



 **WHITE MARTINS**
PRAXAIR INC

Relatório de Sustentabilidade 2011-2012

INICIAR >



SUMÁRIO

ESTE É UM PDF NAVEGÁVEL

A White Martins apresenta seu Relatório de Sustentabilidade referente ao biênio 2011-2012, no formato PDF navegável. 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.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2011-2012

- 03 [INTRODUÇÃO](#)
- 20 [ENGAJAMENTO](#)
- 28 [GOVERNANÇA CORPORATIVA](#)
- 34 [DESEMPENHO ECONÔMICO](#)
- 44 [GESTÃO AMBIENTAL](#)
- 60 [DESENVOLVIMENTO SOCIAL](#)
- 91 [ANEXOS](#)



Apresentação

A White Martins apresenta seu Relatório de Sustentabilidade referente ao biênio 2011-2012, no formato PDF navegável. Baseado nos critérios da Global Reporting Initiative (GRI), este relatório resume a trajetória da empresa nesses dois anos, com foco na sustentabilidade, no diálogo com suas partes interessadas e na inovação, ao mesmo tempo em que enumera metas e resultados que orientam sua estratégia de desenvolvimento sustentável, em sintonia com sua matriz, a Praxair.

Nesta edição, a White Martins avança em relação ao seu primeiro relatório, publicado em 2011, e amplia o escopo do seu relato, trazendo informações sobre sua presença no Brasil e nos outros oito países de língua espanhola nos quais atua na América do Sul – os Países Hispânicos – e aumentando o número de indicadores relatados, estes referentes somente às operações brasileiras.

Com a publicação dessas informações, a White Martins cumpre o compromisso de prestar contas à sociedade e, em especial, a colaboradores, clientes, comunidades vizinhas às suas operações, fornecedores e parceiros, meios de comunicação, órgãos governamentais, organizações do terceiro setor, sindicatos, instituições acadêmicas e entidades de classe.

Disponível no *site* www.whitemartins.com.br, este PDF navegável facilita a navegação pela sua estratégia para a sustentabilidade, pelo processo de engajamento dos públicos de relacionamento, pela governança corporativa e, ainda, pelo seu desempenho nos aspectos econômico, social e ambiental.

SIGA A LINHA DO TEMPO



séc. XX

Fundada em 24 de maio de 1912, a White Martins atravessou o século XX e chegou ao ano 2000 com reconhecida vocação para a inovação e o pioneirismo no fornecimento de gases e tecnologia para a indústria na América do Sul.



METAS E COMPROMISSOS

A prestação de contas em relação às metas e aos compromissos estabelecidos no relatório anterior vai figurar ao longo do texto, nas seções que abordam seus respectivos temas. As metas definidas e seus *status* estarão descritos em boxes como este.



Mensagem do presidente

Em 2012, quando completou seu primeiro centenário, a White Martins avançou em seu compromisso de “Construir um planeta mais sustentável”. Esse é um conceito compartilhado por nossa controladora, e incorporado em nossa missão global, na busca por desenvolver soluções de negócios associadas à produtividade e à inovação.

Para garantir que essa promessa de marca seja uma realidade, é preciso trazê-la para o dia a dia de nossas operações. E foi o que buscamos no biênio 2011-2012: mesmo com a queda na produção industrial e o cenário de incerteza econômica, avançamos na consolidação de nossa estratégia de sustentabilidade e reforçamos os valores que nos trouxeram até aqui. Confiabilidade, foco em resultados e capacidade de inovação são características do “jeito de ser White”, que, em

situações adversas, fazem ainda mais diferença para nossos colaboradores, clientes e parceiros.

Se, por um lado, tivemos queda no volume de vendas e no lucro operacional, por outro, alcançamos recorde de produtividade e reduzimos de forma expressiva o tempo entre as vendas e o recebimento do valor referente a elas. Projetos de Produtividade com ganho sustentável atingiram, no Brasil, o patamar de 35%, e nos outros oito países da América do Sul em que estamos presentes, os Países Hispânicos, 24% do total dos resultados, salto que nos posicionou como líderes nesse quesito no grupo Praxair. Os números dos Países Hispânicos nesse e em outros temas relevantes para a companhia demonstram o acerto de nossa estratégia e a consolidação de nossa atuação na América do Sul.

Na área de segurança, tivemos desafios que nos demandaram reforço do nosso foco na disciplina operacional, e com isso também conseguimos melhorar nossos índices, como no caso da taxa de tombamentos. Em outros itens, mantivemos os bons números conquistados em 2011.

Outro valor estratégico de longo prazo buscado continuamente pela White Martins é a diversidade, uma riqueza que nos faz aprender e evoluir. O mesmo se dá com as práticas de gestão de pessoas. Em ambos os aspectos, avançamos a passos largos em 2012. Iniciamos diversos treinamentos para nossos colaboradores, desde os níveis operacionais até os cargos de liderança. Buscamos também estabelecer diálogos internos sobre valorização do talento a despeito de

qualquer característica, especialmente no que tange à equidade de gênero.

Entre outros reconhecimentos, fomos eleitos uma das quatro empresas mais inovadoras do Brasil. Para uma empresa que nasceu de um impulso inovador, manter a criatividade e a inspiração para desenvolver novas tecnologias a partir de uma matéria-prima tão simples, os gases do ar, é um desafio a ser constantemente perseguido.

No momento em que completamos 100 anos e estendemos nossa avaliação a um período de tempo maior, é inevitável observar que todos esses resultados vêm sendo construídos há muito tempo. Inovação, superação e respeito às pessoas fazem parte da “receita” dos fundadores da White Martins e garantem que a empresa esteja pronta para novos desafios e mudanças de paradigmas, em temas como o desenvolvimento sustentável.

A tradição de gerar e transmitir conhecimento – que resultou em nosso DNA inovador – é algo que nos une aos nossos fundadores. Se somos referência em termos de segurança e confiabilidade nas operações, é porque, desde o primeiro momento, a White Martins assumiu o compromisso de formar profissionais altamente qualificados e comprometidos.

E são esses talentos que fazem a diferença. Pessoas nos trouxeram até aqui, e são elas que vão levar os nossos valores e realizações pelos muitos anos que ainda virão.

Domingos Bulus

Presidente da White Martins na América do Sul



5.403

é o total de colaboradores da White Martins na América do Sul.

Perfil operacional

A White Martins é a maior empresa de gases industriais e hospitalares da América do Sul. Ela está presente em nove países da região e fornece soluções a clientes nos mais variados segmentos, que se destacam pela confiabilidade e pelo espírito inovador.

Com sede no Rio de Janeiro, a White Martins tem 5.403 colaboradores em toda a América do Sul, dos quais 4.091 no Brasil, que detém 83% das operações da empresa. Os Países Hispânicos (Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela), por sua vez, destacaram-se pelos excelentes resultados no biênio 2011-2012 – período de cobertura deste relatório – e, juntos com o Brasil, possibilitaram à Praxair superar suas metas globais em Sustentabilidade e Inovação. Ao fim do exercício fiscal de 2012, esses países ultrapassaram em 30% o plano de produtividade estabelecido, um avanço de 24% em comparação com 2011.

Somados, os nove países sul-americanos representam 20% do faturamento global da Praxair, tornando a Praxair na América do Sul a segunda maior operação da *holding* em todo o mundo.

Compromisso com a sustentabilidade

A White Martins representa, na América do Sul, a Praxair Inc., uma das maiores companhias do mundo no segmento de gases, com operações em mais de 50 países.

Comprometida com o desenvolvimento sustentável, a Praxair é a única empresa do setor químico presente desde 2003 no Índice Dow Jones de Sustentabilidade. Integra ainda o Índice de Liderança de Divulgação de Carbono do Carbon Disclosure Project (CDP) e é uma das oito empresas do mundo a figurar nessa lista desde a criação do projeto, que reconhece, desde 2008, as corporações líderes na gestão transparente de carbono.



LIDERANÇA ESTRATÉGICA

META

Incorporar o desenvolvimento sustentável nos negócios e continuar progredindo em relação às metas e aos objetivos estabelecidos para reduzir os impactos ambientais de nossas atividades.

STATUS

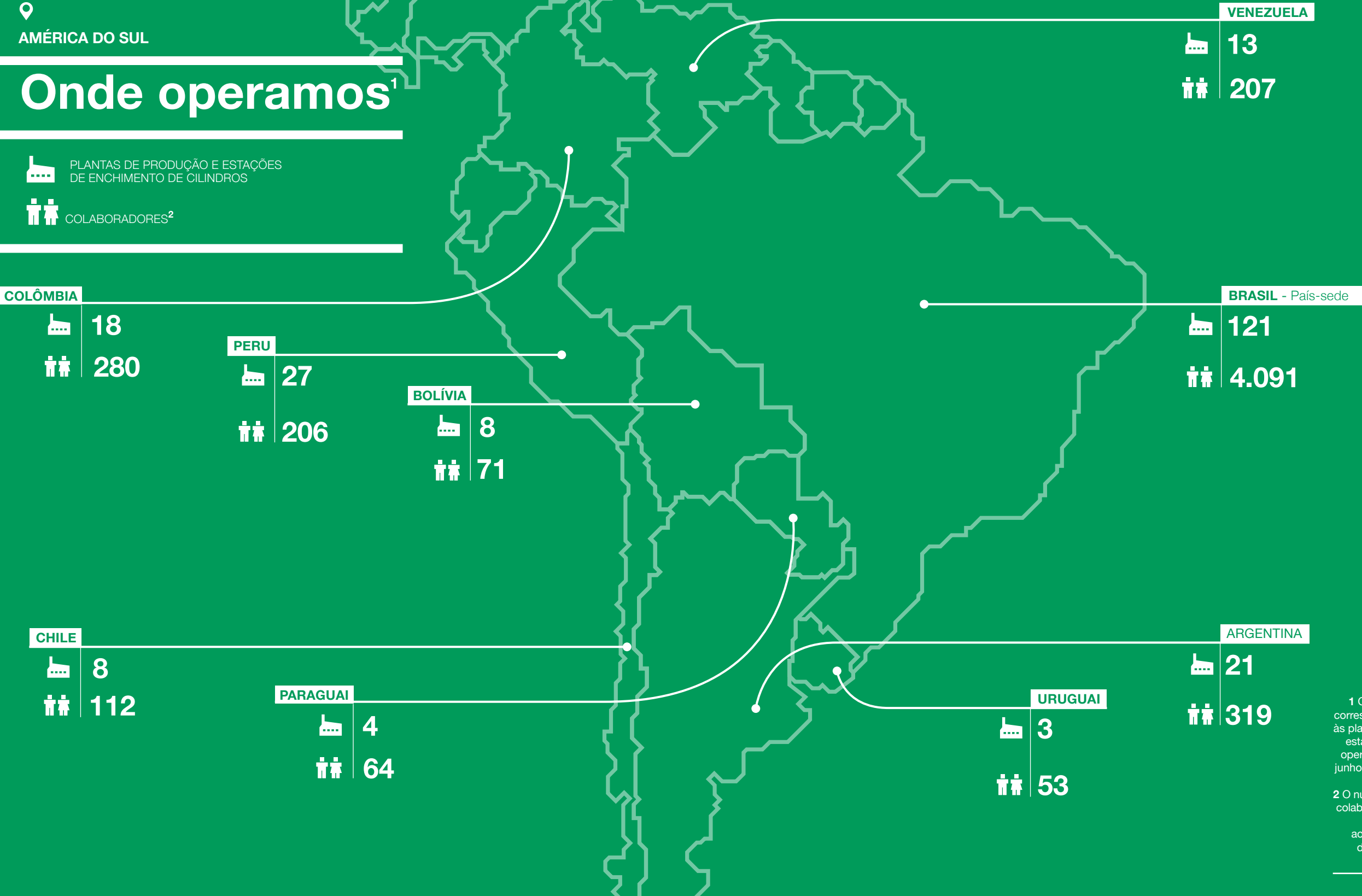
Dentre as ações de sustentabilidade desenvolvidas em 2011 e 2012, destacam-se temas como produtividade sustentável, desperdício zero, incentivo à inovação e engajamento da cadeia de valor.

AMÉRICA DO SUL

Onde operamos¹

PLANTAS DE PRODUÇÃO E ESTAÇÕES DE ENCHIMENTO DE CILINDROS

COLABORADORES²



1 Os dados correspondem às plantas que estavam em operação até junho de 2013.

2 O número de colaboradores refere-se ao total em dezembro de 2012.

Nossos produtos

A White Martins tem nos gases seu principal produto. Presentes nos processos produtivos de praticamente todas as indústrias, da fabricação de alimentos ao refino de óleo e gás, eles podem ser divididos em quatro linhas principais: atmosféricos, químicos, medicinais e especiais.

Outro destaque são as soluções na área de gás natural: gás natural veicular (GNV), gás natural comprimido (GNC) e gás natural liquefeito (GNL). O carbureto de cálcio, matéria-prima do acetileno, e uma linha completa de equipamentos para solda e corte de metais completam o portfólio da empresa.

Para atuar no mercado de tratamento de água e efluentes, do projeto à operação, foi criada em 2001 a White Martins Soluções Ambientais, empresa controlada pela White Martins.

Fornecimento adequado à necessidade do cliente

Existem três principais formas de fornecimento de nossos produtos, cada uma delas aplicada a um perfil específico de cliente.

PACKAGED Gases envasados em cilindros. Atendem os clientes de menor porte de diversos segmentos, como pequenas oficinas mecânicas e laboratórios de análises clínicas. Esse é o produto que mais se aproxima do segmento varejo. São 650 mil cilindros próprios e 8 milhões de enchimentos anuais.

LÍQUIDOS Gases que passaram pelo processo de liquefação e entraram em estado líquido. São destinados aos clientes de médio porte. O atendimento a esse público demanda uma estrutura de logística multimodal, já que o fornecimento é feito por meio de reservatórios criogênicos móveis até os tanques dos clientes. A média de entregas mensais é da ordem de 20 mil.

ON SITE Grandes consumidores – indústrias, em sua maior parte –, de consumo contínuo. Para esses clientes, é criada uma estrutura de dutos que conduzem gases até as instalações ou de plantas *on site*, ou seja, plantas de produção de gases dentro das instalações do cliente.

Líquidos (no alto),
on site (ao centro) e
packaged: três formas
de fornecimento



Marca de inovação e produtividade

Para superar os desafios de um cenário econômico complexo, a White Martins se apoia em princípios de inovação e produtividade para alcançar seus objetivos. Esse posicionamento se comprova pelo prêmio Best Innovator, criado pela revista *Época Negócios* e a consultoria A.T.Kearney, que reconheceu a White Martins como uma das 20 empresas mais inovadoras do Brasil em 2012. A característica inovadora da White Martins também reforça o seu compromisso com a sustentabilidade, como no caso dos projetos de produtividade desenvolvidos pela empresa (veja gráfico).

Essa sinergia entre produtividade e inovação constitui o que a White Martins chama de Produtividade Sustentável, um modelo de operação que se faz presente em todas as áreas e regiões em que a empresa atua. Na gestão de sua equipe, a empresa adota o Modelo de Competências, dividido em seis eixos que valorizam a iniciativa, a criatividade e o foco constante em inovação.

No biênio 2011-2012, iniciativas como a criação do N-Ideias (ver box na página 9), a estruturação do Comitê de Inovação e o engajamento de *stakeholders* na cultura inovadora representaram avanços nessa área. Em 2013, a White Martins seguirá fomentando a inovação em sua cadeia produtiva.

✓ INOVAÇÃO

METAS

Criar valor para o sucesso dos clientes por meio de soluções inovadoras, que contribuam para a produtividade, a eficiência e o desenvolvimento sustentável.

STATUS

A inovação é um valor e um compromisso da White Martins, que se tangibilizam em ações como *workshops* com clientes, convênios com universidades e centros de pesquisa e a atuação dos centros de tecnologia da empresa. Esses resultados só se tornaram possíveis pelo estímulo à criatividade e à capacidade inovadora dos colaboradores. Outro fator relevante foi inserir na cultura dos *Black Belts*¹ a importância da sustentabilidade no desenvolvimento das ações. Projetos desafiadores resultaram na redução expressiva da utilização de insumos.

1 Profissionais treinados na metodologia Seis Sigma com dedicação exclusiva a projetos de produtividade.

PRODUTIVIDADE

META

Conquistar expressivos ganhos ambientais em projetos de produtividade.

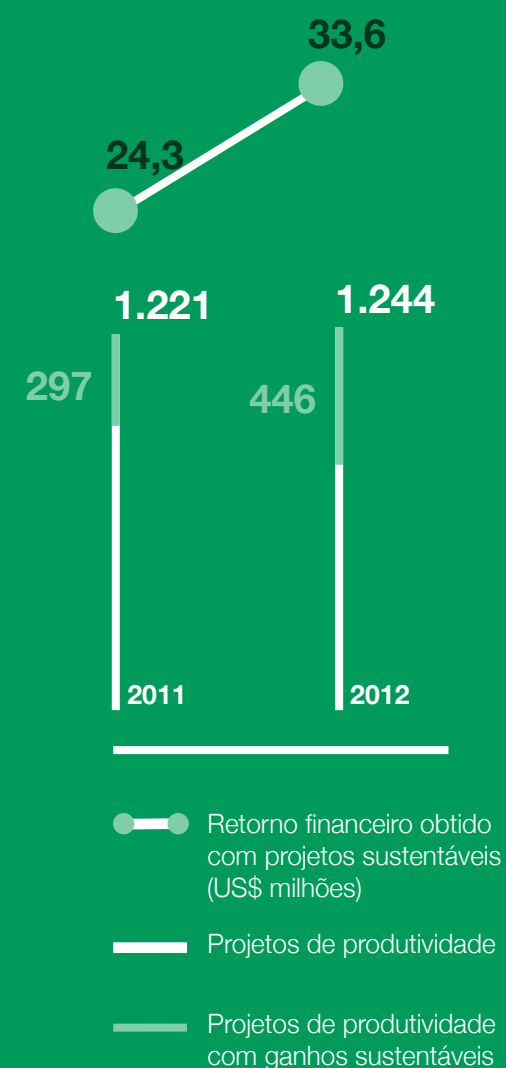
STATUS

Em 2011-2012, foram apresentados mais de 700 projetos com foco em sustentabilidade. Ao mesmo tempo, a White Martins empreendeu esforços para classificar os projetos com ganhos ambientais e possibilitar aos seus *Black Belts* um melhor entendimento do tema sustentabilidade.



América do Sul

Projetos de produtividade e ganhos sustentáveis



Eficiência energética para a área de siderurgia

Proveniente do N-Ideias, banco de ideias da companhia, o projeto de Aplicação de Carbureto de Cálcio contribuiu para a eficiência energética dos clientes da área de siderurgia em 2012. Ao aplicar o produto nos fornos, as empresas preservam a integridade dos refratários, reduzindo a necessidade de troca do revestimento.

A parada para a manutenção gera emissão de partículas e a necessidade de destino adequado do refratário trocado, além de ser necessária mais energia para o forno retomar a temperatura ideal. O carbureto fixa o oxigênio do sistema, o que reduz a oxidação do produto, amplia sua vida útil e traz ganhos financeiros e ambientais ao cliente.

Oferecido pela empresa, **e-learning** Seja Inovador já capacitou 792 colaboradores até o fim de 2012



Programa e projetos de Produtividade

A área de Produtividade conta com uma equipe de mais de 100 *Green Belts*¹ e 30 *Black Belts*, além de centenas de colaboradores que contribuem com ações de produtividade e inovação em toda a América do Sul. Os projetos de produtividade implementam melhorias em qualquer uma das etapas dos processos, sejam eles produtivos ou de vendas. Para isso, são usadas ferramentas das metodologias Lean e Seis Sigma, de acordo com a complexidade do projeto.

Confira abaixo algumas ferramentas utilizadas pela White Martins para incentivar a inovação:

BEST IN CLASS Programa que permite uma sinergia das pesquisas para tornar as diversas frentes do processo produtivo e da aplicação aos clientes cada vez mais eficientes. Consiste em estimular cada região de atuação da Praxair a desenvolver práticas e projetos que sejam os “melhores da classe”. As ações bem-sucedidas são transferidas para as outras regiões.

E-LEARNING SOBRE INOVAÇÃO Inserido no programa de capacitação *online* da White Martins para estimular o pensamento e ações inovadoras no dia a dia.

N-IDEIAS Os colaboradores foram estimulados a submeter sugestões de projetos e ações ao banco de ideias da empresa, o N-Ideias. Em 2012, a plataforma recebeu 36 propostas de ações em suas nove categorias (Finanças; Sustentabilidade; Saúde, Segurança e Meio Ambiente; Recursos Humanos; Engenharia; Tecnologia da Informação; Suprimentos; Jurídico; e Novas Aplicações).

¹ Profissionais treinados na metodologia Seis Sigma com dedicação parcial a projetos de produtividade em sua carga horária de trabalho.

33,6

milhões de dólares: o retorno proveniente de projetos sustentáveis em 2012.

36

propostas de ação surgiram através do N-Ideias em 2012.



DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

META

Contribuir para manter o reconhecimento global da Praxair como líder em desenvolvimento sustentável por meio de gestão responsável das atividades na América do Sul.

STATUS

A White Martins alia a inovação e a sustentabilidade em seus projetos de produtividade, gerando ganhos ambientais, sociais e econômicos. Um exemplo é o programa Desperdício Zero (Zero Waste). Outro fato relevante foi o pioneirismo da América do Sul no engajamento de sua cadeia de valor na estratégia de inovação e sustentabilidade da empresa.



DESTAQUE

Conheça os centros de tecnologia da White Martins

CENTRO DE TECNOLOGIA RIO (CTR)

Situado em Duque de Caxias (RJ), é referência mundial no desenvolvimento de tecnologias de soldagem e corte térmico. Nele são desenvolvidos alguns dos principais projetos da White Martins nessa área.

INTERNATIONAL MONITORING PRODUCTION ASSISTANCE CENTER (IMPAC)

Localizado no Rio de Janeiro, garante o monitoramento e a operação remota de unidades industriais de produção de gases atmosféricos. Funciona ininterruptamente com o objetivo de monitorar e ajustar os parâmetros de processo das unidades de produção para maximizar a confiabilidade e a eficiência operacional.

CENTRO REGIONAL DE PRODUTIVIDADE (REGIONAL PRODUCTIVITY CENTER – RPC)

Situado no Rio de Janeiro, é responsável pelo monitoramento da eficiência operacional de cerca de 40 plantas criogênicas na América do Sul. Para isso, utiliza-se dos mais avançados recursos tecnológicos.

PLANTA DE GÁS NATURAL LIQUEFEITO

Sediada em Paulínia (SP), é a única do seu tipo no Brasil. A White Martins desenvolveu carretas criogênicas para levar o produto até o mercado consumidor, em áreas não alcançadas por gasodutos, nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Paraná e Rio de Janeiro, além do Distrito Federal.

FÁBRICA DE EQUIPAMENTOS CRIOGÊNICOS (FEC)

Com sede no Rio de Janeiro, é a única unidade da Praxair, em seu gênero, em operação na América do Sul. Produz tanques e carretas criogênicas, destinados ao armazenamento e transporte de gases no estado líquido. Também projeta e fabrica colunas de separação de ar para a produção de oxigênio, nitrogênio e argônio.

Visão de Sustentabilidade

Em 2011, a Praxair definiu sua Visão de Sustentabilidade para 2015, na qual mostra como o desenvolvimento sustentável se posiciona em sua estratégia de crescimento e se conecta com seus direcionadores de negócio (*veja quadro abaixo*). Além disso, a Visão demonstra como a sustentabilidade pode contribuir para o enfrentamento de desafios globais, como o crescimento populacional, a rápida urbanização nos países de

economia emergente e a demanda por uma produção de energia a um custo ambiental menor.

As diretrizes temáticas da White Martins envolvendo o tema, por sua vez, foram alinhadas à estratégia de sua controladora. O saldo dessa equação foi o início de uma agenda de ações focadas, neste primeiro momento, na otimização do processo produtivo, na inovação e no engajamento de

colaboradores e fornecedores. Todas essas iniciativas têm como guia os Princípios de Sustentabilidade, estabelecidos pela empresa em 2008 e que estão sendo revisados em 2013.

Esta estratégia está alinhada ainda com as 18 prioridades do Plano de Ação de Desenvolvimento Sustentável da Praxair, anualmente revisadas e apresentadas neste relatório a partir da página 15.

VISÃO DE SUSTENTABILIDADE 2015

PLATAFORMAS ESTRATÉGICAS	LUCRO, CRESCIMENTO E RETORNO SOBRE O CAPITAL	SATISFAÇÃO DO CLIENTE	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	ENGAJAMENTO DO COLABORADOR
VISÃO DA EMPRESA	Ser a empresa de gases industriais com melhor desempenho no mundo, atendendo às expectativas de nossos clientes, funcionários, acionistas, fornecedores e comunidades nas quais operamos.			
META CORPORATIVA	Incorporar o desenvolvimento sustentável em toda a cadeia de valor.			

ESTRATÉGIA POR 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

Mapa Estratégico

As atividades dos próximos três anos da White Martins serão pautadas pelo Mapa Estratégico 2011-2015 da companhia. Referência estratégica da Praxair para a América do Sul, o mapa está alinhado às diretrizes da Visão de Sustentabilidade 2015 e direciona a empresa em quatro perspectivas: de Pessoas, Interna, do Cliente e Financeira.

Anualmente, as estratégias são revistas e ajustadas para garantir o pleno alcance do compromisso da empresa nas esferas econômica, social e ambiental.



DESTAQUE

Otimizar recursos para fazer mais com menos

ÁGUA

O Projeto Redução de Despesas de Água, implantado na filial de *packaged* de Campo Grande da White Martins, permitiu uma economia de 215 metros cúbicos de água em 2012 e destacou-se entre os projetos dessa área.

A iniciativa visa reduzir o consumo de água da filial por meio de conscientização e melhor utilização de água na unidade, mudança de hábito e manutenção predial (limpeza), acompanhamento dos pontos de consumo, evitando qualquer desperdício/vazamento, e a instalação de sistema para captura de água da chuva, armazenamento e utilização no processo produtivo do acetileno.

