de obter um material estável, rico em húmus e nutrientes minerais.

O projeto tem parceria com a VideVerde, empresa licenciada pelo Instituto Estadual do Ambiente (Inea) e pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e de Recursos Naturais (Ibama). A cada 15 dias, a FEC envia para a compostagem 400 kg de lixo orgânico, como cascas, ossos, resíduos dos alimentos, pó de café e outros.

Iniciativas lideradas pela FEC mostram que descarte inteligente de resíduos é tão importante para o meio ambiente quanto para as empresas

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (T)	2009	2010
Reutilização	2.225,7	2.275,1
Aterro sanitário	621,5	613,2
Outros*	88,8	45,7
Total	2.936	2.934

RESÍDUOS PERIGOSOS (T)	2009	2010
Reutilização	28.520,4	31.901,8
Aterro sanitário	1.447,2	2.351
Outros*	185,1	134,6
Total	30.152,8	34.387,4

*A partir de 2011, foi iniciado um controle mais detalhado da destinação dos resíduos

GESTÃO AMBIENTAL

IMPACTOS AMBIENTAIS



O ar atmosférico é a principal matéria-prima utilizada para a fabricação de produtos de oxigênio, nitrogênio e argônio

Ao contrário do que ocorre em outras indústrias químicas, os impactos gerados pela White Martins são amenizados pela própria natureza do seu negócio: a produção de gases industriais e medicinais, que apresenta um processo mais limpo. A principal matéria-prima da White Martins é o ar atmosférico, utilizado nos processos de separação e/ou purificação nas plantas de separação de ar, para a fabricação dos produtos oxigênio, nitrogênio e argônio. A tabela acima mostra o consumo de matérias-primas e de insumos da White Martins de 2008 a 2010.

As maiores emissões de Gases de Efeito Estufa são provenientes do consumo de energia elétrica e dos combustíveis utilizados em sua frota. Os processos de utilização desses insumos, no entanto, obtiveram

grandes avanços na empresa, em 2010 (*veja início do capítulo*), indo ao encontro de seus objetivos: gerar mais oxigênio com menos energia e entregar mais produto com menos quilômetros rodados.

Além de ter um processo mais limpo, a White Martins dispõe de oito plantas de captação de CO₂, próximas a grandes complexos industriais nos estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais, Paraná, Bahia e Sergipe. São unidades que captam o CO₂, que seria descartado na atmosfera por outras indústrias.

SUBPRODUTO

Este CO₂ gerado nos processos industriais de terceiros é captado pela White Martins, purificado, liquefeito e utilizado em outras aplicações, deixando de ser considerado um efluente para se transformar em um subproduto para as empresas e um produto para a White Martins. Ele é comercializado, distribuído e utilizado no tratamento de águas alcalinas, processos de hidrometalurgia, fabricação de produtos químicos, neutralização de tecidos de algodão na indústria têxtil, lavagem de polpa e controle de pH nas indústrias de papel e celulose, entre outros. [+ reciclagem de CO₂ no case Inovação e Sustentabilidade.](#)

MATERIAIS USADOS POR PESO OU VOLUME

CONSUMO DE MATERIAIS POR TIPO* (T)	2008	2009	2010
Matérias-primas e insumos	232.715	203.664	215.429
Total (t)	232.715	203.664	215.429

No Brasil, a única planta da White Martins que opera a combustão é a de Hidrolândia, em Goiás, que utilizou, em 2010, cerca de 1,4 Mt de óleo como matéria-prima. A usina funciona sazonalmente em picos de mercado e ficará em *standy by* para ser usada eventualmente. Isso será possível devido à inauguração, em março de 2012, da nova planta de CO₂, em Iguatama, Minas Gerais.

Inédita na América do Sul, a tecnologia permitirá a utilização de uma fonte de baixo teor de CO₂, posteriormente enriquecida e utilizada no processo padrão, sem a necessidade da purificação com o elemento químico monetilamina. Essa tecnologia poderá ser replicada em fontes similares que hoje não são aproveitadas nos processos industriais por não terem a pureza adequada.

* Valores referentes à matéria-prima das plantas de produção de dióxido de carbono (CO₂).

Obs: O consumo de materiais para o processo de fabricação de embalagens e de outros materiais contidos no produto final não foram monitorados em 2010 porque a White Martins centrou seus esforços no controle de suas plantas que utilizam gás como matéria-prima. No caso das plantas de separação de ar, a informação de vazão/quantidade de ar captada não é controlada corporativamente, e a criação deste controle está sendo avaliada.

INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

Um dos pilares da estratégia de negócios da White Martins é criar soluções que melhorem o desempenho ambiental de seus clientes e contribuam para a preservação do planeta. Por isso, a companhia decidiu investir no desenvolvimento de novas aplicações para reciclagem de CO₂, um dos principais Gases de Efeito Estufa responsáveis pelo aquecimento global. Comercializado pela White Martins, o gás, 100% captado de indústrias que normalmente o lançariam para a atmosfera, é reaproveitado em processos produtivos de empresas.

Somente em 2010, 320 mil t de CO₂ deixaram de ser lançadas na atmosfera e foram fixadas no processo produtivo de mais de 800 indústrias de diversos segmentos. Além disso, 60 mil t de ácidos nocivos, como o sulfúrico (H₂SO₄), o clorídrico (HCl) e o fosfórico (H₃PO₄), deixaram de ser utilizadas, uma vez que o CO₂ passa a ser usado em substituição a esses produtos.

Em 2010, 320 mil t de CO₂ deixaram de ser lançadas na atmosfera

Esse resultado só foi possível com o trabalho de pesquisa e desenvolvimento da equipe de Aplicações e Processos da White Martins. O projeto Reciclagem de CO₂ contou com a colaboração de 200 funcionários, incluindo os da área de comercialização. As aplicações de CO₂ são customizadas de acordo com as necessidades de cada cliente.

As soluções têm tido uma ótima aceitação, e a expectativa é que as vendas de CO₂ aumentem 30% nos próximos dois anos. Atenta às oportunidades de mercado, a White Martins inaugurou uma fábrica na cidade de Camaçari (BA), no último trimestre de 2010, e vai instalar mais uma unidade no início de 2012, em Minas Gerais.

