

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2015/2016



SUMÁRIO

03 APRESENTAÇÃO

04 PALAVRA DO PRESIDENTE

06 A WHITE MARTINS

- 07 Perfil
- 08 Clientes, produtos e modelo de negócios
- 12 Materialidade e Diretrizes
- 16 Governança corporativa e conformidade

17 DESEMPENHO FINANCEIRO E OPERACIONAL

- 18 Desempenho econômico e indicadores financeiros
- 20 Produtividade sustentável e inovação

23 PÚBLICO INTERNO

- 24 Indicadores de recursos humanos
- 26 Gestão de pessoas (diversidade)

35 PÚBLICOS EXTERNOS

- 36 Desenvolvimento local
- 37 Projetos de responsabilidade social
- 39 Clientes
- 42 Fornecedores

44 GESTÃO AMBIENTAL

- 47 Investimentos ambientais
- 47 Energia
- 47 Emissões
- 50 Resíduos
- 50 Água e efluentes

51 ANEXOS

- 52 Sumário de conteúdo GRI
- 57 Créditos e informações corporativas

APRESENTAÇÃO

A White Martins apresenta o seu Relatório de Sustentabilidade referente ao biênio 2015-2016 aos seus principais públicos – funcionários, clientes, fornecedores e as comunidades no entorno de suas operações. O conteúdo deste Relatório inclui os aspectos mais importantes de estratégia e gestão abordados nesses dois anos; informações sobre gestão de pessoas e relacionamento com *stakeholders*; os projetos de responsabilidade social desenvolvidos pela companhia; e os avanços no campo da gestão ambiental e da redução de impactos. Também estão resumidos dados sobre o desempenho operacional e financeiro da companhia e das operações da Praxair (controladora da White Martins) nos países da América do Sul onde mantém presença: Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. A construção de uma nova matriz de materialidade, com a definição dos temas mais importantes para a atuação da companhia, complementou o conteúdo, dando mais foco e clareza aos direcionamentos resumidos no documento.

Este é o quarto Relatório de Sustentabilidade da White Martins. Como os dois anteriores, referentes aos biênios 2011-2012 e 2013-2014, foi produzido de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative, organização não governamental que estabelece padrões globalmente reconhecidos para reporte de desempenho corporativo e comunicação da gestão de sustentabilidade. O Relatório empregou os indicadores GRI G4, em nível Essencial, sem verificação externa, e as informações incluídas referem-se ao período compreendido entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2016. Apresentada em formato PDF navegável, a publicação pode ser acessada no site <http://www.praxair.com.br/>. G4-28, G4-32, G4-33

Comentários, sugestões e questionamentos sobre a publicação ou a gestão de sustentabilidade da White Martins podem ser encaminhados para o e-mail wm_sustentabilidade@praxair.com. G4-31

De forma transparente, o Relatório reafirma as ações realizadas em prol do cumprimento da missão da White Martins: construir um planeta mais sustentável.



Estação de enchimento de CO₂: processo é feito eletronicamente, exemplo dos investimentos recentes em modernização de equipamentos



Domingos Bulus: "Nosso papel é buscar o engajamento social e a preservação do meio ambiente"

PALAVRA DO PRESIDENTE G4-1

Os anos de 2015 e 2016 puseram à prova a resiliência da White Martins. Como outras empresas brasileiras em praticamente todos os segmentos, registramos o impacto causado pelas turbulências políticas e econômicas vividas pelo país. Os desafios, no entanto, foram superados com a aplicação prática das diretrizes maiores que nos orientam: a busca pela eficiência, pela segurança, pela confiabilidade e pela inovação, com foco total na satisfação dos clientes e na valorização das nossas pessoas. Com este Relatório de Sustentabilidade 2015-2016, relembramos os momentos mais marcantes do biênio e como progredimos no cumprimento da missão da companhia – construir um planeta mais sustentável, empregando tecnologias, produtos e serviços.

A recessão e a queda na atividade econômica foram sentidas especialmente no setor industrial, no qual está concentrada a carteira de clientes da White Martins/Praxair no Brasil. O biênio também apresentou um panorama complexo em vários países na América do Sul onde operamos, em especial na Venezuela, na

Argentina e no Uruguai. Atuamos de forma proativa diante da conjuntura. Ampliamos a diversificação do portfólio de serviços e produtos e expandimos a gama de segmentos de clientes atendidos, para explorar oportunidades novas. E procuramos fazer nosso “dever de casa” ao otimizar processos internos, reduzir custos e procurar meios de aumentar a produtividade em geral.

Nesses movimentos, não abandonamos nosso papel como corporação que busca o engajamento social e a preservação do meio ambiente, além do bom desempenho financeiro. Prova disso é que, de todas as regiões do mundo onde a Praxair atua, a América do Sul obteve em 2015 e 2016 a melhor performance em projetos de produtividade com ganhos sustentáveis – que não apenas aumentam nossa eficiência operacional, mas também geram impactos positivos para nossa gestão da sustentabilidade. Na América do Sul, houve um avanço sensível na disseminação da cultura voltada a esses temas, já bastante avançada no Brasil.

Essa busca por ganhos sustentáveis trouxe marcantes avanços à nossa gestão ambiental. Superamos as metas estabelecidas de redução do consumo de energia e estendemos o alcance do nosso Programa Desperdício Zero (voltado à destinação ambientalmente correta dos resíduos de nossas atividades). Em 2016, foi posto em prática o Plano de Gerenciamento de Recursos Hídricos, que proporcionou grande economia no uso de água. E ações específicas para as operações de logística permitiram reduções no consumo de combustível, no volume de emissões de gases e nos acidentes com consequências ambientais graves.

No âmbito social, ganharam ainda mais força as iniciativas voltadas à diversidade de gênero e raça e à inclusão. Internamente, trabalhamos essas questões com eventos e campanhas de comunicação. Externamente, ampliamos nossa presença e apoio em fóruns de discussão e iniciativas que abordam a igualdade de direitos, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as condições de empregabilidade da população negra. O reconhecimento a esses esforços foi a vitória da White Martins, em 2015, no concurso global promovido pela Praxair para identificar boas práticas de inclusão e colaboração.

O trabalho em prol da diversidade integra o contexto maior de nossa política de recursos humanos e gestão de pessoas – que ainda abrange programas de capacitação, planejamento de carreira, melhoria de clima e relacionamento com colaboradores. Procuramos estender esse cuidado com as pessoas

para além do público interno, ao apoiar ou patrocinar ações de cunho social que beneficiam comunidades no entorno de nossas unidades. Essas ações foram reforçadas em 2016 com a criação do programa Oxigenar, voltado ao estímulo ao trabalho voluntário e ao engajamento social de nossos colaboradores em toda a América do Sul. Neste Relatório, divulgamos todas essas iniciativas e os públicos beneficiados por elas.

Um de nossos valores fundamentais – segurança em primeiro lugar – foi tratado de forma prioritária, nesse mesmo contexto maior de valorização das pessoas. Em 2016, não registramos qualquer tipo de acidente grave em nossas operações e continuamos a perseguir a meta de zero acidentes. Para tanto, investimos em treinamentos, prevenção e gestão de riscos, numa programação que inclui funcionários terceirizados, fornecedores e clientes.

No biênio 2015-2016 – assim como em 2017 e no futuro – seguimos comprometidos com o aprimoramento do desempenho econômico e ambiental dos clientes, oferecendo a eles produtos e serviços confiáveis e sustentáveis. E a melhor maneira de cumprirmos esse compromisso é trabalhando para mantermos a posição de liderança no mercado de gases industriais na América do Sul. Convidamos os leitores a conhecer esse trabalho em detalhes nas próximas páginas.

Domingos Bulus

Presidente da White Martins na América do Sul

"Os desafios do ano foram superados com a aplicação prática das diretrizes maiores que nos orientam: a busca pela eficiência, pela segurança, pela confiabilidade e pela inovação"

NESTE CAPÍTULO

—

PERFIL 7

CLIENTES, PRODUTOS E MODELO DE NEGÓCIOS 8

MATERIALIDADE E DIRETRIZES 12

GOVERNANÇA CORPORATIVA E CONFORMIDADE 16

A WHITE MARTINS



PERFIL G4-3, G4-9, G4-17

Há mais de 100 anos, a White Martins Gases Industriais Ltda. utiliza tecnologia de ponta para transformar algo tão fundamental como o ar; para possibilitar que as indústrias operem de forma mais limpa e produtiva; para tornar os alimentos mais saborosos; para facilitar a respiração de pacientes; para tornar os processos de produção mais eficientes – em resumo, melhorar vidas. Presente no Brasil desde 1912, a White Martins é a maior empresa produtora de gases da América do Sul. Emprega na região quase 5 mil colaboradores, focados na excelência operacional e na satisfação dos clientes.

A produção e comercialização de gases são as principais atividades da companhia. São quatro linhas principais de produtos (atmosféricos, químicos, medicinais e especiais), oferecidos a uma carteira de clientes de pequeno, médio e grande porte de diversos setores da economia. Além disso, tem a maior fábrica de carbureto de cálcio da América Latina – a única do tipo no país, em Iguatama (MG) – e também fornece soluções no segmento de gás natural, com produtos como o Gás Natural Comprimido (GNC) e o Gás Natural Liquefeito (GNL).

Empresa de capital fechado, a White Martins representa na América do Sul a Praxair, uma das maiores empresas de gases industriais e medicinais do mundo. São mais de 27 mil funcionários em 50 países trabalhando juntos por um objetivo comum: construir um planeta mais sustentável. No continente, a Praxair possui operações no Brasil (onde mantém sua sede, na cidade do Rio de Janeiro) e em mais oito países da América do Sul: Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. A White Martins respondeu, em 2016, por aproximadamente 13% do faturamento global da Praxair e possui, no Brasil, um dos cinco centros de desenvolvimento de tecnologia existentes no mundo.

[G4-5](#), [G4-6](#), [G4-7](#), [G4-8](#), [G4-9](#)

A companhia é reconhecida como referência em gestão da sustentabilidade e por projetos de inovação em mitigação e redução de impactos. A ênfase nesses temas se alinha ao posicionamento mundial da Praxair, que, em 2016, figurou pelo 14º ano consecutivo no Índice Dow Jones de Sustentabilidade, obtendo a classificação mais alta em todos os critérios econômicos, ambientais e sociais.

Em 2016, a White Martins entrou, pelo terceiro ano consecutivo, para o *Guia Exame de Sustentabilidade*, publicado pela revista de negócios *Exame*, que reuniu as 69 empresas com políticas e práticas mais sustentáveis do país. Entre os projetos apontados pelo *Guia Exame*, destacam-se as tecnologias inovadoras no setor logístico, como o sistema de telemetria; o treinamento de equipes para melhorar o aproveitamento de tanques; e o Centro de Distribuição de Líquidos em Três Lagoas (MS).

Ainda em 2016, a empresa recebeu o Prêmio General Motors do Brasil de Sustentabilidade, concedido aos fornecedores da montadora de automóveis que promovam ações, projetos ou programas de sustentabilidade. Essas iniciativas foram julgadas de acordo com critérios como impacto, abrangência e inovação. A White Martins também se destacou no Prêmio Líderes da Saúde (da revista *Healthcare Management*), com menção na categoria Responsabilidade Socioambiental na segunda edição do Prêmio – que reconhece as instituições que mais sobressaíram nos setores hospitalar e de saúde no decorrer do ano. E, pelo quinto ano consecutivo, a companhia figurou entre as líderes de inovação brasileiras no ranking Best Innovator, elaborado pela consultoria internacional A.T. Kearney em parceria com a revista *Época Negócios*.

A White Martins representa na América do Sul a Praxair, uma das maiores empresas de gases industriais e medicinais do mundo



CLIENTES, PRODUTOS E MODELO DE NEGÓCIOS

G4-4, G4-DMA SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE, G4-DMA ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS

A White Martins conta com unidades de produção estrategicamente localizadas, com cobertura nacional, ampla variedade de gases, programas de gestão de processo e sistemas de fornecimento planejados. São três as modalidades de operação no setor de gases industriais e medicinais:

- **Operações Packaged:** atendem a pequenos consumidores com gases envasados em cilindros.
- **Distribuição de Líquidos:** oferecidos para o segmento de clientes de médio porte, os gases liquefeitos são transportados em carretas criogênicas para abastecer tanques nos locais de consumo.
- **On-Site:** plantas que produzem os gases localmente, nas instalações dos clientes de grande porte, e os distribuem por meio de gasodutos.

PRINCIPAIS PRODUTOS

	Tipo de gás distribuído	Características
GASES INDUSTRIAIS	Acetileno, argônio, dióxido de carbono, hélio, hidrogênio, nitrogênio e oxigênio	Oferecidos em diversos graus de pureza e métodos de fornecimento, podem ser distribuídos de forma líquida ou gasosa, de acordo com as especificações dos clientes
MISTURAS DE GASES	Diferentes combinações de gases industriais	Seu desenvolvimento envolve técnicas de purificação e investimento contínuo em certificação e tecnologia
GASES ESPECIAIS	Diferentes gases industriais, puros ou em combinações	Usados em controles de processos, laboratórios de controle de qualidade e aplicações ambientais e de higiene. A White Martins foi a primeira empresa brasileira a operar no segmento de acordo com a norma ISO 9001
GÁS NATURAL	GNC (Gás Natural Comprimido) e GNL (Gás Natural Liquefeito)	Inodoro, emite menos poluentes, não é tóxico e gera grande quantidade de energia – e contribui para a formação de uma matriz energética mais limpa

GASES ESPECIAIS COM CERTIFICAÇÃO DO INMETRO

Uma conquista importante para a diversificação dos produtos e serviços da White Martins foi obtida em 2015. O Laboratório de Gases Especiais da White Martins (SP) tornou-se o primeiro do Brasil a ser reconhecido como produtor de Materiais de Referência Certificados (MRCs) gasosos pela Coordenação Geral de Acreditação do Inmetro. A certificação, única no mercado brasileiro de gases, representou importante diferencial competitivo para a empresa, que iniciou a produção de MRCs em agosto de 2015.

A companhia investiu na modernização de linhas de produção e análise dos padrões e passou por uma avaliação minuciosa das normas, documentação e estrutura metrológica do produtor de materiais de referência, para comprovar a uniformização e confiabilidade dos processos. Com a certificação, a White Martins se habilita a oferecer à indústria automotiva misturas certificadas para controle de gases tóxicos nos veículos, como monóxido de carbono, dióxido de carbono, óxido nítrico e hidrocarbonetos.