O resultado só foi possível porque a ação conta com o engajamento dos colaboradores para o uso mais consciente do recurso, evitando desperdícios e vazamentos. A mudança nos hábitos de consumo na unidade de envase gerou uma redução nos gastos de 38% com o recurso.

Em Contagem, Minas Gerais, a sugestão de um funcionário para o aproveitamento da água da chuva e reutilização da água do Teste Hidrostático resultou na economia de 2.876,6 metros cúbicos de água e cerca de US\$ 21 mil por ano. Replicada para outras unidades, a iniciativa poupa, no total, quase 5 mil metros cúbicos e, aproximadamente, US\$ 37 mil a cada ano.

COMBUSTÍVEL

Eficiência é a receita de sucesso do projeto de otimização de descargas ineficientes em clientes de grande capacidade de estocagem, ação que economizou, somente nos oito primeiros meses de execução, cerca de 52 mil litros de óleo diesel e evitou que 140 toneladas de CO₂ fossem para a atmosfera, em 2012, resultantes da queima desse combustível.

O ponto de partida foi a verificação de que 44% das descargas feitas nesses clientes não atingiam a capacidade máxima de transporte dos

caminhões. Foram feitas adaptações nas rotas e nos processos que possibilitaram diminuir esse índice para 35%, após a aplicação em sete dos 16 Centros de Distribuição de Líquidos (CDLs) do Brasil. A expectativa é que, em 2013, todos sejam contemplados.

Desenvolvido pelo Seis Sigma, o projeto foi considerado o mais eficiente dentre os projetos voltados para a redução de emissões.

Visão

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

Missão

Construir um planeta mais sustentável. Desenvolver tecnologias, produtos e serviços que ajudem a manter e proteger nosso planeta. Colaborar para a melhoria do desempenho econômico e ambiental de nossos clientes.

Princípios de Sustentabilidade¹

- Compromisso com o cliente e inovação.
- Desempenho financeiro.
- Engajamento e comunicação com os públicos de relacionamento.
- Ética e integridade.
- Gestão ambiental.
- Liderança estratégica.
- Responsabilidade social.
- Segurança e desenvolvimento dos colaboradores.

¹ Os Princípios de Sustentabilidade estão em fase de revisão em 2013.

Os temas materiais estão alinhados aos da Praxair e foram definidos a partir de consulta a fornecedores e público interno.

O painel com os fornecedores também buscou fomentar a captura de ideias que possam gerar soluções inovadoras no relacionamento com esse público. Para receber as sugestões, a companhia criou um canal exclusivo, o suprimentodeideias@praxair.com.

Novos encontros com públicos prioritários serão realizados para avançar na construção da matriz de materialidade da empresa, objetivo que está ligado à meta global de Desenvolvimento Sustentável da Praxair e alinhado aos temas materiais da controladora, além de atender a uma diretriz da metodologia da Global Reporting Initiative (GRI).



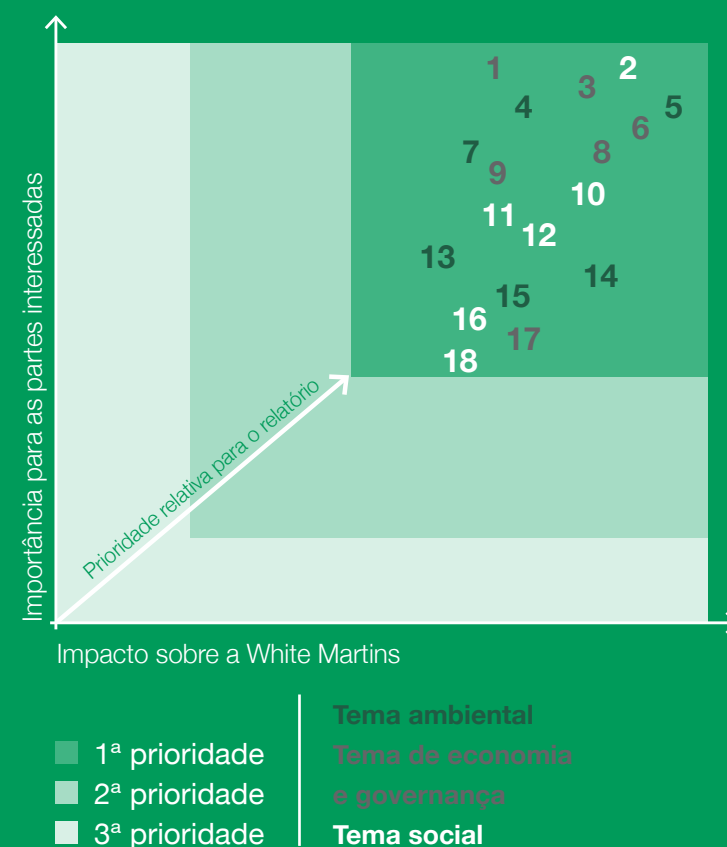
Materialidade

A empresa prosseguiu com a construção de seu processo de materialidade, em agosto de 2012, com a realização de dois painéis específicos para a discussão de temas acerca de sustentabilidade e inovação com dois importantes públicos: fornecedores e colaboradores. Os encontros aconteceram em momentos distintos, reunindo cada um dos grupos.

Os painéis tiveram como objetivo consultar os participantes sobre os temas relevantes no seu relacionamento com a White Martins, apontando os impactos positivos e negativos da empresa no curto, médio e longo prazos com base no primeiro Relatório de Sustentabilidade da White Martins. Os participantes também puderam refletir sobre a estratégia da companhia no tema. Oportunidades de melhoria específica foram apontadas, e a empresa já sinalizou respostas para essas necessidades, traçando planos específicos com as áreas envolvidas, que devem ser apresentados e aplicados nos próximos exercícios fiscais.

Resultados da matriz de materialidade

1. Ética e integridade (incluindo direitos humanos)
2. Saúde e segurança
3. Crescimento do lucro e retorno sobre o capital
4. Mudanças climáticas e gases de efeito estufa
5. Energia
6. Conformidade
7. Transporte
8. Produtividade sustentável
9. Mercados emergentes
10. Desenvolvimento de talentos e diversidade
11. Engajamento de *stakeholders*
12. Gerenciamento de produto
13. Gestão de carbono de clientes
14. Otimização dos recursos
15. Emissões
16. Alinhamento organizacional e comunicação
17. Gestão de fornecedores para sustentabilidade
18. Engajamento comunitário



Temas-chave para a sustentabilidade

São 18 temas, seis para cada uma das dimensões da sustentabilidade – ambiental, social e econômica –, considerados os mais relevantes para White Martins. Essa seleção tem uma característica global, baseada em referências internacionais (Global Reporting Initiative, Índice Dow Jones de Sustentabilidade e American Chemistry Council, entre outros) e na materialidade da Praxair, adaptada à realidade local por meio de um processo de consulta realizado pela White Martins com seus *stakeholders*.

Na definição dos assuntos materiais para a White Martins também é fundamental a Visão de Sustentabilidade 2015, que fornece metas e indicadores de performance-chave (KPIs na sigla em inglês) em cada uma das áreas de atuação da empresa.

Entre os principais KPIs da White Martins estão o consumo de energia nas plantas de separação de ar, a geração de resíduos (programa Desperdício Zero), o engajamento comunitário, os números de projetos de produtividade com ganho sustentável, o reaproveitamento de água e o consumo de diesel por quilômetro rodado.

ECONOMIA E GOVERNANÇA

ÉTICA E INTEGRIDADE (INCLUINDO DIREITOS HUMANOS) Assim como a Praxair, a White Martins tem a ética e a integridade como Princípios de Sustentabilidade. Ciente de que está inserida na América do Sul, uma região em que ainda existe alta vulnerabilidade social, a White Martins acrescenta o tema direitos humanos, reconhecido como emergente pelo Índice Dow Jones de Sustentabilidade e pela Global Reporting Initiative (GRI). Foi nesse contexto que a companhia iniciou, em 2012, um processo de engajamento formal de sua cadeia de valor.

CRESCIMENTO DO LUCRO E RETORNO SOBRE O CAPITAL Em um contexto de incerteza econômica, esse tema teve a importância estratégica confirmada em janeiro de 2013, durante a Conferência de Liderança Global, evento anual da Praxair, que reúne os principais líderes da companhia no mundo. A liderança de mercado, a capacidade de influenciar a sociedade e a cultura de foco em resultados financeiros – características da empresa apontadas nos painéis realizados – também endossam a priorização do tema pela White Martins.

CONFORMIDADE Assim como sua matriz, a White Martins mantém o compromisso de atender a regulamentos e legislações de todas as atividades e regiões onde atua.

PRODUTIVIDADE SUSTENTÁVEL Com resultados acima da média global da Praxair, a White Martins enxerga um grande potencial para seguir aprimorando o desenvolvimento de projetos de produtividade com ganhos sustentáveis. O cenário desafiador em 2012 enfatizou a importância do tema para os resultados da companhia.

18

temas são considerados os mais relevantes para a White Martins.

3

são as dimensões da sustentabilidade: ambiental, social e econômica.

GESTÃO DE FORNECEDORES PARA SUSTENTABILIDADE Os desafios e as oportunidades que envolvem a gestão de fornecedores nas questões correlatas ao tema sustentabilidade têm despertado interesse crescente de órgãos reguladores e de clientes em função do aumento da preocupação da sociedade a respeito da utilização eficiente dos recursos (consumo consciente) e de violações aos direitos humanos. Esse movimento encontrou ressonância nos painéis realizados pela White Martins, que apontaram para a necessidade de a companhia ampliar e tornar mais transparentes os critérios pautados pela sustentabilidade na contratação de fornecedores.

MERCADOS EMERGENTES Um dos orientadores de negócio da Praxair, o tema mercados emergentes também é relevante para a White Martins, que está sediada em uma região com essas características.



Colaboradores
analisaram impactos
da empresa em curto,
médio e longo prazos

MEIO AMBIENTE

ENERGIA Esse tema também é orientador de negócio para a Praxair e considerado uma área-chave, que envolve desafios e oportunidades, pela White Martins. A empresa entende que seu crescimento está diretamente relacionado ao potencial de geração de energia no país e à sua capacidade de trabalhar no campo da eficiência energética. Esse último aspecto foi considerado prioritário nos painéis realizados com os *stakeholders*.

MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GASES DE EFEITO ESTUFA O tema permanece como uma questão-chave para *stakeholders* da companhia, particularmente para investidores interessados em sustentabilidade e responsabilidade corporativa. Nos painéis, os participantes também reforçaram a importância de a companhia manter transparência no controle de emissões e do consumo de energia. Embora a matriz brasileira seja predominantemente limpa, a empresa se compromete, desde 2009, a cumprir as metas globais definidas voluntariamente pela Praxair para o tema.

TRANSPORTE A alta complexidade na gestão da logística de atendimento e os impactos que esse tema oferece à excelência operacional e à reputação

da White Martins no mercado, sinalizados nos painéis de *stakeholders*, levam a empresa a investir no monitoramento e na mitigação de impactos nas comunidades próximas às suas operações.

GESTÃO DE CARBONO DE CLIENTES A cada ano, a White Martins atende a um número maior de solicitações de clientes relacionadas a esse tema. Somente em 2012, a companhia participou da iniciativa CDP Supply Chain junto a oito clientes. Ao mesmo tempo, a empresa é proativa no desenvolvimento de soluções para contribuir na redução dos impactos ambientais de seus clientes.

OTIMIZAÇÃO DOS RECURSOS Elemento-chave da percepção da White Martins e da Praxair no mercado. Por outro lado, nos painéis, apontou-se a gestão de passivos ambientais como um fator prioritário, inclusive como uma forma de evitar custos não contabilizados nas operações e nos processos internos.

EMISSÕES A redução das emissões atmosféricas das operações e dos clientes é um tema central. Emissões de substâncias como NO_x e SO₂ podem ser evitadas por meio de soluções tecnológicas.

SOCIEDADE

SAÚDE E SEGURANÇA Assim como para sua matriz, o tema é a principal prioridade no campo social para a White Martins, percepção confirmada pelos *stakeholders* nos painéis de consulta. Com sólida trajetória em saúde e segurança, a empresa tem mostrado consistência no monitoramento e na execução do planejamento dessa área, o que resulta no alcance de patamares de excelência cada vez maiores.

DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS E DIVERSIDADE Praxair e White Martins tratam o desenvolvimento de talentos e a diversidade como prioridades. Inserida em uma região naturalmente diversa, com pessoas de diferentes culturas, etnias e origens, a White Martins busca oferecer sua contribuição para a valorização dos talentos, respeitando e apoiando suas características e particularidades como indivíduos. O desenvolvimento de mais ações voltadas às questões de gênero e retenção de talentos foi apontado como uma das prioridades nos painéis.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS Premissa básica para a definição dos temas relevantes para a companhia, o engajamento de *stakeholders* é valorizado por instituições de referência, como o Índice Dow Jones de Sustentabilidade, o Carbon

Disclosure Project e a GRI. A percepção é retribuída pelos *stakeholders*: a necessidade de ampliar o diálogo com colaboradores e fornecedores foi reforçada nas consultas.

GERENCIAMENTO DE PRODUTO Tema de interesse global crescente, que se reflete na ação de órgãos reguladores e nos critérios de índices como o Dow Jones de Sustentabilidade e a GRI. É reforçado pelo foco da Praxair e da White Martins na satisfação do cliente.

ALINHAMENTO ORGANIZACIONAL E COMUNICAÇÃO Essenciais para garantir a coordenação de estratégias, programas e comunicação da cultura da sustentabilidade. Funcionários e fornecedores participantes do processo de consulta enxergam oportunidades de melhoria nesses temas.

ENGAJAMENTO COMUNITÁRIO O engajamento comunitário na White Martins é percebido como um dos seus diferenciais por sua matriz, que considera o tema um valor estratégico para a expansão de seus negócios. Nos painéis realizados pela White Martins, o investimento social da companhia foi fortemente destacado pelos participantes.

Dia do Voluntariado:
um importante exemplo
de engajamento
comunitário



Valor compartilhado

Para a White Martins, é importante investir em soluções que potencializem sua *performance* no mercado, bem como contribuam para o aprimoramento do desempenho econômico e ambiental de seus clientes. Metodologias e ferramentas como Lean e Seis Sigma reforçam essas premissas, assim como os Centros de Excelência de Negócios, Planejamento e Estratégia, Confiabilidade e Serviços.

Focada no cliente, a empresa aproxima grupos de colaboradores estratégicos dos seus principais segmentos de atuação, cria acordos de cooperação para pesquisas com institutos de tecnologia e universidades e aumenta a interação com clientes e fornecedores estratégicos. Tudo isso para garantir que um novo insumo desenvolvido seja bem recebido e, mais do que isso, que se alcance o objetivo de encantar o cliente. Foi assim que surgiram produtos como colunas de separação de ar, equipamentos criogênicos, tanques de armazenamento e transporte de gases e cabeças de poço para injeção de gases, entre outras dezenas de iniciativas.

Ao mesmo tempo, a empresa busca compartilhar sua *expertise* em diversos setores. Com o objetivo de multiplicar o conhecimento sobre assuntos estratégicos que sejam de interesse do cliente, o programa Disseminar Conhecimento, um dos módulos do Cliente Mais, foi reestruturado. Um dos temas selecionados para serem compartilhados foi a metodologia Seis Sigma da empresa. Foram realizados 12 encontros sobre essa modalidade com o segmento da área medicinal entre 2011 e 2012. Esse mesmo tema também foi pauta de um treinamento realizado na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) nesse período.

Funcionários da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) realizaram dinâmica com a catapulta em treinamento exclusivo para o cliente

A empresa aproxima colaboradores de sua estratégia, coopera com universidades e aumenta sua interação com clientes e fornecedores.





Concerto no Theatro Municipal do Rio de Janeiro emocionou os colaboradores no ano de celebração do centenário da White Martins. Outras ações, como um livro e uma revista especiais, também homenagearam as gerações de funcionários que deram sua contribuição para o sucesso da companhia

Eduardo d'Avila (à direita), vice-presidente Industrial, e o prêmio da revista *Época Negócios*



Reconhecimento externo em 2011/2012

White Martins é a quarta empresa mais inovadora do Brasil

A White Martins alcançou a quarta colocação do prêmio Best Innovator 2012, promovido pela revista *Época Negócios* e pela consultoria A. T. Kearney. A empresa foi apontada como referência em duas categorias – Processos & Organização e Cultura – entre as cinco avaliadas no concurso – as outras foram Estratégia, Estrutura & Suporte e Resultado da Inovação.

A White Martins foi a única do setor de gases industriais a ser incluída no *ranking* e avançou três posições em relação à sétima colocação obtida em 2011. O reconhecimento é resultado de um trabalho intensivo de inovação realizado pela empresa e abordado ao longo deste relatório.

Entre as ações destacadas para que a empresa fosse premiada e melhorasse sua posição de um ano para outro estão o Fórum de Sustentabilidade e Inovação com fornecedores e a parceria para aprimorar processos internos e produtos de clientes, além do intenso diálogo com as universidades e centros tecnológicos.

Principais prêmios:

- **Prêmio Best Innovator**, pela terceira vez consecutiva;
- **Prêmio Empleador Lider** – A Praxair Bolívia foi eleita a melhor empresa para trabalhar em 2012 e a terceira melhor em 2011;
- **Prêmio “Melhores Empresas para começar a Carreira”**, recebido em 2011 e promovido pela revista *Você S/A.*;
- **Prêmio Empresa Cidadã**, da cidade de Jacareí (SP), pelo oitavo ano consecutivo, em 2012;
- **Prêmio da Compressed Gas Association** – CGA (categoria Meio Ambiente) 2011, pelo programa Desperdício Zero;
- **Prêmio Instituto Biosfera**, categoria Reconhecimento Ambiental, pelo programa Desperdício Zero;
- **Prêmio Amdia de Oro**, para a Praxair Argentina;
- **Prêmio Melhor Empresa para Trabalhar** na Argentina – 12º lugar – organizado pela revista *Apertura*, em 2012.

Diálogo com as partes interessadas

Colaboradores, clientes,
fornecedores: a busca contínua
por uma relação de respeito e confiança.

Engajamento

A White Martins busca, de forma contínua, a confiança de seus grupos de interesse, um objetivo que não se traduz apenas em resultados financeiros ou entrega de produtos ao cliente, mas envolve padrões éticos, rígida postura de conformidade, uso consciente dos recursos naturais, respeito à vida e à diversidade, compromisso com o desenvolvimento social e bem-estar de seus públicos de relacionamento.

Metas e estratégias para o desenvolvimento sustentável foram agrupadas em um macroplano de crescimento global da Praxair, o “Construir um Planeta Mais Sustentável”. Essa missão pretende envolver e alinhar colaboradores, fornecedores e clientes, cada vez mais, na busca por práticas menos poluentes e socialmente inclusivas, alicerçadas nos resultados financeiros.

2001

No ano em que lança os programas Seis Sigma e Lean, a White Martins inicia a atuação nos segmentos de assistência domiciliar e gás natural e celebra o seu primeiro Dia do Voluntariado.

Ética e respeito à diversidade são premissas do relacionamento da empresa com seus públicos.

Os grupos de interesse são identificados através do trabalho diário de diversas áreas e da constante pesquisa de tendências de melhores práticas do mercado. São públicos da White Martins: acionistas, colaboradores, clientes, comunidades do entorno, fornecedores e parceiros, meios de comunicação, órgãos governamentais, organizações do terceiro setor, sindicatos, instituições acadêmicas e entidades de classe.

Para alinhar suas ações e atender a todos os interesses de seus públicos de relacionamento, a empresa busca maior integração por meio de seus canais de diálogo.

A comunicação com esses públicos ocorre de diversas formas, seja por meio de encontros setoriais promovidos pela empresa, da Central de Relacionamento White Martins (0800 709 9000) ou do envolvimento com órgãos representativos. Há um esforço para a comunicação de risco sobre as operações, por meio do Plano de Apoio Mútuo, em algumas unidades operacionais.



PARCERIAS

META

Desenvolver sólidas parcerias com clientes, fornecedores e governos, que propiciem à companhia e à sociedade um crescimento sustentável.

STATUS

A White Martins tem estabelecido parcerias com sua cadeia de valor e outros públicos de interesse, atuando como agente multiplicador da sustentabilidade.

COMUNICAÇÃO

META

Manter um canal de diálogo aberto e o relacionamento com todas as partes interessadas.

STATUS

Dentre as ações de sustentabilidade desenvolvidas em 2011 e 2012, destaca-se a criação de canais formais para a discussão da sustentabilidade com seu público interno e com fornecedores, como a realização de painéis de consulta sobre o tema. Esse diálogo ocorreu com a participação da liderança da empresa e está de acordo com a Visão de Sustentabilidade de sua controladora.

Colaboradores

Em 2012, o engajamento do colaborador, uma das quatro plataformas estratégicas da Praxair, tomou proporções mais elevadas – desde a identificação do potencial sustentável dos projetos de produtividade pelos *Black Belts* até a busca de novas aplicações para os clientes por especialistas. A isso, acrescenta-se a mobilização pela postura sustentável no cotidiano da empresa e nos lares dos colaboradores, contemplando as diretrizes da Visão de Desenvolvimento Sustentável Praxair.

Entre as iniciativas que merecem destaque em 2012, está a realização do Conexão White (fórum *online*) sobre como adotar uma postura mais sustentável em casa e no trabalho. A iniciativa, mediada pela área de Sustentabilidade da empresa, contou com a participação de 100 colaboradores. Outra ação importante foi o Saber White especial sobre a governança da empresa de projetos sociais, o qual teve a participação dos diretores executivos integrantes do Comitê de Responsabilidade Corporativa da América do Sul.

Os colaboradores foram selecionados, junto dos fornecedores, para participar dos painéis de materialidade promovidos em 2012. Nesse encontro, eles puderam avaliar, sob o viés da sustentabilidade, os pontos fortes e de melhoria da empresa, além de apontar oportunidades e encaminhar sugestões sobre qualquer tema.

Todas essas ações se desdobraram em 2011 e 2012, buscando as metas estabelecidas nos anos anteriores e abordadas no relatório de 2010.

Colaboradores participam de atividade do Dia da Terra em 2012, no Paraguai



ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES

META

Aumentar a participação dos colaboradores em projetos de engajamento comunitário e de voluntariado.

STATUS

Ações como o Dia do Voluntariado, o Dia da Terra – realizado pela primeira vez em 2012 – e o Saber White, além de campanhas e ações de engajamento comunitário, incentivam a participação dos colaboradores. O Prêmio de Engajamento Comunitário da Praxair (Pace) permite que eles inscrevam, divulguem e beneficiem instituições sociais com as quais se relacionam. Em 2012, o trabalho social da Praxair Bolívia com o Lar São José conferiu à América do Sul o reconhecimento máximo do CEO da Praxair. A Campanha Anéis de Lata, que envolve cerca de 2 mil colaboradores no Brasil, foi finalista da premiação.



Dia da Terra e mural engajam para a sustentabilidade

Em 2012, a Praxair/White Martins realizou, pela primeira vez, o Dia da Terra, celebrado em 22 de abril. O evento mobiliza todas as unidades da Praxair ao redor do planeta para a arrecadação de fundos para a conservação do meio ambiente. Cerca de 200 colaboradores, em mais de 20 unidades, participaram da edição de 2012, na América do Sul. As iniciativas foram variadas: passeios em áreas de preservação, trilhas ecológicas, plantio de mudas, palestras para colaboradores e estudantes e, ainda, eventos culturais.

Outro destaque é o Mural da Sustentabilidade, ferramenta de comunicação na qual ficam expostos indicadores de sustentabilidade em unidades da empresa, facilitando seu entendimento e acompanhamento, o que contribuiu para fomentar ainda mais a cultura da sustentabilidade entre os colaboradores. Em reconhecimento a esse engajamento, a Fundação Praxair plantou, em parceria com a organização internacional de conservação ambiental The Nature Conservancy, 2.500 árvores.

Em encontro realizado na sede da empresa, fornecedores refletem sobre a construção de parcerias sustentáveis e inovadoras



Fornecedores

A White Martins lidera, na América do Sul, os esforços para cumprir o desafio de incorporar a sustentabilidade em toda a cadeia de valor, estabelecido na visão para 2015 da Praxair. Duas formas de promover o desenvolvimento sustentável são reduzir o impacto das operações e ajudar os clientes a melhorar seu desempenho econômico e socioambiental – objetivos que só podem ser superados com o comprometimento dos fornecedores.

A empresa olha para sua cadeia de fornecimento com foco na segurança, na competitividade dos preços, na ética e na integridade e busca no mercado parceiros em consonância com esse compromisso. Para tornar os processos cada vez mais eficazes, a empresa adota medidas de avaliação e pontuação na definição da compra, levando em consideração custos, prazos de entrega competitivos e a maior qualidade. Nessa avaliação, a sustentabilidade é levada em consideração como critério de desempate, podendo ser, em alguns casos, um critério de desqualificação também.

Como parte desse esforço, a empresa lançou, em 2012, um plano de ação para influenciar positivamente seus fornecedores em aspectos como ética e integridade, direitos humanos e uso responsável dos recursos naturais.

O plano envolve iniciativas como a distribuição da cartilha “Diretrizes para um fornecimento sustentável”, que aborda a estratégia de sustentabilidade, a importância de estabelecer uma parceria com confiança e respeito mútuo e a expectativa em relação aos fornecedores. Esse documento é enviado junto das cartas-convite para processos concorrenciais, coordenados pelo Programa de

A empresa lançou, em 2012, um plano de ação para influenciar positivamente seus fornecedores.

Gestão de Fornecedores da companhia, e também está disponível no *site* da empresa. Além disso, a White Martins passou a enviar a Carta sobre Sustentabilidade aos fornecedores responsáveis por compras superiores a US\$ 100 mil por ano, que já recebem, anualmente, a Carta de Integridade, em linha com as diretrizes globais da Praxair.

Outra ação de destaque foi a realização de um painel de consulta aos fornecedores, em agosto de 2012, com a participação de 30 representantes de 26 empresas dos segmentos mais representativos para a companhia, tais como energia, frete e transporte, insumos, montagem, construção, equipamentos e comunicação.