PRESERVAÇÃO EM IGUATAMA

Em 27 de agosto de 1985, a cidade mineira de Iguatama, localizada às margens do Rio São Francisco, recebeu sua primeira unidade industrial de porte: a fábrica de carbureto de cálcio da White Martins. Para evitar o impacto na comunidade, a White Martins teve o cuidado de desenvolver suas atividades de maneira sustentável, com respeito à ética e à integridade.

Em 2010, a ação de reflorestamento das margens do Rio São Francisco restaurou uma área de floresta que tinha sido usada como pasto para o gado. Os funcionários e voluntários do município de Iguatama plantaram 2.000 árvores para acelerar a recomposição do espaço. No longo prazo, as metas do projeto incluem preservação da biodiversidade local e desenvolvimento de estudos e pesquisas sobre a vida vegetal e animal.

Em parceria com a Associação Nordeste, a fábrica de Iguatama desenvolve o Projeto Primatas. O objetivo é identificar, registrar e avaliar a área de ocorrência de macacos das espécies *Alouatta caraya* e *Callithrix penicillata*. Popularmente conhecidos como bugio e mico-estrela, eles têm o seu *habitat* na Área de Preservação Permanente (APP), localizada às margens do Rio São Francisco.

BODAS DE PRATA

Em 2010, os 25 anos da única fábrica de carbureto de cálcio da América do Sul foi motivo de celebração na cidade. Além do avanço nas obras de construção da planta de CO₂, a fábrica de carbureto também comemorou algumas conquistas: recebeu o selo VerificAr, da Abiquim; foi recertificada na ISO 9001:2008 nos sistemas para gestão da segurança e garantia da qualidade; e recebeu o Prêmio Global de Engajamento da Praxair (Pace), que reconheceu o projeto Cesta Verde como o melhor da América do Sul em 2009.

Mais um passo foi dado na unidade de Iguatama para a preservação ambiental no fim de julho de 2011. Os copos plásticos descartáveis usados no refeitório para o desjejum e as refeições foram substituídos por copos de policarbonato, retornáveis e muito resistentes. Com isso, 216 mil copos descartáveis deixarão de ser enviados para aterro sanitário municipal, anualmente.



GESTÃO AMBIENTAL

INICIATIVAS AMBIENTAIS



Empresa desenvolve projetos na área ambiental em sintonia com sua estratégia de sustentabilidade

CESTA VERDE

Criado em 2004, em função da carência alimentar da comunidade de baixo poder aquisitivo no entorno da Fábrica de Iguatama (MG), o Cesta Verde distribui semanalmente 500 cestas com frutas, verduras e legumes a entidades, famílias menos favorecidas, funcionários e terceiros de baixo poder aquisitivo. Os alimentos são plantados em uma área de 25 mil m² dentro do terreno da fábrica, transformada em uma grande horta para atender a população do entorno.

VERDE & WHITE

Difunde a consciência e a importância da preservação ambiental em toda a América do Sul. Para isso, são promovidas visitas de alunos de escolas públicas a locais ambientalmente

degradados e a áreas preservadas e recuperadas, próximas às suas unidades industriais. Também faz parte do programa a ida dos alunos a uma sede da White Martins para conhecerem o Sistema de Gestão Ambiental da empresa. Desde a sua criação, em 1992, o projeto já proporcionou benefícios a 30 mil estudantes de 1.000 escolas públicas. Em 2010, 1.784 alunos participaram do programa, em 54 unidades White Martins de todo o país.

S.O.S. QUEIMADAS

Realizado pela Prefeitura de Volta Redonda e o Corpo de Bombeiros, o projeto conta com o apoio da White Martins, desde 2006, e da Cimento Tupi. O S.O.S. Queimadas se propõe a conscientizar os jovens quanto ao dano à natureza provocado pelas queimadas de matas e florestas.

Sua programação inclui o ensino de novas práticas de proteção à natureza, caminhadas ecológicas e palestras sobre preservação do meio ambiente. Desde 2000, o projeto já formou cerca de 20 mil agentes, incentivando-os a propagar a conscientização ambiental a seus familiares e amigos. Em 2010, 2.120 alunos de 30 escolas municipais e estaduais de Volta Redonda foram beneficiados pelo projeto.

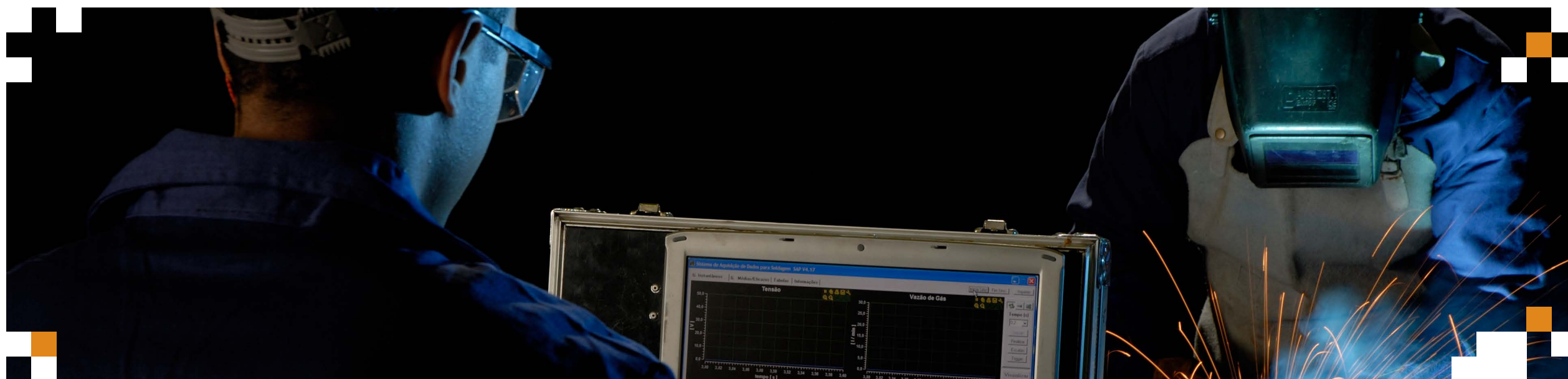
[+ Sobre projetos socioambientais no capítulo Investimento social privado](#)



DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Escolha um dos tópicos abaixo, ou [Clique aqui](#) para iniciar o capítulo.