4

são as certificações das unidades de produção: ISO 9001, ISO 14001, OHSAs 18001 e FSSC 22000

Os sistemas de gestão das unidades de produção estão em conformidade com o Programa Atuação Responsável da Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim) e com as certificações ISO (9001 e 14001), OHSAs 18001 e FSSC 22000 no que tange à identificação, à avaliação e ao gerenciamento dos impactos dos seus produtos, serviços e processos sobre a segurança e a saúde das partes interessadas. Esses impactos são identificados no ciclo de vida de todos os produtos (que inclui toda a cadeia produtiva) e, posteriormente, controlados ou minimizados com ações preventivas e melhorias – como cuidados com o manuseio dos produtos, procedimentos para comunicação de risco, orientação e treinamento para o cliente. [G4-PR1](#)

Um time multidisciplinar, formado por profissionais das áreas de Negócios, Engenharia, Operações e Segurança, se encarrega do planejamento do controle e da mitigação de impactos antes da comercialização dos produtos. Auditorias internas e externas verificam se os resultados atendem aos requisitos das partes interessadas e a melhoria contínua de cada sistema de gestão. Esses processos garantem o atendimento aos regulamentos brasileiros e a normas internacionais de qualidade. Além disso, trazem vantagens como o aumento da produtividade e da confiabilidade entre os elos da cadeia produtiva; o avanço na eficiência da gestão ambiental e do consumo de recursos naturais; e aprimora a comunicação entre as diversas áreas da empresa e seus consumidores. Com isso, cresce também a confiança do público nas marcas da White Martins e na imagem pública da companhia.

SEGMENTOS ATENDIDOS

Entre os principais clientes da White Martins no Brasil e nos países onde a Praxair atua na América do Sul estão indústrias dos setores de alimentos e bebidas; energia; farmacêutico e biotecnologia, automotivo e de transporte, laboratórios, metal-mecânico (soldagem e corte); papel e celulose; petróleo e gás; químico; refino; saúde; siderurgia/metallurgia; têxtil e curtume; e vidro. Também fornece gases para o segmento de homecare, em parceria com empresas de atenção domiciliar, secretarias de saúde, planos de saúde e laboratórios do sono. Para os mercados de atenção domiciliar, oxigenoterapia e distúrbios do sono, a White Martins oferece gases, interfaces e acessórios, serviços e uma linha de equipamentos de última geração (concentradores de oxigênio, CPAP, BiPAP, ventiladores, entre outros), com opção de venda ou locação.

A companhia também atua na área de serviços industriais, por meio de seus tanques e serviços de tubulação, além de opções de limpeza, purga, secagem, deslocamento, detecção de vazamento, hidroteste e inspeção de tubulações e tanques de armazenagem.

Além de fornecer gases industriais e medicinais, a White Martins é especializada em suprimento e logística, com minucioso planejamento para garantir confiabilidade no fornecimento de produtos até em áreas de difícil acesso. A companhia utiliza no Brasil os recursos tecnológicos de nível mundial da Praxair Inc. para oferecer atendimento personalizado a cada tipo de cliente.

DIRETRIZES PARA O RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES

Uma série de diretrizes orienta o relacionamento com os clientes, a partir de aspectos valorizados por eles e coletados por pesquisas de mercado periódicas e pela avaliação dos profissionais responsáveis pelo atendimento direto:

- Atendimento e resolução dos problemas
- Qualidade dos produtos e serviços
- Tecnologia
- Segurança
- Condição comercial
- Confiabilidade de suprimento de gases industriais, especiais e medicinais distribuídos na forma líquida, gasosa ou por meio de produção On-Site
- Assistência técnica em instalação de gases
- Assistência técnica em máquinas, equipamentos e acessórios industriais e medicinais.

Para garantir a satisfação dos clientes e a eficiência operacional, a empresa disponibiliza sistemas de gestão e canais de relacionamento que operam 24 horas por dia, sete dias da semana, e permitem o atendimento ágil das demandas. O *International Monitoring Production Assistance Center* (Impac) monitora remotamente mais de 90 plantas produtoras de gases e líquidos na América do Sul e garante maior confiabilidade nas operações e rapidez na resolução de eventuais problemas.

MODELO DE NEGÓCIOS G4-2

A partir de quatro direcionamentos estratégicos globais, a Praxair define alternativas para o desenvolvimento de suas operações, a fim de capturar oportunidades de negócios para a indústria de gases industriais. Por meio de gestão integrada, valorização das pessoas e investimento em tecnologia e inovação, a companhia analisa as variações do mercado e busca novas oportunidades de negócios para seus produtos e serviços.

- **Otimizar o negócio-base:** reforçar o negócio de distribuição de gases industriais nos segmentos que garantem a maior parte da receita da companhia.
- **Crescimento em segmentos de mercado resilientes:** aumentar a receita obtida com clientes em setores como Alimentos e Bebidas, Medicinal e indústria aeroespacial.
- **Investir em aquisições e joint-ventures:** intensificar a expansão do portfólio com a aquisição de negócios disponíveis no mercado, incluindo sociedades com outras empresas.
- **Executar backlog e conquistar novos projetos:** aproveitar as oportunidades para novos projetos, mantendo a atenção às iniciativas já em curso.

A proposta é fornecer gases industriais e medicinais com a constância de serviços essenciais como água e energia elétrica, com o equilíbrio entre eficiência e confiabilidade. O processo logístico de distribuição e a tecnologia variável impactam diretamente a lucratividade da empresa, por meio da otimização de rotas, controle preciso dos estoques dos clientes e redução de custos. A estratégia para tanto segue quatro quadrantes que se complementam e norteiam as ações da direção e das equipes: segurança, eficiência, confiabilidade e satisfação do cliente.

- **Segurança** em todas as operações, com prioridade para a integridade física de colaboradores e do público externo. A ênfase na segurança, garantida por treinamento constante e inovações tecnológicas que reduzem os riscos na distribuição, também se reflete na melhoria de vida dos colaboradores, terceiros e nas comunidades nas quais a White Martins opera.
- **Eficiência** ao entregar mais com menos quilômetros rodados, a partir de análises do consumo dos clientes e de um planejamento logístico eficaz. Também tem efeito positivo em termos de sustentabilidade. A otimização de rotas

e operações reduz a quantidade de quilômetros rodados, diminuindo as emissões de gases poluentes.

- **Confiabilidade** garantida pela excelência no fornecimento de seus produtos e na prestação de serviços, sem o risco de interrupções. É feito um monitoramento preciso dos estoques dos clientes, para que as entregas sejam feitas no momento da reposição. O controle de estoque é feito por dois sistemas, por meio de telefone (call list) ou telemetria. Em 2017, espera-se que 100% dos clientes hospitalares no Brasil sejam monitorados dessa forma. Em 2015, o nível de precisão das reposições foi de 73%, subindo para 75% em 2016.
- **Satisfação** do cliente sempre avaliada no momento da entrega, aperfeiçoada por meio de constantes revisões nos processos. No momento da entrega, a satisfação do cliente é medida por um processo de avaliação que vai de 1 a 5 estrelas. Qualquer entrega qualificada abaixo de 3 estrelas é analisada junto ao cliente. As razões das queixas são analisadas e corrigidas pelas equipes. Ao fim de 2016, a média das avaliações era de 4,52 estrelas, superando a meta estipulada para o ano (4,5).



Segurança, eficiência, confiabilidade e satisfação do cliente são prioridade em todas as atividades da empresa

MATERIALIDADE E DIRETRIZES

G4-2, G4-25, G4-26, G4-27

Em termos globais, a Praxair realiza uma avaliação de materialidade de desenvolvimento sustentável a cada cinco anos, quando determina seus objetivos e metas de desenvolvimento sustentável. Os objetivos do desenvolvimento sustentável global 2020 (SD2020) e o desempenho em relação a eles, são publicados no site corporativo da Praxair. As principais áreas prioritárias são analisadas a cada ano e, entre outros itens, consideram as prioridades de empresas como a White Martins.

Realizado no primeiro trimestre de 2017, um processo de definição da materialidade levantou os temas mais relevantes para a White Martins, a partir de consultas junto a seus públicos internos e externos e nas prioridades corporativas de desenvolvimento sustentável. A identificação das prioridades estratégicas da empresa, contextualizadas à luz das transformações socioeconômicas ocorridas nos dois anos anteriores, também incluiu a análise das mudanças nos mercados nos quais a companhia se insere. As informações obtidas em pesquisas sobre a empresa e entrevistas com representantes do público interno e demais *stakeholders* fundamentaram a identificação dos pontos prioritários para

a White Martins e seus profissionais, que devem nortear as estratégias e decisões da empresa. A lista de temas está em consonância com os valores da companhia, aos aspectos de maior interesse para suas partes interessadas e à matriz de materialidade da Praxair, que pode ser consultada online no endereço www.praxair.com (Our Company > Sustainable Development > Reporting Center).

Este Relatório de Sustentabilidade relativo ao biênio 2015-2016, o quarto realizado pela White Martins, também é pautado pela materialidade da companhia: destaca os temas prioritários e os principais aspectos enfocados junto a seus públicos de interesse, que se refletem nas estratégias e condução dos negócios. A publicação segue as diretrizes da versão G4 da Global Reporting Initiative (GRI), padrão internacional para o relato da gestão de sustentabilidade.

Para a definição e a priorização dos temas materiais, a White Martins consultou representantes da alta liderança, colaboradores, clientes e fornecedores. O resultado foi a seguinte lista de 10 temas, elencados em ordem decrescente de relevância para a companhia: [G4-24](#)

O transporte de cilindros é feito com uso de equipamentos de segurança apropriados. Saúde e segurança são temas materiais para a White Martins



TEMA	DESCRIÇÃO	LEIA MAIS A RESPEITO NESTE RELATÓRIO EM:
1	Ética e integridade	A gestão de aspectos ligados às melhores práticas corporativas, incluindo transparência, conduta de funcionários, ações de compliance e princípios de boa governança
2	Desempenho econômico com foco no resultado	A busca de resultados financeiros e econômicos positivos, que garantam a perenidade dos negócios
3	Performance dos colaboradores	A avaliação do desempenho dos funcionários e as ações de capacitação, treinamento e estímulo ao desenvolvimento profissional
4	Foco nas necessidades e satisfação dos clientes	Inclui o relacionamento com clientes, a gestão do portfólio de produtos e serviços e o monitoramento dos níveis de satisfação
5	Saúde e segurança ocupacional	Iniciativas voltadas à prevenção de acidentes com colaboradores, fornecedores, clientes e a população em geral, além de ações internas de qualidade de vida e campanhas de saúde
6	Desenvolvimento e inovação	Programas de estímulo ao pensamento inovador aplicado a processos, produtos e serviços
7	Adaptação ao cenário econômico	A capacidade da White Martins de se adaptar às mudanças no contexto macroeconômico, minimizando impactos externos negativos e mitigando riscos ao bom desempenho econômico
8	Cultura de sustentabilidade	A disseminação entre o público interno de um pensamento voltado ao desenvolvimento sustentável e a atividades com impactos positivos nos campos social, ambiental e econômico
9	Projetos de engajamento comunitário	Ações focadas no desenvolvimento social, financeiro e humano das comunidades impactadas pelas operações da empresa
10	Eficiência no consumo de energia	Medidas de ecoeficiência que proporcionem redução do consumo de energia e recursos naturais

TEMA MATERIAL G4-19	ASPECTO GRI G4-19	INDICADORES REPORTADOS	LIMITES G4-20 E G4-21	
			PRINCIPAIS PÚBLICOS IMPACTADOS	ASPECTO MATERIAL DENTRO/FORA DA ORGANIZAÇÃO
Ética e integridade	Desempenho econômico	G4-EC1	Gestores	Dentro e fora das operações
	Investimentos	G4-HR2	Gestores e colaboradores	Dentro e fora das operações
	Políticas públicas	G4-SO6	Gestores, colaboradores e governo	Dentro e fora das operações
Desempenho econômico com foco no resultado	Desempenho econômico	G4-EC1	Gestores	Dentro e fora das operações
Performance dos colaboradores	Treinamento e educação	G4-LA9	Gestores e colaboradores	Dentro das operações
Foco nas necessidades e satisfação dos clientes	Saúde e segurança do cliente	G4-PR1	Gestores e clientes	Dentro e fora das operações
	Rotulagem de produtos e serviços	G4-PR5	Gestores e clientes	Dentro e fora das operações
Saúde e segurança ocupacional	Saúde e segurança no trabalho	G4-LA6	Gestores e colaboradores	Dentro das operações
Desenvolvimento e inovação	Geral	G4-EN31	Gestores e colaboradores	Dentro das operações
Adaptação ao cenário econômico	-	-	Gestores	Dentro e fora das operações
Cultura de sustentabilidade	-	-	Gestores e colaboradores	Dentro das operações
Projetos de engajamento comunitário	Impactos econômicos indiretos	G4-EC7	Gestores e Comunidade	Dentro e fora das operações
Eficiência no consumo de energia	Energia	G4-EN6	Gestores e colaboradores	Dentro das operações

DIRETRIZES G4-56

As diretrizes de gestão da White Martins priorizam a eficiência, a confiabilidade, a segurança, a integridade, a valorização das pessoas, o foco no resultado, a inovação e a satisfação do cliente. Cada um destes aspectos é abordado nos processos e operações e incorporados à cultura da empresa e de seus colaboradores – e ajudam a constituir a Visão, a Missão e os Valores da companhia.

Visão

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

Missão

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

A Visão e a Missão da White Martins contemplam a construção de um planeta mais sustentável e a liderança no segmento de gases industriais

Valores

Segurança em primeiro lugar: estamos fortemente comprometidos com a segurança em todas as nossas atividades. A segurança de nossos produtos e serviços, a segurança no trabalho, a segurança na estrada e a segurança em nossos lares são nossa prioridade junto a funcionários, seus familiares, terceirizados e clientes.

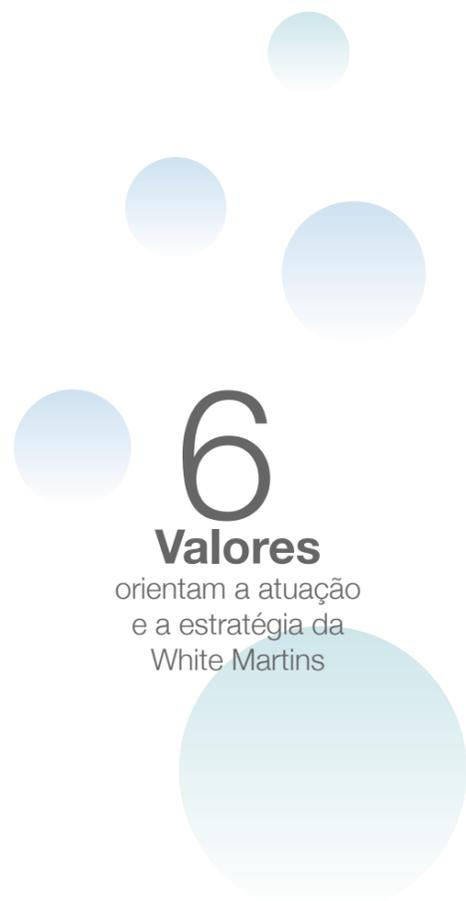
Alta integridade: reforçamos continuamente os mais altos padrões globais de integridade sobre os quais tem sido construída nossa reputação, incluindo honestidade, comportamento ético e total conformidade com as leis.

Foco nos resultados: por meio do comprometimento individual, da colaboração e da inovação, nos esforçamos em gerar, de forma consistente, valor para nossos acionistas e outros públicos de interesse, com excelência na execução, disciplina operacional e melhoria contínua.

Satisfação do cliente: oferecemos produtos, tecnologias de aplicação e serviços que representam nossos mais altos padrões de qualidade e confiabilidade. Trabalhamos em parceria com nossos clientes, para que possam superar seus desafios e alcançar suas metas.