O plano incluiu também a revisão das diretrizes do Sistema de Gestão Integrada (SGI) e dos novos modelos de contratos, que passam a contar com uma cláusula específica sobre sustentabilidade, com o objetivo de reforçar o compromisso do fornecedor



A assinatura do contrato com o Instituto de Pesquisa Tecnológica, da Universidade de São Paulo

com a sustentabilidade de seus processos.

Também em 2012, a empresa dedicou-se a formular um guia de compras da América do Sul, com o intuito de que o documento se torne o alicerce conceitual para todos os países da região na condução do processo de compras e, por consequência, no relacionamento com os fornecedores. O guia já foi lançado no Brasil, e sua abrangência será estendida para os demais países em 2013. O documento aborda os elementos críticos para o processo de gestão de compras em toda a região, contemplando questões comerciais, operacionais e técnicas, ética e integridade, além de listar atitudes não recomendáveis por parte do segmento de compras e pelos fornecedores.

CRITÉRIOS DE CONTRATAÇÃO Em 2012, a empresa passou a considerar, de maneira formal e estruturada, a conduta sustentável de seus fornecedores como critério de desempate em seus processos de seleção para novas

contratações. A empresa possui mais de 15 mil fornecedores cadastrados, sendo cerca de 700 mais representativos e com relações comerciais regulares.

São referências para a contratação de um novo parceiro comercial a avaliação do grau de criticidade operacional (medido internamente) daquela aquisição para a empresa, a saúde financeira do contratado, o valor da aquisição e os impactos nas questões relacionadas à sustentabilidade. Os fornecedores considerados críticos, isto é, aqueles que podem impactar a confiabilidade dos negócios da companhia, recebem tratamento diferenciado, para evitar possíveis transtornos. Todos assinam um contrato garantindo que estão em conformidade com as leis e observam os princípios de ética, integridade e sustentabilidade da White Martins.

Caso ocorra alguma denúncia sobre uma empresa contratada, a White Martins aciona segmentos internos, que averiguarão a situação. Nesse caso, o contrato pode ser rescindido, se a infração for confirmada.

Academia

Focada na descoberta de soluções para as demandas que partem da indústria, a White Martins considera que muitas áreas da tecnologia requerem um conhecimento multidisciplinar, encontrado nas universidades, e essa é uma das razões de suas parcerias firmadas com diversos centros de ensino superior do Brasil.

Essas associações podem surgir a partir de uma iniciativa da universidade – quando há um projeto de pesquisa específico que possa interessar à White Martins. O caminho oposto também é frequente: quando a empresa possui um projeto específico, é procurada uma instituição de ensino que seja referência naquele determinado tema.

A empresa cultiva relacionamento com instituições de renome, como a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com pesquisas nas promissoras áreas naval e oceânica; e a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), onde há uma parceria para realizar todos os ensaios laboratoriais, de suma importância para o embasamento científico dos projetos.

Em 2012, a White Martins conseguiu dois novos parceiros. Um deles é o Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT), da Universidade de São Paulo (USP), um dos maiores institutos de pesquisa do Brasil, para a criação de um Centro de Desenvolvimento de Tecnologia para Combustão. Ao todo, 10 especialistas da White Martins e 40 consultores externos estão envolvidos nas pesquisas para o aprimoramento contínuo dos produtos.

Já a parceria com a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) é focada na área de soldagem e corte térmico.

Papel mais limpo

Em parceria com a Universidade de Viçosa (MG), a White Martins está estudando uma forma menos impactante de realizar o branqueamento do papel tipo Kraft, com o uso de dióxido de carbono (CO₂). O processo tradicional utiliza uma série de produtos químicos, entre os quais ácidos, onerosos para a empresa e danosos ao meio ambiente. Os estudos tiveram início em 2012 e estão apresentando resultados muito promissores em testes de laboratório. Em 2013, serão realizados os primeiros testes pilotos e, em breve, essa nova tecnologia será disponibilizada ao mercado.

Cientes

O ano de 2012 marcou a comemoração de uma década de existência do Cliente Mais, programa de relacionamento focado no estreitamento das relações das parcerias com os clientes estratégicos. Hoje, mais de 700 colaboradores são mobilizados para dar andamento ao projeto, que envolve desde a avaliação quadrimestral, por parte dos clientes, dos serviços e produtos até planos de ação para atender às necessidades de cada cliente (*mais informações no destaque da página 27*).

O Programa Cliente Mais é validado e descrito na Política de Relacionamento com Clientes da White Martins, auditada e revisada anualmente, que prevê indicadores de satisfação e retenção de cliente e está integrada às outras políticas da empresa. Os colaboradores são treinados nessa política e, ao final, declaram estar cientes de todas as suas diretrizes.

A política e o Cliente Mais são usados como exemplo em várias unidades da Praxair em outros países, que já mostraram interesse em replicar essas ações, como foi feito recentemente pela Praxair México.

No programa Nova Excelência Operacional (NEO), a White Martins avalia o atendimento em tempo real a cada interação com seus principais clientes. Os casos de insatisfação são registrados em cinco áreas: na central, na assistência técnica, na distribuição de líquidos, na distribuição de gases e na força de vendas.

O NEO permite encontrar uma solução ágil para as falhas apontadas pelos clientes. A cada insatisfação registrada, é iniciado um plano de ação, que é concluído somente quando o cliente confirma sua satisfação com a solução proposta. Em 2012, houve um volume de 214 mil interações/avaliações em que o cliente registrou sua satisfação com o atendimento realizado pela área de interação. A área de Pesquisa e Inteligência de Mercado executa, a cada dois anos, um censo nos clientes. A próxima edição está prevista para 2013.



COMPROMISSO COM O CLIENTE

META

Fornecer o mais alto nível de produtos e serviços, confiabilidade e qualidade aos clientes.

STATUS

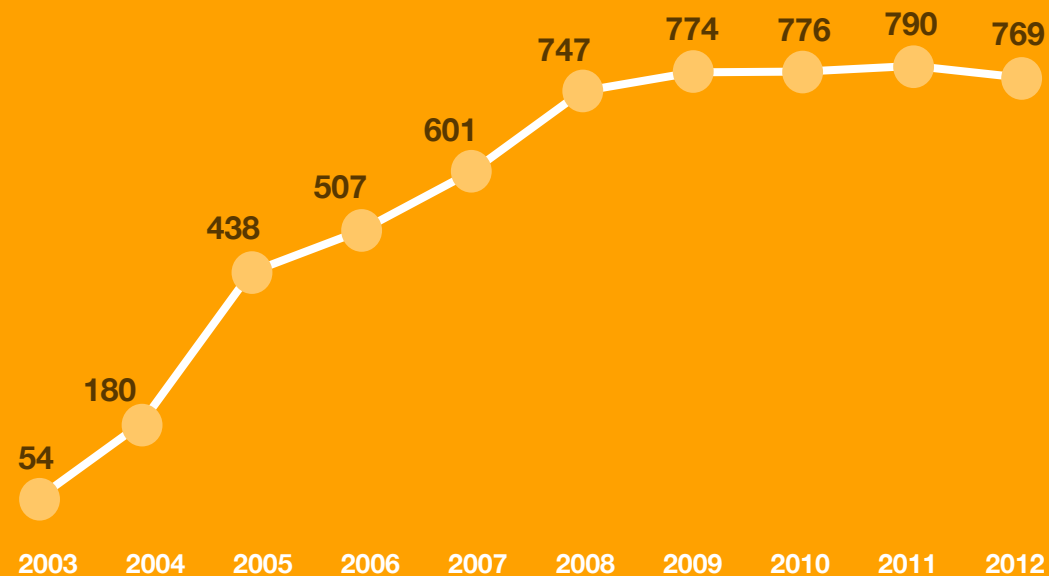
O compromisso com a satisfação do cliente é expresso pela inclusão desse tema como uma das quatro plataformas globais de crescimento da Praxair e como um dos princípios de sustentabilidade da White Martins. O Cliente Mais é o único programa de relacionamento certificado pela ISO 9001 no mercado de gases. O reconhecimento da atuação da White Martins como fornecedora de destaque em diversos prêmios é outro indicador desse compromisso.



Brasil

Programa Cliente Mais

Nº de clientes no programa





Prêmios relacionados a atendimento ao cliente

- **Fornecedor Destaque em Mudanças Climáticas** da Fibría Papel & Celulose 2012 (na foto acima, a entrega do prêmio);
- **Supplier of the Year General Motors**, pelo décimo ano consecutivo, em 2012;
- **Coca-Cola's Supplier Maturity Continuum (SMC)** 2012, na primeira e terceira posições entre os melhores fornecedores de CO₂;
- **Parceiros Coca-Cola Brasil**, nas categorias Prata (2012) e Bronze (2011);
- **Prêmio Top Hospitalar**, pelo 15º ano consecutivo em 2012;
- **Prêmio Compensar**, para a Praxair Colômbia, como melhor fornecedor de serviços de saúde, em 2011;
- **Prêmio Destaque** da categoria de Melhor Fornecedor de Materiais Indiretos em 2011, concedido pelo grupo Accor;
- **Prêmio Benchmarking Saúde** como melhor fornecedora de gases hospitalares em 2011, promovido pela revista *Diagnóstico*.

PLATAFORMA GLOBAL Cerne da estratégia da empresa e uma das quatro plataformas de crescimento global da Praxair, a satisfação dos clientes da White Martins é foco de trabalhos constantes para garantir a sua retenção. Para isso, a empresa investe na excelência dos serviços e produtos para atingir a meta de satisfação estabelecida no Mapa Estratégico 2011-2015. São 94 mil clientes ativos, atualmente, em todo o território nacional.

A White Martins está ciente de sua capacidade de influenciar as cadeias onde atua com o olhar da sustentabilidade. Dessa forma, a empresa também está ligada aos seus clientes em projetos sociais estratégicos de diversas naturezas.

RECLAMAÇÕES O índice de reclamações dos clientes é muito baixo e, em sua maioria, elas dizem respeito ao prazo de entrega de produtos. Em 2011, o percentual de reclamações dessa natureza foi de 71% e, em 2012, de 53% do total de reclamações recebidas. Essa queda também se refletiu no número total de reclamações, que caiu, em 2012, 63%, se comparado com o total de 2011.

94mil

clientes ativos
em todo o
território nacional

2002

A White Martins lança o Programa Cliente Mais, pioneiro no mercado e único no mercado de gases com o selo da ISO 9001. O ano marca também a ampliação no mercado de *packaged*.



DESTAQUE

Nosso jeito de encantar o cliente

Desde sua criação, em 2001, Programa Cliente Mais registrou aumento de 44% de satisfação entre as empresas participantes.

Munido de métricas que possibilitam avaliar os pontos fortes e de melhoria no relacionamento com os clientes, o Cliente Mais colabora para que, hoje, cerca de 70% dos novos contratos da White Martins sejam fruto de relacionamento com clientes que já fazem parte do portfólio da companhia. Desde que o programa foi lançado, a satisfação dos clientes com a White Martins registrou aumento de 44%.

Em 2012, o programa alcançou índices como 99,5% de sustentabilidade – mede as inserções e atualizações de dados no aplicativo do programa –

e 91,4% de satisfação dos clientes. E o programa atingiu, ainda, 33% de clientes encantados.

Para atingir esses resultados, o programa envolve mais de 700 colaboradores, que participam de etapas que vão desde a reunião com o cliente e a avaliação quadrimestral até a elaboração de planos de ação para atender às expectativas das empresas que fazem parte do programa.

O Cliente Mais é voltado para os clientes das áreas de *on site*, líquidos e parte do segmento de *packaged*. Os clientes *on site*, por suas particularidades, contam com equipe dedicada, que atua com foco na excelência operacional e no profundo conhecimento desse público, fruto de um relacionamento cada vez mais próximo e intenso.

Na América do Sul, Argentina, Chile, Colômbia, Venezuela e Peru adotaram o Cliente Mais ou estão em fase de implantação do programa. Globalmente, o programa despertou a atenção da Praxair México, que tem sua versão local, o Cliente Elite, desde 2009.

Modelo garante alinhamento estratégico

Padrões de Integridade Empresarial guiam planos, objetivos e ações em todos os níveis da companhia.





9

membros (oito diretores executivos e o presidente da White Martins) compõem o Comitê de Conformidade.

Eliane Lustosa (à direita), do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, participa do Dia da Conformidade e da Sustentabilidade de 2012, que teve como tema central “Governança corporativa e transparência”

Governança corporativa

O objetivo estratégico da White Martins é viabilizado por uma robusta estrutura de governança corporativa, que soma a *expertise* acumulada em seus 100 anos de história às diretrizes de sua controladora, a Praxair. O resultado é um modelo integrado, no qual os setores buscam otimização dos processos, soluções inovadoras e desenvolvimento sustentável.

Por se tratar de uma empresa de capital fechado – logo, sem estrutura de Conselho de Administração –, o principal elo entre a White Martins e o seu controlador é o Comitê de Conformidade. Constituído pelo presidente da empresa, Domingos Bulus¹, e pelo time de oito diretores executivos em toda a América do Sul, o Comitê também é a instância na qual ocorrem as decisões estratégicas.

Trimestralmente, acontecem reuniões desse comitê, nas quais são discutidos temas referentes ao cumprimento de leis locais e das diretrizes da Praxair. Nelas também são apresentados os indicadores de conformidade colhidos no período. Cada um dos Países Hispânicos² possui o seu próprio comitê, representado pela área jurídica nas reuniões. Esses encontros também são um foro para a diretoria estudar casos e até mesmo tomar medidas corretivas em situações de não conformidade.

¹ O presidente não acumula função de diretor executivo. ² Os oito países de língua espanhola nos quais a Praxair tem atuação na América do Sul.

A conformidade segue o maior nível de exigência e lisura corporativa.

Programa de Conformidade

O Programa de Conformidade da White Martins/Praxair apresenta todas as diretrizes de governança da empresa e os seus códigos internos. De abrangência global, é adequado para respeitar as particularidades de cada país da América do Sul, norteadas por ações como combate à corrupção, segurança e conflito de interesses. Embora tenha sido revisado, pela última vez, em 2005, o programa é constantemente debatido em relação a pontos específicos que exigem maior atenção.

Um dos deveres do comitê é a aplicação prática dos Padrões de Integridade Empresarial da Praxair, disponíveis no site da empresa (www.whitemartins.com.br). O documento traz as principais diretrizes de conduta para os colaboradores de todos os níveis hierárquicos, abrangendo aspectos éticos, práticas antitruste, combate à corrupção e conflitos de interesse. Os novos colaboradores são capacitados para cumprir as políticas da companhia e ampliar a conscientização sobre ética e conformidade.

A empresa estimula o uso de seus canais específicos para esclarecimento de dúvidas sobre conformidade: o e-mail integrity_hotline@praxair.com e telefones de contato em todo o mundo. Na América do Sul, cada um dos nove países conta com um número específico, definido no primeiro semestre de 2013. Por meio desses canais, os colaboradores também podem denunciar práticas ilícitas. Cada denúncia recebida dá origem a uma ocorrência, que tem um prazo de 30 dias para ser apurada. As penalidades para as infrações abrangem da advertência à rescisão do contrato de trabalho (ver gráfico ao lado).



CONFORMIDADE

METAS

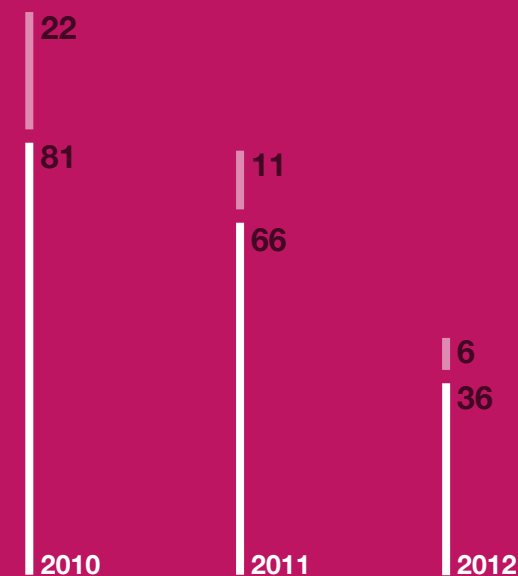
Manter padrões globais de governança corporativa, conformidade, ética, responsabilidade, integridade e direitos humanos. Garantir comunicação e conexão dos colaboradores com os princípios de ética e integridade, direitos humanos, diversidade e sustentabilidade.

STATUS

Ações como a certificação anual dos colaboradores nos Padrões de Integridade Empresarial e o Dia da Conformidade e da Sustentabilidade ajudam a reforçar e multiplicar o compromisso da empresa com suas partes interessadas.

América do Sul

Denúncias e penalidades por desvio de conduta



— Número de casos

— Número de disciplinas

Nota: os dados da tabela referem-se apenas aos registros do *hotline* (e-mail ou call center). Não estão incluídos, portanto, outros casos investigados cuja informação tenha chegado por outro canal de comunicação.



DESTAQUE

Comunicação em diversas plataformas

Canais de comunicação, inclusive o *hotline*, ampliam a integração entre os colaboradores de diversos níveis e configuram-se como ferramentas indispensáveis para as ações estratégicas da empresa.

Airwaves Brasil: sistema de intranet que disponibiliza informações institucionais para todos os colaboradores, no Brasil. A expectativa é que o programa seja lançado em médio prazo nos Países Hispânicos.

Teleconferência White Martins: realizado trimestralmente, o encontro busca levar aos colaboradores, em contato com a Presidência, resultados e direcionamentos estratégicos da corporação.

Dia da Conformidade e Sustentabilidade: data que mobiliza todas as unidades da White Martins/ Praxair em teleconferência para tratar um tema específico de conformidade ou de sustentabilidade, com participação da Presidência e diretores. No Brasil e nos Países Hispânicos, em 2011, o tema foi

Direitos Humanos. Em 2012, a pauta do evento foi Governança Corporativa e Transparência.

Revista White Martins: com tiragem de 4.900 exemplares, é distribuída a todos os funcionários do Brasil e alcança mais de 10 mil pessoas, incluindo as famílias dos colaboradores. O objetivo é informar, motivar, energizar e alinhar os colaboradores em torno de temas estratégicos. Os Países Hispânicos, por sua vez, contam com uma revista própria, a *Revista Praxair*.

White Notícias: Com periodicidade quinzenal, é uma *newsletter* de duas páginas, com cinco notas, distribuída a todos os funcionários do Brasil e aos gerentes gerais dos Países Hispânicos em PDF, por meio do Lotus Notes. Divulga temas relevantes à companhia, tanto corporativos como locais/regionais, e dá visibilidade a iniciativas das unidades.

Gestão de riscos

Um compromisso central da White Martins para com seus *stakeholders* pode ser definido pela palavra confiabilidade. Os produtos da empresa precisam ser confiáveis em seu fornecimento – mesmo em condições adversas –, produção e utilização. Para isso, a empresa empreende um minucioso processo de gestão de riscos, que envolve os diversos aspectos produtivos, administrativos e financeiros.

A White Martins entende que o maior potencial de risco do seu negócio está no processo. Para isso, a gestão de risco começa na decisão de colocar uma planta nova em operação. Os instrumentos de engenharia fazem a análise das consequências de aplicação de um determinado ativo, dentro do âmbito do processo de *design safe*¹. A instalação e a operação do projeto são auditadas e monitoradas. Qualquer evento, mesmo de menor repercussão, é detalhado para prevenir possíveis danos futuros. Há uma reunião mensal, com o CEO da Praxair, o presidente da White Martins e o diretor de SSMA, na qual os eventos de risco nas operações, suas causas e ações para mitigar seus efeitos são apresentados.

A Praxair ampliou os investimentos em segurança do processo, buscando reduzir ao máximo os riscos inerentes à indústria química. Em 2012, a *holding* investiu mais de 1,3 milhão de horas em treinamentos de segurança para funcionários e fornecedores.

Nas reuniões da diretoria, os riscos sujeitos aos negócios da companhia são levantados, avaliados e reportados à Praxair.

Na área financeira, a White Martins adotou uma série de ações locais para atender às leis contábeis que sua controlada segue em território americano. Duas das principais são a Sarbanes-Oxley (SOX) e o *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), seguidas integralmente. Também se destacam os instrumentos internos anticorrupção e antitruste.

Essas ferramentas levam ao acompanhamento e ao mapeamento mensal das áreas mais sensíveis da empresa. Todas as contingências – remotas, possíveis ou prováveis – são identificadas, permitindo uma maior clareza do cenário para a *holding*.

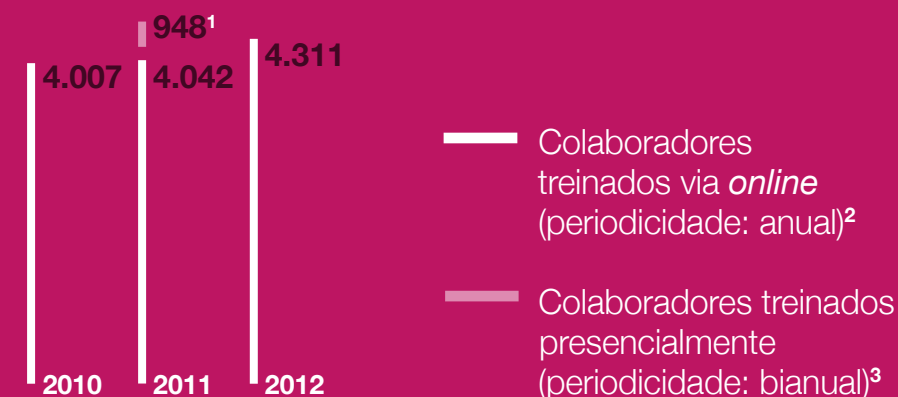
Em razão do FCPA, a White Martins promove treinamentos periódicos sobre atos com o poder público, como o impedimento de pagamentos não permitidos e a adoção de práticas antissuborno. É um treinamento que envolve todo o corpo de executivos da empresa no Brasil e na América do Sul.

¹ *Design safe* é a característica que proporciona produtos desenhados com a preocupação de garantir a segurança de seus usuários.

América do Sul

Treinamentos em conformidade e FCPA

Número de colaboradores



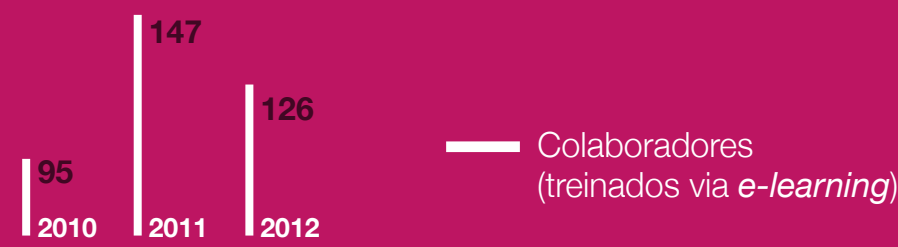
¹ Em 2011, foram ministradas 1.896 horas de treinamento presencial, para 948 colaboradores.

² Todos os colaboradores com acesso a *e-mail* corporativo.

³ Público-alvo: colaboradores dos níveis profissional e executivo.

Treinamento sobre assédio moral¹

Número de colaboradores



¹ Público-alvo: níveis profissional e executivo. Periodicidade: na admissão ou promoção para cargos dos planos Profissional e Executivo.



A White Martins é rigorosa e criteriosa na análise de riscos de acidentes que possam ser provocados por seus produtos. Possíveis eventos são debatidos mensalmente, quando são apresentados relatórios detalhados de causas e soluções do problema. Caso algum produto apresente alteração, a companhia prontamente realiza *recall*.

Na esfera social, o tipo de atividade da White Martins não permite que as plantas causem significativas alterações nos territórios onde estão ou serão instaladas, já que os negócios *on site* (dentro do cliente) existem, geralmente, em indústrias maturadas

ou próximas a parques industriais. Essa realidade torna praticamente nulo o impacto em comunidades. Ações pontuais em relação ao ruído das plantas são conduzidas de modo a mitigar ao máximo esse impacto. A ocorrência de acidentes relacionados à segurança das comunidades é baixa.

Na esfera ambiental, os riscos também são avaliados, mas a própria natureza do negócio faz com que a operação da White Martins seja limpa em termos de emissões. Os riscos nesse segmento ficam por conta dos resíduos gerados, do consumo de energia e da queima de combustível para a entrega dos produtos, para os quais a empresa possui ações específicas de mitigação.

Em todo o processo de gestão de riscos, a White Martins busca trocar informações e compreender as demandas do mercado e da sociedade em relação aos temas em pauta nos países em que atua. A adequação e o intercâmbio de informações com órgãos locais ocorrem em todas as unidades na América do Sul.

Transparência

A White Martins não teve multas nem processos significativos no biênio 2011-2012. A empresa monitora multa aplicada, em 2010, pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), no valor de R\$ 1,7 bilhão. A penalidade era parte do processo por formação de cartel no setor de oxigênio e gases industriais, em que outras empresas do setor também foram acionadas judicialmente. A White Martins está discutindo o assunto na esfera civil junto ao Judiciário.

A White Martins não permite que suas plantas causem alterações nos territórios onde estão instaladas.

2003

A White Martins define seus Princípios de Sustentabilidade no mesmo ano em que a Praxair é selecionada, pela primeira vez, para compor o Índice Dow Jones de Sustentabilidade.

Alta performance em meio a desafios

Foco em produtividade e outras medidas permitiram mitigar os impactos do cenário de incerteza da indústria.

Desempenho econômico

O biênio 2011-2012 foi desafiador para a White Martins. Os três primeiros trimestres de 2011 foram de resultados excelentes, mas o quarto trimestre apresentou uma retração forte no segmento industrial, cenário que piorou no ano seguinte. Isso representou uma queda de 10% nas vendas e de 17% no lucro da América do Sul, na comparação entre 2012 e 2011.

No Brasil, operação mais relevante na região, após alguns anos de bons resultados, a produção industrial começou a dar sinais de desaceleração, como pode ser visto no gráfico da página 43.

A White Martins entendeu o momento delicado como desafiador e implementou uma série de medidas para reestruturar sua operação e minimizar os impactos em seus resultados. O processo envolveu a venda de alguns ativos não operacionais, a redução de custos fixos e a reestruturação organizacional. O Programa de Produtividade exerceu um papel importante, estabelecendo um maior enfoque na ampliação da produção com menor quantidade de insumos e na proposição de inovações para os clientes, resultando no atingimento de índices inéditos em 2012.