COMPROMISSO COM A INOVAÇÃO | RECURSOS HUMANOS | DIVERSIDADE
SEGURANÇA E SAÚDE | SOCIEDADE E GOVERNO | INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO



DESENVOLVIMENTO SOCIAL

COMPROMISSO COM A INOVAÇÃO



Empresa adota ações inovadoras na gestão de recursos humanos que priorizam oportunidades de treinamento e aprimoramento técnico

Inovação sempre foi a palavra-chave para definir as ações de gestão da White Martins durante quase 100 anos de existência. E não são poucos os exemplos: há cerca de 30 anos, a empresa tornou-se uma das primeiras a investir em responsabilidade social no Brasil, e há 36 criou o Programa de Treinamento e Absorção de Pessoas com Deficiência, muitos anos antes de existir a obrigação legal das cotas para deficientes, o que ocorreu em 1991.

No campo do desenvolvimento de sua força de trabalho, a White Martins adota ações igualmente inovadoras na gestão de recursos humanos, as quais priorizam as oportunidades de treinamento e aprimoramento técnico e gerencial, em todos os níveis. Ferramentas como avaliação de desempenho, programa de capacitação profissional, programas gerenciais e comportamentais são disponibilizados ao corpo funcional.

O ambiente de trabalho também é prioridade para a White Martins. Por isso, a empresa realiza com seus colaboradores, periodicamente, pesquisas de clima com o objetivo de avaliar e implementar planos de ação nas áreas com oportunidades de melhoria.

Pesquisa de clima orienta as ações da White Martins em temas como carreira, sucessão e liderança



DESENVOLVIMENTO SOCIAL

RECURSOS HUMANOS



Promover um ambiente de trabalho inclusivo, desafiador e dar oportunidade a todos são metas da empresa

A White Martins adota a política de valorizar os 4.358 colaboradores com os quais conta no Brasil. A empresa pretende ser reconhecida como uma das melhores corporações para se trabalhar na América do Sul. Esse é um dos objetivos contidos em seu Mapa Estratégico. No documento, que norteia as suas ações para o período de 2011 a 2015, a empresa compromete-se a promover um ambiente de trabalho não só inclusivo e desafiador, mas capaz de dar oportunidade a todos os colaboradores.

A White Martins vem se baseando nos resultados de duas edições da Pesquisa Global sobre o Ambiente de Trabalho da Praxair, sua

controladora, para desenvolver ações relacionadas a temas como carreira, sucessão e liderança na empresa em médio e longo prazos. As pesquisas foram realizadas em 2008 e 2010 pela consultoria americana Towers Watson.

Levantou-se, por meio delas, que os desafios da empresa são investir em comunicação transparente e incentivar o diálogo entre a companhia e os seus colaboradores alocados nas operações brasileiras. O resultado da última apontou oportunidades de melhorias na categoria de Desenvolvimento de Carreira, que estão entre as metas da Diretoria Executiva de Talentos e Sustentabilidade.

Empresa tem como um de seus desafios investir em comunicação transparente

RESULTADOS PRÁTICOS

A estratégia de identificar a percepção que os funcionários têm da empresa se revelou mais do que acertada. E os principais resultados práticos da primeira pesquisa confirmaram as expectativas. Dali, surgiram os comitês de Engajamento e Desenvolvimento de Pessoas (Cedep), que direcionam esforços e investimentos em ações para inclusão, aperfeiçoamento e retenção da força de trabalho. Até 2010, 107 reuniões foram promovidas, abrangendo dez áreas.

Com a missão de recrutar e selecionar talentos, o programa Transformar em Ação também tem sido aprimorado à luz das pesquisas de clima, gerando frutos: de janeiro a setembro de 2010, 27% das vagas foram preenchidas por talentos internos; 327 currículos cadastrados no banco *on-line*; e oito posições Executivo Nível 12 preenchidas internamente. De acordo com esse mecanismo, os colaboradores podem se candidatar a outros cargos a partir da divulgação de novas vagas de trabalho, o que gera mobilidade na empresa e autonomia no gerenciamento da carreira.

Outra forma de incentivo aos colaboradores nasceu com a criação do Programa de Capacitação de Líderes. Ao longo de 2010, 704 lideranças foram capacitadas por meio de treinamentos *e-learning* em gestão de pessoas, e outros 130 líderes se capacitaram durante *workshops* sobre remuneração e benefícios. [+ na página 53, tabela que mostra a média de horas por ano de treinamento realizado pelos colaboradores da empresa](#)

POTENCIAL RECONHECIDO

Para reter os seus colaboradores no Brasil e atrair os talentos necessários para o seu negócio, a empresa adota a proposta de valor da Recompensa Total, que centraliza todos os itens que compõem a remuneração dos colaboradores. Além do salário-base, recebido mensalmente, os funcionários que atuam em tempo integral contam com benefícios como planos de saúde médico e odontológico, seguro de vida em grupo, complementação à aposentadoria por meio da previdência complementar, o Prevunião, entre outros.

Também estão incluídos programas de reconhecimento de variável de curto e longo prazos e campanhas

de incentivos, vinculados a desempenho e resultados. O Prêmio Especial de Reconhecimento (PER) é um exemplo dos programas que têm o objetivo de reconhecer e reforçar o desempenho diferenciado dos colaboradores.

Todos esses itens compõem o Programa Remuneração Total, que representa, aproximadamente, 30% das despesas da companhia e tem o papel de estimular comportamentos necessários para o alcance dos resultados e o objetivo do negócio.

Em 2010, a White Martins registrou aumento de 20% nas vendas e a maior Participação de Lucros e Resultados (PLR) da história. O total de salários para os níveis Administrativo, Operacional e Técnico foi de 2,81; e o nível Executivo recebeu, em fevereiro daquele ano, 3,75 salários.

Para que os colaboradores possam usufruir, da melhor maneira possível, dos benefícios oferecidos, a White Martins disponibilizou a Cartilha de Benefícios para consulta e *download* na intranet. Na cartilha, os colaboradores podem consultar desde serviços de assistência à saúde até linhas de crédito.

PERFORMANCE

A mais recente Pesquisa Global de Ambiente de Trabalho da Praxair trouxe à tona os pontos fortes da White Martins na categoria Posição Competitiva: a inovação, o alinhamento estratégico e o engajamento dos seus colaboradores.