As pessoas certas: valorizamos intensamente a atração e o desenvolvimento de talentos das mais diversas origens e tipos, que se empenham para fazer a diferença no mundo e colaboram para o sucesso da empresa.

Responsabilidade ambiental e social: contribuimos para melhorar o desempenho ambiental e reduzir a pegada de carbono de nossos clientes ao redor do mundo, ao mesmo tempo em que minimizamos o consumo de recursos naturais e maximizamos nossas contribuições para com a sociedade e as comunidades.



GOVERNANÇA CORPORATIVA E CONFORMIDADE G4-34

A White Martins possui um programa de conformidade, com padrões de ética e integridade empresarial que fornecem diretrizes de conduta para os colaboradores. A atenção à integridade e às boas práticas corporativas é reforçada por meio de treinamentos e canais abertos para colaboradores, clientes, fornecedores e demais públicos de interesse. Como parte da Praxair, a empresa se compromete a cumprir padrões elevados de conduta ética e responsável e agir de forma justa e honesta com empregados, clientes, fornecedores, acionistas, concorrentes, o público e as comunidades nas quais atua.

A atuação da White Martins no campo da ética empresarial é norteada por uma cartilha da Praxair que contém suas políticas de ética e integridade, válidas em todos os países onde desenvolve suas operações e em conformidade com as legislações locais. Adotado pelo conselho de administração da Praxair, o documento *Compliance with Laws and Business Integrity and Ethics Policy* (Conformidade com as Leis e Integridade Empresarial e Política sobre Ética) define normas aplicáveis a todos os conselheiros, diretores, empregados e representantes do grupo e a terceiros que atuem em nome da companhia.

Aos gestores, é proposto que promovam um ambiente que demonstre a importância dessas diretrizes, dando o exemplo em relação à integridade, além de garantir que as equipes sob sua supervisão direta

e indireta conheçam as diretrizes e saibam como aplicá-las em sua atuação diária. Os funcionários passam por um processo anual de certificação, no qual devem confirmar que leram e entenderam as normas definidas pela cartilha, e que cumprem as suas orientações – e, se aplicáveis, outras normas suplementares relacionadas às suas responsabilidades no trabalho.

O documento determina que os colaboradores cumpram todas as normas e as leis do país onde trabalham e que concluam todos os cursos sobre conformidade solicitados pela direção. É responsabilidade da direção ou da gerência estabelecer controles internos para detectar e evitar o descumprimento destas normas, além de garantir que empresas terceirizadas e profissionais contratados pela White Martins/Praxair reproduzam esta política de ética em suas operações. Em relação aos fornecedores, a White Martins reproduz e transmite os parâmetros da Praxair através de um código de conduta, enviado no momento da contratação, que também contempla valores de sustentabilidade.

A companhia conta com um Programa de Conformidade estruturado, coordenado por um comitê formado pelo presidente da empresa e por diretores-executivos representantes das operações no continente, e que se reúne trimestralmente. O Programa define os Padrões de Integridade

Empresarial como direcionadores para a atuação ética e legal de seus colaboradores. O canal denúncias, o Integrity Hotline, recebe reportes sobre descumprimento dos padrões de ética e integridade empresarial e é gerenciado de forma global pela Praxair. Os públicos interno e externos podem acessar o canal por meio de uma linha telefônica em cada país ou pelo site www.praxair.ethicspoint.com.

A White Martins garante a confidencialidade de todas as denúncias investigadas a fundo. Todas as operações da Praxair contam com o recurso.

Uma cartilha adotada globalmente pela Praxair orienta a atuação da White Martins no campo da ética e da integridade

NESTE CAPÍTULO

—
DESEMPENHO ECONÔMICO E
INDICADORES FINANCEIROS 18
PRODUTIVIDADE SUSTENTÁVEL E
INOVAÇÃO 20

DESEMPENHO FINANCEIRO E OPERACIONAL

G4-DMA DESEMPENHO ECONÔMICO

Os principais indicadores econômicos da empresa no biênio 2015–2016 e os destaques do período em processos, produtos e serviços

O INCÊNDIO NA SEDE, EM 2015

Além do contexto econômico, outro desafio enfrentado no período 2015-2016 foi o incêndio ocorrido em 16 de fevereiro de 2015 no Shopping Nova América, localizado no bairro de Del Castilho, no Rio de Janeiro, e que atingiu a sede da White Martins situada no estabelecimento. O incidente não deixou vítimas nem afetou as operações da companhia. A rápida resposta da direção e do Comitê de Contingência para Continuidade dos Negócios e o espírito de equipe demonstrado pelos colaboradores foram fatores decisivos para a superação da adversidade.

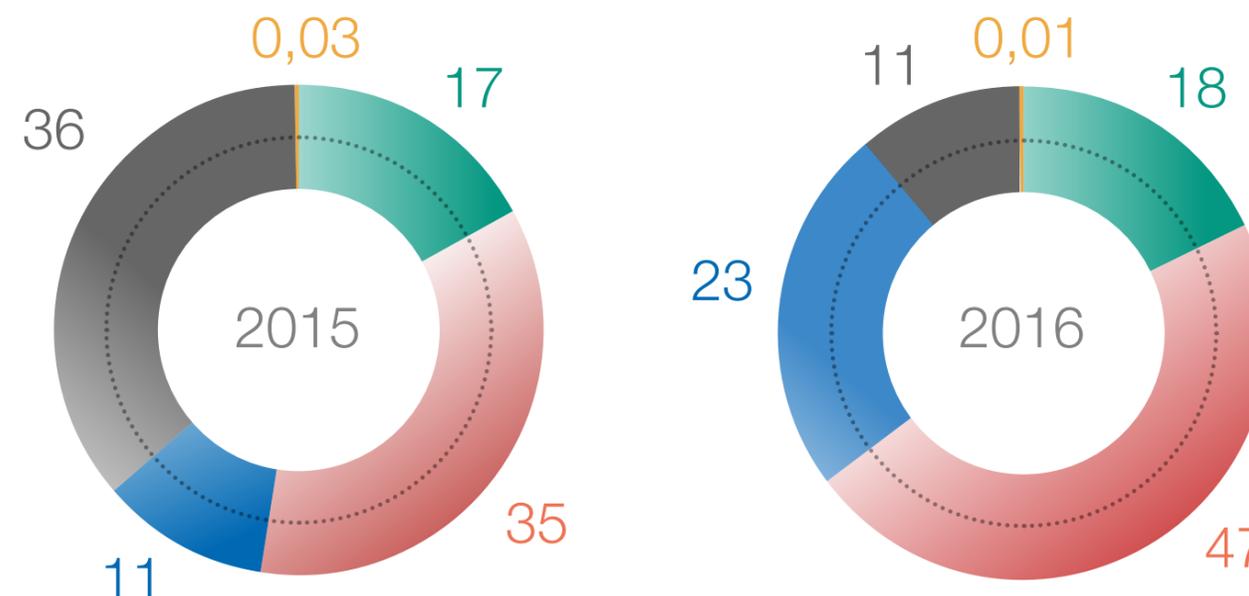
DESEMPENHO ECONÔMICO E INDICADORES FINANCEIROS

No biênio 2015-2016, a White Martins enfrentou desafios para preservar a performance dos resultados financeiros. A gradual retomada do crescimento a partir do segundo semestre de 2016 foi interrompida pelas incertezas políticas. Um grande obstáculo para o desenvolvimento dos negócios tem sido a adversa conjuntura macroeconômica do Brasil e de seus vizinhos, influenciada em grande parte por questões de ordem política, o que tem acarretado em um longo período de estagnação de uma parcela importante da economia.

As turbulências na economia atingiram diretamente o setor industrial, que já vinha em queda desde 2013, e afetaram as negociações em curso entre os clientes e a companhia. Apesar do aumento do portfólio de negócios em segmentos de mercado mais resilientes, como o de saúde e o de alimentos e bebidas, a empresa não foi poupada da retração da economia. Nosso foco em produtividade e eficiência da base de custo mitigou parte dos efeitos negativos.

O foco financeiro priorizou a preservação da margem, a otimização da base de custo e a geração de caixa. Em relação à margem, a preservação de preços foi a principal área de atuação; já em relação à base de custo, nossa cultura de produtividade buscou, por meio da inovação e melhoria de processos, eliminar desperdício e trazer mais eficiência à estrutura para servir nossos clientes. Finalmente, a priorização do caixa por meio da seletividade dos investimentos e uma gestão criteriosa do Capital de Giro ganharam importância ainda maior durante o período.

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (%)



- COLABORADORES (REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS PARA EMPREGADORES)
- GOVERNO
- LUCRO RETIDO
- JUROS E ALUGUÉIS (CUSTOS DE OPERAÇÃO)
- INVESTIMENTOS NA COMUNIDADE

	2015	2016
Valor econômico direto gerado – receitas (R\$ milhões) G4-EC1	R\$ 2.838,04	R\$ 2.993,10
Valor econômico distribuído (R\$ milhões)	2015	2016
Acionistas	0	0
Colaboradores (remuneração e benefícios para empregados)	445	444
Governo	905	1.132
Lucro retido	279	575
Juros e aluguéis (custos de operação)	929	266
Investimentos na comunidade	0,867	0,235
Total	2.559	2.418
Valor econômico retido (R\$ milhões)	2015	2016
(“valor econômico direto gerado” menos “valor econômico distribuído”)	279	575

PAÍSES HISPÂNICOS

No biênio 2015-2016, os outros países da América do Sul agregaram positivamente com cerca de 20% dos negócios da Praxair na região. Influenciados em diferentes níveis pelo contexto macroeconômico global e por suas próprias conjunturas internas, de ordem financeira e sociopolítica, esses países obtiveram performances variadas.

REGIÃO NORTE

- **Bolívia** – A Praxair está bem posicionada no país, entre os líderes do segmento industrial. Tem uma performance significativa, já que o país apresenta um dos maiores crescimentos econômicos e de produto interno bruto (PIB) da região.
- **Colômbia** – O foco no país é o mercado de homecare, por conta da política de saúde local que investe na recuperação em casa para a liberação de leitos em hospitais e a melhoria do bem-estar dos pacientes. Atualmente, a Colômbia é a segunda maior operação global de homecare da Praxair, atrás apenas da Espanha, com 56 mil pacientes atendidos. Um novo contrato assinado em 2016 vai garantir o atendimento a cerca de 8 mil novos pacientes que recebem os gases medicinais da companhia. Em outra frente, a empresa mantém contratos importantes para o fornecimento de gases industriais para grandes grupos de clientes.
- **Peru** – Trata-se de mercado relevante para a Praxair entre os países da América do Sul. O Peru registrou crescimento no segmento industrial, com a inauguração, em 2016, da planta de El Callao – a primeira unidade de hidrogênio On-Site na América do Sul e também o primeiro negócio fechado com

a petroleira Repsol. A planta conta com um sistema de reaproveitamento de CO₂, que é posteriormente comercializado. Com a aquisição da empresa local Tecnogas em 2015, a Praxair/White Martins consolida sua liderança no fornecimento de CO₂ no país.

- **Venezuela** – A empresa segue operando no país, dentro das possibilidades permitidas pela conjuntura político-econômica local.

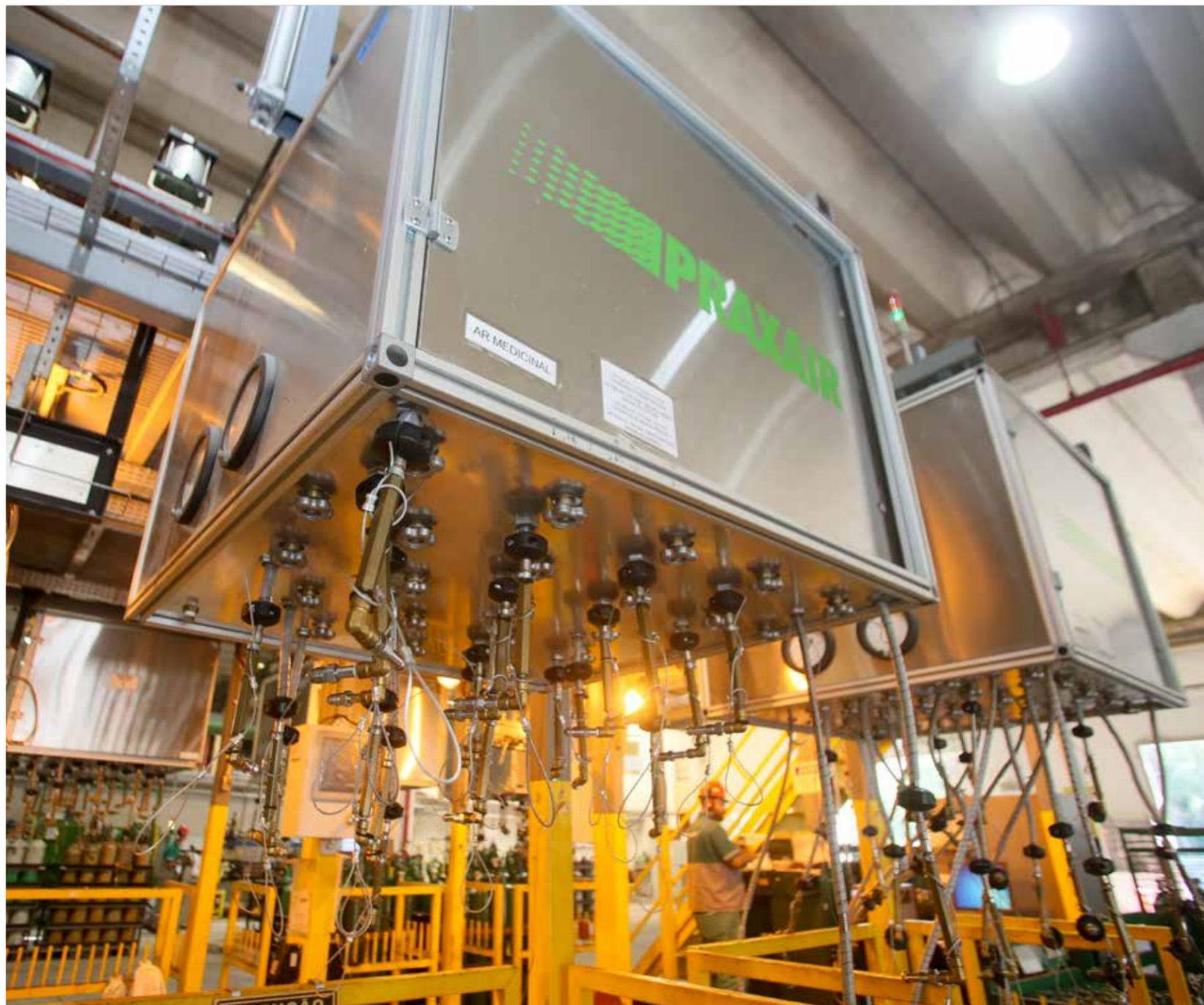
REGIÃO SUL

- **Argentina** – A mudança de governo, ao fim de 2015, e a nova condução da economia geraram uma grande expectativa de retomada da produção no país – que não se concretizou completamente em 2016. Na região, o país é um importante mercado de óleo e gás para a White Martins/Praxair, onde mantém uma inovadora operação de perfuração de poços com CO₂. Realizada de forma simultânea com 25 caminhões, tem capacidade de despejar até 600 toneladas do gás em duas horas e é a única operação do tipo realizada pela Praxair fora dos Estados Unidos. Também foi responsável pela instalação de um gasoduto para o tratamento de afluentes junto à empresa local IPS, além da renovação de contrato por mais três anos com a Quilmes, representante argentina da Ambev.
- **Chile** – Houve redução nos investimentos, em particular na parte da mineração de cobre, a partir de reformas laborais e tributárias que causaram retração da iniciativa privada. Entre as conquistas do biênio, foi fechado contrato com a Maersk, uma das maiores produtoras de contêineres do mundo, para o fornecimento de 2 toneladas por dia de

argônio, gerando cerca de U\$ 1 milhão em novas vendas.