Brasil

Demonstração de Valor Adicionado

R\$ milhões¹

	2010	2011	2012
Valor econômico gerado			
Valor adicionado líquido²	2.021	2.263	2.094
Valor econômico distribuído			
Custos operacionais	188	322	317
Colaboradores	396	447	341
Acionistas	105	148	0
Governo	982	988	980
Investimentos na comunidade	0,95	0,71	0,87
Valor econômico direto acumulado (valor gerado menos valor econômico distribuído)	349	357	456

¹ Os valores estão arredondados.

² Corresponde às receitas operacionais decrescidas de insumos, depreciação e amortização, e somadas às receitas financeiras.

CUSTOS OPERACIONAIS O custo das operações está relacionado à remuneração de fatores de produção tais como aluguéis dos prédios administrativos e equipamentos, bem como os juros sobre o financiamento de capital de giro. Considera também as variações cambiais decorrentes das aplicações da geração de caixa positiva no exterior, que impactaram de forma significativa os custos operacionais de 2010.

Por ser uma empresa que investe em plantas industriais de pequeno, médio e grande portes, caracterizando-se como intensiva no uso de capital, há pagamentos de juros a instituições financeiras domésticas que mantêm a alavancagem financeira da companhia.

Números da produtividade em 2012

32%

foi o percentual do resultado financeiro atingido em 2012 pelas Réplicas, em comparação com o desempenho alcançado em 2011. Réplicas são projetos que deram bons resultados em uma unidade ou país e que são replicados em outras localidades.

456

milhões de reais:
o valor econômico
direto acumulado



FINANÇAS

META

Atingir um crescimento contínuo dos lucros e um melhor retorno sobre o capital investido.

STATUS

O cenário econômico em 2012 foi turbulento, mas, apesar da forte retração da economia, a empresa manteve um resultado estável em vendas e mitigou o impacto nos lucros.

COLABORADORES O desempenho aquém do esperado de 2012 refletiu-se no Performance, programa de participação nos resultados da White Martins. Dos três indicadores considerados pelo programa, dois tiveram quedas no quarto trimestre do ano. Já o terceiro indicador, capital de giro, teve desempenho positivo, com destaque para cobrança das contas a receber. Uma das causas da boa *performance* foi o Sistema de Crédito e Cobrança instalado pela empresa no biênio, com o objetivo de melhorar a gestão, aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais.

Os colaboradores recebem, a cada ano, uma cartilha com as metas daquele período e o planejamento de cada uma delas. Os três indicadores considerados pelo plano possuem pesos diferentes: Vendas, Margem de Operações e Capital de Giro.

ACIONISTAS Os bons resultados de 2010 a 2012 permitiram a distribuição de valores aos acionistas. Já para 2013, na expectativa de uma retomada do crescimento industrial e da possível necessidade de ampliação de investimentos, a White Martins utilizou para este período uma estratégia de retenção de caixa.

Colaboradores
participam de feira
hospitalar: atenção às
metas do período



Os bons resultados de 2010 a 2012 permitiram a distribuição de valores aos acionistas.

GOVERNO A participação do governo manteve-se estável nos últimos três anos, como pode ser observado no quadro abaixo.



Impostos recolhidos

Em mil R\$

	2010	2011	2012
Federais	460.261	387.208	395.904
Estaduais	516.743	593.012	577.865
Municipais	5.145	7.933	5.852
Impostos, taxas e contribuições	982.149	988.153	979.621

COMUNIDADES A White Martins tem os compromissos de investir nas comunidades vizinhas às suas operações, incentivar o engajamento comunitário de seus funcionários e colaborar para o desenvolvimento da sociedade como um todo. Saiba mais sobre os investimentos e ações de responsabilidade social da White Martins no capítulo Desenvolvimento Social.

Foco na eficiência operacional é a premissa do trabalho realizado pelo Regional Productivity Center (RPC), situado no Rio de Janeiro



INVESTIMENTOS Mensalmente, a White Martins avalia seu planejamento estratégico, ajustando-o para atingir o objetivo pretendido e reduzir possíveis danos ocasionados pelas mudanças do cenário econômico.

A empresa também busca acompanhar os seus principais clientes na indústria, como as áreas de manufatura, siderurgia, mineração, bebidas e alimentos, química e petroquímica e vidros. O acompanhamento permite, além de observar a tendência desses segmentos, verificar necessidades e oportunidades de desenvolvimento de novos produtos, refletindo a vocação da White Martins para inovar e antecipar necessidades, com o objetivo de gerar valor para o cliente e, de forma mais ampla, encantá-lo.

Para atender a demanda de seus clientes e estar apta para aproveitar as oportunidades do mercado, a White Martins mantém portfólio de investimentos em toda a América do Sul.

A empresa acompanha o mercado para identificar tendências e novas oportunidades.

Planta de CO₂ em construção, em Iguatama, Minas Gerais



Os principais investimentos da empresa no biênio foram:

- **Três plantas de gases do ar no Brasil**, para atender a indústria siderúrgica em Cubatão (SP), química em Alagoas (AL) e de celulose e papel em Mato Grosso (MT).
- **Planta para produção de CO₂ em Minas Gerais**. Essa unidade já operava produzindo carbureto de cálcio e acetileno e passou a fornecer CO₂, com foco industrial.
- **Planta de gases do ar na Colômbia**, para abastecimento da indústria em geral.
- **Duas plantas de gases do ar no Peru**, para atender a indústria siderúrgica da região.
- Ampliação dos investimentos em **novas plantas de gases de ar em Buenos Aires**, para atender o crescimento de um dos

maiores mercados de gases sul-americanos, no Polo Industrial de Zaraté-Campana.

- Inauguração de uma **estação de enchimento de argônio e outra de ar sintético, na Bolívia**.
- **Ampliação das operações da Praxair Chile** no país, com abertura de novas unidades de operações em Antofagasta, Puerto Montt, junto à inauguração de novas operações de negócios em Rancagua, Los Angeles, Quilpue e Temuco.
- **Reativação, pela InveGas (subsidiária com sede na Venezuela), em 2012, de gasoduto** para o fornecimento de CO₂ para um importante cliente do segmento de bebidas. A empresa também investiu em um novo liquefador para a planta de gases de ar na cidade de Barquisimeto.
- **Planta de gases do ar para a joint venture Montes Del Plata, no Uruguai**.



Steve Angel (de pé), CEO da Praxair, em apresentação na unidade de Tocancipá (Colômbia)

Os investimentos da Praxair na América do Sul somam quase US\$ 300 milhões.

Outra melhoria estratégica é a adoção de uma maior seletividade nos projetos e novos investimentos. Somente no Brasil, os investimentos da Praxair somam mais de US\$ 160 milhões anuais, valor que inclui os aportes em novas plantas e expansões, projetos que levam de oito a 24 meses para ficarem prontos. Na América do Sul, os investimentos chegam a quase US\$ 300 milhões ao ano. Portanto, na expectativa de uma retomada do crescimento industrial e da possível necessidade de ampliação de investimentos, a White Martins utilizou, em 2012, uma estratégia de retenção de caixa. Para o futuro, as avaliações sobre os projetos serão ainda mais minuciosas, para evitar que atrasos impactem o faturamento, como ocorreu em 2012, garantindo o retorno do investimento no período planejado.

Números da produtividade em 2012

36%

dos ganhos financeiros da região no campo da produtividade em 2012 foram obtidos a partir de projetos desenvolvidos com as metodologias Lean e Seis Sigma, o que representa mais que o dobro dos 17% alcançados em 2011. Por utilizarem ferramentas mais robustas, projetos desenvolvidos com essas metodologias geram resultados mais consistentes e duradouros.

Codelco e Praxair Chile selam parceria

Em 2011, a Praxair Chile fechou um contrato com a Corporación Nacional del Cobre (Codelco) para equipar os fornos de refino de cobre com a tecnologia Dilute Oxygen Combustion (DOC, em inglês), da Praxair.

O uso do DOC – ou Combustão de Oxigênio Diluído de Fornos de Reaquecimento de Aço, em português – permite maior flexibilidade no processo, aumento da produtividade, redução do consumo de combustível, custos operacionais mais baixos e redução das emissões. Essa tecnologia representa a próxima geração de combustão sem chama para o aquecimento de aço.

A unidade de El Teniente foi a primeira a receber a tecnologia DOC. A exploração de minérios nessa unidade está concentrada na maior mina subterrânea do mundo, com produção anual média de 400 mil toneladas de cobre. Um dos resultados já visíveis com a mudança foi a economia de 35% no consumo de gás natural.

Números da produtividade em 2012**16**

é o número de unidades da White Martins que participavam do programa Desperdício Zero até 2012. Em 2013, houve as adesões das operações de Americana, Usina Vitória e Sertãozinho e a expansão do programa para os escritórios administrativos no Rio de Janeiro, totalizando a participação de 21 *sites* e unidades na América do Sul.

Executivos da Praxair em visita ao estaleiro Tsakos, no Uruguai, um dos clientes da empresa no país

**CRESCIMENTO E MERCADO NOS PAÍSES**

HISPÂNICOS Apesar de o desempenho financeiro da companhia ter ficado abaixo do esperado em 2012, os oito países sul-americanos além do Brasil apresentaram resultados positivos no biênio. Esses países fecharam o exercício fiscal de 2012 com participação de 20% das vendas e 25% do lucro operacional. Esses países também ultrapassaram em 30% o plano de produtividade previamente estabelecido para 2012. Esse resultado também representa um avanço de 24% em comparação a 2011. Grande parte desse resultado pode ser atribuída ao aumento no volume vendido e, com o auxílio de ferramentas de produtividade, à ampliação da capacidade de produção das plantas localizadas nesses países.

Um exemplo é o Peru, que conseguiu ampliar a sua produção de argônio e CO₂ em 10% com os mesmos insumos, cobrindo o crescimento da demanda pelos dois produtos apenas com produtividade.

A Colômbia também vem se tornando palco de algumas iniciativas da Praxair. O país passou a centralizar as operações de *packaged*, *callcenter* e definição de rota dos oito Países Hispânicos em 2012, e, em 2013, foi inaugurada uma Central de Serviços Compartilhados (CSC), que integrará todos os países da região em um futuro próximo. Ainda na Colômbia, o ano de 2012 foi marcado pelo alcance da liderança no investimento, com os objetivos de duplicar a produção de N₂ líquido e aumentar em 40% a produção efetiva de CO₂ líquido.

2004

A White Martins firma acordo com a Petrobras para a criação de uma *joint venture* para a comercialização de gás natural liquefeito, um combustível mais limpo, se comparado aos derivados de petróleo.



DESTAQUE

Novo complexo em Tocancipá: mais produtividade e integração

Investimentos na Colômbia ajudaram a consolidar, em 2012, a posição da Praxair na América do Sul.

A Praxair Colômbia construiu, em 2012, um moderno Complexo Industrial para produzir e fornecer oxigênio, argônio e nitrogênio a diversas indústrias do país, como as das áreas de metal-mecânica e metalurgia. Altamente automatizada, instalada no município de Tocancipá, a unidade tem sua produtividade medida em tempo real.

A nova planta é a primeira da Colômbia a levar o nome da Praxair, sendo responsável por todas as operações no interior da Zona Franca. A Oxígenos de Colombia continuará abastecendo as demais regiões do país.

O favorável cenário do país estimulou, em 2012, a concentração das operações de todos os Países Hispânicos em território colombiano, em uma central construída dentro do complexo industrial, alocando as atividades de atendimento ao cliente e administrativas em uma mesma sucursal. Essa iniciativa deverá trazer ganhos com a integração, a otimização dos serviços e o alinhamento das ações.

O complexo industrial de Tocancipá foi desenvolvido para privilegiar o uso de energia limpa, minimizando a demanda por eletricidade e sistemas de geração. O conjunto prevê, nos projetos de seu prédio administrativo e das plantas de produção, a utilização de luz solar para a iluminação natural e o aproveitamento dos ventos e da umidade locais para climatizar o ambiente. Além disso, a unidade promove o replantio e a recuperação de mudas de diversas espécies.

No Paraguai, a Praxair fornece oxigênio e CO₂ para o maior estaleiro do país.

Excelência e qualidade para o transporte fluvial paraguaio

A Praxair Paraguai tem se destacado no mercado não só por atender com plena confiabilidade às demandas de gases industriais e medicinais do país, mas também por prover tecnologias de ponta, com foco no aumento da competitividade de seus clientes. Um exemplo foi a assinatura do contrato com a multinacional Tsuneishi para fornecimento, com exclusividade, de oxigênio e gás carbônico ao maior estaleiro da indústria naval do Paraguai, setor que vem demonstrando forte crescimento nos últimos anos, impulsionado pela importância do transporte fluvial na hidrovia Paraguai-Paraná.

Com um ano de operação, o estaleiro já quintuplicou o consumo previsto de CO₂ aplicado no processo de soldagem das embarcações do empreendimento, situado no Rio Paraguai, a 40 km da capital, Assunção. Além disso, a parceria com o cliente, inicialmente firmada por três anos, está sendo estendida para mais sete anos. Um fator determinante para essa prorrogação foi o suporte tecnológico oferecido pela Praxair.

Biodiesel mais puro no Brasil

O aperfeiçoamento das especificações sobre o biodiesel brasileiro pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), em relação à umidade e à oxidação, abriu uma série de oportunidades de desenvolvimento de produtos para a White Martins. A empresa foi procurada por produtores desse mercado que queriam tornar seus produtos mais aderentes aos requisitos do órgão regulador.

Durante o período de estocagem, o biodiesel puro sofria alterações em sua composição, tornando-se mais úmido. Para evitar que isso ocorra, a White Martins desenvolveu um processo chamado de *blanketing*, que é a inertização do óleo dentro dos tanques de estocagem por meio da manutenção de uma atmosfera de nitrogênio, que forma uma espécie de cobertor que mantém as características iniciais do produto. A ação começou a ser testada no fim de 2011, com bons resultados em 2012, o que culminou em uma crescente demanda por parte dos clientes das regiões Sul e Centro-Oeste. Ainda no segmento de biodiesel, foi testado e aprovado o processo de neutralização e lavagem do biodiesel durante o processo de purificação, que consiste em injetar um fluxo de CO₂ na corrente de biodiesel e da água de lavagem, processo que retira componentes que podem comprometer a qualidade do óleo.

2005

A White Martins entra no negócio de gás natural comprimido.

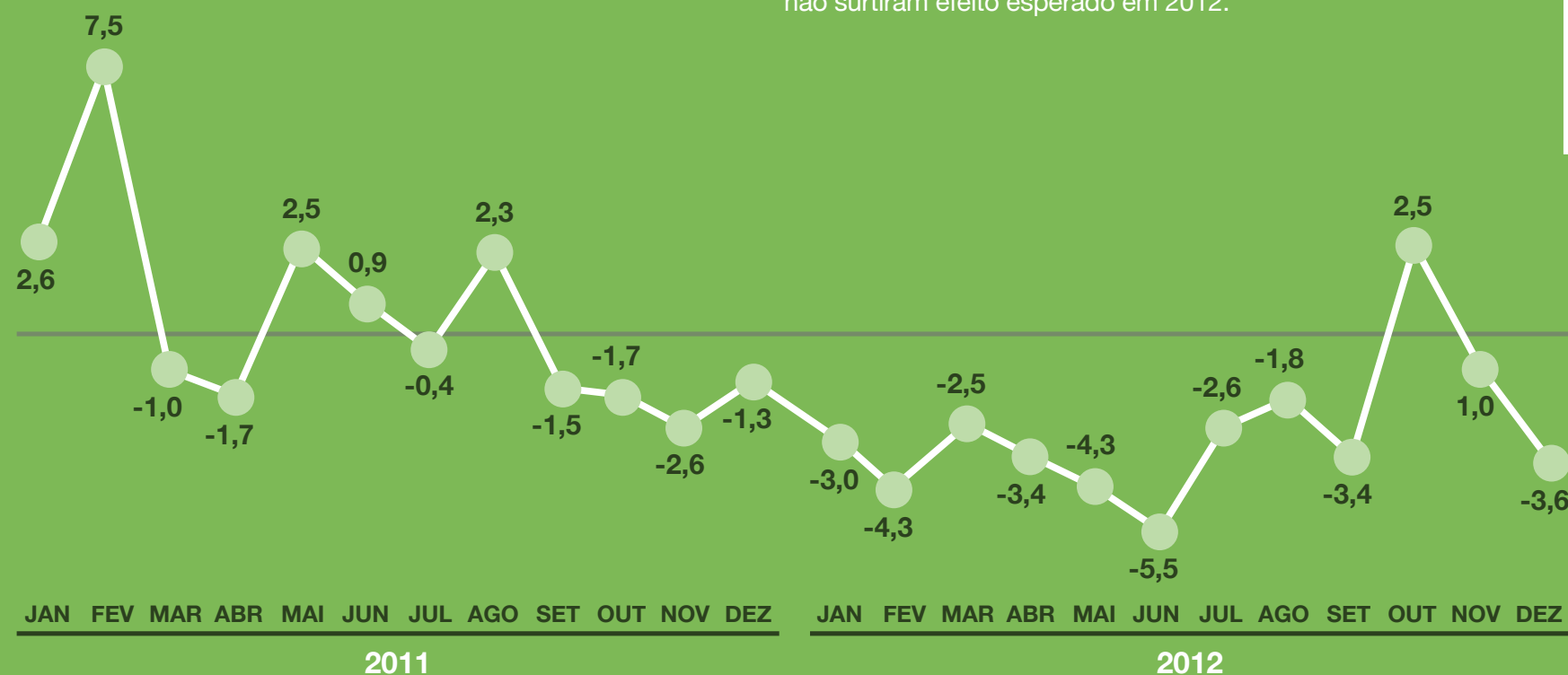
Entenda o cenário macroeconômico



Brasil

Produção Industrial

2011/2012

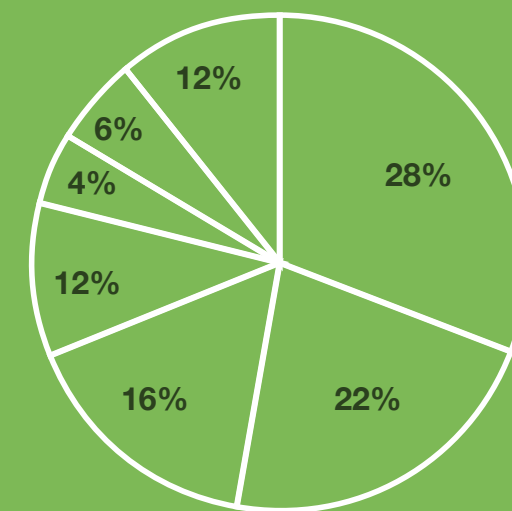


DESACELERAÇÃO NA INDÚSTRIA BRASILEIRA

No Brasil, o cenário dos anos anteriores serviu como referência para uma projeção mais favorável por parte da companhia, o que não se concretizou. O Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, em 2011 e 2012, ficou em, respectivamente, 2,7% e 0,9%. Esses números representam um quadro de baixo crescimento, com impacto maior na produção industrial, que teve crescimento negativo de 2,7%, em 2012. Em 2011, o crescimento foi de apenas 0,3%.

A White Martins reconhece o esforço do governo brasileiro para não permitir a desaceleração da economia; no entanto, algumas medidas de resultado satisfatório em anos anteriores não surtiram efeito esperado em 2012.

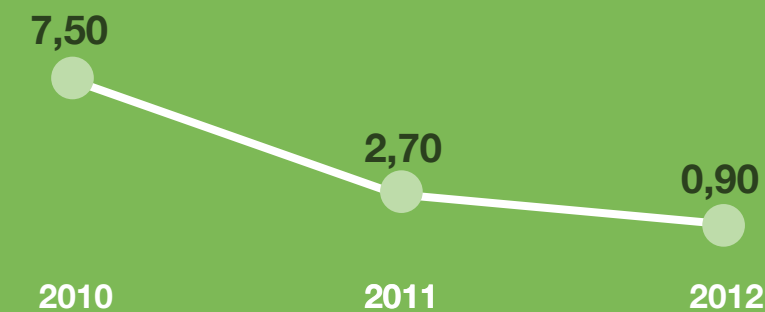
Representatividade dos segmentos atendidos pela White Martins em 2012



28% Siderurgia
22% Metal-mecânica
16% Saúde
12% Bebidas e alimentos
6% Química e petroquímica
4% Energia

PIB

% do crescimento



Fonte: IBGE

Em busca do menor impacto sobre a natureza

Estratégia prevê aprimoramento constante do desempenho ambiental das operações e dos clientes da empresa.



As questões ambientais são tratadas como prioridade em todos os níveis da empresa.

Gestão Ambiental

O forte compromisso da White Martins com a inovação e a produtividade reflete-se nos ganhos ambientais que projetos e ações da empresa têm proporcionado. A estratégia ambiental envolve os diferentes setores da empresa e de sua cadeia de valor, com os objetivos de mitigar impactos e maximizar resultados positivos, com a missão de fornecer produtos seguros ao uso e de reduzido impacto ambiental.

As políticas e as diretrizes que pautam as ações de meio ambiente, em toda a América do Sul, são estabelecidas pela Praxair e adaptadas para cada país, respeitando cultura e legislação local. Assim como nas ações de conformidade e segurança, a orientação é seguir sempre o padrão mais restritivo.

Tratadas como prioridade em todos os níveis da empresa, inclusive na alta administração, as questões ambientais encontram ressonância na governança da White Martins.

Semanalmente, são realizadas reuniões que definem o modo operacional de atuação. A cada mês, o comitê de Saúde, Segurança e Meio Ambiente reúne-se para avaliar eventos e ações relativos a essas áreas nas operações da América do Sul. Todos os anos, é feita uma análise crítica do ano que passou e traçado um planejamento para o próximo, prevendo ações para evitar nova ocorrência de eventos.

Em função da natureza do seu negócio, de baixo impacto ambiental, tendo o ar atmosférico como sua principal matéria-prima, a White Martins apresenta um processo mais limpo que a maioria das indústrias químicas. Essa característica permite que a empresa tenha foco em um número menor de variáveis e indicadores, efetivamente estratégicos na redução dos seus impactos ambientais: eficiência energética, mudanças climáticas (especialmente emissões), água e resíduos.

Outra frente de atuação da empresa é o engajamento de seus públicos de interesse em sua estratégia e suas ações ambientais. Iniciativas de conscientização ambiental, premiações e campanhas são frequentemente desenvolvidas com colaboradores e fornecedores, entre outros públicos.

Concursos de frases, cartazes e fotografias ajudam a engajar e conscientizar por meio da criatividade e da participação. O mesmo se dá com os eventos comemorativos. Campanhas como a “Atitudes Positivas no Lar” ajudam a multiplicar os conceitos de sustentabilidade junto aos familiares dos colaboradores e à comunidade em geral.

O aço é matéria-prima fundamental para os cilindros usados pela empresa



Brasil

Consumo de materiais

por tipo em toneladas (t)

	2010	2011	2012
Matérias-primas e insumos ¹	20.098.576	21.948.948	20.815.506
Matérias-primas e insumos ²	215.429	255.497	228.147
Matérias-primas e insumos ³	2.917	3.895	3.012
Materiais para embalagens ⁴	1.950	1.520	1.189
Total (t)	20.318.872	22.209.860	21.047.854

TOTAL DE MATERIAIS (t)	2010	2011	2012
De fontes não renováveis ⁵	6.323	7.225	5.537

¹ Valores referentes à matéria-prima ar atmosférico das plantas de separação de ar obtidos a partir de estimativa. ² Valores referentes à matéria-prima das plantas de produção de dióxido de carbono (CO2): Laranjeiras (SE), Camaçari 1 e 2 (BA), Hidrolândia (GO), Betim (MG), Iguatama (MG), Carborio (RJ), Mauá (SP), Cubatão 1 e 2 (SP) e Araucária (PR). Em abril de 2012, iniciou-se a contabilização da matéria-prima da nova planta de CO2 de Iguatama/MG. ³ Valores referentes às matérias-primas: alumínio, aço carbono, aço inoxidável, cobre e ligas de bronze, latão e monel, e outras. Elas são utilizadas na produção de tanques, plantas de separação de ar e carretas na Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC) localizada na cidade do Rio de Janeiro (RJ) e na Fábrica de Transportes (Fatran) que se localiza em Duque de Caxias (RJ). Os tanques são vasos que armazenam produtos em grande escala, na forma liquefeita; as plantas de separação de ar produzem oxigênio, nitrogênio e argônio; e as carretas são vasos que armazenam produto para transporte rodoviário. ⁴ Valores referentes à matéria-prima aço, utilizada na fabricação de cilindros de alta pressão para uso próprio da White Martins. Em 2010, foram fabricados 28.934 cilindros para uso próprio da White Martins. Em 2011, 22.952 cilindros. Em 2012, 20.137 cilindros. Além de fabricar cilindros utilizados no armazenamento e transporte de gases industriais e medicinais da White Martins, a Fábrica de Cilindros localizada em Barra Mansa (RJ) também fabrica cilindros utilizados em veículos, postos de abastecimento etc. Os cilindros são vasos onde se armazena produto na forma gasosa para uso em menor escala. ⁵ Óleo utilizado na planta de CO2 à combustão em Hidrolândia (GO); mais matérias-primas das fábricas Cilbrás, FEC e Fatran. Também é possível a geração de CO2 por combustão realizada em planta própria. No Brasil, temos apenas uma planta capaz de proceder a essa operação, localizada em Hidrolândia (GO). Ela opera esporadicamente, segundo as demandas do mercado. Em 2011, essa planta utilizou cerca de 1,8 Mt de óleo como matéria-prima desse processo. E, em 2012, 1,3 Mt. Nas plantas de produção de CO2 *by product*, a matéria-prima é o gás rico em CO2 proveniente de outras operações e que seria emitido para a atmosfera. Quando comparada com 2011, em 2012 a redução do consumo dessa matéria-prima está relacionada à redução da demanda pelo produto dióxido de carbono.

As iniciativas de redução de consumo também ajudam a reduzir as emissões de GEE.