Participaram da pesquisa, realizada entre o fim de 2010 e o início de 2011, 3.275 colaboradores brasileiros dos planos Administrativo, Operacional, Técnico, Profissional e Executivo. O objetivo foi comparar o desempenho da White Martins em relação à *performance* de outras organizações em todo o mundo.

MÉDIA DE HORAS POR TREINAMENTO POR ANO, POR FUNCIONÁRIO, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL

	2008			2009			2010		
Categoria funcional*	Carga horária total**	Total de colaboradores	Horas por colaborador	Carga horária total**	Total de colaboradores	Horas por colaborador	Carga horária total**	Total de colaboradores	Horas por colaborador
Diretoria	307,3	36	8,5	120,5	35	3,4	106,5	36	3
Gerência	3.294,5	95	34,7	778,8	104	7,5	1.051,6	116	9,1
Chefia/ coordenação	5.187,3	197	26,3	1.697,5	188	9	2.364,3	209	11,3
Técnica/ supervisão	40.594,1	871	46,6	6.722,8	829	8,1	17.525,5	824	21,3
Administrativo	26.957,3	1.697	15,9	7.592	1.690	4,5	13.488	1.696	8
Operacional	17.070,4	1.530	11,2	7.572	1.402	5,4	2.746,5	1.286	2,1
Aprendizes	256,6	16	16	14	53	0,3	96	45	2,1
Estagiários	663,2	159	4,2	274	132	2,1	977,5	146	6,7
Total	94.330,6	4.601	20,5	24.771,6	4.433	5,6	38.355,9	4.358	8,8

* Terceiros e *trainees* não receberam treinamentos nos anos de 2008, 2009 e 2010. Para 2011, a meta é aumentar os treinamentos para o plano gerencial e supervisão, aprimorando a capacitação na gestão de pessoas.

** A carga horária dos treinamentos foi estabelecida de acordo com a necessidade e o orçamento para o desenvolvimento dos programas, por isso ocorreram variações entre os anos reportados.

DIREITOS HUMANOS

A Política de Direitos Humanos da White Martins/Praxair é importante instrumento para garantir um ambiente saudável de trabalho. Esse mecanismo estabelece critérios para a remuneração; período de trabalho; garantias de prevenção de assédio; coibição ao trabalho infantil ou forçado; e liberdade de associações para assegurar o direito dos trabalhadores.

Na White Martins, todos os 4.358 colaboradores são abrangidos por acordos de negociação coletiva, feitos diretamente com os sindicatos que representam os empregados, ou pelo sindicato patronal, na maioria dos casos. A empresa relaciona-se com sete categorias sindicais, sendo o segmento químico o mais representativo. Ao todo, são 50 sindicatos representando as 88 unidades da empresa.

DESENVOLVIMENTO SOCIAL

DIVERSIDADE**Empresa promove ações interna e externamente para disseminar a cultura da inclusão**

A política para os Padrões de Integridade Empresarial da Praxair/White Martins define com clareza o compromisso da empresa em garantir aos seus colaboradores um tratamento de respeito e dignidade, proibindo a discriminação ou o assédio.

Em 2010, a inclusão da Diversidade na Gerência de Comunicação e Sustentabilidade reforçou essa diretriz, assim como a finalização do Plano de Diversidade 2011-2015, que norteia os objetivos estratégicos da empresa para os próximos anos. O alcance final das iniciativas é incentivar o talento a despeito de qualquer característica.

Diversidade e inclusão são diferenciais competitivos para a White Martins, que conta com um universo de pessoas em seu quadro funcional com características distintas, sejam elas físicas, pessoais, culturais ou organizacionais, a exemplo do que ocorre no Brasil. Por isso, investe na disseminação da diversidade e na ampliação de práticas inclusivas para apoiar seus negócios e seu

crescimento sustentável. As ações visam proporcionar um ambiente de trabalho onde pessoas diversas se sintam respeitadas e valorizadas.

Um dos exemplos de reconhecimento da pluralidade dos seus colaboradores é a participação das mulheres em praticamente todas as áreas da companhia. Trata-se de uma demonstração da valorização dessa força de trabalho, que contribui decisivamente para fortalecer a imagem corporativa.

Globalmente, a porcentagem de mulheres empregadas pela Praxair é de 18%, sendo 13% nos níveis profissionais. Na White Martins, elas representam 20% da força de trabalho, percentual que vem crescendo, especialmente em cargos de liderança. A White Martins tem como principal desafio acelerar o processo de inserção das mulheres em cargos funcionais por meio do seu Plano de Diversidade 2011-2015.

AÇÕES PELA DIVERSIDADE

A empresa também promove ações para disseminar a cultura da diversidade e, com isso, estimula a inovação e a alta *performance*. Um exemplo disso foi o encontro que reuniu, em setembro de 2010, cerca de 70 colaboradores da Diretoria Executiva e de Finanças do Rio de Janeiro no Painel sobre Diversidade, realizado na Unidade

Cena, na cidade do Rio de Janeiro.

Outro encontro reuniu a vice-presidente global de Vendas da Praxair, Anne Roby, e cerca de 40 colaboradoras da White Martins, no dia 28 de abril de 2010, na Unidade CEP, no Rio de Janeiro. No primeiro trimestre de 2011, também ocorreram dois *workshops* para 50 líderes da América do Sul com a consultoria norte-americana Pope & Associates e apresentação do consultor Reinaldo Bulgarelli.

Externamente, a White Martins apoia programas, como o Consulado da Mulher, que assessoram empreendimentos populares protagonizados por mulheres, com aporte de conhecimentos e recursos que viabilizam a geração de renda e a qualidade de vida. Outra iniciativa é o incentivo ao projeto Esporte Legal, que beneficia 612 jovens, menores infratoras do sexo feminino, alunas da rede pública de ensino do Rio de Janeiro, com aulas de futsal e voleibol, além de suporte psicossocial.