- **Paraguai** – Teve resultado expressivo no biênio, com aumento de vendas em torno de 10%. Em moeda local, o crescimento foi de 27%, números positivos mesmo se descontada a taxa média de inflação de 5%.
- **Uruguai** – Ao lado da Argentina, o país foi um dos mais afetados pela crise econômica do Brasil e pelas condições macroeconômicas externas, e também passou por uma mudança de governo que deixou o mercado em alerta. Ainda assim, a White Martins/Praxair obteve conquistas importantes, como a renovação de contrato com a Coca-Cola, a maior consumidora de CO₂ do país, numa ação fundamental para seu desempenho comercial.

Os Países Hispânicos representaram, no biênio 2015-2016, cerca de 20% dos negócios da Praxair na América do Sul



Estação de enchimento de alta pressão: exemplo de aplicação de tecnologia para obter ganhos em eficiência

PRODUTIVIDADE SUSTENTÁVEL E INOVAÇÃO

A cultura da inovação, associada a práticas sustentáveis e socialmente engajadas, está na essência do negócio da White Martins. A companhia mantém canais e programas para estimular a atitude inovadora e o olhar empreendedor entre seus colaboradores. Como estratégia global da Praxair, a companhia busca resultados que extrapolem os benefícios financeiros, com metas determinadas sobre projetos de impacto sustentável e voltados à inovação. Dentre os indicadores de desempenho determinados pela Praxair em todas as suas áreas de atuação, a América do Sul obteve no último biênio resultado superior às metas estipuladas, o melhor de todas as regiões nas quais o grupo opera.

2016

ano de
inauguração
do novo Centro de
Produtividade White Martins

360

número
aproximado
de projetos de produtividade
com ganhos sustentáveis
no biênio

Criado em 2009, o Centro de Produtividade White Martins inaugurou suas novas instalações em 2016. A unidade é responsável por acompanhar a operação de todas as plantas e monitorar sua eficiência, consumo de energia e novas oportunidades de redução de custo e melhorias de processos. O Centro conta com equipamentos de última geração, como ferramentas de conexão remota com as plantas, *softwares* de otimização e mapeamento de operações e *dashboards* que provêm relatórios de produção em tempo real.

Os projetos de produtividade com ganhos sustentáveis – iniciativas que elevam o nível de produtividade das operações e que também colaboram com a gestão da sustentabilidade da companhia – são parte importante desse cenário. Para o biênio 2015-2016, a empresa

cumpriu a meta de que os projetos com ganhos sustentáveis representassem pelo menos 40% de todo o resultado financeiro da empresa. Mais de 360 projetos do tipo foram apresentados no período, com destaque para ações voltadas à redução de emissões de gases do efeito estufa (GEE).

A maioria das iniciativas envolveu o aprimoramento das operações logísticas e otimização das rotas, tanto para entregas no cliente final quanto para o transporte entre unidades. A inovação está presente em tecnologias que aumentam a segurança do transporte e a confiabilidade das entregas – assim como no desenvolvimento de veículos com maior capacidade de carga, que podem transportar mais rodando menos. Um dos destaques do biênio foi a criação da Inventory Forecast Tool, ferramenta para previsão e planejamento de estoque. Seu uso permitiu a redução significativa (de até quatro horas para 30 minutos) do tempo dispendido na avaliação de cenários de logística, com projeções sobre os estoques que consideram um prazo de 15 dias. Outro projeto importante foi o Payload Optimization, concentrado em melhorias nos processos de enchimento, planejamento e retorno de residual dos veículos. O objetivo é maximizar o volume descarregado por viagem e melhorar o aproveitamento da frota. Em 2015, o projeto obteve a economia de 636 mil quilômetros rodados e evitou a emissão de 802 toneladas de CO₂ na atmosfera.

SEMIRREBOQUE TWM-29: CRIAÇÃO DO CENTRO DE TECNOLOGIA RIO

Um dos dez centros de tecnologia da Praxair no mundo, o Centro de Tecnologia Rio (CTR), localizado em Duque de Caxias (RJ), desenvolve aplicações para o segmento de metal-mecânica, em especial soluções para soldagem e corte térmico, e é referência na América Latina. Nele foi criado um dos projetos mais inovadores da White Martins no transporte de gases criogênicos no Brasil. Desenvolvido na Fatran (setor responsável pela fabricação e manutenção de carros-tanques criogênicos na América do Sul, que funciona dentro da unidade) o modelo semirreboque TWM-29 é o primeiro tanque móvel a contar com um eixo direcional a mais no cavalo mecânico, o que aumenta sua capacidade de executar manobras.

Após uma mudança na legislação brasileira para o deslocamento de líquidos criogênicos, o projeto de construção do semirreboque levou dois anos para ser desenvolvido. O TWM-29 possui a maior capacidade de transporte criogênico no país, 25% maior do que a do modelo anterior, o TWM-25, de três eixos (54,5 toneladas, contra 48,5 toneladas do anterior). Além do aumento da eficiência, o veículo garante a redução da emissão de gases na atmosfera, garantindo menor impacto ambiental ao rodar menos quilômetros para realizar o mesmo volume de entregas. Até o início de 2017, nove modelos TWM-29 circulavam nas estradas brasileiras.



Além disso, a White Martins e o Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo (IPT) têm um Termo de Cooperação Técnica direcionado à combustão industrial com aplicação de oxigênio. Foi instalada uma infraestrutura para operar um Laboratório de Combustão nas instalações do IPT, localizado na Cidade Universitária da Universidade de São Paulo (USP), com foco na realização de testes, avaliação e desenvolvimento de tecnologias, demonstração da operação de queimadores e capacitação de engenheiros da White Martins e seus clientes. Esse Laboratório tem a capacidade de desenvolver chamas com potências de até 1 MW, suportando a escolha da aplicação de oxigênio na redução das emissões de poluentes, redução do consumo de combustíveis fósseis e aumento de produtividade para diversos processos industriais.

CASES RECENTES DE INOVAÇÃO EM PRODUTOS E SERVIÇOS

- **Implantação da oxicombustão em aciarias:** o processo de pré-aquecimento das placas de transferência é uma das etapas que mais consomem energia na produção de aço. Com o sistema de oxicombustão que a White Martins desenvolveu em 2015, é possível alcançar uma redução no consumo de combustível na ordem de 50% e, ao mesmo tempo, reduzir as emissões de carbono e de NOx.
- **Rocket Powder Injection (RPI):** processo de aumento da eficiência da injeção de finos de carvão em fornos elétricos a arco, que eleva a produtividade na produção de aço e reduz o consumo de matérias-primas. Já foi testado com sucesso em laboratório e em 2017 encontra-se na etapa de testes em escala comercial.
- **Dry Vacuum (processo de secagem de tanques):** desenvolvido para reduzir o tempo de reparos da frota criogênica (caminhões que transportam gases em estado líquido). O novo sistema permite o controle da retirada da umidade do tanque, indica o momento exato de finalizar a secagem e a posição da injeção de calor alterada para o tanque interno, o que assegura 100% de secagem do isolamento. A nova técnica diminuiu o tempo médio de secagem de cerca de 35 dias para apenas cinco dias.
- **Sistema de rastreabilidade para cilindros de gases especiais:** faz o rastreamento dos cilindros por meio da utilização de identificação de dados do lote de enchimento. Antes, esse controle era feito apenas por notas fiscais, com potenciais perdas em eficiência e produtividade. Agora, é possível verificar remotamente onde estão todos os cilindros de misturas, desde os que estão em trânsito até os localizados em alguma unidade.
- **OPTIFIRE Fluidic Burner:** queimador desenvolvido para aplicações em fornos elétricos a arco. É capaz de atingir e aquecer uma área mais abrangente, quando comparado a um queimador convencional com chama fixa, o que proporciona aumento na taxa de fusão e ganhos de produtividade e aproveitamento de material.
- **Mistura para sistemas de supressão:** a White Martins passou a oferecer em 2015 uma solução completa para a requalificação de cilindros de supressão de incêndio. A empresa desenvolveu válvulas adequadas a este padrão de cilindro e novas conexões de encaixe em suas instalações para possibilitar o enchimento com uma mistura (dióxido de carbono, argônio e nitrogênio) já disponível em seu portfólio.
- **Forecast para operações:** em 2016, a empresa concluiu o desenvolvimento de um sistema para análise de demanda e capacidade de produção de cada uma de suas unidades. Com a ferramenta, é possível planejar com mais eficiência as transferências de produtos, o que gera redução de custos e mais segurança no controle do inventário.
- **Sistema de realidade virtual em projetos de engenharia:** composto por uma câmera acoplada no capacete, smartphone, óculos de realidade virtual e espaço para reprodução de fotos e vídeos, permite formar um banco de imagens e vídeos que cobrem todos os setores das plantas. Dessa forma, é possível visualizar detalhes da planta para a melhor tomada de decisões sobre dúvidas técnicas e realização de intervenções.
- **Precision Flow:** vendido com exclusividade pela White Martins, o lançamento da Vapotherm reduz custos e aumenta a produtividade dos hospitais. Ele proporciona maior segurança e conforto a pacientes, ao permitir que eles comam, falem e durmam durante o uso. O aparelho oferece suporte ventilatório não invasivo a pacientes neonatais, pediátricos ou adultos com insuficiência respiratória. Seu sistema integrado de terapia de alto fluxo de ar medicinal e oxigênio garante umidade, temperatura e concentração de oxigênio nos níveis adequados ao ambiente terapêutico.



NESTE CAPÍTULO

- INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS 24
- GESTÃO DE PESSOAS (DIVERSIDADE) 26

PÚBLICO INTERNO

Informações sobre a força de trabalho da White Martins e as iniciativas mais importantes na gestão de pessoas

A gestão de pessoas na White Martins é sustentada no reconhecimento dos talentos, no respeito e valorização das diferenças e na busca por um ambiente de trabalho que privilegie a integração e a troca de experiências. Essas premissas são reforçadas em ações presenciais e a distância, treinamentos e campanhas que envolvem todos os colaboradores, a diretoria e a alta liderança da companhia. Ao término de 2016, a empresa contava com 3.526 colaboradores no Brasil, entre empregados próprios, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, e outros contratados por prazos determinados. Em toda a América do Sul, o total de colaboradores da Praxair chegou a 4.928.

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS G4-10

COLABORADORES POR CONTRATO DE TRABALHO E TIPO DE EMPREGO	2013		2014 ¹		2015		2016	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Tempo determinado/ Meio período	141	136	156	146	187	184	162	177
Tempo indeterminado/ Jornada integral	4.204	1.057	4.151	1.044	3.769	986	3.602	987
Total por gênero	4.345	1.193	4.307	1.190	3.956	1.170	3.764	1.164
TOTAL	5.538		5.497		5.126		4.928	

1. Os valores de 2014 foram corrigidos.



Treinamento Leading in Praxair realizado na Argentina, para as lideranças da Argentina, Chile, Paraguai e Uruguai

	2013		2014		2015		2016	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
COLABORADORES POR REGIÃO - BRASIL								
Região Sul	231	53	243	55	220	51	213	57
Região Sudeste	2.530	653	2.476	635	2.178	592	2.029	569
Região Centro-Oeste	81	8	85	9	81	12	81	16
Região Nordeste	310	65	327	71	320	75	328	77
Região Norte	130	22	130	23	123	30	127	29
Total por gênero	3.282	801	3.261	793	2.922	760	2.778	748
TOTAL	4.083		4.054		3.682		3.526	

COLABORADORES POR PAÍS - PAÍSES HISPÂNICOS E BRASIL								
Colômbia	217	116	228	129	230	124	219	126
Venezuela	149	72	148	72	129	60	119	70
Peru	190	46	188	43	251	64	227	57
Bolívia	52	17	54	16	55	23	57	27
Chile	109	17	90	17	54	21	53	16
Paraguai	41	19	43	23	40	23	41	22
Argentina	265	91	253	82	234	83	227	85
Uruguai	40	14	42	15	41	12	43	13
Brasil	3.282	801	3.261	793	2.922	760	2.778	748
Total por gênero	4.345	1.193	4.307	1.190	3.956	1.170	3.764	1.164
TOTAL	5.538		5.497		5.126		4.928	

SUSTENTABILIDADE NA GESTÃO DE PESSOAS E DIVERSIDADE

G4-2, G4-DMA DIREITOS

HUMANOS, G4-DMA AVALIAÇÃO

A sustentabilidade em um sentido mais amplo, que engloba aspectos econômicos, sociais e ambientais, está arraigada na cultura da White Martins e é uma questão valorizada pelos colaboradores – na última pesquisa de clima, 95% do público interno reconhecia a importância do tema.

Muitos programas internos estimulam a cultura da sustentabilidade, tanto em ações presenciais quanto em atividades virtuais. Desde 2012, a empresa oferece conteúdos *e-learning* sobre o tema da diversidade a todos os profissionais; a capacitação é obrigatória no processo de ambientação de novos colaboradores. Em 2015, a White Martins lançou um *e-learning* sobre desenvolvimento sustentável, disponibilizado a todos os colaboradores. O engajamento comunitário é incentivado por meio de programas como o Oxigenar, voltado ao trabalho voluntário dos colaboradores e que permite aos funcionários cadastrar seus projetos e participar de outros projetos sociais durante todo o ano.

Estas diretrizes se refletem na governança da empresa, que mantém um Comitê de Sustentabilidade, um Comitê de Responsabilidade Corporativa e um Comitê de Diversidade, formados por diretores e pela alta liderança da empresa, com o objetivo de traçar estratégias e planos de ação nesses temas, incluindo ações de cultura, desenvolvimento e comunicação.

Os líderes são importantes agentes disseminadores dos valores e da cultura da empresa da sustentabilidade na gestão de pessoas e contam com programas de treinamento e desenvolvimento, como o Leading in Praxair, coaching e mentoring. A companhia ainda produz materiais de comunicação e guias específicos para os gestores.