Mudanças climáticas

No biênio 2011-2012, a White Martins reafirmou o compromisso assumido pela sua controladora na busca de soluções para as alterações impostas aos mercados mundiais pelas mudanças climáticas.

A empresa entende que essas mudanças devem ser enfrentadas por meio da inovação, possibilitando produzir mais com menos. Por isso, desenvolve diversas iniciativas com foco em redução do consumo de energia elétrica, diesel e gasolina, entre outros, que proporcionam redução das emissões de gases de efeito estufa de maneira direta e indireta.

Fruto de um projeto de Pesquisa e Desenvolvimento, a White Martins implementou um processo para captar gás carbônico, subproduto dos processos industriais, para transformá-lo em produto. O CO₂ é usado em diversas aplicações, como na indústria alimentícia e de bebidas. Para atender às demandas de mercado, a White Martins totalizou, em 2012, nove plantas de captação de CO₂. Esse número subirá para dez com a inauguração de uma nova unidade em Iguatama (MG).



METAS VOLUNTÁRIAS DE REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

STATUS

As emissões de GEE diminuíram no biênio 2011-2012, em comparação ao ano de 2010.

DISTRIBUIÇÃO

META

Redução de 1,5% das emissões de GEE por unidade de produto transportado.

STATUS

Em 2012, a redução atingiu 2%, superando a meta. Em 2011, a redução foi de apenas 0,2%. A White Martins vem reforçando, junto às suas transportadoras terceirizadas, a importância da acurácia das informações sobre o volume de diesel consumido, dado fundamental para o cálculo da meta de distribuição.



ESCRITÓRIOS

META

Redução de 20% em emissões até 2012.

STATUS

A meta foi alcançada em 2011, um ano antes do previsto.

PLANTAS DE SEPARAÇÃO DE AR

META

Melhoria de 1% ao ano em eficiência energética, com o objetivo de reduzir, consequentemente, as emissões indiretas de GEE.

STATUS

O objetivo foi alcançado tanto em 2012 quanto em 2011, com redução de 1,6% e 2,9%, respectivamente.



DESTAQUE

Eco₂Power: tecnologia ecológicamente correta

Sistema diminui emissões de gases do efeito estufa com melhoria de desempenho.

Uma solução desenvolvida pela White Martins reduz em até 70% as emissões de GEE, aumenta em até 50% a produtividade, reduz o consumo de combustíveis e melhora a qualidade do produto final. Trata-se do Eco₂Power, lançado em 2011, que já é usado por mais de 300 indústrias, que, nesse período, deixaram de emitir 52 mil toneladas de monóxido de carbono, reduziram em 90% as emissões de óxidos de nitrogênio (gás causador da chuva ácida) e diminuíram significativamente a quantidade de poeira gerada durante a produção de itens como aço, vidro, alumínio, chumbo e cerâmicas.

As soluções de oxicomustão têm se tornado um dos carros-chefes da empresa e são mais uma tecnologia verde desenvolvida pela White Martins, com ótima aceitação do mercado. Os resultados positivos do projeto no Brasil estão possibilitando que o sistema seja comercializado em outros países da América do Sul.

Brasil

Redução de emissões de GEE em números

Distribuição

ÁREA	ANO	NÚMERO DE PROJETOS SUSTENTÁVEIS	ECONOMIA DE ÓLEO DIESEL (LITROS)	TONELADAS DE CO ₂ EQUIVALENTE ¹
Distribuição de produtos liquefeitos	2012	159	1.591.360	4.266
	2011	99	1.261.116	3.385
	2010	– ²	692.698	1.863
Distribuição de produtos gasosos	2012	52	190.169	510
	2011	65	616.600	1.653
	2010	– ²	487.600	1.653

Plantas

ÁREA	ANO	NÚMERO DE PROJETOS SUSTENTÁVEIS	TONELADAS DE CO ₂ EQUIVALENTE ¹
Plantas de produção de líquidos	2012	92	13.219
	2011	54	8.661
	2010	– ²	– ²
Plantas de produção de gases (packaged)	2012	37	90
	2011	19	36
	2010	– ²	– ²

¹ Redução de CO₂ equivalente proporcionada pelas economias dos insumos energia elétrica e óleo diesel. ² Dados de 2010 não foram reportados; naquele ano, ainda não havia essa classificação na ferramenta que consolida os ganhos de produtividade.



Primeiro caminhão GNL do Brasil

Uma parceria entre a White Martins e a Volvo trouxe ao Brasil uma opção de ponta, quando se trata de combustíveis alternativos. As duas empresas testam um caminhão movido a gás natural liquefeito (GNL), um combustível alternativo para transporte de longa distância. O veículo é movido com até 75% de GNL e o restante de diesel.

Testes realizados pela Volvo na Europa mostram que a tecnologia com gás natural liquefeito diminui em até 10% as emissões de CO₂, em comparação aos caminhões com tecnologia Euro 5, a mais moderna usada naquele continente.

No Brasil, os testes são realizados em parceria com a White Martins e buscam conhecer o comportamento da tecnologia aplicada à realidade brasileira.

O GNL é obtido por meio da liquefação do gás natural a uma temperatura de -162 °C e é produzido pela White Martins em sua planta de Paulínia, por meio do consórcio formado entre a companhia, a Gás Local e a Petrobras. O gás em estado liquefeito permite armazenar mais combustível nos tanques, em comparação ao gás natural veicular (GNV) e é uma alternativa importante para o uso de combustíveis menos poluentes.

2006

O ano marca a mudança da sede da White Martins para as localidades de Del Castilho e Barra da Tijuca e, também, o início da produção de GNL, em parceria com a Petrobras.

Brasil

Emissões por fonte¹

	2010	2011	2012
	TONELADAS DE CO₂ EQUIVALENTE		
Transporte de materiais, produtos e resíduos líquidos	49.181	52.292	50.766
Transporte de materiais, produtos e resíduos gasosos	7.420	6.891	6.974
Geração de eletricidade, calor ou vapor comprados²	303.662	306.467	312.594

1 Estimativas são baseadas em dados de consumo de energia elétrica para as plantas de separação de ar e de consumo de combustíveis para a distribuição de produtos. O cálculo do indicador de distribuição de produto considera o fator de emissão de CO₂ após a queima do combustível utilizado. Esse fator foi obtido a partir da metodologia *top-down* desenvolvida pelo Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), utilizando os dados nacionais disponíveis no Balanço Energético Nacional (BEN) e no Ministério da Ciência e Tecnologia e Inovação (MCTI). Para as plantas de separação de ar, foram utilizados os dados mais recentes do International Energy Agency (IEA) Data Services (EUA), 2010 que fornece emissões médias de CO₂ para os países com base em dados de 2008. 2 Total de emissões indiretas de CO₂ equivalente das plantas de separação de ar.

EMISSIONES DIRETAS Grande parte da distribuição dos produtos, atividade que mais gera emissões diretas na White Martins, é feita de maneira terceirizada. No entanto, ciente de sua responsabilidade com o meio ambiente em toda a sua cadeia de valor, a empresa desenvolveu um processo de controle das emissões de gases de efeito estufa da frota, com o objetivo de reduzi-las em 1,5% ao ano por unidade de produto transportado – como prevê a meta global.

Em 2011, a frota de distribuição de produtos liquefeitos atingiu o percentual de redução de 0,2% em relação a 2010, em termos do indicador CO₂ equivalente emitido/produto entregue. A meta de 1,5% não foi atingida, pois houve um aumento de todos os parâmetros (km rodado, volume transferido, volume total, diesel) que influenciam o indicador, com destaque para a transferência de produto entre plantas da White Martins, com aumento de 20%.

Quando as transferências de produto entre plantas da White Martins aumentam, o indicador piora, pois, em geral, as distâncias entre plantas são maiores do que as distâncias até os clientes, acarretando mais consumo de combustível para entregar determinada quantidade de produto, o que aumenta as emissões de CO₂ equivalente/produto entregue.

Já em 2012, a redução foi de 2,0% em relação a 2011, resultado que confirma a estratégia definida pela White Martins para a mitigação de suas emissões.

Em 2012, o volume total de produto entregue manteve-se no mesmo patamar de 2011. No entanto, a quantidade de quilômetros rodados diminuiu em cerca de 1.300.000 km, enquanto o volume de diesel informado pelas transportadoras aumentou em 630.000 litros. Assim, enquanto verifica o volume de diesel reportado pelas transportadoras, a White Martins optou por considerar no cálculo do total de diesel consumido em 2012 apenas a variável de quilômetros rodados, que é controlada pelo sistema de logística da empresa, assumindo que a cada litro de diesel os caminhões conseguem percorrer 2,1 km.



Construção e solda de tanques na Fábrica de Equipamentos Criogênicos (RJ)

Eficiência energética

O consumo de energia, insumo mais utilizado no processo produtivo da White Martins, é a atividade que mais gera emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) pela empresa e tem mais impacto em sua estratégia para mudanças climáticas. É desafio da empresa avançar na eficiência energética e otimizar seu consumo. O fato de o Brasil, onde está a maior parte das operações da empresa, possuir uma matriz energética limpa colabora para o atingimento dessa meta.

Desde 2009, a empresa desenvolve ações, que foram continuadas e aperfeiçoadas em 2011 e 2012, entre as quais está a flexibilização das plantas de separação de ar. Um dos objetivos é alcançar a melhoria de 1% ao ano em termos de eficiência energética dessas plantas e reduzir, assim, as emissões de GEE de maneira indireta.

Outras ações estão previstas na estratégia de ganhos de eficiência energética, como o aumento de controle de automação das plantas, capaz de tornar a operação mais precisa. A troca de máquinas antigas por outras mais modernas e eficientes, mudanças de ciclos e de tecnologias também já estão em andamento, como parte de um plano a ser executado até 2014.

A White Martins já estudou a viabilidade de instalar equipamentos de cogeração de energia em suas plantas na América do Sul, principalmente na área de produção de CO₂. A empresa entendeu, no entanto, que apostar no uso eficiente do insumo garantiria mais sustentabilidade ao seu negócio. Por enquanto, não está no horizonte estratégico da empresa nenhum tipo de projeto de geração de energia.

2,9%

foi a redução do consumo de energia em 2011 nas plantas de separação de ar da América do Sul¹

1,6%

redução observada no consumo de energia das mesmas plantas, na América do Sul, em 2012¹

¹ Em ambos os casos, meta superada.

Gestão de resíduos

O grande marco na gestão de resíduos da White Martins foi o lançamento da política da empresa sobre o seu sistema de gerenciamento de resíduos em 1995, sendo que, a partir de 2005, dados quantitativos passaram a ser informados à matriz nos Estados Unidos e a compor um indicador global sobre o tema. Desde então, a companhia vem apresentando resultados satisfatórios na gestão do tema resíduos em toda a América do Sul, fruto do investimento e da inovação em redução, reúso e reciclagem. Os projetos novos já são desenhados para gerar o mínimo de resíduos. Um dos principais destaques da área é o programa Desperdício Zero (Zero Waste). Leia mais sobre a iniciativa no destaque da página 54.

A empresa reconhece o rápido aumento da urbanização nas regiões onde atua, um fator que impulsiona sua estratégia ambiental. Esse crescimento implica a necessidade de preparação para cidades maiores e mais produtoras de resíduos. Em uma visão que tem o ano de 2030 como ponto de referência, a White Martins/Praxair busca engajar seus colaboradores e sua cadeia de valor para adotarem práticas sustentáveis na redução e no reaproveitamento de resíduos.

180
sites da Praxair
participam do programa
Desperdício Zero
em todo o mundo

Brasil

Resíduos perigosos e não perigosos^{1 e 2}

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (t)	2010	2011	2012
Compostagem	-	2.758	2.242
Reciclagem	2.275	2.024	28.858
Incineração ou uso como combustível (perlita; material purificador; microesferas de vidro; peneira molecular)	-	24	3
Aterro sanitário	613	737	2.338
Outros (madeira para recuperação de energia; papel e papelão; resíduos de varrição de fábrica e de lodo de estação de tratamento de esgotos – ETE para recuperação de energia)	46	4	2
Total	2.934	5.547	33.442
RESÍDUOS PERIGOSOS (t)	2010	2011	2012
Compostagem	-	0	32
Reciclagem (lâmpadas fluorescentes; óleo usado; cal de carbureto; pilhas e baterias)	31.902	29.400	1.944
Incineração ou uso como combustível (contaminados com óleo; solvente usado; asbestos; pó neutral; óleo usado; EPI velho)	-	35	89
Aterro sanitário	2.351	1.602	210
Outros (óleo usado enviado para recuperação de energia; óleo usado e contaminado com óleo enviado para recuperação de energia)	135	1	25
Total	34.388	31.038	2.299

1 O método de disposição dos resíduos é determinado de acordo com a classificação do resíduo conforme a norma ABNT NBR 10.004.
2 A classificação da cal de carbureto sofreu uma modificação. Nos anos anteriores, era qualificada como resíduo perigoso, mas, em 2012, passou a ser resíduo não perigoso, dado que esse material vem sendo aproveitado como subproduto em alguns estados do Brasil, conforme aprovação do órgão ambiental. Essa nova classificação é responsável pela variação expressiva apresentada na tabela.

No ano de 2012, houve redução da quantidade total de resíduos gerados, em relação a 2011, de 2,3%. Além disso, foi atingida a meta de enviar mais de 90% dos resíduos para destinos diferentes de aterro, com um índice de 93%. Vale destacar que todas as 16 unidades inseridas no programa Desperdício Zero (Zero Waste) atingiram a meta nesse ano.

Essa estratégia visa estimular o reaproveitamento dos materiais e a redução da geração de rejeitos industriais e está de acordo com a estratégia da Praxair.

Um dos principais resíduos gerados nos processos da White Martins é a cal de carbureto – que pode ser aplicada em estradas, fertilizantes e utilizada como corretor de pH de efluentes, entre outros usos. Todas as unidades da América do Sul, exceto a de Belém, já conseguiram destinar adequadamente esse subproduto.

Outros resíduos frequentes são os solventes, insumos cuja utilização a White Martins reduziu fortemente nos últimos anos. Em 2012, a Praxair restringiu a compra dos solventes tradicionais à base de cloro (tricloroetileno e tetracloroetileno) para todas as suas controladas. Esses produtos estão sendo substituídos pelo solvente Vertrel, composto de hidrofluorcarbono, menos agressivo ao meio ambiente. Para as aplicações de menor porte, são usados solventes à base de água. As compras de solventes clorados somente são realizadas com autorização corporativa e para usos específicos.

Brasil

Uso de tricloroetileno e tetracloroetileno

(T)

19.227

2010

4.188

2011

3.095

2012¹

¹ Quantidade até outubro, quando o seu uso foi restringido, sendo substituído pelo solvente Vertrel.

Coleta seletiva na Unidade de Contagem (MG), uma das participantes do programa Desperdício Zero

2007

Ao chegar a esse ano, a White Martins já acumulava prêmios como fornecedora de destaque para as empresas General Motors, Braskem e Usiminas. Em 2007, a companhia criou o seu Comitê de Responsabilidade Corporativa.



O

DESTAQUE

Em busca do desperdício zero

Iniciativa global promove a redução e a reutilização de resíduos.

Cerca de 10 mil toneladas de resíduos deixaram de ser enviadas aos aterros sanitários pelas 16 plantas da White Martins/Praxair na América do Sul, as quais aderiram, em 2012, ao programa Desperdício Zero, promovido globalmente pela Praxair e voltado para a redução e reutilização de resíduos, por meio de ações que vão desde a diminuição da geração até métodos alternativos de destinação.

Papel, papelão, plásticos, metais, madeiras, óleos, pilhas, lâmpadas, celulares e computadores, entre outros, são reciclados, valorizados ou convertidos em energia. As metas de redução são estabelecidas pelas unidades, que levam em consideração os aspectos ambientais específicos de cada operação.

Um exemplo do potencial do programa pode ser verificado na fábrica de carbureto de cálcio da White Martins em Iguatama (MG), que foi piloto do projeto na América do Sul, em 2011. Lá o volume desviado de aterros chega a 99,5%.

A unidade de Jacareí, que conquistou os melhores resultados de 2012, também empreendeu esforços para garantir melhorias e inovações na gestão de seus resíduos. Como a unidade paulista possui uma área verde grande, implantou um sistema de coleta dos resíduos de jardinagem, que hoje são enviados para compostagem. Outra ação foi o envio dos

resíduos da Estação de Tratamento de Efluentes para a fabricação de tijolos.

Em Facatativa, na Colômbia, 98% dos resíduos são reaproveitados. O destaque é o reaproveitamento de 100% da cal de carbureto, subproduto da fabricação de acetileno, que, depois de desidratado, pode ser reutilizado de diferentes formas, inclusive no tratamento de efluentes.

Na Argentina, as mudanças de processo e a troca de equipamentos por outros mais eficientes garantiram à unidade Coba a redução a zero das três toneladas de papel que eram consumidas por ano nos banheiros, com a instalação de 11 secadores de mãos. Os funcionários da planta fizeram uma parceria com uma fábrica de móveis para a doação de *pallets* de madeira em desuso.

Em todo o mundo, 180 unidades industriais e escritórios administrativos da Praxair estão participando do programa.

O Desperdício Zero também engaja a comunidade vizinha à planta onde é instalado. O programa estabeleceu parcerias com prefeituras, escolas, instituições locais de reciclagem e estabelecimentos das mais diversas áreas que podem fazer uso do que até então era tratado como lixo.

Consumo e reaproveitamento de água

A White Martins considera o uso responsável de água um tema central, tanto para a empresa quanto para a sociedade. Por isso, a empresa investe em projetos que resultam no reaproveitamento de praticamente toda a água utilizada no processo. A parte que não é reusada – normalmente, proveniente de pias e banheiros – é tratada antes de ser descartada.

O maior consumo de água se dá na refrigeração e na produção de acetileno. Essas atividades ocorrem em circuito fechado e têm perdas por evaporação. Apesar de o volume de água em questão não representar um desperdício do recurso, a empresa busca atingir maiores graus de eficiência e reduzir o uso.

Brasil

99,2%

percentual de água reciclada/reutilizada em relação ao total consumido¹

¹ O total de água reciclada/reutilizada em 2012 foi de 7.068.945 metros cúbicos.

Substituição do teste hidrostático pelo ultrassônico nos cilindros na Unidade de Osasco (SP) reduziu o consumo de água em cerca de 27%

A White Martins reaproveita praticamente toda a água usada em seus processos.



Em algumas unidades, como Contagem (MG) e Jacareí (SP), a White Martins fez adaptações na estrutura para captar a água de chuva, como parte de projetos de produtividade com ganhos sustentáveis. De modo geral, a água na White Martins é praticamente toda reutilizada em circuitos fechados, que passaram a ser monitorados em 2013.

Com apoio da White Martins Soluções Ambientais, empresas adequaram os seus sistemas de efluentes. No biênio 2011-2012, foram desenvolvidos processos de tratamento de águas residuais para 69 clientes.

No biênio 2011 / 2012, a empresa desenvolveu processos de tratamento de águas residuais para 69 clientes.



Brasil

Consumo de água por fonte

	2010 ²	2011 ³	2012 ⁴
Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	1.133.099	1.132.814	854.213
Água subterrânea	583.239	472.232	281.317
Água de chuva coletada	-	-	10
Efluentes de outra organização	193.882	173.861	73.192
Abastecimento municipal ou outras empresas de abastecimento	6.477.969	6.216.826	5.917.479
Total	8.388.189	7.995.733	7.126.211

1 São contabilizadas no cálculo de consumo de água apenas as unidades que a utilizam para fins relacionados a processos e com consumo maior que 38.000 litros (38 m³) por mês. **2** Em 2010, estão inclusas no cálculo 45 unidades que utilizam água para fins relacionados a processos e com consumo maior que 38 m³/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, Jundiaí, Laranjeiras, Macaé, Manaus, Mauá, Osasco, Ouro Branco, Paulínia, Salvador, Santa Bárbara, Sapucaia do Sul, Sertãozinho, Solvay, Três Lagoas, Uberlândia, Usiminas, Vitória e Volta Redonda. **3** Em 2011, estão inclusas no cálculo 53 unidades que utilizam água para fins relacionados a processos e com consumo maior que 38 m³/mês: Acari, Americana, Araucária, Barcarena, Barreiro, Belém, Betim, Belo Horizonte, Cabo, Camaçari, Camaçari CO₂, Campinas, Capuava, Cilbrás, Copene, Copesul, Cosipa/Usiminas, CTR/Fatran, Cubatão 1, Cubatão 2, Duque de Caxias, Diadema, Divinópolis, FEC, Goiânia, Hidrolândia, Iguatama, Ipatinga, Jaboatão, João Monlevade, Jacareí, Jeceaba, Joinville, Juiz de Fora, Jundiaí, Laranjeiras, Manaus, Mauá, Osasco, Ourilândia, Ouro Branco, Paulínia, Salvador, Santa Bárbara, Sapucaia do Sul, Sertãozinho, Solvay, Três Lagoas, Uberlândia, Vitória, Usina Vitória, unidade Volta Redonda e Usina Volta Redonda. **4** Em 2012, estão inclusas no cálculo 54 unidades que utilizam água para fins relacionados a processos e com consumo maior que 38 m³/mês: Ipojuca, Caruaru, Três Lagoas, Sapucaia do Sul, Joinville, Copesul, Araucária, Solvay, Paulínia, Jundiaí, Capuava, Osasco, Americana, Sertãozinho, Mauá, Diadema, Uberlândia, Cosipa/Usiminas, Cubatão 1, Cubatão 2, Jacareí, Laranjeiras, Manaus, Belém, Camaçari, Barcarena, Copene, Camaçari CO₂, Cabo, Ourilândia, Salvador, Jaboatão, FEC, Belo Horizonte, João Monlevade, Jeceaba, CTR/Fatran, Divinópolis, Acari, Usina Juiz de Fora, Ouro Branco, Barreiro, Betim, Usina Vitória, Vitória, Iguatama, D. de Caxias, Usina Volta Redonda, Ipatinga, Usina Ipatinga, Santa Bárbara, Cilbrás, Cachambi e Macaé.

20,7 mil

m³ foi a redução do consumo de água nas unidades do Brasil em 2011

Apesar do aumento do número de unidades reportando, no ano de 2011 houve uma redução do uso de água de 4,7% em relação a 2010, havendo uma diminuição do consumo de água de todas as fontes. A maior redução, da ordem de 19%, ocorreu no consumo de “água subterrânea”, o que pode ser explicado pela diminuição do número de unidades consumindo dessa fonte em 2011 (de 19 para 15).

O mesmo aconteceu em 2012: apesar do aumento do número de unidades reportando, houve uma redução do uso de água de 11% em relação a 2011, com diminuição do consumo de água de todas as fontes, exceto água de chuva, que somente em 2013 passou a ser reportada. A maior redução, da ordem de 58%, ocorreu no consumo de efluentes de outra organização, o que pode ser explicado pela transferência de uma grande operação para outro *site* da companhia, o qual utiliza água de “abastecimento”.

Em 2011, foram desenvolvidos sete projetos de produtividade que proporcionaram uma redução de 20.742 m³ no consumo de água das unidades do Brasil – sendo 17.520 m³ provenientes da instalação do sistema Fin Fan (um sistema fechado de água de refrigeração que gera a redução no consumo, já que a água resfria nos ventiladores, aquece nos trocadores e retorna em *loop*) na Planta V120L, na Esmaltec, em Rio Claro (SP).

Os outros 3.222 m³ são resultado de seis iniciativas nas unidades de Gases, como o projeto Redução de Despesas de Água na Filial Campo Grande (*leia mais na página 12*). Em 2012, houve dois projetos com foco em redução do consumo de água, totalizando uma economia de 239 m³, sendo 215 m³ provenientes do já citado projeto Redução de Despesas de Água na Filial Campo Grande e 24 m³ na filial Natal.

Unidades como as de Campo Grande e Natal tiveram suas estruturas adaptadas para captar a água da chuva.

Para o lago Ypacarai voltar a ser azul

A Praxair Paraguai está em fase de negociação com o Ministério do Meio Ambiente do Paraguai para o tratamento das águas residuais que hoje contribuem para a contaminação do lago Ypacarai, uma das maiores atrações turísticas do país. A ideia é viabilizar, em caráter emergencial, a otimização da Estação de Tratamento de Efluentes de San Lorenzo, que atualmente está subdimensionada para a quantidade de efluentes gerada diariamente pelo município. Além disso, em função de muitas cidades ao redor do lago ainda não contarem com sistemas de tratamento de efluentes, a companhia planeja contribuir com sua *expertise* no tema oferecendo tecnologias eficientes para prevenir o agravamento da poluição do lago.

Plantio de mudas e Projeto Primatas são ações de destaque da unidade de Iguatama para a preservação da biodiversidade às margens do Rio São Francisco, em Minas Gerais

Ruído

A White Martins investe na redução dos ruídos em sua área de produção. Por trabalhar com maquinário de porte, cada um dos projetos passa por uma análise específica para o estabelecimento de medidas de controle de ruído, impedindo que ele chegue às comunidades vizinhas em níveis acima da legislação. Na esfera ocupacional, a empresa investe em equipamentos modernos para não expor seus empregados ao risco.

A White Martins, periodicamente, faz um levantamento da situação de todas as unidades da América do Sul para identificar as prioridades a serem tratadas em termos de ruído. Com o passar dos anos, as áreas industriais onde as unidades estão instaladas se transformaram em áreas residenciais, aumentando a exposição da população ao impacto. No biênio 2011-2012, a companhia desenvolveu projetos para a instalação de equipamentos específicos em unidades como as de Barreiro (Belo Horizonte), Belém e Goiânia.

Biodiversidade e florestas

Atualmente, a White Martins dispõe de poucas áreas de reserva legal e proteção permanente. A empresa possui ativos em áreas com grande potencial de biodiversidade, mas não há plantas instaladas em área de risco.

Entre as unidades que requerem acompanhamento está a fábrica de carbureto de cálcio em Iguatama, localizada a 70 km da nascente do Rio São Francisco, uma área reconhecida como unidade de conservação ambiental pela International Union for Conservation of Nature (IUCN).