Em linha com sua estratégia de diversidade, a White Martins também apoia outros projetos, como Caminhos para o Trabalho (Apae), Instituto Superar, Ler sem Ver, Escola de Gente, Taekondo – Exercícios de inclusão, entre outros projetos que podem ser consultados no [site www.whitemartins.com.br](http://www.whitemartins.com.br). Em

2011, a empresa tem reforçado, internamente, a cultura de diversidade por meio dos veículos de comunicação, realização de palestras, treinamentos e *workshops*.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Há 36 anos, em 1975, a White Martins iniciou a inclusão de trabalhadores com deficiência por meio do Programa de Treinamento e Absorção de Mão de Obra de Pessoas com Deficiência, contando com a participação de entidades de apoio. Reconhecida pelo Instituto Ethos como um caso de sucesso, a iniciativa surgiu antes mesmo de a garantia de acesso estar prevista na legislação nacional. No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas em lei de 1991, mas sua aplicação prática só aconteceu no final de 1999, quando foi publicado o Decreto n.º 3.298.

A White Martins emprega 85 pessoas com deficiência, o que representa 2,04% de 4.167 funcionários. Para efeito de cálculo, não foram considerados estagiários, jovens aprendizes e afastados, como determina a lei 8.213. Das três subsidiárias da White Martins que estão sujeitas à cota legal, duas — White Martins Gases Industriais do Norte e White Martins Gases Industriais do Nordeste — cumprem plenamente a legislação. A White

Martins Gases Industriais LTDA., por sua vez, já estabeleceu um plano de ação com o objetivo de aumentar a participação de deficientes em seu quadro funcional.

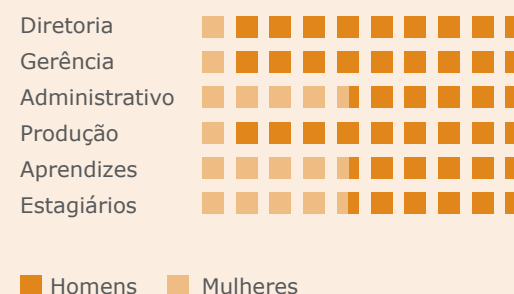
Como exemplo de iniciativas para atrair e reter pessoas com deficiência, a empresa patrocinou o “Espaço Oportunidades Especiais”, que disponibilizou, entre os dias 15 e 29 de maio de 2010, no *shopping* Nova América, em Del Castilho, zona norte do Rio, o posto de atendimento avançado para atendimento e cadastro de profissionais com deficiência. Além disso, realizou um estudo de acessibilidade em suas unidades administrativas; assinou um termo de parceria com uma consultoria especializada no recrutamento de pessoas com deficiência e realizou uma campanha interna de comunicação, de forma a conscientizar e informar seus colaboradores sobre a importância do tema.

Em dezembro de 2010, a White Martins comemorou o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência por meio de atividades envolvendo palestras e painéis. Já nas unidades Cena, CEP e Teleporto, no Rio de Janeiro, foi encenado o espetáculo *Mobilização pela Diversidade*, do grupo de teatro Os Inclusos e os Sisos.

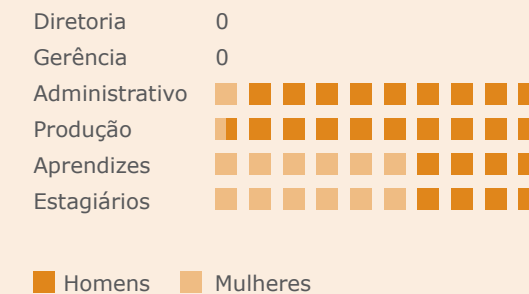
QUADRO FUNCIONAL

O quadro funcional da White Martins é composto por 20% de mulheres, 6% de negros autodeclarados e 2,04% de pessoas com deficiência. Esses percentuais estão detalhados por nível funcional e faixa etária nos gráficos abaixo.

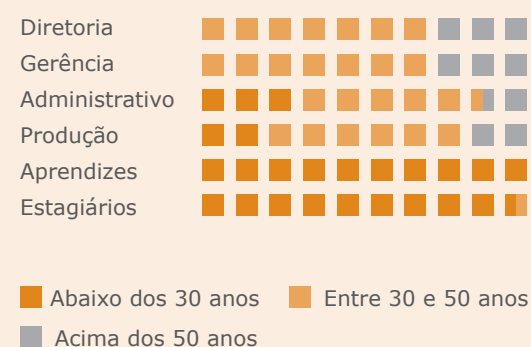
DIVERSIDADE - % DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO



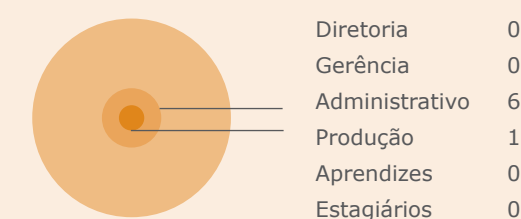
DIVERSIDADE - % DE FUNCIONÁRIOS POR MINORIA (NEGROS)



DIVERSIDADE - % DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA



DIVERSIDADE - % DE FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA



DESENVOLVIMENTO SOCIAL

**SEGURANÇA
E SAÚDE**

Programas desenvolvidos pela empresa têm como objetivo atingir a meta de zero acidente

Trabalhar com segurança, de modo a proteger e promover a saúde e o bem-estar das pessoas e preservar o meio ambiente. Essa é a forma de gestão da White Martins para a área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), expressa inclusive no Mapa Estratégico da empresa para o período de 2011 a 2015. Incluídos no rol de esforços permanentes da empresa, os programas têm por objetivo atingir a meta de zero acidente. A estratégia adotada é a melhoria contínua, baseada em planejamento, desenvolvimento, controle e avaliação.

Treinamentos, auditorias, campanhas de segurança e investimento em tecnologias fazem parte dos esforços para mitigar falhas de segurança. Todo novo sistema que entra em operação passa por processos e testes que asseguram que as etapas de segurança sejam atendidas. Antes de iniciar a operação de unidades, a empresa realiza a

revisão de segurança, denominada Inspeção de Pré-Partida, e utiliza ferramentas de análise de risco para a comunidade, os funcionários e a continuidade de negócios.

Cada planta tem um tratamento de prevenção de risco diferenciado, dependendo da sua produção. A White Martins adota práticas responsáveis no manuseio, estoque, transporte, aquisição, uso, alienação, transferência e descarte dos produtos. Seu processo de auditoria interna de segurança inclui três níveis: Auditoria C, realizada pela própria unidade; Auditoria B, feita pelo nível corporativo da América do Sul; e Auditoria A, realizada pela Praxair.