A diversidade é uma das prioridades da gestão de pessoas da White Martins, o que contribui para que a inovação esteja sempre presente

95%

do público
interno
da White Martins
reconhece a importância
da sustentabilidade

3

instâncias coordenam
a atuação: os Comitês
de Sustentabilidade,
de Responsabilidade
Corporativa e de Diversidade

ADESÃO A INICIATIVAS E PACTOS EXTERNOS

G4-15

Em 2016, a White Martins aderiu a duas ações externas relevantes relacionadas à promoção da diversidade: o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e o Women's Empowerment Principles (WEP – em português, Princípios de Empoderamento das Mulheres). Criado pelo governo federal, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos e pretende disseminar novas práticas na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Já o WEP é um projeto da ONU Mulheres com o Pacto Global da ONU para a divulgação de princípios corporativos de igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Outras adesões importantes no campo da diversidade foram concretizadas em 2015. Naquele ano, a empresa passou a integrar a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, compromisso firmado entre grandes companhias brasileiras para a promoção da inclusão racial no ambiente corporativo. No mesmo ano, a White Martins iniciou sua participação no Fórum de Empresas e Direitos LGBT – organização que reúne empresas em torno do respeito e aos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Esses dois temas estão entre os principais direcionadores da White Martins/Praxair na gestão de pessoas. A importância dada a esses aspectos se refletiu na criação, em 2013, do Conselho de Diversidade América do Sul, composto por executivos e diretores da companhia, com o objetivo de traçar a estratégia e os planos de ação, que incluem a atração e o desenvolvimento de talentos. Com a incorporação de pessoas com características e históricos de vida diversos, as equipes estarão mais preparadas para dar respostas inovadoras e eficientes aos desafios de um mundo cada vez mais complexo. Nos últimos anos, a prioridade tem sido a diversidade de gênero e de raças. É uma estratégia de negócios da empresa refletir em seus quadros o percentual de mulheres que se formam nas universidades brasileiras (em torno de 60%), com o estímulo à sua inclusão mesmo em áreas de atuação tradicionalmente masculinas – em cargos como motorista da frota de carretas, supervisão de enchimento de cilindros, caldeireira e soldadora. Um exemplo recente é o caso de uma funcionária que se tornou a primeira mulher encarregada de Produção na White Martins, na usina CO₂ Araucária (PR).

Como parte desse posicionamento, em 2015 e 2016 a White Martins deu apoio institucional ao Fórum Mulheres em Destaque, realizado em São Paulo. Considerado um dos maiores encontros nacionais de líderes em prol da igualdade de gênero, o evento conta com a cooperação da ONU Mulheres (iniciativa da Organização das Nações Unidas). A ideia é discutir os processos que as corporações precisam adotar para consolidar programas voltados para a questão da equidade, além de apresentar pesquisas, estudos, cases e benchmarks.

As constantes reuniões com os gestores estimulam a atenção aos quadros femininos, para que as

AVANÇOS EM DIVERSIDADE NA LIDERANÇA

De 2010 a 2015, o número de mulheres em posição de liderança aumentou 79% em nível de supervisão, 45% em nível gerencial e 184% em nível de direção.

oportunidades de crescimento sejam oferecidas de forma equânime. O treinamento Liderança Inclusiva mostra como eles podem rever sua forma de pensar, com respeito às diferenças e construindo um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo. Entre 2014 e 2016, mais de 170 líderes da empresa completaram o treinamento, ministrado de forma presencial. A importância da conscientização entre os líderes foi apontada por uma pesquisa feita entre os funcionários para identificar desafios e oportunidades da companhia em questões raciais e de orientação sexual. O levantamento mostrou que, para o público interno, a mudança de comportamento deve partir das lideranças.

Em novembro de 2016, a empresa promoveu um evento sobre o fortalecimento de uma cultura interna de diversidade e inclusão, que contou com a participação de Flávia Oliveira (jornalista de *O Globo* e comentarista da GloboNews), Adriana Carvalho (assessora para Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres) e Reinaldo Bulgarelli, diretor da Txai Consultoria e Educação. Questões como a presença feminina no mercado de trabalho, a ampliação da inclusão de pessoas negras e aceitação de diferentes orientações de gênero foram

79%

de aumento do número de mulheres em cargos de supervisão entre 2010 e 2015

170

Líderes da White Martins foram treinados em Liderança Inclusiva no biênio



Evento sobre diversidade, em 2016: participação da alta liderança e debate com especialistas consolidou direcionamento estratégico sobre o tema

debatidas, com a participação do presidente da White Martins, Domingos Bulus, e a presença de 150 colaboradores. O perfil do quadro funcional da companhia foi analisado, considerando a presença de mulheres e pessoas em cada um dos planos de carreira (Executivo, Profissional e Administrativo) e as diferentes gerações que convivem no ambiente de trabalho. O evento ainda contemplou a importância da tolerância e do respeito às diferenças (de pensamento, experiências, gêneros e etnias). Ao fim, o presidente Domingos Bulus reafirmou o comprometimento com os pactos Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, Fórum de Empresas e Direitos LGBT e Women's Empowerment Principles (Princípios de Empoderamento das Mulheres), com a assinatura formal dos documentos. [G4-15](#)

Em relação à diversidade racial, a White Martins fez parcerias com organizações não governamentais como a Educafro e a Empregueafro, para que a empresa também passasse a refletir o aumento de presença de afrodescendentes nas universidades nos últimos anos, estimulado por sistemas de cotas e de outras políticas públicas. A dificuldade na proficiência de línguas estrangeiras foi diagnosticada como um dos entraves à diversidade racial nas empresas, sobretudo em uma companhia que se reporta à matriz nos Estados Unidos. Por isso, a aprendizagem de um novo idioma é um dos aspectos do programa de inclusão da companhia. Aos estagiários que participam da parceria com a Educafro e a Empregueafro, a empresa oferece um curso de inglês online (o mesmo disponibilizado aos funcionários). Ao fim do período do contrato, mesmo que o jovem não seja contratado, ele encerra a passagem pela empresa com dois anos de estágio remunerado e proficiência em inglês.



A formação de equipes na White Martins contempla também o incentivo à diversidade e à convivência entre diferentes raças e gêneros

A White Martins é pioneira na contratação de pessoas com deficiência (PCDs), desde 1975, com o lançamento do Programa de Treinamento e Absorção de Mão de Obra de Pessoas com Deficiência, que antecipou em décadas a obrigação legal das cotas para PCDs na força de trabalho das empresas, cuja lei é de 1991. Desde então a empresa segue sua política de inclusão, promovendo ações como a parceria firmada com o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) para divulgar suas vagas para este público.

Outra iniciativa relevante do biênio, criada em 2015, foi a introdução de uma nova política de licença não remunerada para os colaboradores, no âmbito da estratégia corporativa sobre diversidade. Válida para homens e mulheres, a licença sem vencimentos pode ser solicitada por motivos familiares (como em caso de doença grave de parentes próximos), para fins de estudo (como cursos de idiomas ou aperfeiçoamento de competências profissionais) ou razões pessoais (como uma mudança de estado ou de país para acompanhar o cônjuge em um novo emprego, por exemplo). Alinhada à estratégia de diversidade da companhia e às práticas atuais do mercado, a iniciativa foi sugerida por funcionárias durante fóruns internos e aprovada pelo Conselho de Diversidade.

AMBIENTE PARA ALEITAMENTO MATERNO

A White Martins inaugurou em sua sede, em agosto de 2016, um ambiente exclusivo para amamentação. É o primeiro espaço do tipo criado pela empresa no Brasil; há estudos para a implantação de novos ambientes em outras unidades. No local, as funcionárias lactantes podem coletar e armazenar seu leite. A infraestrutura inclui geladeira, ar-condicionado para garantir correta climatização, cadeiras para amamentação e espaço para higienização.

PRÊMIO GLOBAL DA PRAXAIR SOBRE INCLUSÃO

A colaboradora Lilian Pignolato, assistente administrativo na Unidade Contagem da White Martins, localizada em Belo Horizonte (MG), venceu o concurso global da Praxair "Inclusão e Colaboração para Vencer: Quem Faz Melhor?", como um exemplo em diversidade e inclusão em 2015. Indicada pelo colega Thiago Goulart, Lilian concorreu com mais de 200 colaboradores das regiões em todo o mundo.

A iniciativa fez parte das celebrações pelo Dia Mundial da Diversidade Cultural (21 de maio) e reuniu histórias de quem pratica, proativamente, a contribuição junto às pessoas de diferentes características, incentivando o diálogo construtivo e as boas ideias.

24%

do total

de funcionários na América do Sul em 2016 eram mulheres

INDICADORES DE DIVERSIDADE G4-LA12

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

Categoria funcional	2015		2016	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Alta governança	92	8	92	8
Gerência/Chefia/Coordenação	83	17	81	19
Técnica/Supervisão	83	17	81	19
Administrativo	53	47	50	50
Operacional	99	1	99	1
Aprendizes	50	50	44	56
Estagiários	50	50	49	51
TOTAL	77	23	76	24

INDICADORES DE DIVERSIDADE NA AMÉRICA DO SUL (%)

Distribuição de negros por categoria funcional	2015		2016	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Alta governança	100	0	100	0
Gerência/Chefia/Coordenação	67	33	75	25
Técnica/Supervisão	89	11	89	11
Administrativo	63	37	51	49
Operacional	99	1	98	2
Aprendizes	37	63	67	33
Estagiários	38	62	36	64
TOTAL	83	17	83	17

INDICADORES DE DIVERSIDADE NA AMÉRICA DO SUL (%)

Distribuição de pessoas com deficiência por categoria funcional	2015		2016	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Alta governança	0	0	0	0
Gerência/Chefia/Coordenação	0	0	0	0
Técnica/Supervisão	100	0	100	0
Administrativo	65	35	67	33
Operacional	100	0	100	0
Aprendizes	0	0	0	0
Estagiários	0	0	0	0
TOTAL	72	28	74	26

PROPORÇÃO DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS G4-LA13

Categoria funcional	2015	2016
Diretoria	0,97	1,01
Gerência	0,82	0,84
Técnica/Supervisão	1,01	1,01
Administrativo	0,97	1,01
Operacional	0,93	1,08
Aprendizes	1,04	0,99
Estagiários	1,03	1,02

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

Categoria funcional/Gênero	2015			2016			
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	
Alta governança	H	0	63	37	0	53	47
	M	0	67	33	0	67	33
Gerência/Chefia/Coordenação	H	0	67	33	0	63	37
	M	1	83	16	0	85	15
Técnica/Supervisão	H	15	68	17	12	70	18
	M	18	77	5	17	76	7
Administrativo	H	27	55	18	25	58	17
	M	30	60	10	30	60	10
Operacional	H	15	68	17	19	64	18
	M	38	50	13	27	73	0
Aprendizes	H	100	0	0	100	0	0
	M	100	0	0	100	0	0
Estagiários	H	99	1	0	99	1	0
	M	97	3	0	99	1	0

SELEÇÃO, TREINAMENTO E VALORIZAÇÃO DOS TALENTOS G4-DMA TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

O programa Transformar em Ação possibilita a captação de talentos internos para vagas em aberto na companhia. As oportunidades são divulgadas para despertar o interesse de funcionários em outras áreas ou até outros estados. Caso a vaga não seja preenchida, é divulgada ao mercado, no site da White Martins, junto a consultorias, no LinkedIn ou por meio de parcerias com universidades. Para garantir o melhor candidato, a companhia adota o modelo de seleção por competências. A ferramenta permite avaliar o profissional com base em competências-chave preestabelecidas com o líder da área, para assegurar que ele se encaixe no perfil desejado.

Os colaboradores também contam com programas internos para o desenvolvimento profissional, como treinamentos presenciais ou e-learning sobre temas relacionados a habilidades comportamentais, técnicas e aos negócios e operações da empresa. As possibilidades de crescimento são estimuladas por programas consistentes de avaliação de desempenho, identificação de talentos, plano de sucessão e calendários de treinamento, com cursos formatados para o Brasil e para os Países Hispânicos, sempre com envolvimento das lideranças.

Para oferecer capacitações a colaboradores dispersos por enormes distâncias em todo o Brasil, a White Martins aposta no *e-learning*. Os treinamentos online

e presenciais estão disponíveis no Catálogo de Treinamentos, na intranet corporativa. São mais de 50 cursos, agrupados por temas: Desenvolvimento Pessoal; Saúde, Segurança e Meio Ambiente; Conhecimento Técnico; e Negócios. Em maio de 2016, todos os funcionários na América do Sul passaram a contar com o ambiente virtual Capacitar, que reúne todos os treinamentos online e conteúdos educativos.

Com o Portal de Carreira, a empresa oferece aos colaboradores um ambiente na intranet com materiais exclusivos para o planejamento e a gestão de carreira. São módulos online de treinamento e ferramentas para avaliação de perfil comportamental, competências e valores, alinhados com o Plano de Desenvolvimento Profissional (PDP) – que orienta a progressão de carreira do funcionário.

O desenvolvimento pessoal também é estimulado pelo programa de *mentoring*, realizado com participação das lideranças da empresa. Encontros pessoais reúnem o colaborador e um líder sênior, em discussões sobre carreira, tomada de decisão, gestão, processos e estratégia. Outra iniciativa importante é o programa de *coaching*, conduzido por uma consultoria externa e que estabelece metas específicas de desenvolvimento para os participantes.

67

competências-
-chave

são consideradas na seleção
de talentos da White Martins

100%

dos
funcionários

na América do Sul estão
integrados ao ambiente
virtual Capacitar

DESCONTINUIDADE DA FÁBRICA DE BARRA MANSA (RJ)

Em 2015, a White Martins optou por encerrar as atividades da Cilbrás, fábrica de cilindros localizada em Barra Mansa (RJ). O processo de descontinuidade das operações foi acompanhado pelos *business partners* (BPs) da área de recursos humanos, que atuaram na transição dos colaboradores desligados, com o acompanhamento dos profissionais e a implementação de ações de recolocação de carreira.

Os BPs atuam como consultores internos de RH junto aos diferentes setores da empresa e ao público externo e aproximam o departamento e as outras áreas de negócios. Seu trabalho ajuda a minimizar impactos e a preservar a imagem da empresa em eventos como desligamentos e encerramentos de atividades.

RELAÇÕES TRABALHISTAS G4-11

Todos os empregados da White Martins/Praxair no Brasil estão cobertos por convenções coletivas. Nos Países Hispânicos, em função da estrutura da relação de trabalho de cada país, essas porcentagens variam e chegam a 100% dos funcionários na Colômbia, 50% na Argentina e no Uruguai, 32% no Chile e 33% na Venezuela. No caso da Bolívia, do Paraguai e do Peru, existem outros mecanismos que asseguram esse tipo de acordo.