Uma das iniciativas desenvolvidas em Iguatama, em parceria com a Associação Nordeste, é o Projeto Primatas, que busca identificar e conservar as espécies endêmicas de primatas *Alouatta caraya* e *Callithrix penicillata* na área de preservação permanente (APP) às margens do Rio São Francisco. Parte do projeto consiste na plantação de 20 mil mudas na área ciliar do rio, com o objetivo de garantir e ampliar o habitat dessas espécies.





Em funcionamento desde 2011 no Cena (RJ), o Centro Nacional de Logística (CNL) centraliza, em um único espaço, todas as programações de rotas da White Martins no Brasil, com uma média mensal de 18 mil entregas aos cerca de 5 mil clientes da área de Líquidos

ENGAJAMENTO VIA DIÁLOGO

CONSTANTE Os profissionais do setor de meio ambiente dialogam com os das demais áreas da empresa, principalmente no que tange a emissões de veículos e projetos de gestão da frota, além de participar do processo de aprovação de novos investimentos em plantas e instalações e na gestão de resíduos.

Um projeto novo deve, obrigatoriamente, ter uma carta de endosso da área corporativa de SSMA e ser validado pelo diretor executivo da área, para então ter o investimento submetido à aprovação da Praxair.

O trabalho inicia-se na concepção do projeto (*kick-off meeting*) e permanece em todas as fases, até a partida da planta. Além disso, há um procedimento de *design safe*, que avalia possíveis riscos ambientais e sociais do investimento e as respectivas soluções.

Os novos produtos e aplicações também passam pelo crivo dos profissionais de SSMA e são desenvolvidos no âmbito da engenharia segura, necessitando de avaliação de risco antes de serem comercializados. O critério para aprovação é ter um risco menor do que um em 100 mil, ou seja, uma probabilidade menor do que um incidente em um universo de 100 mil.

MULTAS E NOTIFICAÇÕES A maior parte das multas pagas no período não diz respeito a acidentes com danos ambientais. Em caráter excepcional, em 2012, a empresa foi penalizada em R\$ 92 mil por conta de um vazamento de água amoniacal da planta de Cubatão, que afetou o Rio Piaçaguera, em São Paulo.

Todos os novos projetos precisam do endosso da área corporativa de SSMA para serem aprovados.

Transparência e pioneirismo na valorização das pessoas

Inovação marca projetos sociais e o incentivo à criatividade dos colaboradores.

40

número aproximado
de projetos sociais
realizados e apoiados
pela empresa

230 mil

peças: número
estimado de
beneficiados



Desenvolvimento social

A White Martins/Praxair acredita que as pessoas, acima de tudo, fazem a diferença. Essa visão fez com que a companhia fosse pioneira em ações de responsabilidade social e desenvolvimento de pessoas.

Esse pioneirismo é reforçado pelo caráter inovador da empresa, que desenvolve iniciativas inéditas tanto no campo da responsabilidade social quanto na gestão de seus colaboradores. O Comitê de Responsabilidade Corporativa da empresa tem como missão garantir que os projetos da White Martins carreguem essa característica inovadora ao mesmo tempo em que acompanham as melhores práticas adotadas pelo mercado.

Na área social, atualmente, a companhia patrocina cerca de 40 projetos, que beneficiam mais de 230 mil pessoas por ano em todo o Brasil, em iniciativas que priorizam educação, saúde e meio ambiente, por meio de recursos próprios e da Fundação Praxair, além de incentivos fiscais. O Comitê de Responsabilidade Corporativa garante que os projetos apoiados pela empresa sejam transparentes e apresentem um vínculo claro com a estratégia social da White Martins.

Na gestão de pessoas, a valorização da proatividade, do espírito criativo e da diversidade das pessoas e das ideias torna o ambiente da White Martins voltado para a alta *performance*, para a inovação e para a constante geração de valor para as pessoas, a empresa e a sociedade.

Recursos humanos

É objetivo da White Martins ser reconhecida pela valorização dos seus mais de 5.300 colaboradores em toda a América do Sul. Para isso, a empresa criou o seu Plano Estratégico de Recursos Humanos 2011-2013, que funciona como guia para todas as ações realizadas pela área nesse período.

O principal objetivo é alavancar a *performance* organizacional, com o envolvimento das lideranças, através de práticas de gestão de pessoas consistentes. Em sua execução, o plano conta com seis corredores estratégicos:

- **LIDERANÇA E GESTÃO DE TALENTOS** investir em programas de desenvolvimento para prover talentos hoje e no futuro;
- **EFETIVIDADE OPERACIONAL** prover serviços com maior qualidade e rapidez;
- **REMUNERAÇÃO TOTAL** reconhecer e remunerar os talentos com transparência;
- **AMBIENTE DE TRABALHO** ser reconhecida como uma das melhores empresas para trabalhar;
- **SUSTENTABILIDADE** garantir a gestão sustentável da empresa e seus negócios;
- **PAÍSES HISPÂNICOS** refletir nos Países Hispânicos os programas de RH existentes na White Martins.

Para definir as ações para o atendimento do plano estratégico, a área de Talentos também se baseou nas oportunidades de melhoria identificadas na

Pesquisa Global de Clima Praxair, realizada em 2010. Um dos avanços foi a criação do programa White e Você, com o objetivo de facilitar o entendimento e a comunicação das diversas ações de gestão de pessoas promovidas pela companhia.

Para isso, o programa foi fundamentado em quatro pilares: CapacitAR, TransformAR, RecompensAR e RealizAR, que envolvem todas as ações voltadas para a gestão e desenvolvimento dos talentos da empresa.



RECURSOS HUMANOS

META

Melhoria contínua dos níveis de satisfação dos colaboradores

STATUS

A empresa investe em ações voltadas para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Na pesquisa de clima realizada em 2012, verificou-se um aumento de 18 pontos percentuais na satisfação com o item Desenvolvimento e Gestão de Carreira, uma das oportunidades de melhoria apontadas em pesquisa promovida em 2010.

Empresa cria programa White e Você para envolver colaboradores nas ações de Recursos Humanos.

2008

A White Martins lança o projeto Nova Excelência Empresarial (NEO) e cria o Comitê de Sustentabilidade para a América do Sul. Nesse ano, a Praxair se integra à iniciativa do Carbon Disclosure Project (CDP) e cria a Diretoria Global de Desenvolvimento Sustentável da Praxair.

A vice-presidente de Desenvolvimento Sustentável da Praxair, Riva Krut, mostra como a companhia vem construindo um planeta mais sustentável na prática, durante palestra do Saber White realizada no Brasil



CapacitAR

O programa CapacitAR engloba todas as iniciativas e oportunidades de aprendizado que a White Martins disponibiliza aos seus colaboradores com o objetivo de ampliar o conhecimento e possibilitar o crescimento profissional.

Esse pilar é norteado pelo compromisso e pela tradição de formar e desenvolver talentos que vão garantir o sucesso da empresa e o desenvolvimento da sociedade, hoje e no futuro. Para consolidar essa característica e se posicionar diante de seus funcionários e do mercado, a companhia lançou, em 2012, a Employee Value Proposition (EVP), sua proposta de valor como empregadora (os quatro pilares da EVP estão destacados na página 65).

O objetivo é expressar o foco no desenvolvimento do pleno potencial de seus funcionários, contribuindo para que deixem sua marca na empresa e no mundo.

O Brasil foi a primeira operação da Praxair a lançar esse conceito, em uma campanha de comunicação que contou com a participação de funcionários que fizeram carreira na empresa. Como resultado, o incentivo constante ao autodesenvolvimento marcou as ações da área de Talentos da White Martins no biênio. Treinamentos, ações de desenvolvimento e outras ferramentas fizeram parte da estratégia da área, visando propiciar tanto a reflexão quanto a prática da autogestão da carreira dos colaboradores.

Uma das ações de destaque foi o recente lançamento do Catálogo de Treinamento, disponível para todos os colaboradores no Airwaves Brasil. A expectativa é auxiliar os funcionários no gerenciamento de sua carreira, desenvolvendo suas competências em consonância com aquelas que são priorizadas pela

White Martins. Com o catálogo, o líder pode escolher os melhores cursos para capacitar suas equipes e programar um calendário de ações.

Outra ação que marcou o biênio foi o Saber White, iniciativa que promove aos colaboradores palestras sobre temas atuais e importantes, ministradas por profissionais da própria empresa reconhecidos em sua área de atuação. Os temas escolhidos colaboram para o enriquecimento da formação dos funcionários e podem ser aplicados em qualquer área de atividade profissional.



RECURSOS HUMANOS

META

Energizar e reter talentos.

STATUS

A White Martins adota ações voltadas para a autogestão da carreira e o aprendizado contínuo dos colaboradores, para desenvolver, inspirar e reter talentos. Em 2012, a empresa foi a primeira região do grupo Praxair a lançar a Employee Value Proposition (EVP), uma proposta de valor da marca da empresa para colaboradores e o mercado.



172

líderes foram capacitados em 2012 pelo Programa Leading in Praxair (LIP)

Membros e participantes do Comitê de Oportunidade, iniciativa de desenvolvimento profissional

FOCO NAS LIDERANÇAS Os líderes possuem uma grade específica de treinamentos, alguns deles obrigatórios, como o *e-learning* de *feedback*, gestão de pessoas e assédio moral e sexual, entre outros. Os treinamentos presenciais são disponibilizados periodicamente, de acordo com o nível de liderança: supervisores e média gerência, alta gerência e altos executivos.

Para os altos executivos, o treinamento aplicado é o Global Leadership Program (GLP), realizado na Praxair (EUA), controladora da White Martins. Para a alta gerência, o principal treinamento é um Jogo de Negócios que desenvolve a habilidade de estratégia de gestão: General Managers Program (GMP), com carga horária de 40 horas.

O programa Leading in Praxair (LIP) é voltado para supervisores e média gerência. Com carga horária de 24 horas, o programa explora papéis e responsabilidades do líder, *feedback*, *coaching* e liderança situacional. Desde 2011, está sendo realizada uma capacitação em *mentoring* com um grupo de executivos que assumirão o papel de mentores na companhia. Em 2012, o LIP capacitou 172 líderes.

Média de horas de treinamento

Horas por colaborador

	2010	2011	2012
Diretoria	3,0	24,3	2,5
Gerência/Chefia/Coordenação	10,5	24,4	13,1
Técnica/Supervisão	21,3	20,7	11,3
Administrativo	8,0	10,0	6,4
Operacional	2,1	7,4	11,0
Aprendizes	2,1	0,3	4,7
Estagiários	6,7	-	7,5
Total	8,8	11,9	9,2

HORAS DE TREINAMENTO Em 2011, a White Martins teve foco na ampliação das horas de treinamento nos diferentes segmentos da organização em relação a 2010, o que resultou, por sua vez, em um aumento da ordem de 35,65% nas horas de treinamento por colaborador. Já em 2012, houve diminuição nas horas de treinamento por colaborador, um resultado que pode ser considerado atípico na trajetória da empresa.

Os treinamentos de SSMA não estão reportados em sua totalidade, pois, em função da pulverização das operações, o registro desses treinamentos no sistema torna-se lento e incompleto, constituindo um ponto de melhoria para os próximos anos. Outras metas da empresa são ampliar o número de treinamentos *e-learning* para toda a organização, dar continuidade ao programa de liderança e expandir treinamentos comportamentais presenciais em relação a 2012.

Employee Value Proposition (EVP)

Com o *slogan* “Faça do talento a sua marca”, a proposta de valor da White Martins como empregadora está fundamentada em quatro pilares:

DESENVOLVA SUAS HABILIDADES

APROVEITE SEUS DESAFIOS

IMPRIMA SUA MARCA

LIDERE SEU FUTURO

Internet ajuda a aproximar quem está longe

Em uma empresa em que atender bem o cliente pode significar trabalhar diretamente em suas plantas e que alcança tantos países, usar a tecnologia a seu favor para ampliar a comunicação, o engajamento e o treinamento dos colaboradores pode ser uma questão de sobrevivência. Por isso, a internet, assim como as videoconferências, tornou-se uma das principais ferramentas para treinamento e desenvolvimento de pessoas na White Martins.

O programa de treinamento Conexão White foi pensado exatamente como uma forma de utilizar as tecnologias de comunicação a distância para proporcionar a colaboradores localizados em

todos os cantos da América do Sul e do mundo a oportunidade de fazer perguntas e esclarecer dúvidas sobre temas relevantes da empresa.

O Conexão White possui duas ferramentas, com formatos já bem conhecidos de quem costuma navegar pela *web*: fórum e *chat online*. Nos *chats*, foram seis turmas em 2012, com mais de 120 participantes.

Outro destaque foi a realização dos *e-learning*s, uma das ações de maior sucesso em 2012: cerca de 4 mil cursos *online* concluídos, contemplando mais de 1.700 pessoas.

TransformAR

O programa TransformAR tem como objetivo levar aos colaboradores da White Martins uma série de oportunidades para o desenvolvimento de carreira. Em 2012, as ações do programa foram reconhecidas pelos colaboradores, por meio de uma pesquisa de clima local, com um aumento de 18% no índice de satisfação com o tema, em comparação com a pesquisa Praxair de 2010. Em 2013, uma nova Pesquisa Global de Clima Praxair será realizada, e a expectativa é de que ela ratifique os avanços obtidos na América do Sul.

Marcadas pelo incentivo constante ao autodesenvolvimento, as principais ações do pilar Transformar são a Avaliação de Desempenho, o Workshop de Carreira e o Portal de Carreira, o Mapeamento de Talentos e, ainda, o programa Transformar em Ação, que divulga oportunidades internas abertas em todas as áreas da empresa.

O Transformar em Ação pode ser acessado tanto pelo *site* da White Martins quanto pela intranet da empresa e conta com atualizações semanais. Já o Workshop de Carreira prepara as lideranças da empresa para colaborar no desenvolvimento profissional dos funcionários.

Empresa oferece ferramentas para que colaboradores possam gerenciar suas próprias carreiras



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO A cada ano, a White Martins realiza sua avaliação formal de desempenho, mas esse processo ocorre, de fato, todos os dias, por meio do *feedback* contínuo e transparente junto a todas as lideranças e colaboradores. Essa prática é baseada no conceito de autogerenciamento de carreira, que confere ao colaborador a propriedade e o protagonismo no desenvolvimento da sua própria trajetória profissional.

Em 2012, a empresa lançou um guia de como dar *feedback* para as lideranças, com o objetivo de prepará-las para conversar com o colaborador sobre o seu desempenho, além de realizar *workshops* sobre o processo e a condução da avaliação de desempenho.

PORTAL DE CARREIRA Em 2012, a empresa lançou, dentro da plataforma de aprendizagem virtual, o Portal de Carreira, um programa piloto de planejamento e gestão de carreira baseado nos valores e competências da empresa. Realizado inicialmente com 150 funcionários dos níveis profissional e executivo, em caráter voluntário, o programa obteve resultados positivos, com 86% no índice de satisfação e aderência de 71% dos participantes convidados, indicadores que estimulam sua continuidade e expansão para toda a empresa em 2013.

O Portal contribui para o planejamento da carreira dos colaboradores por meio da avaliação de seus pontos de melhoria, da reflexão acerca de sua visão de futuro (em curto, médio e longo prazos) e do estabelecimento de objetivos claros para alcançar essas melhorias. Com um ciclo de desenvolvimento dividido em quatro etapas (a importância do planejamento de carreira; autoconhecimento e gestão de carreira; planeje a sua carreira; e

oportunidades na White Martins), o portal fornece algumas ferramentas interativas que auxiliam no desenvolvimento do colaborador, como vídeos, artigos e ferramentas de autoconhecimento, além de 18 cursos *e-learning*.

Já no seu primeiro ano de funcionamento, o Portal de Carreira foi premiado na categoria “Talentos e Sustentabilidade” do Prêmio Destaque White Martins 2012. No primeiro semestre de 2013, a empresa lançou corporativamente o Portal de Carreira também para o plano administrativo e disponibilizou 200 vagas com inscrição voluntária.

A arte de dar e receber *feedback*

Cerca de 900 colaboradores da White Martins receberam treinamentos de *feedback* presenciais ou *e-learning*, no biênio 2011-2012. Esse treinamento é fundamental para complementar o ciclo do processo de avaliação de desempenho. As lideranças foram massivamente treinadas sobre a importância do *feedback* e sobre qual é o seu papel no desenvolvimento de suas equipes.

Feitas as avaliações, a partir das metas e competências predefinidas, é essencial que as oportunidades de melhoria e crescimento de cada colaborador sejam transmitidas a eles de maneira construtiva, clara e objetiva. Isso possibilita que o funcionário possa visualizar as suas possibilidades de crescimento pessoal e profissional, agregando valor à sua própria carreira e à companhia.

O programa RealizAR leva a marca da White Martins às universidades e fomenta um ambiente de desenvolvimento profissional.

RealizAR

O programa RealizAR tem dois objetivos: levar a marca da White Martins até os centros de formação universitária, posicionando a empresa como uma das melhores para trabalhar e começar a carreira, no Brasil e nos Países Hispânicos, ao mesmo tempo em que se preocupa com a qualidade do ambiente de trabalho na companhia.

A premiação, pela revista *Exame*, em 2011, como uma das 30 melhores empresas para começar a carreira mostra que a estratégia desse pilar vem alcançando bons resultados.

O mesmo se dá em relação à premiação recebida pela Praxair Bolívia, vencedora do Prêmio de Melhor Clima Organizacional, na categoria até 60 funcionários, coroando as ações de liderança desenvolvidas com foco nos funcionários, sempre tendo como base a transparência dos direitos e deveres de cada parte. Promovido pela *Empleador Líder*, o prêmio reconhece, anualmente, as melhores ações de Recursos Humanos a partir de pesquisas sobre a gestão de liderança organizacional, com entrevistas feitas com mais de 30 mil colaboradores de mais de 45 empresas participantes.

Estagiários participam de visita técnica à Fábrica de Equipamentos Criogênicos, situada no Rio de Janeiro



Cultivar talentos

O maior talento da White Martins são as pessoas e suas habilidades. É um desafio e um compromisso da empresa investir na retenção de talentos com ações voltadas para o reforço dos laços de pertencimento e engajamento dos colaboradores com a empresa.

O Comitê de Desenvolvimento e Engajamento de Pessoas (Cedep) elabora planos de ação específicos para cada área, baseados nos resultados obtidos na Pesquisa de Clima Praxair.

Outra iniciativa é o People Review, mapeamento de potenciais talentos internos, que foi aperfeiçoado, em 2011, com a inclusão da metodologia Nine Box, uma matriz que cruza a *performance* do funcionário com o seu potencial.



DESTAQUE

O segredo da juventude

Programa RealizAR garante o constante fluxo de novos talentos.

Um dos principais desafios do RealizAR é garantir, numa empresa em que muitos dos colaboradores constroem boa parte de suas trajetórias profissionais, um constante fluxo de novos talentos e, por consequência, de ideias. Essa preocupação, além de ser essencial para a sustentabilidade dos negócios da companhia, é fruto do compromisso da White Martins com a diversidade em seu quadro funcional.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

O programa de estágio da White Martins foi reformulado, em 2012, para aumentar a efetivação dos estagiários por meio de um mapeamento mais detalhado das áreas. O objetivo é garantir tanto um fluxo de talentos para atender às necessidades de cada área quanto um acompanhamento mais próximo do desempenho dos estagiários.

Em 2012, os próprios estagiários da empresa tiveram a oportunidade de escolher o novo nome do programa de estágio: Talentos White Martins.

PROGRAMA JOVENS PROFISSIONAIS

Voltado para a contratação de jovens talentos com até dois anos de formados para atuar como *trainees*, o programa Jovens Profissionais dura 18 meses e tem foco principalmente na descoberta de novos talentos para a diretoria de Engenharia da empresa. Atualmente, o programa disponibiliza 22 vagas.

NOVOS ARES

Voltada para reconhecer trabalhos desenvolvidos por colaboradores e estagiários com até 28 anos de idade, a categoria Novos Ares do Prêmio Destaque White Martins, criada em 2012, busca colocar em evidência o potencial de novos talentos, que formarão a futura geração de líderes da companhia.

CONCURSO DE INOVAÇÃO PARA UNIVERSITÁRIOS

Durante a Mostra PUC-Rio, realizada em 2012, a White Martins promoveu um concurso para estudantes universitários com o tema “Ampliação da inovação na cultura organizacional”. O autor da ideia vencedora ganhou um estágio na White Martins com período de um mês e possibilidade de extensão de contrato.

Os estagiários e jovens funcionários da área administrativa e de engenharia participaram de grupos de discussão para sugerir ideias relacionadas ao conceito global dos valores que a White Martins deveria propor aos seus funcionários, principalmente para o público jovem.

RecompensAR

O pilar RecompensAR é responsável por centralizar todos os itens do Programa de Remuneração Total da White Martins: salário-base, benefícios e programas de reconhecimento. A empresa acredita que esses itens, juntamente com as oportunidades de desenvolvimento de carreira e qualidade de ambiente de trabalho, formam a base que retém os talentos e posiciona a empresa como um bom lugar para trabalhar.

Para 2013, os maiores desafios nesse campo são a avaliação da competitividade da empresa em relação ao mercado e um maior conhecimento da dinâmica dos mercados e estruturas salariais nos Países Hispânicos, além da expansão do Indicador de Performance Individual (IPF).

PROGRAMAS DE RECONHECIMENTO A White Martins possui programas de remuneração variável, de curto e longo prazos, com o objetivo de reconhecer o desempenho e o resultado de seus colaboradores. Um dos destaques é o Indicador de Performance Individual (IPF), baseado na meritocracia e já implantado nos altos níveis de gestão. A novidade em 2012 foi a implantação do IPF também para os colaboradores de gerência sênior no Brasil, e a previsão para 2013 é sua extensão para os de gerência média e supervisão. Nos Países Hispânicos, a exemplo do que foi feito no Brasil, serão cobertos, em 2013, os colaboradores de gerência sênior.

Campanhas de incentivo e o Prêmio Especial de Reconhecimento (PER) são outras ferramentas de motivação nessa área com possibilidade de garantir um retorno positivo imediato.



A política de benefícios é alinhada às melhores práticas e busca atrair e reter talentos.

BENEFÍCIOS A White Martins construiu sua política de benefícios alinhada com as melhores práticas de mercado, buscando atrair e reter talentos.

Para isso, a empresa adota a filosofia da Remuneração Total. No Brasil, por exemplo, além do salário-base, os empregados possuem planos de saúde e dental, vale-transporte, vale-refeição e vale-alimentação, seguro de vida em grupo e previdência privada. Os estagiários possuem os mesmos benefícios, exceto a previdência privada. O único desses benefícios que não se estende aos temporários é a licença-maternidade e paternidade diferenciada. O vale-alimentação – para a compra da cesta básica em supermercados – é oferecido para níveis operacional e técnico e à maior parte dos colaboradores que pertencem à categoria administrativa¹.

Em 2012, foi adicionado um novo padrão de plano de saúde, com a mesma cobertura, mas com a

opção de leito em enfermaria e menor taxa de participação do empregado. Essa mudança permitiu que os colaboradores aderissem a um serviço de qualidade e com menor impacto em sua renda. Também foram realizadas a avaliação e a adequação dos benefícios da empresa ao padrão do mercado.

Todos os colaboradores da White Martins têm acesso à Verba de Contingência, um fundo criado para ajudar a garantir as melhores condições de atendimento médico ao colaborador. Caso ocorra um caso crítico, como um tratamento não coberto pelo plano de saúde ou compra de medicamento de alto custo, a empresa pode arcar com esses valores, caso a solicitação esteja de acordo com as diretrizes da política referente a esse benefício.

A mesma filosofia se aplica aos Países Hispânicos; no entanto, a cesta de benefícios é definida de acordo com o mercado e com a cultura de cada país.

¹ Outros benefícios oferecidos são empréstimo, Verba Sesi, homenagem por tempo de serviço, complementação salarial em auxílio-doença, convênios diversos para descontos em produtos e serviços, assistência funeral, plano de saúde e dental para demitidos sem justa causa e aposentados, seguro permissão ou PEA – Programa de Extensão Assistencial por morte do titular – que dá cinco anos de assistência médico-hospitalar sem custo para os dependentes do titular falecido – e férias antecipadas.

Por uma aposentadoria tranquila

Um dos principais benefícios para os colaboradores das operações da White Martins no Brasil é a Prevunião, plano de previdência privada da empresa.

A Prevunião é uma entidade fechada de previdência complementar (EFPC) que tem como finalidade básica instituir e administrar planos de benefícios de caráter previdenciário para os participantes empregados em suas patrocinadoras.

O plano permite aos colaboradores planejar o valor do seu benefício. Eles têm liberdade de escolher o percentual que melhor se encaixa em seu orçamento, e a empresa, por sua vez, efetua, mensalmente, uma contribuição que equivale a 100% do valor aportado pelo empregado, desde que a contribuição se encaixe na faixa de 1% a 8% do seu salário, o que torna o plano um diferencial no mercado.

O colaborador pode avaliar se o seu perfil de investimento é moderado ou conservador, e, se for de seu interesse, pode alterar o percentual de contribuição por meio da intranet da empresa. Informações sobre o plano são veiculadas nos contracheques dos colaboradores, no *site* da Prevunião (www.prevuniaoprevidencia.com.br) e também na intranet.

Em função do porte das operações e da maturidade de mercado, apenas o Brasil possui esse tipo de benefício entre os países da América do Sul.



Brasil

Total de trabalhadores

	2010	2011	2012
Diretoria	36	36	34
Gerência/Chefia/Coordenação	325	327	303
Técnica/Supervisão	824	823	729
Administrativo	1.696	1.623	1.551
Operacional	1.286	1.380	1.287
Aprendizes	45	58	55
Estagiários	146	184	132
Total	4.358	4.431	4.091

Número de colaboradores por tipo de contrato

Tempo determinado	191	242	187
Tempo indeterminado	4.167	4.189	3.904
Total	4.358	4.431	4.091

Número de colaboradores por tipo de emprego

Jornada integral	4.167	4.189	3.904
Meio período	191	242	187
Total	4.358	4.431	4.091

O quadro funcional da White Martins não apresenta variação sazonal em número de empregos.