MARCA HISTÓRICA

Anualmente, a White Martins realiza uma análise crítica da *performance* de todas as áreas a partir de indicadores preventivos e reativos, e estabelece um programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente. O objetivo é prevenir possíveis problemas. Em 2010, o grande foco de atenção foi a segurança na distribuição dos produtos e sua meta maior: a consolidação do sistema de gerenciamento e monitoramento da frota de distribuição de líquidos e o início da transição desse sistema para a distribuição de gases. A frota de líquidos da White Martins roda 3,6 milhões de quilômetros por mês no Brasil para realizar 18 mil entregas a clientes.

Treinamentos, auditorias e campanhas fazem parte de um conjunto de esforços para reduzir falhas em segurança

Os esforços para reduzir as possibilidades de acidentes trouxeram resultados significativos. O ano de 2010 terminou com a redução histórica de tombamentos de veículos de distribuição de líquidos no Brasil. De um total de sete acidentes na América do Sul, o Brasil teve três. Esse número foi 58% menor do que o registrado em 2009, quando ocorreram sete eventos, e representou o melhor índice da empresa nos últimos anos nesse tipo de operação.

A redução do número de tombamentos se deu não só pelo compromisso de cada colaborador com a disciplina operacional e sua permanente atenção com a segurança, mas pelo trabalho de capacitação e motivação das pessoas, otimização de processos e investimento da empresa em tecnologia e equipamentos.

SISTEMA ELETRÔNICO

A White Martins instalou em 56% das carretas que circulam no Brasil um sistema eletrônico de estabilidade anti tombamento, que controla e aciona de forma automática e diferenciada os freios do veículo caso a aceleração lateral ultrapasse determinado limite, acima do qual o veículo corre risco de tombar. O denominado Sistema de Controle de Estabilidade das Carretas terá sido implantado em 100% da frota nacional até o fim

de 2011, e a expectativa é que os veículos da White Martins tenham a probabilidade de tombamento significativamente reduzida.

Já a tecnologia do Sistema de Monitoramento em tempo real, implantada em toda a frota de Distribuição de Líquidos, monitora a condução do motorista e gera alertas sonoros em casos de excesso de velocidade, frenagem brusca, a não utilização do cinto de segurança, entre outros. Esse sistema de gestão de riscos registra todas as infrações cometidas na direção e pontua a *performance* do motorista. Ao término do mês, ele é premiado ou retreinado em função dos resultados de *performance* registrados pelo sistema.

Apesar de todos esses cuidados, os acidentes com veículos continuam sendo os eventos de maior incidência nas operações. Em 2010, eles representaram, em toda a América do Sul, 51% das ocorrências com funcionários da empresa e 75% com contratados. Outros registros significativos foram os referentes a atingimentos (20%) e liberação de energia (17%). Em janeiro de 2010, um acidente incapacitou o motorista de um caminhão de distribuição de Líquidos, no Rio de Janeiro. Esse foi o único acidente com afastamento ocorrido com funcionários da White Martins em toda a sua operação na América do Sul.

Sistema de controle de estabilidade reduz risco de tombamento de carretas

DESENVOLVIMENTO SOCIAL

SOCIEDADE E GOVERNO



Controle interno sobre atividades é realizado em todas as nove operações da Praxair

A White Martins mantém constante relacionamento com o governo, um dos principais parceiros na compra de gases medicinais para hospitais municipais, estaduais e da União. Como em toda área de negócios da empresa, os padrões de ética e integridade norteiam toda e qualquer decisão a ser tomada.

Em 2010, o Contrato Social da White Martins sofreu alterações que estreitaram ainda mais o controle interno sobre as atividades realizadas em todas as nove operações da Praxair na América do Sul. [+ veja em Governança](#)

Também foram definidas regras para a contratação de prestadores de serviço, que representam a empresa perante o poder público e que devem ter o mesmo nível de ética e integridade da White Martins. No ano passado, 600 profissionais terceirizados receberam um DVD com o conteúdo

do treinamento de Conformidade realizado em 2009.

TRANSPARÊNCIA

Em 2010, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) anunciou uma multa para as empresas do setor de gases — inclusive a White Martins — por suposta prática de não concorrência. A penalidade foi questionada na Justiça e está suspensa. Mesmo assim, a White Martins adotou uma estratégia de transparência com os colaboradores e com a mídia, por meio de comunicados emitidos pela Gerência de Comunicação e Sustentabilidade para toda a empresa e de ações específicas para lideranças. Todas as informações foram divulgadas pela assessoria de imprensa da White Martins, a partir das Diretrizes de Gerenciamento de Crise disponíveis no Airwaves Brasil, a intranet da companhia.

A decisão do Cade é relativa a fatos ocorridos há mais de sete anos, e a empresa, desde então, tem promovido sua defesa perante as autoridades competentes, apresentando sólidos argumentos contrários à acusação. A White Martins reafirma seu compromisso com a livre concorrência e com o Brasil, onde investe há quase 100 anos no desenvolvimento de novas tecnologias, talentos profissionais e projetos sociais que beneficiam mais de 200 mil pessoas por ano.



DESENVOLVIMENTO SOCIAL

INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO



Empresa apoia três tipos de projetos: os corporativos, os realizados em parceria e os patrocinados nas áreas de educação, saúde e meio ambiente

A White Martins beneficia mais de 200 mil pessoas, por ano, em todo o país. São 35 projetos apoiados, que podem ser classificados em corporativos (5), desenvolvidos em parceria com *stakeholders* (12) e patrocinados (18). Nesse rol, está incluído ainda o ApadrinhAR.

A estratégia de investimento social privado permite à White Martins aprimorar seu desempenho socioambiental e o relacionamento com as partes interessadas. O processo de seleção inclui a aprovação unânime do projeto pelo Comitê de Imagem Corporativa e sua sinergia com o negócio da empresa. As fontes de recursos vão desde o uso de recursos próprios e o apoio da Fundação Praxair até a utilização de

incentivos fiscais, como Lei Rouanet, Lei do Esporte, Fundo da Criança e do Adolescente e ICMS-SP.

PROJETOS CORPORATIVOS

Uma das cinco iniciativas corporativas realizadas pela White Martins é o Dia do Voluntariado, que completou 10 anos, em 2010, com o título de melhor projeto de engajamento comunitário no mundo, concedido pela Praxair. Iniciado em 2001, com 120 pessoas, no Rio de Janeiro, o projeto alcançou recorde de participação no dia 15 de maio de 2010: mais de 4.000 voluntários, de nove países da América do Sul, reuniram-se nas 70 instituições escolhidas. As ações dos voluntários incluem desde a manutenção das instalações das instituições até atividades de recreação.