HORAS DE TREINAMENTO BRASIL G4-LA9	2015	2016
	HORAS POR COLABORADOR	HORAS POR COLABORADOR
Diretoria	0,1	7,4
Homens	0,1	6,8
Mulheres	0	13,3
Gerência/Chefia/ Coordenação	5,9	8,4
Homens	5,8	7,1
Mulheres	6,4	14,3
Técnica/Supervisão	5,7	8,5
Homens	5,3	7,3
Mulheres	6,8	11,2
Administrativo	4,8	3,3
Homens	5,6	2,9
Mulheres	3,3	4,2
Operacional	7,1	4,2
Homens	7,1	4,2
Mulheres	10,8	14,1
Aprendizes	5,2	5,2
Homens	5,3	4,3
Mulheres	5,2	5,9
Estagiários	18	12,2
Homens	26,4	12,4
Mulheres	9,7	12
Total Médio	6,3	5,4
Homens	6,55	4,75
Mulheres	5,18	7,67

HORAS DE TREINAMENTO - PAÍSES HISPÂNICOS G4-LA9	2015	2016
	HORAS POR COLABORADOR	HORAS POR COLABORADOR
Colômbia		
Homens	8,14	4,76
Mulheres	8,18	5,84
Total Médio	8,2	5,2
Venezuela		
Homens	18,2	ND
Mulheres	10,7	ND
Total Médio	15,6	ND
Peru		
Homens	2,73	8,3
Mulheres	1,2	3,86
Total Médio	2,4	7,5
Bolívia		
Homens	4,05	3,38
Mulheres	3,98	4,37
Total Médio	4,0	3,6
Chile		
Homens	5,2	0,73
Mulheres	4,8	10,4
Total Médio	5,1	2,9
Paraguai		
Homens	11,6	13,2
Mulheres	14	12,1
Total Médio	12,4	12,7

HORAS DE TREINAMENTO - PAÍSES HISPÂNICOS G4-LA9	2015	2016
	HORAS POR COLABORADOR	HORAS POR COLABORADOR
Argentina		
Homens	5,39	7,74
Mulheres	5,57	9,16
Total Médio	5,4	8,1
Uruguai		
Homens	11,1	8,5
Mulheres	16,1	9
Total Médio	12,2	8,6

SEGURANÇA E SAÚDE

G4-DMA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A segurança e o bem-estar das equipes e das comunidades vizinhas às operações da White Martins estão entre os valores fundamentais da empresa. A área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente é a responsável pelo monitoramento dos indicadores relacionados à segurança nas operações da empresa. Reuniões mensais fazem a avaliação dos eventos e dos planos de ação traçados para todos os países da América do Sul. A área também faz uma avaliação anual do desempenho das unidades em saúde e segurança, com o planejamento de melhorias para os próximos ciclos.

Com um forte investimento em tecnologia e treinamentos das equipes, inclusive de terceirizados, a empresa não registrou acidentes fatais nem eventos com gravidade no ano de 2016.

A redução no número de acidentes com funcionários é resultado dos avanços nos programas de segurança, que incluem treinamentos operacionais, autoavaliações, avaliações mensais de desempenho, premiações, reuniões de segurança, investimentos em tecnologia e auditorias em processos. Com o Dia do Comprometimento com a Segurança, realizado

anualmente, a companhia reúne colaboradores e parceiros para apresentar seus avanços na gestão da segurança do trabalho e aumentar a conscientização sobre riscos e medidas preventivas.

A empresa avalia as atividades nas plantas e demais unidades operacionais com o sistema Hazop (*hazard and operability study*), que permite identificar preliminarmente riscos que possam gerar acidentes nas diferentes áreas da instalação e impactos socioambientais, além de perdas na produção por descontinuidade operacional. A White Martins faz essas análises antes que as unidades entrem em operação, em complemento a seus protocolos próprios de prevenção de acidentes e identificação de riscos (que são baseados em normatizações internacionais). Revisões adicionais também são executadas antes do início da produção.

A gestão dos indicadores de segurança inclui uma rotina de auditorias periódicas, determinadas pelo nível de risco de cada atividade realizada nas plantas; quanto mais relevantes os riscos e potenciais impactos, mais frequentes são as auditorias. Nos casos mais críticos, são realizadas pelo menos a cada três anos. São três os tipos de auditorias:

- **Tipo A**, conduzidas pela matriz Praxair.
- **Tipo B**, feitas por especialistas da White Martins em toda a América do Sul;
- **Tipo C**, realizadas pelos líderes das unidades.

ZERO

acidentes fatais e eventos
com gravidade registrados
em 2016

TAXAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DE FUNCIONÁRIOS¹ G4-LA6

	2013			2014			2015			2016		
	BR	PH	AS									
Taxa de acidentes ^{2 4}	0,09	0,13	0,10	0,12	0,13	0,12	0,03	0,07	0,04	0,00	0,00	0,00
Taxa de dias perdidos ^{3 4}	0,03	0,00	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Óbitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

BR: Brasil; PH: Países Hispânicos; AS: América do Sul

1. A White Martins não diagnosticou a ocorrência de doença ocupacional entre seus colaboradores.
2. (Quantidade de acidentes sérios + quantidade de acidentes incapacitantes) × 200.000 ÷ HHT/ano
3. Quantidade de acidentes incapacitantes × 200.000 ÷ HHT/ano
4. Considera apenas os colaboradores.

Para atingir sua meta de zero acidente em suas atividades, a White Martins investe em treinamentos contínuos e campanhas sobre prevenção, comportamentos seguros e mitigação de riscos no ambiente de trabalho. As iniciativas abrangem também os funcionários terceirizados e os fornecedores de produtos e serviços. A empresa analisa qualquer acidente que envolva colaboradores, produtos ou atividades de prestação de serviços, com o objetivo de identificar suas causas (humanas ou técnicas) e eliminar a possibilidade de ocorrência similar. Essa análise envolve os líderes da área industrial e pode chegar até a incluir a presidência da White Martins e o CEO da Praxair, a depender da gravidade do evento.

As conclusões das investigações dão base ao aprimoramento da gestão em segurança e riscos operacionais, num processo de melhoria contínua. A White Martins tem protocolos permanentes de tratamento de situações de emergência: um planejamento que envolve as áreas de comunicação e segurança, a liderança da empresa e da Praxair e a definição de porta-vozes capacitados para prestar esclarecimentos.

Os maiores riscos de acidentes se concentram na distribuição. Nessa área, 98% dos profissionais responsáveis pelo transporte são contratados junto a empresas parceiras. Nos últimos dois anos, a companhia fez um grande investimento em tecnologia e em pesquisas para aumentar o conhecimento a respeito do comportamento dos motoristas. As iniciativas envolveram diversos setores da empresa, com o suporte das lideranças. Os profissionais são submetidos a exames de saúde para identificar possíveis distúrbios,

com indicações de tratamento. A White Martins também conduz auditorias nas transportadoras contratadas, para garantir a integridade física e as condições de trabalho ideais aos profissionais.

A tecnologia também tem um papel fundamental para garantir a segurança: são quase 300 veículos que rodam com câmeras no Brasil, além da instalação progressiva de dispositivos antitombamento. Em 2016, foram iniciados os testes com equipamentos que monitoram o comportamento ao volante dos motoristas, para identificar a fadiga, em 10 veículos, com a possibilidade de expansão para a frota no restante do Brasil e Países Hispânicos.

PROMOÇÃO DA SAÚDE

A White Martins incentiva seus colaboradores a adotar hábitos saudáveis, que contribuam para a qualidade de vida, e a disseminação desses hábitos junto a seus familiares. Campanhas informativas, divulgadas pelos canais de comunicação interna, evidenciam os efeitos benéficos de se ter uma alimentação balanceada e saudável, da prática regular de atividades físicas e da realização de exames preventivos que podem auxiliar na identificação de doenças ainda em fase inicial, com maiores chances de êxito no tratamento.

A empresa oferece um programa de assistência à saúde, com acesso a hospitais, laboratórios e médicos especialistas, como parte do pacote de benefícios aos funcionários. Os colaboradores em toda a América do Sul podem participar de atividades oferecidas pela empresa, como as ginásticas laborais durante o expediente, voltadas para a saúde e o bem-estar.

A White Martins emprega protocolos permanentes de tratamento de situações de emergência em sua gestão de saúde e segurança



Funcionários da Usina Vitória (ES): como em todas as plantas da empresa, o trabalho da equipe passa por auditorias periódicas de segurança

NESTE CAPÍTULO

-
- DESENVOLVIMENTO LOCAL **36**
- PROJETOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL **37**
- CLIENTES **39**
- FORNECEDORES **42**

PÚBLICOS EXTERNOS



O relacionamento com os principais stakeholders externos da White Martins e as iniciativas de responsabilidade social



A White Martins beneficiou mais de 4 mil pessoas por meio de benfeitorias realizadas em 5 instituições localizadas em Pecém (CE), uma das regiões com menor Índice De Desenvolvimento Humano (IDH) do Brasil

DESENVOLVIMENTO LOCAL

G4-2, G4-DMA IMPACTOS ECONÔMICOS

INDIRETOS, G4-DMA SOCIEDADE

Melhorar a vida das comunidades das áreas nas quais a empresa opera é um compromisso assumido na missão da White Martins de construir de um planeta mais sustentável. Assim, a companhia promove o desenvolvimento e o apoio a iniciativas nas áreas de saúde, educação, meio ambiente e diversidade em seus países de atuação e incentiva o desenvolvimento local e a integração com seus públicos de interesse.

A partir das diretrizes determinadas pela Praxair nos 50 países onde opera, a White Martins investe em ações sociais e de sustentabilidade nas áreas próximas às suas unidades, com iniciativas educacionais e ambientais, de capacitação ou com o apoio a projetos desenvolvidos localmente. A análise dos projetos de investimento social considera ainda o alinhamento com os valores da companhia, os benefícios em potencial para todas as partes envolvidas e o apoio gerado a políticas públicas.

No biênio 2015-2016, a White Martins conduziu 20 projetos dentro do Programa de Engajamento Local com as Comunidades. A estratégia de investimento social privado da empresa se baseia em um rigoroso processo de seleção, composto por diversas etapas, e que culmina com a aprovação pelo Comitê

de Responsabilidade Social Corporativa. Entre iniciativas corporativas, desenvolvidas em parceria com *stakeholders* ou patrocinadas, os projetos sociais da White Martins utilizam recursos próprios, apoio da Praxair e o uso de incentivos fiscais (Lei Rouanet, Lei do Esporte, Fundo da Criança e do Adolescente, ICMS-SP, e Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica – Pronon). A empresa também continua afiliada ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social – organização não governamental criada para mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade mais justa.

A gestão de riscos operacionais e ambientais em comunidades é uma das atribuições da White Martins. Um exemplo dessa administração em 2016 foi a decisão de transferir uma unidade de produção localizada no bairro de Cachambi, no Rio de Janeiro, para uma planta em Campos Elíseos, Duque de Caxias (RJ). Devido ao fato de o entorno da unidade de Cachambi ter se transformado em uma área com grande densidade populacional, a companhia julgou ser mais prudente, principalmente para a comunidade, transferir a operação para um bairro menos habitado.

PROJETOS SOCIAIS EM PECÉM G4-EC7

O investimento da White Martins na planta criogênica de Pecém, no Ceará (ler mais em Desempenho financeiro e operacional) incluiu também o apoio a iniciativas de desenvolvimento social na região. A Associação de Famílias do Pecém foi beneficiada com a construção de salas de aula e banheiros; reforma da cozinha e doação de eletrodomésticos e móveis. Para a Associação União das Famílias (Aufam), foram destinados equipamentos para sala multifuncional e a doação de eletrodomésticos e instrumentos musicais. No Conselho Comunitário de Taíba (CCT), a ajuda incluiu a construção de sala para dança e esporte, banheiros e vestiários e a reforma da cozinha. O Projeto Frente Beneficente para Criança foi beneficiado com eletrodomésticos e material para prática de esportes. E na Fundação Educacional André Luiz foi realizada a climatização das salas de aula e da creche. Mais de 4 mil pessoas foram beneficiadas com as melhorias.

PROJETOS DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

O grande destaque entre os projetos corporativos voltados a ações sociais foi a criação do Oxigenar, uma evolução das iniciativas de voluntariado da White Martins desde 2000 (quando foi criado o Dia do Voluntariado). Baseada em sugestões de funcionários, a empresa lançou, em agosto de 2016, uma plataforma online para cadastro e engajamento em projetos de trabalho voluntário. A companhia desenvolveu o sistema em parceria com a consultoria V2V e com o Instituto da Criança (que faz a gestão e a curadoria do portal).

O Oxigenar apresenta até 80 iniciativas por ano, sugeridas pelos próprios funcionários em toda a América do Sul. Periodicamente, a White Martins seleciona alguns dos projetos propostos para dar seu apoio, com aporte financeiro da Praxair. Os colaboradores podem se cadastrar nas iniciativas e participar de ações promovidas por ONGs e instituições sociais em diversas localidades. O usuário pode consultar os projetos e decidir quais são os mais adequados ao seu perfil. De forma interativa, é possível programar quando e como participar de cada

ação e compartilhar as informações com colegas da mesma empresa.

Já o Dia do Voluntariado, ação que era realizada anualmente no Brasil e nos outros países da América do Sul, teve sua última edição no ano de 2015. Além dos funcionários, seus familiares e amigos também participaram das iniciativas de cunho social e ambiental. Associações beneficentes, escolas creches, hospitais e outras organizações não governamentais estão entre as instituições que foram favorecidas. As ações incluíram mutirões de limpeza, reformas, plantio de árvores, realização de oficinas e atividades recreativas, palestras e doações. Mais de 150 mil pessoas já foram beneficiadas, em toda a América do Sul, pelas ações do Dia do Voluntariado.

Além do Oxigenar, a White Martins organiza, mantém, patrocina e/ou apoia diversos projetos sociais. Conheça um pouco mais sobre as iniciativas, que beneficiam cerca de 230 mil pessoas por ano em toda a América do Sul:

230 MIL

peças são beneficiadas
por ano com projetos sociais

Com o programa Oxigenar, a empresa ampliou as iniciativas de voluntariado dos funcionários

PROGRAMAS CORPORATIVOS

Projeto	Foco	Atuação
Cesta Verde	Saúde e meio ambiente	O Programa Cesta Verde foi criado em 2004 para distribuir 500 cestas semanais de legumes, verduras e frutas, em canteiros cultivados dentro do complexo industrial da Fábrica de Carbureto de Cálcio de Iguatama (MG). Participam 127 voluntários, sendo 92 de entidades e 25 funcionários da White Martins, beneficiando mais de 6.000 pessoas por semana, entre funcionários, terceirizados, comunidades de menor poder aquisitivo, creches, APAE e terceirizados
Portal Oxigenar	Voluntariado	Lançada em 2016, a plataforma Oxigenar desenvolve uma nova proposta de voluntariado, moderna e alinhada às melhores práticas de mercado. O modelo é totalmente online: o funcionário pode cadastrar e participar de ações voluntárias relacionadas a educação, meio ambiente, saúde e diversidade
Escola de Informática e Cidadania	Educação	A Escola de Informática e Cidadania está instalada desde 2005 na Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC), no bairro de Cordovil, na cidade do Rio de Janeiro. O projeto, desenvolvido em parceria com o Instituto Terra Nova, ensina aos 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 (Windows, Word, PowerPoint e Internet). O objetivo é promover a qualificação profissional e transmitir conhecimentos de cidadania, estimulando melhores oportunidades a esses jovens. Ao todo, cerca de 1.000 jovens já foram graduados no programa
CaminhaDown	Inclusão social e prática de esporte	A CaminhaDown é uma caminhada que ocorre todo ano no Rio de Janeiro, promovida pelo RJDown, grupo formado por pessoas engajadas no debate sobre a inclusão de crianças, jovens e adultos com síndrome de Down. A White Martins é patrocinadora da iniciativa desde 2007, em alinhamento com a estratégia de diversidade e de inclusão

PROJETOS EXTERNOS DE DESTAQUE

Projeto	Foco	Atuação
Saúde Criança	Saúde infantil	Apoiado pela Praxair, atende cerca de 4.000 famílias de baixa renda. Colabora para a reestruturação e inclusão de famílias com crianças atendidas em hospitais da rede pública dos estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Goiás, Pernambuco, Rio Grande do Sul e Santa Catarina
Banco da Providência	Inclusão no mercado de trabalho	A Praxair investiu na abertura de duas agências de família do Banco da Providência nas comunidades Cidade de Deus e Guadalupe para atender a 120 famílias em situação de vulnerabilidade social
Operação Sorriso	Saúde	A Praxair contribui com a ONG que atua em áreas remotas em diversas regiões do Brasil, por meio da reabilitação de pacientes com fissura lábio-palatina. A partir de 2017, expandirá as atividades para a Colômbia
Pro Criança Cardíaca	Saúde	Instituição médica sem fins lucrativos que, desde 1996, já atendeu mais de 24.000 crianças e realizou 1.200 procedimentos cirúrgicos. Os pacientes são indicados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e recebem tratamento para doenças cardíacas
Escola de Gente	Educação	Oficinas de teatro realizadas pelo grupo Os Inclusos e os Sisos em comunidades carentes no Rio de Janeiro, com oferta gratuita de livros sobre inclusão social

Para saber mais sobre esses e outros projetos, acesse o endereço <http://www.praxair.com.br/our-company/our-people/social-projects>.