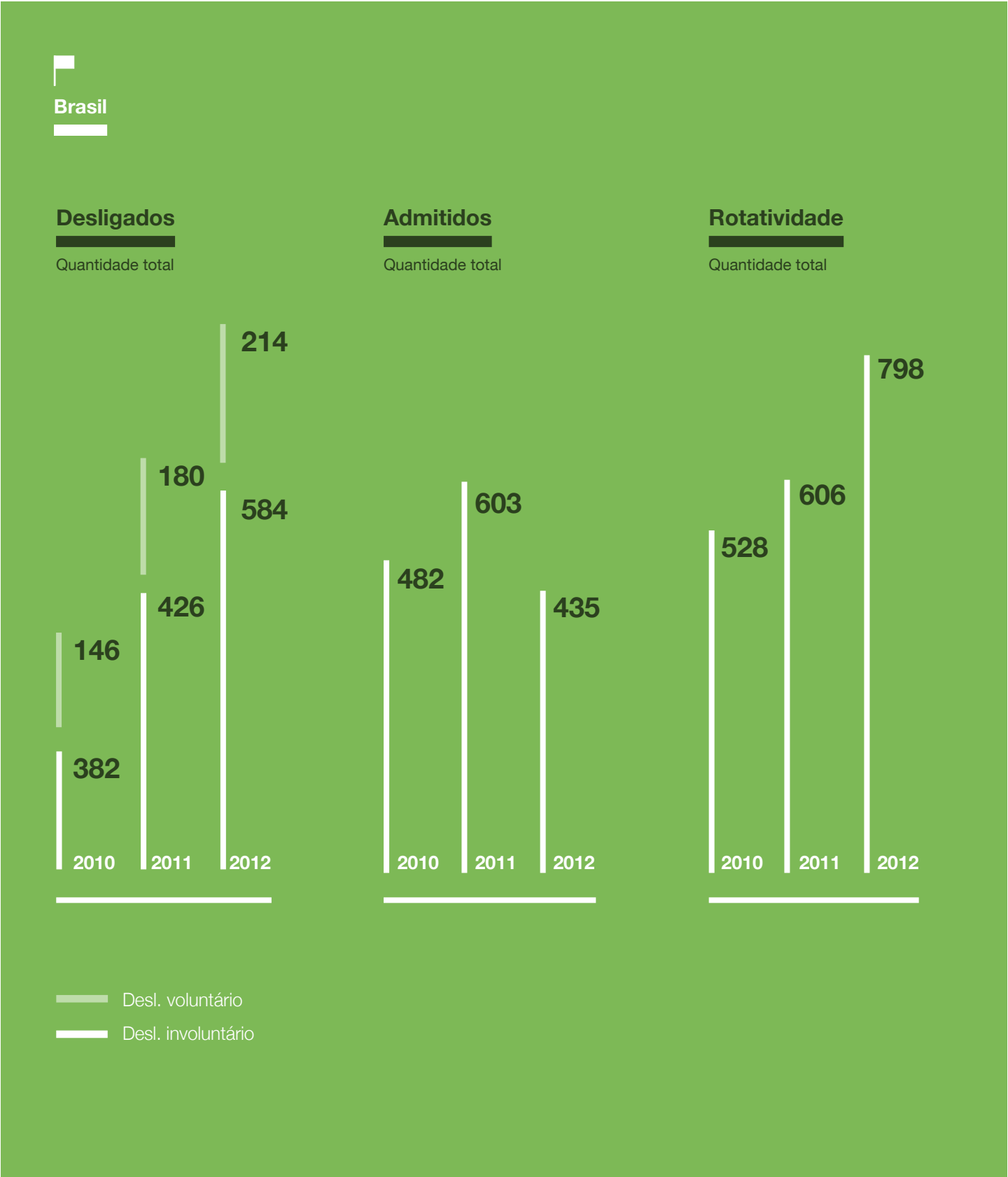
QUANTOS SOMOS No final de 2012, as operações brasileiras da White Martins contavam com 4.091 colaboradores. É um número menor do que o fechamento de 2010 e 2011. Entre os motivos para a diferença estão os desligamentos resultantes da estratégia de reestruturação diante da desaceleração da indústria, que atingiu 282 colaboradores, o que corresponde a 5% do quadro funcional. Esse processo não se refletiu nas operações dos Países Hispânicos.

As pessoas desligadas passaram por um programa de acompanhamento de transição de carreira (*outplacement*). Eles foram convidados a participar de *workshops* de grupo ou individuais, que abordaram temas como mercado de trabalho, preparação de currículo e planejamento de carreira. O processo de *outplacement* durou de duas semanas a três meses, dependendo do nível profissional.

O número de colaboradores terceirizados e trabalhadores autônomos não é monitorado pelo sistema de banco de dados de Recursos Humanos – eles são contratados sob demanda pelas áreas de negócios, em parceria com supritentes.

O quadro funcional da White Martins não apresenta variação sazonal em número de empregos.

O nível funcional mais influenciado foi o de estagiários, que variou 30% de 2011 para 2012. Essa mudança de quadro foi consequência de algumas variáveis, principalmente em função do redesenho do escopo do programa de estágio que incluiu a formulação de novos critérios para contratação, a elaboração de um plano de desenvolvimento e um fluxo de acompanhamento dos estagiários, entre outras ações.



Sindicatos

A empresa respeita as deliberações das convenções e os acordos coletivos, assim como busca manter constante diálogo com os sindicatos das representações de trabalhadores em todos os países da América do Sul, observando as características e legislações locais de atuação. No Brasil, em 2012, 4.091 (100%) colaboradores foram abrangidos pelas convenções/acordos de negociação coletiva, conforme a unidade em que cada um deles está alocado. Os estagiários, por sua vez, são regidos por legislação específica. Hoje, no Brasil, um dos principais assuntos da pauta é o piso salarial e a variação de reajustes considerando o índice legal definido. Nos últimos dois anos, não houve nenhuma paralisação ou atritos significativos da White Martins com nenhum dos 50 sindicatos, de sete categorias, estabelecidos no país.

50
sindicatos, de
sete categorias,
representam os
colaboradores
do Brasil.



DESTAQUE

Políticas de contratação garantem respeito aos direitos humanos

A contratação de jovens pela White Martins é realizada por meio do Programa Jovem Aprendiz. Por meio dessa iniciativa, são contratados aprendizes entre 19 e 22 anos, atendendo à faixa etária de 14 e 24 anos prevista na legislação, que estabelece todos os critérios em termos de salário, horário e não exposição a atividades de risco e agentes agressivos. Todos devem estar matriculados em entidade reconhecida pelo Ministério do Trabalho, participar das aulas e exercer a parte prática na empresa. Atualmente, a companhia conta com cerca de 70 jovens em suas operações.

A White Martins dispõe de uma série de ferramentas que visam à prevenção do trabalho infantil em suas operações e cadeia de valor. Em sua Política de Direitos Humanos, reforça que se opõe ao uso do trabalho infantil ou forçado em suas operações e espera que seus clientes e fornecedores demonstrem a mesma intolerância contra tais

práticas. O termo “criança” refere-se a qualquer pessoa com idade inferior a 16 anos (ou mais jovem, conforme a lei do país).

Outro compromisso da empresa é o combate ao trabalho forçado ou escravo. Em função do comprometimento da liderança, a White Martins não identificou nenhuma operação que apresente riscos ao trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Além do combate ao trabalho infantil, forçado ou escravo, o documento estabelece critérios para a remuneração; período de trabalho; garantias de prevenção de assédio; e liberdade de associações para assegurar os direitos dos trabalhadores. A companhia também possui os padrões de Integridade Empresarial e realiza, a cada dois anos, um processo de certificação no qual 100% dos empregados reafirmam seu compromisso com a conformidade.

A organização segue ainda as diretrizes do Instituto Ethos, ao qual é associada desde 2000, bem como do programa Atuação Responsável, da Associação Brasileira das Indústrias Químicas (Abiquim), do qual participa desde a sua criação, em 1992. Para garantir que essas premissas ultrapassem as fronteiras da empresa, a White Martins, em consonância com suas diretrizes de Suprimentos e Desenvolvimento Sustentável, iniciou em 2012 um plano de ação para influenciar seus fornecedores em relação a ética, integridade, conformidade e sustentabilidade.

Diversidade

O fato de estar presente em nove países do continente e ter uma controladora de alcance global faz com que, na White Martins, a diversidade seja uma realidade. Por isso, a empresa considera a diversidade um valor e uma necessidade estratégica. Respeitar e valorizar as diferenças têm sido uma forma de incentivar a inovação, melhorar o ambiente de trabalho e possibilitar que as pessoas possam obter seu melhor desempenho.

O quadro de empregados é formado por pessoas de diferentes gerações, e a empresa utiliza a diversidade de pensamento como ferramenta para processos de inovação.

Para garantir que toda a sua equipe esteja engajada na promoção da diversidade, a White Martins desenvolveu seu Plano de Diversidade 2011-2015, com objetivos estratégicos para o período, organizados em quatro frentes: atração, retenção, aprendizado dos colaboradores e desenvolvimento e fortalecimento da cultura de diversidade.

No âmbito de fomento da cultura em diversidade, a alta liderança da White Martins, em toda a América do Sul, participou em 2011 de um seminário sobre diversidade e inclusão. Os colaboradores também são incentivados a participar de ações voltadas para a promoção da diversidade, como o Fórum de Mulheres e Carreira e o Dia do Voluntariado. Os programas de desenvolvimento profissional também visam garantir o crescimento independentemente de qualquer característica.

Um foco importante da White Martins para os próximos anos é a busca pela equidade de gênero, isto é, o equilíbrio entre a contratação de mulheres e homens. Por ser uma empresa



DIVERSIDADE

META

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. Entre 2011 e 2012, houve um salto de 8% para 12% de mulheres em cargo de diretoria e de 13% para 17% em cargos de chefia/coordenação.

STATUS

A White Martins tem trabalhado para alcançar, até 2015, as metas previstas no plano de ação de inclusão de mulheres em cargos de liderança, atração e retenção de colaboradores de perfis variados, respeito à diversidade cultural e comunicação constante com os colaboradores.

basicamente de engenharia, carreira ainda com predominância de homens, há uma concentração masculina em determinadas áreas. No entanto, a empresa acompanha o crescimento das mulheres nesse mercado e busca refletir essa realidade em seus quadros.

Uma das ações que merecem destaque é o monitoramento trimestral dos processos seletivos que ocorrem na Praxair em todo o mundo, incluindo a América do Sul, para assegurar que cada vaga tenha mais de um candidato e que

haja diversidade de gênero entre os finalistas. A intenção é mensurar o percentual de mulheres no quadro da empresa e, ainda, avaliar a atração e a retenção de talentos.

Atualmente, a porcentagem de mulheres no quadro da empresa, na América do Sul, é de 20%. Nos Países Hispânicos, a participação feminina chega a 40% e, na Venezuela, metade da força de trabalho é composta de mulheres.

2009



No ano em que a Praxair lança seu primeiro Relatório de Sustentabilidade na metodologia GRI e estipula metas voluntárias globais para redução de gases de efeito estufa, a White Martins começa a monitorar online sua frota de transporte de líquidos, consolida o processo de reciclagem de CO₂ e oferece ao mercado soluções em tratamento de água e efluentes.

Com o tema “É possível ser feliz e bem-sucedida?”, um encontro na unidade Cena (RJ) reuniu cerca de cem colaboradoras. O evento contou com a participação de Anna Paula Rezende, diretora executiva de Talentos e Sustentabilidade da White Martins; Luciana Féres, diretora de Marketing da Coca-Cola Brasil; e Aline Demathei, diretora de Outsourcing de Processos da Accenture. A mediadora foi Cristina Moretti, diretora-presidente da Inpress Porter Novelli



Brasil – Diversidade

Colaboradores negros¹

(%)

	2011		2012	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Gerência/Chefia/Coordenação	1%	4%	1%	6%
Técnica/Supervisão	4%	13%	4%	13%
Administrativo	8%	21%	8%	21%
Operacional	0%	42%	0%	43%
Aprendizes	22%	24%	20%	18%
Estagiários	7%	15%	10%	14%

¹ Não foram registrados casos de colaboradores negros na categoria Diretoria.

Colaboradores por gênero

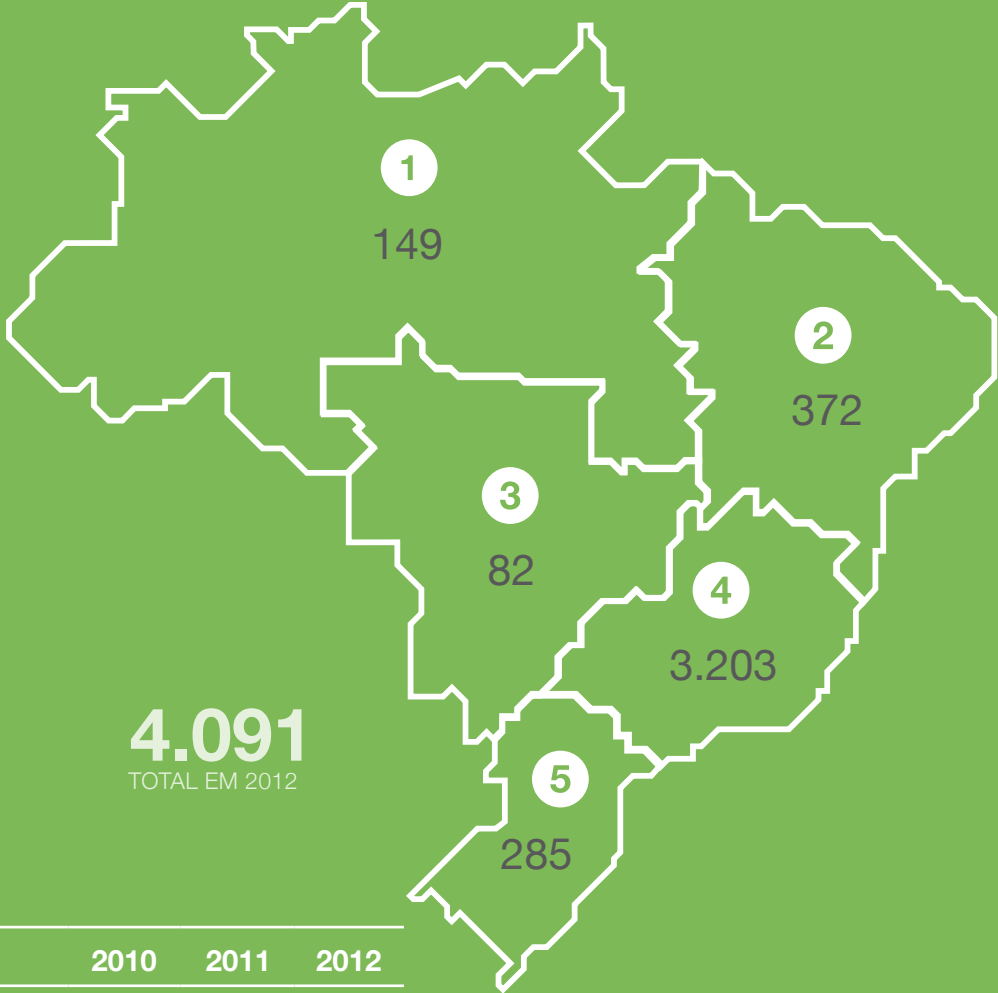
(%)

	2011		2012	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Diretoria	8%	92%	12%	88%
Gerência/Chefia/Coordenação	12%	88%	14%	86%
Técnica/Supervisão	23%	77%	23%	77%
Administrativo	31%	69%	30%	70%
Operacional	1%	99%	1%	99%
Aprendizes	40%	60%	42%	58%
Estagiários	43%	57%	48%	52%

Brasil – Diversidade

Colaboradores por região

(2012)



	2010	2011	2012
1 Região Norte	164	163	149
2 Região Nordeste	423	388	372
3 Região Centro-Oeste	88	84	82
4 Região Sudeste	3.330	3.484	3.203
5 Região Sul	353	312	285

Pessoas com deficiência¹

(%)

	2011	2012
Administrativo	4%	4%
Operacional	1%	1%

¹ Não foram registrados casos de pessoas com deficiência nas categorias Diretoria, Gerência, Aprendizizes e Estagiários.

Colaboradores por faixa etária

(%)

	2011			2012		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Diretoria	0%	72%	28%	0%	71%	29%
Gerência/Chefia/Coordenação	0%	72%	28%	0%	72%	28%
Técnica/Supervisão	14%	70%	16%	15%	69%	16%
Administrativo	27%	60%	13%	24%	62%	14%
Operacional	16%	69%	15%	15%	69%	16%
Aprendizes	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Estagiários	98%	2%	0%	97%	3%	0%



Patrocinado pela White Martins, Instituto Superar prepara jovens para disputar eventos paralímpicos

Prêmios em Recursos Humanos e Direito Tributário

Em 2012, o prêmio de Profissional do Ano de Recursos Humanos (categoria Indústria Diversa) da revista *Você S.A.* foi concedido à diretora executiva de Talentos e Sustentabilidade da White Martins, Anna Paula Rezende. Já o diretor Tributário da empresa, Leônidas Bório, foi reconhecido como advogado do ano na América Latina na categoria Direito Tributário, no segundo Prêmio ILO (International Law Office).

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A contratação de pessoas com deficiência pela White Martins ocorre desde 1975, muito antes de o tema estar previsto na legislação brasileira, por meio do Programa de Treinamento e Absorção de Mão de Obra de Pessoas com Deficiência. A iniciativa, desenvolvida com o apoio de diversas entidades, foi apontada pelo Instituto Ethos como um exemplo de sucesso de empresa que persegue as boas práticas e a inclusão e é permanentemente reforçada pela alta gestão da empresa junto com os líderes e gerentes.

Hoje, 38 anos após a primeira contratação de pessoa com deficiência, a White Martins continua comprometida em prover oportunidades de trabalho

realmente inclusivas e relevantes. No Brasil, 4% do quadro administrativo e 1% do operacional são compostos de pessoas com deficiência.

Três subsidiárias da empresa estão enquadradas na cota legal, instituída pelo Decreto nº 3.298. São elas: White Martins Gases Industriais do Nordeste Ltda., White Martins Gases Industriais do Norte Ltda. e White Martins Gases Industriais Ltda. Apenas a última não cumpre plenamente a instrução legal, o que se explica pela natureza de sua atuação, na qual é mais difícil encontrar pessoas qualificadas para executar as funções disponíveis. A empresa está desenvolvendo uma série de ações para atingir a meta a partir do plano de ação estabelecido para tratar o tema.

2010

A White Martins figura, pela primeira vez, na lista das 20 empresas mais inovadoras do Brasil, segundo a revista *Época Negócios* e a consultoria A. T. Kearney. A Praxair estabelece globalmente sua Política de Direitos Humanos e seu programa de Gestão de Fornecedores.

Segurança e saúde

A White Martins teve um biênio desafiador na área de segurança e saúde. A empresa conseguiu, em 2011, melhorar a marca de 2010 em indicadores como taxa de lesões e total de dias perdidos.

Em 2012, a empresa conseguiu avançar ao diminuir a taxa de acidentes de processo e o número de tombamentos. A taxa de tombamentos teve uma expressiva queda, de 0,08 para 0,05¹, o que significa apenas três ocorrências desse tipo ao longo do ano em toda a América do Sul. Esse último é resultado, entre outros esforços, da instalação do sistema de controle de estabilidade, processo concluído em 100% da frota de carretas que transportam líquidos no Brasil. Nos Países Hispânicos, cerca de 40% da frota já conta com o sistema, que garante o controle automático da frenagem do veículo quando ele ultrapassa determinado limite de aceleração lateral.

Também houve uma queda de 22% nos eventos com potencial de fatalidade em 2012 em relação a 2011. Desse percentual, 57% dos eventos são concentrados na distribuição. As áreas de descarga de produto e assistência técnica mantiveram os números de 2011.

O início de 2012, no entanto, foi marcado por três acidentes com perda de tempo. O falecimento de um empregado em uma instalação na unidade de um cliente em Medellín, na Colômbia, constituiu-se, por sua vez, no primeiro registrado desde o ano 2003 nas operações em toda a América do Sul.

Esses acontecimentos reforçaram a necessidade de ampliação do foco em segurança e geraram, a partir das análises de suas causas, uma série de ações que serão implantadas em 2013 e 2014, com o foco, principalmente, no reforço da disciplina operacional.

A White Martins busca incessantemente prover mecanismos que possibilitem a segurança máxima em suas operações. Investir na constante capacitação de saúde e segurança dos seus colaboradores faz parte da cultura da empresa, o que envolve o planejamento de estratégias específicas para setores com maior potencial de acidentes.

Nos últimos dois anos, houve uma mudança no patamar de segurança, fruto do estímulo à adoção de práticas seguras. Ações de comunicação e investimento em tecnologia também colaboram para um dia a dia mais seguro.

Em 2012, 3 mil colaboradores operacionais da companhia participaram de um processo de certificação. O questionário continha perguntas que mensuravam a conformidade com os requisitos básicos para o desempenho seguro de suas tarefas. Cerca de 3% responderam ao menos a um item como “não atendido” e, por isso, foi traçado por suas lideranças um plano de ação até que fossem alcançados 100% de atendimentos aos requisitos.

¹ As taxas descritas acima são calculadas utilizando a seguinte fórmula: número de tombamentos multiplicado por 1 milhão e dividido pelas milhas rodadas.

Os seis princípios de segurança da White Martins

- 1 Acidentes e lesões são evitáveis
- 2 Segurança é uma responsabilidade de linha
- 3 Você é responsável por sua própria segurança
- 4 Você é obrigado a interromper uma tarefa ou recusar-se a fazê-la caso não seja segura ou não possa ser executada com segurança
- 5 Esforços em segurança produzem resultados em segurança
- 6 Segurança é uma condição de empregabilidade



SEGURANÇA DOS COLABORADORES

META

Melhoria contínua do desempenho de segurança dos colaboradores, visando à saúde e ao bem-estar das pessoas e do meio ambiente.

STATUS

Os resultados na área de segurança da White Martins reforçam o atendimento desse compromisso. Em 2012, houve queda de 35% dos eventos com potencial de fatalidade em relação ao número de 2011.

É importante notar também que, nos últimos anos, grande parte das ações da empresa voltou-se para a logística de distribuição de líquidos e gases (*packaged*), em que se concentram os principais números de acidentes. Para se ter uma ideia, no Brasil, cerca de 5 mil clientes recebem gás, em suas unidades, na forma líquida.

O grande risco nos acidentes com tombamentos está na proporção que o evento pode tomar, pois, na grande maioria, os produtos transportados são classificados como perigosos. O oxigênio, por exemplo, é oxidante, e o gás natural liquefeito é inflamável.

O Sistema de Monitoramento em Tempo Real, por exemplo, já está implantado em toda a frota de líquidos no Brasil e nos Países Hispânicos, à exceção da Venezuela, que está realizando a troca dos equipamentos. O sistema utiliza um GPS, para dar a localização exata do veículo em tempo real, e um GPRS, que transmite informações como velocidade, freadas e acelerações do caminhão. Na área de líquidos, outros oito itens operacionais do veículo são medidos.

Todos os motoristas, tanto funcionários como terceiros, recebem treinamento especial com duração de 60 a 90 dias e aulas teóricas e práticas de segurança, operação e direção defensiva. O passo seguinte é um “estágio”, em que um condutor mais experiente os acompanha em viagens de transporte. O sistema de monitoramento em tempo real é utilizado para selecionar, treinar e avaliar como o motorista está dirigindo o veículo.

Outras inovações tecnológicas são a utilização de telemetria nos tanques de líquidos para melhorar o prognóstico (*forecast*) das operações. Como resultado desse investimento, o índice de descargas zero ou ineficientes da empresa caiu para menos de 1% em 2012. Já na distribuição de gases, a novidade foi a implantação do roteirizador e do *mobile cast*, que avalia em tempo real a rota programada.

Para 2013, estão previstos a instalação do Delivery Intelligence, sistema de informação *online* sobre as entregas, e o lançamento do *visual management*, sistema de gerenciamento dos Ekpis em tempo real, que permite a atuação direta do operador, todos os dias.

Brasil

Taxas de lesões

Colaboradores + terceiros^{1 2}

	2010	2011	2012
Taxa de lesões ³	0,20	0,19	0,23
Taxa de doenças ocupacionais	0	0,01	0
Total de dias perdidos ⁴	359	26 ⁵	279
Total de óbitos no período	0	0	0

¹ A empresa não coletou os dados referentes ao absenteísmo nesse biênio e está buscando uma metodologia que permita coletá-los e reportá-los no próximo relatório. ² Considerados somente os eventos ocorridos no Brasil (Acidentes Incapacitantes, que abrangem os acidentes com perda de tempo, e Acidentes Sérios, que abrangem acidentes sem perda de tempo) com funcionários e terceiros. ³ Acidentes ocorridos com funcionários e terceiros, excluídos os acidentes com pequenas lesões (primeiros socorros) e os de trajeto. ⁴ Neste cálculo, dias significam “dias civis”. Só são considerados os funcionários, pois não há controle dos dias perdidos dos terceirizados. ⁵ A variação entre 2011 e 2012 se dá pois os acidentes de 2011 ocorreram no final do ano.



Programas de educação, treinamento e aconselhamento em saúde e segurança

PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO/TREINAMENTO¹

- Conservação Auditiva.
- Proteção Respiratória e Primeiros Socorros.
- Semana de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sepat).

PROGRAMAS DE ACONSELHAMENTO²

- Informativos mensais de saúde ocupacional divulgados para todos os funcionários via *notes/e-mail* e quadro de aviso, com a orientação de que sejam repassados para a família.
- Informativos extraordinários (quando há necessidade de urgência em surtos e epidemias), com a orientação de que sejam repassados para a família.
- *Revista White Martins*, *White Notícias* e Quadros de Avisos, com a orientação de que sejam repassados para a família.

PROGRAMAS DE TRATAMENTO²

- Política WM-PR-1072: assistência ao empregado dependente químico (sabendo do caso, a empresa encaminha o funcionário e ajuda a arcar com a despesa até a terceira internação, sendo a primeira internação totalmente às expensas da White Martins).
- Plano de saúde subsidiado pela empresa.
- Fornecimento de medicamentos em caso de doenças graves custeados pela empresa por meio da Política de Verba de Contingência.