Projetos sociais aprimoram relacionamento entre a White Martins e as partes interessadas

COMPROMISSO COM A INOVAÇÃO | RECURSOS HUMANOS | DIVERSIDADE
SEGURANÇA E SAÚDE | SOCIEDADE E GOVERNO | **INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO**

A empresa realiza também, todos os anos, a Campanha de Natal, além dos projetos Escola de Informática e Cidadania, Cesta Verde e Verde & White. [+ informações sobre os dois últimos projetos no subcapítulo Iniciativas ambientais](#) Já o Escola de Informática e Cidadania é desenvolvido em parceria com o Comitê de Democratização da Informática (CDI) e ensina os estudantes da rede pública de ensino e filhos de empregados, com idade entre 13 e 17 anos, e adultos acima de 40 anos a usar as principais ferramentas de informática. A escola está instalada, desde 2005, na Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), no bairro de Cordovil, na cidade do Rio de Janeiro. Ao todo, 784 alunos já foram capacitados no programa até julho de 2011.

PROJETOS EM PARCERIA

O Cidade da Solda está entre os 12 projetos apoiados pela White Martins em parceria com *stakeholders*. O objetivo é promover a capacitação profissional em soldagem de jovens carentes que não teriam condições de pagar por uma educação técnica de qualidade. Mais de 1.200 alunos já foram beneficiados pelo projeto desde a sua criação, em 2006. A iniciativa reúne a parceria de várias empresas e entidades representativas, como Serviço Nacional da Indústria (Senai), Petrobras e grandes

indústrias, como ArcelorMittal e Esab Indústria e Comércio. Em 2010, o projeto recebeu R\$ 50 mil da White Martins. Na área de Meio Ambiente, a empresa apoia, com a Cimento Tupi, o S.O.S. Queimadas, em Volta Redonda.

PROJETOS PATROCINADOS

A White Martins é a maior patrocinadora do programa Doutores da Alegria, projeto cultural que já recebeu o Prêmio Criança, da Fundação Abrinq, e foi incluído três vezes na lista das 100 melhores práticas globais pela Organização das Nações Unidas (ONU). Formado por 50 artistas que interpretam médicos-palhaços em hospitais de São Paulo, Recife e Belo Horizonte, o Doutores da Alegria tem como missão levar alegria a crianças hospitalizadas.

Em 2010, a companhia renovou o patrocínio às atividades da trupe, por meio da Lei Rouanet. O grupo retomou suas atividades no Rio de Janeiro com as oficinas Boas Misturas, voltadas a profissionais de saúde, e o projeto Plateias Hospitalares, que realizou 80 apresentações, em oito hospitais da rede pública carioca, para uma plateia de 11 mil pessoas. Também em 2010, a trupe visitou cinco unidades da White Martins para a realização de palestras e intervenções RISO 9000, reunindo cerca de 1.600 pessoas.



SAÚDE CRIANÇA

Criado em 1991, o Saúde Criança é apoiado pela White Martins desde 2003, por meio da Fundação Praxair. O projeto é voltado para a reestruturação familiar das crianças com baixo poder aquisitivo, internadas em hospitais públicos. Suas atividades estão focadas em cinco áreas — saúde, renda familiar, moradia, educação e cidadania —, e a iniciativa tem grande alcance, beneficiando famílias dos estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Goiás e Santa Catarina.

Até 2010, o projeto atendeu 2.958 famílias, 9.711 crianças e adolescentes, e ofereceu 2.644 cursos profissionalizantes. Atuando em rede desde 2002 e como franquia social desde 2010, o Saúde Criança inspira políticas públicas na cidade de Belo Horizonte: a Secretaria de Assistência Social utiliza, desde 2008, a metodologia da Associação Saúde Criança (PAF) em 25 núcleos do projeto BH Cidadania. Para obter mais informações sobre os projetos apoiados pela White Martins, acesse o [site www.whitemartins.com.br](http://www.whitemartins.com.br).

SOBRE O RELATÓRIO



Primeiro Relatório de Sustentabilidade reforça o compromisso com a transparência na divulgação de informações corporativas

Em 2011, a White Martins decidiu adotar, pela primeira vez, as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para elaborar seu Relatório de Sustentabilidade e comunicar, com credibilidade e legitimidade, as ações realizadas no Brasil, apresentando seus indicadores de desempenho referentes ao período compreendido entre janeiro e dezembro de 2010. Foram também destacadas algumas iniciativas do primeiro trimestre de 2011. Visão de Sustentabilidade 2009 foi o relatório anterior, que teve como proposta informar os princípios e as ações de sustentabilidade da empresa.

Atualmente, o modelo de relato de informações econômicas, sociais e ambientais da GRI versão G3 é o mais utilizado por companhias de excelência no mundo. Nesta primeira incursão nos critérios GRI, a White Martins reporta 14 indicadores, dos quais 10 essenciais e quatro adicionais. Os dados aqui divulgados foram coletados por diferentes áreas da empresa, envolvendo 66 colaboradores.

A White Martins considera ter alcançado o nível C autodeclarado de aplicação das diretrizes G3 da Global Reporting Initiative, o

que significa responder a itens de perfil e a um mínimo de 10 indicadores de desempenho, incluindo pelo menos um de cada aspecto: social, econômico e ambiental, total superado pela empresa. Nos próximos anos, o objetivo da companhia é reportar um número maior de indicadores e buscar a verificação externa, a exemplo de sua matriz. A Praxair, em 2010, atingiu o nível B+ em seu relatório, com o aval dos estudantes do curso de graduação em negócios da Boston University

ESCOPO

A White Martins tem operações no Brasil, Argentina, Chile, Uruguai, Paraguai, Bolívia, Colômbia, Peru e Venezuela. Para o conteúdo deste relatório, a empresa decidiu reportar apenas os indicadores relativos à sua atuação no Brasil, que abrange 26 estados e o Distrito Federal, havendo, por isso, limite de escopo. Foram consideradas como base para a elaboração deste relatório, *joint venture*, subsidiárias, unidades operacionais e comerciais e fábricas da empresa. ➤ informações em Estrutura Operacional no capítulo Perfil

Os temas apresentados foram escolhidos pelos desempenhos econômico, social e ambiental,

que contribuíram para a estrutura deste relatório. A White Martins também levou em consideração questões relevantes ao seu público de interesse ➤ relacionado na página 24. São elas: questões internas, como valores da organização, além de competências relacionadas à sustentabilidade. Como forma de amadurecimento, a empresa pretende evoluir e chegar a construir, no futuro, uma matriz de materialidade.