CLIENTES

A qualidade percebida pelos clientes é uma das medidas do desempenho da White Martins. O sucesso no mercado depende da capacidade de fornecer produtos e serviços que satisfaçam ou ultrapassem as expectativas. A empresa deve garantir a qualidade dos serviços e o atendimento aos requisitos legais, normas e especificações aplicáveis; atuar de forma a preservar e garantir a integridade dos colaboradores, subcontratados, prestadores de serviços, patrimônio e da sociedade; treinar e motivar continuamente nossos colaboradores, subcontratados e prestadores de serviço, visando seu desenvolvimento com a segurança, saúde, meio ambiente e qualidade. Para isso, ouvimos constantemente os clientes para compreender suas demandas e introduzir imediatamente aperfeiçoamentos sustentáveis nas nossas operações com base nessas necessidades.

Com o programa de relacionamento Cliente Mais, a White Martins faz o gerenciamento periódico e sistemático do nível de satisfação dos clientes. Em reuniões realizadas a cada quatro meses, os Clientes Mais têm a oportunidade de avaliar o desempenho da companhia nos critérios mais importantes para seus negócios. Nos encontros, cada cliente avalia os atributos em uma escala (de 1 a 5 pontos). Todas as avaliações com nota igual ou inferior a 3 geram planos de ação. Os pontos de melhoria identificados são usados na elaboração de planos de ação específicos.

A empresa também avalia os níveis de retenção e de sustentabilidade no relacionamento com cada cliente. O patamar buscado é o de 4,5 pontos – indicação de que o usuário não está apenas satisfeito, e sim encantado com os serviços prestados. Em relação a indicadores quantitativos, a White Martins trabalha com as metas de 98% (retenção) e 90% (sustentabilidade no relacionamento).

Desde 2013, as operações na Argentina e no Peru também contam com o Cliente Mais. A White Martins/ Praxair reconhece o programa como um de seus *benchmarks* de gestão.

INDICADORES DE SATISFAÇÃO DO PROGRAMA CLIENTE MAIS G4-PR5

Indicador	ARGENTINA		BRASIL		PERU	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Grau de satisfação	4,05	4,11	4,51	4,52	4,13	-
Retenção	98%	98%	99%	99%	100%	100%
Sustentabilidade	ND	ND	99%	97%	ND	ND



Um dos campos de atuação da White Martins é o segmento hospitalar e o Hospital Infantil Sabará (SP), especializado no atendimento infantil, é um dos clientes da companhia

A gestão do relacionamento com os clientes ainda avalia potenciais riscos antes de os produtos serem comercializados, para garantir saúde e segurança aos clientes. Essas avaliações abrangem os cuidados para manuseio dos produtos, os procedimentos para comunicação dos potenciais riscos, a orientação dos clientes sobre a disposição final dos produtos e a investigação de quaisquer incidentes. Sempre que necessário, produtos já oferecidos no mercado passam por revisões extras. Auditorias conduzidas nas unidades garantem a conformidade do portfólio de produtos com as especificações definidas pelos clientes e as certificações ISO pertinentes (sistema de gestão, segurança de alimentos e meio ambiente).

O Sistema de Gestão Integrada (SGI) unifica os processos de segurança, saúde no trabalho, meio ambiente e qualidade. O SGI influencia na qualidade da gestão empresarial e envolve, no ambiente interno, políticas, diretrizes e metas com o objetivo de gerir processos, resultados, recursos e comportamentos com o sistema de informação, relatórios e controles empresariais, técnicas e procedimentos para a operacionalização da qualidade. No ambiente externo, o Sistema propicia um aumento da satisfação do cliente e demais partes interessadas, o atendimento às questões legais e subscritas, o controle de impactos ambientais e riscos à segurança e saúde no trabalho, sobretudo àqueles significativos e gestão dos provedores externos.

15 MIL

interações

mensais dos principais
clientes são monitoradas
pelo NEO

Os resultados das auditorias e inspeções, o uso da política, o atendimento aos objetivos e metas, a análise dos dados (satisfação de clientes, conformidade de produto e/ou serviços prestados, características de tendências de processos e produtos, fornecedores), as reuniões de análises críticas e as ações preventivas e corretivas atestam o trabalho da White Martins para agregar o maior valor possível aos nossos produtos e processos e, conseqüentemente, potencializar a satisfação dos clientes por meio da melhoria contínua do SGI.

O Programa Nova Excelência Operacional (NEO) faz a gestão de 15 mil interações mensais dos principais clientes da companhia, por meio de um sistema automatizado. Os próprios clientes avaliam a qualidade da interação com a White Martins (entrega de produtos, assistência técnica e central de relacionamento), em uma escala de pontuação de 1 a 5 (a mesma empregada no Cliente Mais). Interações que tenham recebido notas de 1 a 3 recebem um *feedback* direto: a Central do NEO entra em contato com o cliente para entender os motivos da avaliação e aciona as áreas envolvidas imediatamente. O profissional do NEO promove uma auditoria dos planos de ação traçados para resolver a demanda, que só é concluída quando o próprio cliente se julgar 100% satisfeito.

DIRETRIZES PARA O RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES

Uma série de diretrizes orienta o relacionamento com os clientes, a partir de aspectos valorizados por eles e coletados por pesquisas de mercado periódicas e pela avaliação dos profissionais responsáveis pelo atendimento direto:

- Atendimento e resolução dos problemas
- Qualidade dos produtos e serviços
- Tecnologia
- Segurança
- Condição comercial
- Confiabilidade de suprimento de gases industriais, especiais e medicinais distribuídos na forma líquida, gasosa ou por meio de produção On-Site
- Assistência técnica em instalação de gases
- Assistência técnica em máquinas, equipamentos e acessórios industriais e medicinais

Para garantir a satisfação dos clientes e a eficiência operacional, a empresa disponibiliza sistemas de gestão e canais de relacionamento que operam 24 horas por dia, sete dias da semana, e permitem o atendimento ágil das demandas. O *International Monitoring Production Assistance Center* (Impac) monitora remotamente mais de 90 plantas produtoras de gases e líquidos na América do Sul e garante maior confiabilidade nas operações e rapidez na resolução de eventuais problemas.

65%

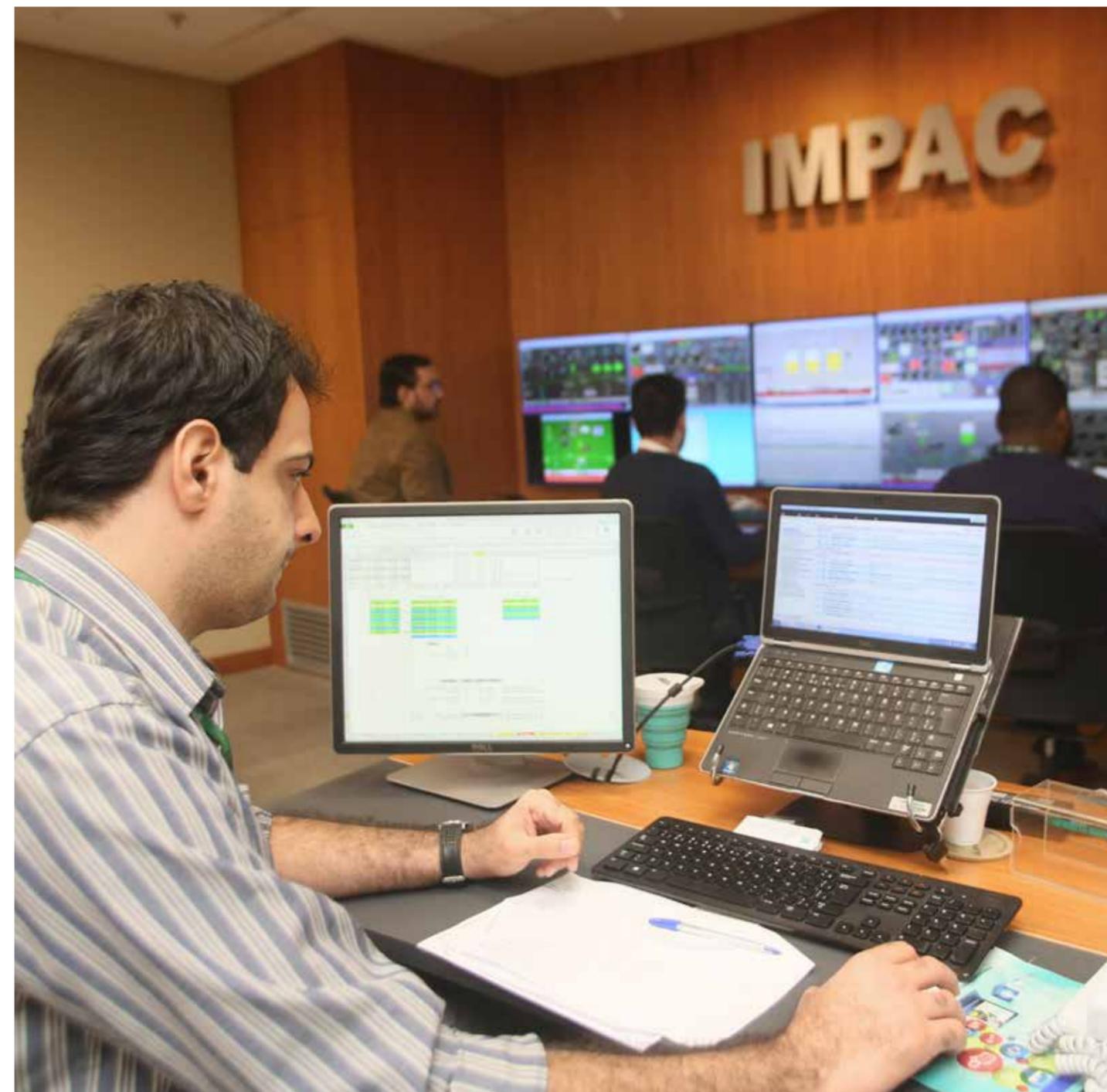
queda no custo de fretes
com o novo Centro de
Distribuição (CD)

7,9 MIL

toneladas de CO₂ deixaram
de ser emitidas
graças ao novo CD

CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO EM GUARULHOS (SP): MAIS EFICIENTE E SUSTENTÁVEL

Em 2014, a White Martins transferiu seu Centro de Distribuição (CD) de São João de Meriti (RJ) para Guarulhos (SP). Os benefícios operacionais da mudança são evidentes, uma vez que 68% dos fornecedores da empresa e 71% de seus clientes estão baseados na região. Dois anos após a mudança, registraram-se quedas no custo de fretes de aproximadamente 65% e no tempo médio de entrega ao cliente em 26%. A mudança para Guarulhos também trouxe ganhos em sustentabilidade, com a redução de 990 mil km rodados por ano e a eliminação da emissão de 7,9 mil toneladas de CO₂ na atmosfera – o equivalente à preservação de quase 50 mil árvores.



O trabalho no Impac: monitoramento remoto de mais de 90 plantas



A White Martins preza pelas condições físicas de seus motoristas, investindo em tecnologia de ponta e treinamentos, para aumentar a eficiência da sua operação logística

400

motoristas participaram do programa de exames de apneia do sono

FORNECEDORES G4-2, G4-12

O mesmo compromisso com a ética, a diversidade e a sustentabilidade assumido pela White Martins/ Praxair junto a seus funcionários é exigido de toda a cadeia de fornecedores e parceiros. O grande desafio da companhia no biênio 2015-2016 foi criar um olhar macro sobre a cadeia de fornecedores e desenvolver um Código de Conduta para disseminar junto aos fornecedores os valores e diretrizes da White Martins/ Praxair. Este Código acompanha os contratos fechados pela empresa, com a inserção de cláusulas criadas a partir do mapeamento de fatores de risco, diversidade e produtividade sustentável. Para o relacionamento com as áreas usuárias, a empresa adotou o modelo de *business partners*, o que aumentou a assertividade. Essa mudança possibilitou a geração de informações mais precisas para a gestão da cadeia de fornecimento e foi percebida de forma positiva pelos colaboradores da White Martins. G4-HR6

As diretrizes de segurança também são inflexíveis para as empresas contratadas, que devem trabalhar em seus quadros os procedimentos adotados pela White Martins/Praxair, por meio de treinamentos e avaliações de saúde e condições laborais. Como a distribuição é a variável mais exposta aos riscos, a companhia investe na padronização das operações, inclusive nos Países Hispânicos, e na qualificação dos profissionais. Iniciado em 2016, um programa da empresa realiza exames médicos nos motoristas da operação de distribuição de líquidos para diagnosticar distúrbios relacionados à apneia do sono. No período, 400 motoristas participaram, dos quais 70 tiveram alguma possibilidade de distúrbios identificados e foram encaminhados para tratamento. Também teve

início em 2016 um programa piloto para evitar a fadiga ao volante: a partir da autodeclaração dos motoristas sobre a qualidade do sono, feita a partir de respostas a perguntas voltadas a esta métrica, um algoritmo calcula por quantas horas o profissional pode dirigir, com uma orientação enviada à transportadora.

De forma complementar a essa ação, em 2016 foi implementado um projeto piloto de instalação de câmeras que mapeiam o rosto dos motoristas para identificar distrações e expressões de cansaço. Caso o sistema identifique alguma dessas alterações no condutor, dispara um alarme sonoro chamando sua atenção.