¹ Somente os trabalhadores são contemplados pelos programas de educação e treinamento. ² Contemplam funcionários e familiares.



SAÚDE OCUPACIONAL A White Martins acompanha os riscos de doenças ocupacionais por meio do seu sistema de saúde e segurança. Na empresa, os programas são comunicados amplamente e os riscos são o principal foco das ações das Semanas de Prevenção de Acidentes de Trabalho. A empresa não possui trabalhadores envolvidos em atividades ocupacionais com alta incidência ou alto risco de doenças específicas.

Dentre os diversos programas, destacam-se a existência de Verba de Contingência para saúde e o apoio aos colaboradores que sofrem de dependência química: a empresa custeia tratamento para dependentes químicos, inclusive até a terceira internação, em caso de recaída.

2011

Após criar seu mapa estratégico 2011-2015, a White Martins publica seu primeiro Relatório de Sustentabilidade na metodologia GRI, com dados de 2010. No mesmo ano, a empresa lança o programa global Desperdício Zero.

Programa Verde & White/Praxair tem foco na promoção da consciência ambiental entre alunos da rede pública de ensino



Responsabilidade social

A White Martins busca atender às demandas e às expectativas das comunidades onde está inserida de forma alinhada à sua estratégia de Responsabilidade Social em Saúde, Educação e Meio Ambiente. A empresa entende que há um grande potencial de melhoria em sua atuação nas comunidades vizinhas às suas plantas.

Para alcançar essa meta, o objetivo é estruturar canais de diálogo mais participativos, tais como os conselhos consultivos, e estabelecer pautas de trabalho mais dinâmicas e aderentes à comunidade onde a planta está instalada.



Empresas e conselheiros participam do I Encontro Nacional dos Conselhos Comunitários Consultivos, realizado em 2011 na sede da Carbocloro, em Cubatão (SP)

Diálogo com a comunidade do Polo Sul

A White Martins apoia o Conselho Comunitário Consultivo (CCC), criado em maio de 2003, um canal de comunicação entre as empresas do Polo Petroquímico do Sul, na região de Triunfo (RS), e a comunidade. Ele é formado por 30 representantes, atuando de forma voluntária, divididos entre as cidades vizinhas do Polo: Triunfo, Montenegro e Nova Santa Rita.

Desde 2005, existem o *site* www.falecomopolo.com.br e um número de telefone 0800 para esclarecimento de dúvidas e contato mais direto. Além desses canais de comunicação, o Conselho também utiliza o informativo *Polo e Comunidade*, que é distribuído gratuitamente.

Por meio do Conselho, essas comunidades têm acesso às informações sobre as atividades do complexo industrial relacionadas a saúde, segurança e meio ambiente. Para o desenvolvimento da função de conselheiro, o Polo fornece todo o amparo técnico, conferências e palestras, que facilitam o diálogo com a comunidade.

O Conselho faz parte do Programa de Atuação Responsável, coordenado pela Associação Brasileira das Indústrias Químicas (Abiquim).

Um exemplo é o Selo Empresa Cidadã, concedido em 2012 pela Câmara Municipal da cidade de Jacareí, no interior de São Paulo. Essa é a oitava vez consecutiva que a empresa recebe esse reconhecimento pelas ações desenvolvidas na comunidade local.

Hoje, a América do Sul é reconhecida pela Praxair como referência no desenvolvimento e na implantação de ações de responsabilidade social e engajamento dos colaboradores. Prova disso é o Prêmio Global de Engajamento Comunitário (Praxair's Award for Community Engagement – Pace), concedido pela *holding* a projetos sociais que tenham se destacado a cada ano.

INVESTIMENTO SOCIAL A White Martins patrocina cerca de 40 projetos sociais, que beneficiam mais de 230 mil pessoas por ano em todo o Brasil. São iniciativas que priorizam educação, saúde e meio ambiente, por meio de recursos próprios e da Fundação Praxair, além de incentivos fiscais, como Lei Rouanet, Lei do Esporte e Fundo da Criança e do Adolescente, entre outros.

INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

META

Maximizar os recursos obtidos por meio de leis de incentivo municipal, estadual e federal para projetos de cunho social e de diversidade.

STATUS

A White Martins tem utilizado os recursos das leis de incentivo para implantar e conduzir programas sociais. Além disso, investe fortemente em seus projetos corporativos e em parcerias de sucesso para multiplicar o número de pessoas beneficiadas em todo o continente, com destaque para o apoio crescente da Fundação Praxair. Somente em 2012, foram 230 mil beneficiados com as cerca de 40 ações desenvolvidas pela empresa.

Em 2012, por exemplo, um dos projetos promovidos pela White Martins, a Escola de Informática e Cidadania, atingiu a marca de mil alunos formados. Instalada desde 2005 na Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), no bairro de Cordovil, na cidade do Rio de Janeiro, a escola, criada em parceria com o Comitê de Democratização da Informática (CDI), ensina os estudantes da rede pública de ensino e filhos de empregados de baixa renda, com idade entre 14 e 17 anos, a usar as principais ferramentas de informática.

Outra iniciativa importante no biênio 2011-2012 foi o apoio ao Hospital Pro Criança Jutta Batista, em Botafogo, na zona sul da capital fluminense, que apresenta diferenciais determinantes para ser um hospital de referência na área pediátrica e garantir um padrão de atendimento elevado, com alta qualidade e tecnologia avançada.

A Praxair Uruguai, por sua vez, juntou-se à rede de empresas amigas da Un Techo para mi País, organização chilena presente em 19 países da América Latina e Caribe, incluindo o Brasil. O objetivo do grupo, fundado em 1997, é melhorar a qualidade de vida de famílias em situação de pobreza com a construção de casas populares através de trabalho voluntário.

Como empresa amiga, a Praxair Uruguai faz doações em dinheiro para a construção dessas casas, que têm 18 m² e são de madeira pré-fabricada, podendo ser erguidas em até dois dias. A família beneficiada se compromete a participar da construção e contribuir com 10% do valor da casa. Todas as construções são protegidas de umidade, inundações e pragas.



Aprendendo a ser gente grande

Para integrar jovens estudantes ao mundo profissional, a Praxair Argentina promove, anualmente, o programa Becaditos de Verano (*foto acima*). Voltado para os filhos dos colaboradores, proporciona aos participantes, que estão cursando os últimos anos da escola, uma experiência no ambiente de trabalho dos pais. Cada jovem é orientado, durante um mês, por um empregado da empresa, que fica com a responsabilidade de guiar, treinar e acompanhar cada uma das tarefas.

O estágio se encerra com troca de opiniões e sugestões e com os jovens habilitados a colocar o nome da Praxair Argentina nos currículos profissionais. Além do aprendizado, os participantes recebem auxílio para arcar com os gastos de refeição e transporte público.

Patrocinada pela White Martins, Operação Sorriso beneficia crianças e adultos em Santarém (PA)

Prêmio interno reconhece o engajamento dos colaboradores nas comunidades.

UMA PARCERIA DO BEM Os investimentos da Fundação Praxair em projetos em parceria com a White Martins, no Brasil, aumentaram 41% na comparação entre 2011 e 2012. O aumento reflete a intenção da fundação, ligada à *holding* da qual a White Martins faz parte, de ampliar os investimentos em países emergentes, especialmente nas área de educação, saúde e meio ambiente.

Em outra frente, a Fundação Praxair premia o engajamento comunitário dos colaboradores nesses países por meio do Prêmio Pace (Praxair's Award for Community Engagement – Prêmio Global de Engajamento Comunitário), concedido anualmente a projetos sociais que se destacam.

A Fundação Praxair investiu, em 2012, cerca de US\$ 4,5 milhões em programas sociais ao redor do mundo.



Prêmios sociais

- **Prêmio de Engajamento Comunitário** da Praxair para o projeto Lar São José (2012) e Verde & White (2011)
- **Prêmio de Responsabilidade Social Remar** 2012 pela prática de valores e solidariedade
- **Troféu Doadores de Alimentos do Banco de Alimentos de Cruz Alta (RS)** 2011
- **Troféu Chiquinho** 2011, concedido pela Associação Saúde da Criança

2012

No ano em que comemora 100 anos, a White Martins inicia o processo formal para o engajamento de seus colaboradores e fornecedores em sua estratégia de sustentabilidade. A empresa recebe os prêmios Top Hospitalar, pela 15ª vez, e, pela décima vez, o Supply of The Year, da General Motors. Alcança o quarto lugar no *ranking* das 20 empresas mais inovadoras do Brasil.

MAPEAMENTO

Investimento social

Conjunto de práticas maximiza o investimento da companhia nas comunidades onde atua.

PRESENÇA DIVERSIFICADA

A seguir, são apresentados alguns dos principais projetos sociais nos quais a White Martins está envolvida no Brasil. São iniciativas em cinco segmentos distintos (diversidade, educação, meio ambiente, saúde e voluntariado), diferenciadas também pelo tipo de envolvimento da empresa – projetos próprios, iniciativas desenvolvidas em parceria com *stakeholders* e outras, que contam com o patrocínio institucional da White Martins. Também estão relacionadas, em cada segmento, outras instituições e programas apoiados pela companhia e os valores repassados em 2012.

 diversidade

 educação

 meio ambiente

 saúde

 voluntariado

diversidade**FUNDAÇÃO OLHOS DA ALMA**

R\$ 5 mil, em 2012, por meio da Fundação Praxair.

**ASSOCIAÇÃO DE MULHERES DO BAIRRO
SÃO FRANCISCO**

R\$ 20 mil, em 2012, por meio da Fundação Praxair.

Ambos os projetos foram beneficiados com a premiação recebida pelos projetos Verde & White e ApadrinhAR, que foram, respectivamente, ganhador e finalista da América do Sul no Pace 2011.

AUDIOTECA SAL E LUZ

R\$ 3 mil, em 2012, em espécie.

DOAÇÃO SECAS NO NORDESTE

R\$ 1,8 mil, em 2012, em espécie.

OXIGENAR

Parceria com a organização não governamental Aldeias Infantis SOS Brasil, para colaborar com o empoderamento da mulher por meio do desenvolvimento humano e da capacitação para o mercado de trabalho. Foram investidos R\$ 200 mil em 2012.

**educação****ESCOLA DE INFORMÁTICA E CIDADANIA**

Parceria com o Comitê de Democratização da Informática (CDI), ensina os estudantes da rede pública e filhos de empregados de baixa renda, com idade entre 14 e 17 anos, a como usar as principais ferramentas de informática. O programa já graduou cerca de mil jovens. O investimento foi de R\$ 35 mil em 2012 e de R\$ 30 mil em 2011.

BANCO DA PROVIDÊNCIA

A White Martins investiu na abertura de duas agências do Banco da Providência, em comunidades no Rio de Janeiro, para atender 120 famílias com renda inferior a R\$ 70 per capita e em situação de vulnerabilidade social. Foram investidos R\$ 90 mil em 2012.

CIDADES DA SOLDA

Desenvolvido em parceria com o Senai, com o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Promimp), a Petrobras e outras grandes indústrias nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, promove a capacitação profissional em soldagem de jovens de baixa renda. As doações são feitas em produto, em projeto de engajamento comercial.



O
meio ambiente

CESTA VERDE

Distribuí cestas semanais de legumes, verduras e frutas cultivadas nas instalações da Unidade de Iguatama (MG). Mais de 1.500 pessoas por semana são beneficiadas pelo projeto, entre funcionários, terceirizados, moradores de comunidades, creches e Apae. O investimento foi de R\$ 83,7 mil em 2012 e de R\$ 79,2 mil em 2011

VERDE E WHITE

Tem como objetivo difundir a consciência e a importância da preservação ambiental em toda a operação da Praxair na América do Sul. Desde a sua criação, em 1992, já proporcionou benefícios a 30 mil estudantes, de mil escolas públicas. O investimento em 2012 foi de R\$ 59,8 mil e, em 2011, de R\$ 94 mil.

SOS QUEIMADAS

Desenvolvido em parceria com *stakeholders* da empresa em Volta Redonda (RJ), tem como objetivo conscientizar os jovens quanto ao dano à natureza provocado pelas queimadas de matas e florestas. O investimento em 2012 foi de R\$ 13,7 mil e, em 2011, de R\$ 16,8 mil.

+
saúde

SAÚDE CRIANÇA

Por meio da Fundação Praxair, a White Martins é parceira desde 2003 da Rede Saúde Criança – que auxilia a reestruturação familiar das crianças com baixo poder aquisitivo, internadas em hospitais públicos. Foram investidos R\$ 603,3 mil em 2012 e R\$ 478,3 mil em 2011.

POLO CIDADANIA

Patrocínio institucional de R\$ 6 mil, em espécie, no ano de 2012.

CASA DE REPOUSO BEM VIVER

Patrocínio institucional de R\$ 5 mil, em 2012, por meio da Fundação Praxair.

**voluntariado****DIA DO VOLUNTARIADO**

Mobiliza, todos os anos, desde 2001, cerca de 4 mil colaboradores, familiares, prestadores de serviços e parceiros de negócio da Praxair na manutenção de instituições por meio de atividades como jardinagem, pintura, limpeza e reparos na rede elétrica e hidráulica. O investimento em 2011 foi de R\$ 329 mil e, em 2012, foi de R\$ 337,6 mil.

CAMPANHA DE NATAL

Estimula colaboradores de todas as unidades da América do Sul a doar alimentos a famílias de baixa renda, por meio de instituições cadastradas. Investimento de R\$ 271 mil em 2012 e de R\$ 214,6 mil em 2011.

INSTITUTO DA CRIANÇA

Projeto Minha Ajuda à sua Casa – doação às vítimas da Região Serrana do Rio de Janeiro, no valor de R\$ 44 mil, em 2011, por meio da Fundação Praxair.



DESTAQUE

Lar São José – engajamento de classe mundial

A América do Sul é destaque na Praxair também quando o assunto é engajamento comunitário. Em 2012, a Praxair Bolívia foi a vencedora global do Prêmio Pace, com o projeto Lar São José, e recebeu US\$ 15 mil. A Campanha Anéis de Lata foi finalista, e o projeto Educar para a Vida foi reconhecido com menção honrosa.

O Lar São José é uma instituição que atende 37 crianças órfãs com comprometimento neurológico e motor. Por meio da venda de rifas mensais e convites para eventos, os voluntários ajudaram a instituição a construir sua nova sede e colaboraram, como consultores, na montagem de uma padaria para a instituição.

A premiação do projeto Lar São José é um reconhecimento ao trabalho do comitê de engajamento comunitário da Praxair Bolívia, formado por 25 funcionários, que dedicam um total de 2.400 horas anuais a atividades voluntárias.

Em 2011, o projeto Verde & White foi eleito o campeão da América do Sul ao lado dos finalistas ApadrinhAR e Oxigenamos Nuestra Ciudad. O Pace contempla projetos nos quais os colaboradores atuam como voluntários, independentemente do apoio financeiro da empresa.

Anexos

Para ler este relatório

A White Martins publica, pela segunda vez, seu relatório de sustentabilidade de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), maior referência global no tema, com o objetivo de comunicar, com credibilidade e legitimidade, seus indicadores de desempenho no Brasil referentes ao período compreendido entre janeiro de 2011 e dezembro de 2012, assim como ações e iniciativas em toda a América do Sul.

Nesta edição, a White Martins reporta 28 indicadores, dos quais 23 essenciais e 5 adicionais, segundo a versão G3 do protocolo da GRI, coletados por diferentes áreas da empresa durante o biênio 2011-2012. Com esse relato, a empresa atinge o nível de B de aplicação das diretrizes, conforme certificação da GRI.

ESCOPO A White Martins tem operações no Brasil, Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Paraguai, Peru, Uruguai 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 base para a elaboração deste relatório *joint venture*, subsidiárias, unidades operacionais e comerciais e fábricas da empresa.

Os temas apresentados foram escolhidos a partir das questões materiais para a empresa e suas partes interessadas, conforme relatado na seção Materialidade. Neste relatório, não há reformulações significativas de informações publicadas no relatório anterior. Pequenos ajustes na gestão e no relato de indicadores são indicados ao longo do relatório.

O Relatório de Sustentabilidade da White Martins pode ser acessado pelo *site* da empresa www.whitemartins.com.br. Questionamentos relacionados ao relatório ou à gestão de sustentabilidade da White Martins podem ser encaminhados à área de Sustentabilidade, pelo *e-mail* wm_sustentabilidade@praxair.com e pelo telefone (21) 3431-2000.

Índice Remissivo GRI

LEGENDA

- Indicador integralmente respondido
- Indicador parcialmente respondido

RAZÕES PARA OMISSÃO

- Informação não material.
- Informação não disponível.
- Informação não aplicável.
- Informações restritas, confidenciais, estratégicas e não divulgáveis.

1 O relatório de sustentabilidade 2012 da Praxair pode ser consultado no endereço <http://www.praxair.com/>

ITEM	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA/RESPOSTA
1.1	Mensagem do presidente	●	4 e 11/ Informações sobre normas internacionalmente aceitas, e como elas se relacionam à estratégia e ao sucesso organizacional de longo prazo podem ser encontradas no relatório de sustentabilidade da Praxair ¹ , controladora da White Martins.
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	●	3, 5, 8, 9, 11, 15 a 17, 21, 22, 25, 30, 33, 35 a 38, 41, 62, 63, 74, 78, 82/ A descrição de mecanismos de governança adotados especificamente para gerir riscos e oportunidades e a identificação de outros riscos e oportunidades podem ser encontrados no relatório de sustentabilidade da Praxair ¹ , controladora da White Martins.
2.1	Nome da organização	●	5
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	●	7
2.3	Estrutura operacional da organização	●	5 e 6
2.4	Localização da sede da organização	●	29/ White Martins Ltda
2.5	Países em que a organização opera e em que suas principais operações estão localizadas	●	6
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	●	5
2.7	Mercados atendidos	●	5, 6 e 7
2.8	Porte da organização	●	5, 6 e 7
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório	●	91
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	●	19, 26
3.1	Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas	●	91
3.2	Data do relatório anterior mais recente	●	91
3.3	Ciclo de emissão de relatórios	●	91
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou ao seu conteúdo	●	91
3.5	Processo para definição do conteúdo do relatório	●	14
3.6	Limite do relatório	●	91
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	●	91
3.8	Base para a elaboração do relatório	●	91
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos	●	50

LEGENDA

● Indicador integralmente respondido

○ Indicador parcialmente respondido

RAZÕES PARA OMISSÃO

- Informação não material.
- Informação não disponível.
- Informação não aplicável.
- Informações restritas, confidenciais, estratégicas e não divulgáveis.

¹ O relatório de sustentabilidade 2012 da Praxair pode ser consultado no endereço <http://www.praxair.com/>

ITEM	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA/RESPOSTA
3.10	Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	●	52
3.11	Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório	●	56
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório	●	92
3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	●	Este relatório não passou por verificação externa
4.1	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês do mais alto órgão de governança	●	29, 32, 61
4.2	Presidência do mais alto órgão de governança	●	29
4.3	Membros independentes ou não executivos do mais alto órgão de governança	●	A White Martins não tem conselho de administração. O comitê de conformidade é nomeado pela controladora.
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações	●	21, 31
4.5	Relação entre a remuneração e o desempenho da organização (incluindo social e ambiental)	●	36/ Mais informações sobre a relação entre a remuneração da alta administração e o desempenho da empresa podem ser encontradas no relatório de sustentabilidade da Praxair, controladora da White Martins: A descrição de mecanismos de governança adotados especificamente para gerir riscos e oportunidades e a identificação de outros riscos e oportunidades podem ser encontrados no relatório de sustentabilidade da Praxair ¹ , controladora da White Martins
4.6	Processos para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados	●	30
4.7	Qualificações dos membros do mais alto órgão de governança	●	Este item é coberto no relatório de sustentabilidade da Praxair ¹ , controladora da White Martins.
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes	●	13
4.9	Responsabilidades pela implementação das políticas econômicas, ambientais e sociais	●	29
4.10	Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	●	O Comitê de Conformidade não pratica a autoavaliação.
4.11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução	●	32, 33
4.12	Cartas, princípios e outras iniciativas desenvolvidas externamente	●	Este item é coberto no relatório de sustentabilidade da Praxair ¹ , controladora da White Martins.
4.13	Participação em associações e/ou organismos nacionais/internacionais	●	Este item é coberto no relatório de sustentabilidade da Praxair ¹ , controladora da White Martins.
4.14	Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	●	14 e 21

LEGENDA

- Indicador integralmente respondido
- Indicador parcialmente respondido

ITEM	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA/RESPOSTA
4.15	Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar	●	14 e 21
4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i>	●	21
4.17	Principais temas e preocupações levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i>	●	14

RAZÕES PARA OMISSÃO

- Informação não material.
- Informação não disponível.
- Informação não aplicável.
- Informações restritas, confidenciais, estratégicas e não divulgáveis.

1 O relatório de sustentabilidade 2012 da Praxair pode ser consultado no endereço <http://www.praxair.com/>

DIMENSÃO	ASPECTOS	PÁGINA/RESPOSTA
EC	Desempenho econômico	35 e 70
	Impactos econômicos indiretos	82
EN	Materiais	46
	Energia	51
	Água	55 e 56
	Emissões, efluentes e resíduos	47, 48, 49, 50, 52
LA	Emprego	71
	Relação entre os trabalhadores e a governança	72
	Saúde e segurança no trabalho	78 e 79
	Treinamento e educação	63 e 64
	Diversidade e igualdade de oportunidades	74, 75 e 76

DIMENSÃO	ASPECTOS	PÁGINA/RESPOSTA
HR	Liberdade de associação	73
	Trabalho infantil	73
	Trabalho forçado/escravo	73
SO	Comunidade	33
	Corrupção	30, 32 e 33
	Saúde e segurança do cliente	32
PR	Rotulagem de produtos e serviços	25
	Conformidade	33

LEGENDA

- Indicador integralmente respondido
- Indicador parcialmente respondido

RAZÕES PARA OMISSÃO

- Informação não material.
- Informação não disponível.
- Informação não aplicável.
- Informações restritas, confidenciais, estratégicas e não divulgáveis.

Indicadores de desempenho

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA/RESPOSTA
Desempenho econômico			
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	●	35
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício	○	70
Impactos econômicos indiretos			
EC8	Impacto de investimentos em infraestrutura oferecidos para benefício público	●	82 a 90
Materiais			
EN1	Materiais usados, por peso ou volume	●	46
EN7	Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas	●	51
Água			
EN8	Total de água retirada por fonte	●	56
EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	●	55
Emissões, efluentes e resíduos			
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa	●	50
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas	●	49
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição	●	52
Emprego			
LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	●	71 e 76
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregos, por faixa etária, gênero e região	○	72
LA3	Comparação entre benefícios a empregados de tempo integral e temporários	●	70

LEGENDA

- Indicador integralmente respondido
- Indicador parcialmente respondido

RAZÕES PARA OMISSÃO

- Informação não material.
- Informação não disponível.
- Informação não aplicável.
- Informações restritas, confidenciais, estratégicas e não divulgáveis.

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA/RESPOSTA
Relações entre os trabalhadores e a governança			
LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordo de negociação coletiva	●	72
Saúde e segurança no trabalho			
LA7	Taxa de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos	○	79
LA8	Programas de educação, prevenção e controle de risco	●	80
Treinamento e educação			
LA10	Média de horas de treinamento, por ano	●	64
LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua	●	63/ Não há programa de transição para uma vida sem trabalho.
Diversidade e igualdade de oportunidade			
LA13	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	●	75, 76
Liberdade de associação			
HR5	Política de liberdade de associação e o grau da sua aplicação	○	73
Trabalho infantil			
HR6	Medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	●	73
Trabalho forçado/escravo			
HR7	Medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado	●	73

LEGENDA

● Indicador integralmente respondido

○ Indicador parcialmente respondido

RAZÕES PARA OMISSÃO

- Informação não material.
- Informação não disponível.
- Informação não aplicável.
- Informações restritas, confidenciais, estratégicas e não divulgáveis.

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA/RESPOSTA
Comunidade			
SO1	Programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades	○	33
Corrupção			
SO3	Percentual de empregados treinados em políticas e procedimentos anticorrupção	○	32
SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	●	30 e 33
Saúde e segurança do cliente			
PR1	Avaliação de impactos na saúde e segurança durante o ciclo de vida de produtos e serviços	○	32
Rotulagem de produtos e serviços			
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas	●	25
Compliance			
PR9	Multas por não conformidade relativas ao fornecimento e uso de produtos e serviços	●	33

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

White Martins Gases Industriais Ltda.
Av. das Américas, 3434 - Bl. 7 - 7º andar
Rio de Janeiro/RJ - Brasil. CEP: 22640-102

www.whitemartins.com.br

Presidente
Domingos Bulus

Comitê Executivo
Eduardo d’Avila
Anna Paula Rezende
Carlos Paiva
Gustavo Costa
Gilney Bastos
José Bortoleto
Luiz Allan
Marcelo Campinho

Gerentes gerais dos Países Hispânicos

Paulo Baraúna
Argentina

Antonio Chacín
Bolívia

Guilherme Ricci
Chile

Pedro Marquez
Colômbia

Felipe Rodrigues
Paraguai

Sergio Novelli
Peru

Victor Sanchez
Uruguai

Olaf Boelcke
Venezuela

CRÉDITOS

Diretoria Executiva de Talentos e Sustentabilidade
Anna Paula Rezende

Coordenação Geral
Cristina Fernandes

Supervisão
Carolina Werneck

Coordenação de conteúdo e indicadores GRI
Júlia Lomba

Apoio Países Hispânicos
Marzia Carvalho

Consultoria GRI, texto e edição
Report Sustentabilidade

Revisão
Assertiva Produções Editoriais

Projeto gráfico e diagramação
Report Sustentabilidade

Fotografia
Banco de imagens White Martins

Família tipográfica
Helvetica Neue (Helvetica, 1957 por Max Miedinger e Eduard Hoffman, redesenhada em 1983, pela Companhia D. Stempel AG).

A White Martins agradece especialmente aos mais de 150 colaboradores de diversas áreas na América do Sul que contribuíram para a elaboração deste relatório.

VOLTAR PARA O INÍCIO ➤