Por se tratar do primeiro relatório com base nas diretrizes GRI, não existem reformulações de informações em relatórios anteriores nem mudanças significativas quanto à inclusão e aos métodos de medição aplicados.

O Relatório de Sustentabilidade da White Martins poderá ser acessado pelo *site* da empresa www.whitemartins.com.br, no qual também se encontra sua Visão de Sustentabilidade.

Questões relativas ao Relatório de Sustentabilidade 2010/2011 podem ser esclarecidas com a Gerência de Comunicação e Sustentabilidade, pelo *e-mail* wm_sustentabilidade@praxair.com e pelo telefone (21) 3431-2000.

ÍNDICE REMISSIVO GRI



- Integralmente
- N/A
- * Este é o primeiro relatório GRI

DESCRIÇÃO	REPORTADO	RAZÃO PARA OMISSÃO	PG
1. PERFIL			
1.1 Mensagem do Presidente	●	—	3 e 4
2. PERFIL ORGANIZACIONAL			
2.1 Nome da organização	●	—	13
2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços	●	—	14
2.3 Estrutura operacional da organização	●	—	14
2.4 Localização da sede da organização	●	—	13
2.5 Países em que a organização opera e onde suas principais operações estão localizadas	●	—	13
2.6 Tipo e natureza jurídica da propriedade	●	—	14
2.7 Mercados atendidos	●	—	13, 15
2.8 Porte da organização	●	—	14
2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório	●	—	14
2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	●	—	16
3. PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO			
3.1 Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas	●	—	60
3.2 Data do relatório anterior mais recente	●	—	60
3.3 Ciclo de emissão de relatórios	—	*	60
3.4 Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	●	—	60
3.5 Processo para definição do conteúdo do relatório	●	—	60
3.6 Limite do relatório	●	—	60
3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	●	—	60

DESCRIÇÃO	REPORTADO	RAZÃO PARA OMISSÃO	PG
3.8 Base para a elaboração do relatório	●	—	60
3.10 Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	●	—	60
3.11 Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório	●	—	60
3.12 Tabela que identifica a localização das informações no relatório	●	—	61
4. GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO			
4.1 Estrutura de governança da organização, incluindo comitês do alto órgão de governança	●	—	19 e 20
4.2 Presidência do mais alto órgão de governança	●	—	19
4.3 Membros independentes ou não executivos do mais alto órgão de governança	●	—	19
4.4 Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações	●	—	21 e 24
4.8 Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes	●	—	13
4.11 Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução	●	—	22
4.14 Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	●	—	24
4.15 Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar	●	—	24
INDICADORES DE DESEMPENHO			
DESEMPENHO ECONÔMICO			
EC1 Valor econômico direto gerado e distribuído	●	—	33
DESEMPENHO AMBIENTAL			
MATERIAIS			
EN1 Materiais usados por peso ou volume	●	—	46

DESCRIÇÃO	REPORTADO	RAZÃO PARA OMISSÃO	PG
ÁGUA			
EN8 Total de água retirada por fonte	●	—	43
EMISSIONES, EFLUENTES E RESÍDUOS			
EN16 Emissões indiretas e diretas de Gases de Efeito Estufa - por fonte 2010	●	—	42
EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de Gases de Efeito Estufa e as reduções obtidas	●	—	40 e 41
EN22 Peso total de resíduos, por tipo e métodos de disposição	●	—	45
DESEMPENHO SOCIAL - LABORAIS			
EMPREGO			
LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	●	—	26
LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregos, por faixa etária, gênero e região	●	—	25 e 27
LA3 Comparação entre benefícios a empregados de tempo integral e temporários	●	—	52
RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E A GOVERNANÇA			
LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordo de negociação coletiva	●	—	54
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO			
LA10 Média de horas por treinamento por ano	●	—	53
LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua	●	—	52
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE			
LA13 Composição da alta direção e dos conselhos, e proporção por grupos e gêneros	●	—	55
DESEMPENHO SOCIAL - RESPONSABILIDADE SOBRE O PRODUTO			
ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS			
PR5 Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas	●	—	28

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS



White Martins
Gases Industriais Ltda.
Av. das Américas, 3.434
Bl.7 – 6º andar
Rio de Janeiro/ RJ - Brasil
CEP 22640-102

www.whitemartins.com.br

Presidente
Domingos Bulus

Vice-presidentes
Antônio César Miranda
Eduardo D'Ávila

Diretoria Executiva
Affonso Fatorelli
Anna Paula Rezende
Carlos Paiva
Gustavo Costa
Gilney Bastos
José Bortoleto
Marcelo Campinho
Marcelo Rodrigues

**Diretoria Executiva de
Talentos e Sustentabilidade**
Anna Paula Rezende

CRÉDITOS



Coordenação Geral
Cristina Fernandes

Supervisão
Carolina Werneck

**Coordenação de conteúdo
e indicadores GRI**
Júlia Lomba

**Projeto gráfico,
Conteúdo e Edição**
Report Comunicação

Revisão de Conteúdo
Assertiva Produções
Editoriais

Fotos
Banco de Imagens
da White Martins

**A White Martins agradece
especialmente aos
colaboradores de diversas
diretorias e suas equipes, que
contribuíram com este relatório**
Andrea Mathias, Carlos Langone,
Carlos Macedo, Carlos de Marco,
Cecilia Araújo, Claudio Guimarães,
Claudio Paes, Claudio Henrique
de Souza, Claudio Santana,
Djalma Oliveira, Eduardo Lima,
Fabrício Nunes, Gerson Dutra,
Gilson Menezes, José Luiz Romano,
Luiz Werneck, Marcia Scalercio,
Mariana Simões, Patricia Celestino,
Renata Costa, Roberto Bulhões,
Sergio Soriano, Taís Rangel,
Talita Moreira, Tatiana Leiner,
Thaís Sá e William Macedo