Em relação às frotas terceirizadas, a White Martins manteve a adesão ao Programa Na Mão Certa, campanha nacional de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes no país, lançada em 2006 pela ONG Childhood Brasil. Como signatária do pacto, a companhia envolve seus fornecedores na luta contra a prostituição infantil nas estradas, com a observância de cláusulas relacionadas ao tema nos contratos. Em todos os centros de distribuição de líquidos existem materiais informativos sobre o tema, que também é abordado em encontros periódicos dos motoristas com as gerências. Em 2015 e 2016, a White Martins foi premiada pelo Programa Na Mão Certa, em reconhecimento aos esforços e serviços prestados em prol da erradicação da exploração sexual de crianças e de adolescentes nas estradas. G4-15

100%

dos fornecedores com alta exposição a risco serão contemplados no Plano Estratégico de Sustentabilidade em Compras

80%

do volume total de compras passarão pelos critérios do Plano

Além da segurança dos terceirizados, a companhia mantém um rígido controle sobre a situação trabalhista de empresas terceirizadas e parceiros, em um monitoramento realizado em parceria pelas áreas de Suprimentos, Jurídico e de Recursos Humanos, com suporte de uma estrutura terceirizada (tecnologia e consultoria). A iniciativa, que promove o controle e a fiscalização das principais obrigações trabalhistas, tem como objetivo evitar e mitigar os impactos originados pelo descumprimento desta responsabilidade legal e preservar a imagem da empresa.

Dispersas por várias regiões por conta da própria natureza dos negócios de gases industriais, as operações da companhia contribuem para o desenvolvimento de negócios locais, seja de fornecedores ou de empresas que integram a cadeia de comércio e serviços criada em torno de suas atividades. Como associada à organização não governamental Integrare, que se dedica a aproximar micro e pequenas empresas (MPEs) e grandes corporações, a White Martins colabora com o estímulo à atividade econômica regional e com a criação de empregos. Além de participar do progresso econômico das regiões onde está presente, a companhia também realiza um monitoramento econômico em seus principais fornecedores, para calcular o tamanho das operações a que estão aptos e evitar riscos de ruptura de contrato.

PLANO ESTRATÉGICO DE SUSTENTABILIDADE EM COMPRAS

Instituído em 2014, o Plano Estratégico de Sustentabilidade em Compras definiu ações e metas para o período 2017-2019. Baseado em um diagnóstico da cadeia de fornecimento da empresa, o Plano inclui um mapa de risco que contempla todas as categorias de compras da empresa. Sugestões de ações voltadas às três esferas da norma internacional de compras sustentáveis (facilitadores, processos e fundamentos) são organizadas em um macroplano a ser executado com o apoio de especialistas no tema.

Nesse sentido, a White Martins, com foco na adequada gestão da cadeia de fornecimento, aperfeiçoa constantemente a qualificação e a gestão dos seus fornecedores, o que assegura os mais altos padrões éticos e de responsabilidade social no que tange a confiabilidade de suas entregas e a não ruptura da cadeia.

Os objetivos propostos para os próximos anos abrangem a inclusão de 100% dos fornecedores com alta exposição a riscos (como fornecedores de frete e serviços industriais) e 80% do volume total de compras nas ações de sustentabilidade; a capacitação dos agentes de compras da White Martins; o estabelecimento de métricas de eficiência; e o estímulo à inclusão de pequenos e médios fornecedores na cadeia.

NESTE CAPÍTULO

-
- INVESTIMENTOS AMBIENTAIS 47
- ENERGIA 47
- EMISSIONES 47
- RESÍDUOS 50
- ÁGUA E EFLUENTES 50

GESTÃO AMBIENTAL

G4-2, G4-DMA CATEGORIA AMBIENTAL - GERAL

A White Martins busca reduzir o impacto de suas operações, com investimentos em ecoeficiência, redução de consumo e de emissões

As ações de redução de impactos e os investimentos ambientais já faziam parte das práticas da White Martins antes mesmo do desenvolvimento do atual conceito de sustentabilidade. Nas últimas décadas, essas iniciativas foram sistematizadas e transformadas em políticas e diretrizes da companhia, posteriormente disseminadas em suas diferentes regiões de atuação. Os principais focos são a diminuição do consumo de recursos naturais e das emissões, o estabelecimento de uma cultura de zero acidente com impactos ambientais e o aumento do número de sites com zero emissão de resíduos.

Com o monitoramento permanente dos EKPIs (indicadores-chave de desempenho ambiental), a companhia está apta a monitorar os impactos de todos os seus processos

produtivos e a estabelecer metas e prioridades de gestão para os próximos ciclos. Esses indicadores temáticos refletem recomendações de iniciativas externas, como o Índice Dow Jones de Sustentabilidade, o Carbon Disclosure Project (CDP) e a metodologia de indicadores da Global Reporting Initiative (GRI).

As informações sobre consumo de recursos, ecoeficiência, emissões, descarte de resíduos e outros tópicos são reportadas à Praxair. Desde 2012, as ações da White Martins a respeito desses temas estão integradas ao Sistema de Gerenciamento de Desenvolvimento Sustentável da Praxair, ferramenta de controle que consolida periodicamente as informações sobre consumo de energia, água e combustíveis derivados do transporte de produtos e sobre geração de resíduos em todas as unidades do grupo no mundo.

PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO G4-14

Assim como a Praxair, a White Martins apoia o Princípio da Precaução, estabelecido pela Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, editada em 2012. A companhia emprega um processo definido para a avaliação e gestão dos riscos em face da incerteza que suporta a tomada de decisão. A identificação do perigo, a caracterização e a avaliação da exposição e de riscos estão incluídas no processo. A gestão de risco engloba a identificação, seleção e implementação de ações alternativas para a abordagem de risco, por meio do controle de perigo ou exposição identificados.

1%

é a meta de redução anual do consumo global de energia da Praxair

	2014	2015	2016
Reduções de consumo de energia, por tipo - Brasil G4-EN6			
Energia elétrica (kWh)	114.150.238,00	78.818.606,61	123.102.278,13
Diesel (l)	1.205.257,00	1.865.537,99	1.805.084,97
Gasolina (l)	53.354,00	70.843,98	59.612,66
Gás natural (BTU)	-	6.144,14	2.847,17
Quantidade de projetos com ganhos sustentáveis	342	329	272
Reduções de consumo de energia, por tipo - Países Hispânicos G4-EN6			
Energia elétrica (kWh)	22.476.353,00	33.821.163,74	33.267.181,00
Diesel (l)	339.471,00	235.610,07	234.619,31
Gasolina (l)	71.963,00	106.570,70	127.451,03
Gás natural (BTU)	24.665.998,00	-	-
Quantidade de projetos com ganhos sustentáveis	125	125	96
Reduções de consumo de energia, por tipo - América do Sul G4-EN6			
Energia elétrica (kWh)	136.626.591,00	112.639.770,35	156.369.459,13
Diesel (l)	1.544.729,00	2.101.148,06	2.039.704,28
Gasolina (l)	128.317,00	177.414,68	187.063,69
Gás natural (BTU)	24.665.998,00	6.144,14	2.847,17
Quantidade de projetos com ganhos sustentáveis	467	454	368



Planta da Repsol no Peru: abastecida com nossos gases industriais

INVESTIMENTOS AMBIENTAIS

Entre os principais investimentos na área ambiental, estão projetos de prevenção ambiental, economia e reúso das águas, proteção acústica (atenuação da emissão de ruídos) e gestão de resíduos. Entre os gastos ambientais, encontram-se despesas operacionais, como licenças ambientais, análises laboratoriais, medições, consultorias, disposição de resíduos e remediação.

ENERGIA G4-DMA ENERGIA

Principal recurso consumido pela White Martins em suas atividades, a energia elétrica está no centro da busca da companhia pela redução dos impactos ambientais. Um pacto global assumido pela Praxair em todas as suas regiões de atuação prevê a redução de 1% do consumo de energia por ano, meta que vem sendo cumprida por meio da busca pela eficiência e a flexibilização das plantas.

Com programas de consumo consciente de energia, troca de máquinas e compressores por modelos mais eficazes, alterações de processos e soluções inovadoras para levar a produção das unidades à máxima capacidade – sem abrir mão de outros fatores preponderantes, como segurança e confiabilidade – as plantas promovem a redução do gasto energético.

EMISSÕES G4-DMA EMISSÕES

As emissões de gases na atmosfera, sobretudo de CO₂, são um dos maiores impactos ambientais gerados pela produção e distribuição da White Martins na América do Sul. Por isso, a empresa desenvolve soluções para reduzir e mitigar os efeitos das emissões na natureza.

Na parte logística, a otimização das rotas também contribui para a redução das emissões. Com o uso de tecnologia, veículos com maior capacidade de carga e um planejamento aprimorado da reposição dos produtos aos clientes, foi possível reduzir o número de quilômetros rodados em 4% de 2015 (3.776.000 km) a 2016 (3.481.000 km), pela frota no Brasil, com impacto positivo no meio ambiente.

Em 2016, iniciaram-se as operações da planta H2 Peru, elevando as emissões dos processos industriais. Junto a ela, foi associada uma planta de CO₂ que utiliza sua corrente rica em gás carbônico como matéria-prima em seu processo, otimizando as emissões.



Com a colaboração da White Martins, a reserva florestal de Iguatama (MG) tem experimentado progressos na recuperação de sua fauna e sua flora

EMISSÕES DE GEE POR FONTE (TCO₂E**) G4-EN15, G4-EN16, G4-EN7

ESCOPO/FONTE	2014	2015	2016	
Escopo 1 ¹	Combustão estacionária	3.549,1 t eq de CO ₂	5.156,49 t eq de CO ₂	3.273,01 t eq de CO ₂
	Combustão móvel	17.256, t eq de CO ₂	15.075,16 t eq de CO ₂	15.118,61 t eq de CO ₂
	Consumo de biomassa	954,3 t eq de CO ₂	1.046,06 t eq de CO ₂	1.047,74 t eq de CO ₂
	Emissões fugitivas	4.973,5 t eq de CO ₂	9.730,2 t eq de CO ₂	2.309,77 t eq de CO ₂
	Processos industriais	15.521,01 t eq de CO ₂	15.740,02 t eq de CO ₂	27.988,61 t eq de CO ₂
Total	42.253,91 t eq de CO₂	46.747,92 t eq de CO₂	49.737,74 t eq de CO₂	
Escopo 2 ²	Eletricidade	490.358,6 t eq de CO ₂	423.322,73 t eq de CO ₂	251.234,45 t eq de CO ₂
	Vapor	5.396,62 t eq de CO ₂	4.051,88 t eq de CO ₂	4.856,34 t eq de CO ₂
	Total	495.755,22 t eq de CO₂	427.374,61 t eq de CO₂	256.090,78 t eq de CO₂
Escopo 3 ¹	Transporte e distribuição	623.548,4 t eq de CO ₂	579.399,41 t eq de CO ₂	601.542,19 t eq de CO ₂
	Consumo de biomassa	34.483,4 t eq de CO ₂	40.140,44 t eq de CO ₂	41.674,48 t eq de CO ₂
	Total	658.031,8 t eq de CO₂	619.539,84 t eq de CO₂	643.216,67 t eq de CO₂

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

** Inclui emissões de CO₂, CH₄ e N₂O.

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GEE POR ESCOPO (TCO₂E)* G4-EN19

	2014	2015	2016
Escopo 1 ²	51.235,0 t eq de CO ₂	301,97 t eq de CO ₂	316,67 t eq de CO ₂
Escopo 2	17.430,4 t eq de CO ₂	14.017,08 t eq de CO ₂	12.772,78 t eq de CO ₂
Escopo 3	3.839,8 t eq de CO ₂	5.161,02 t eq de CO ₂	5.010,1 t eq de CO ₂

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

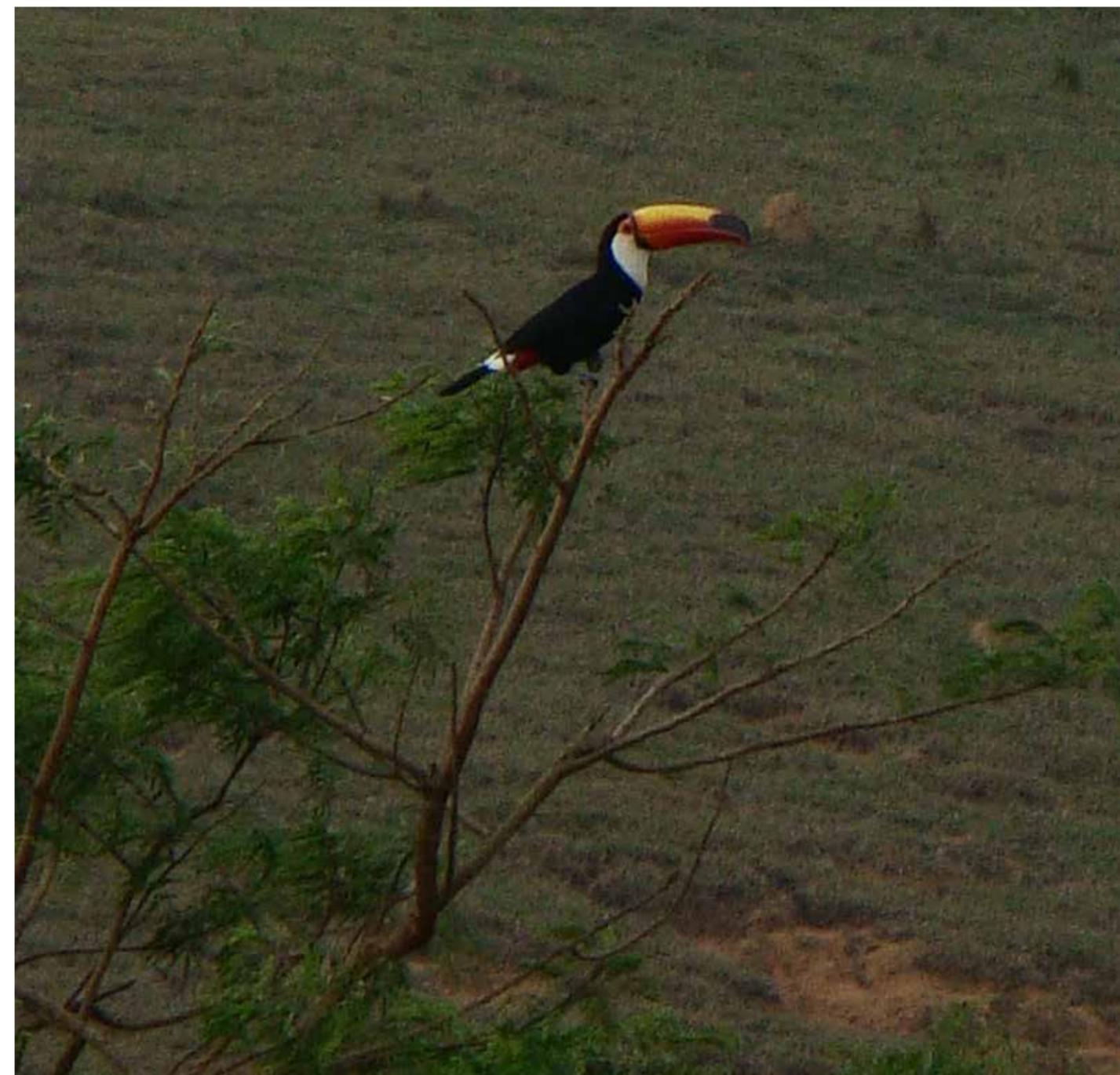
2. A variação dos números referentes às reduções de emissões de escopo 1 pode ser atribuída à implantação de um projeto de produtividade no Chile em 2014, que promoveu a substituição de uma de suas empilhadeiras por outra mais eficiente, reduzindo assim o consumo de combustível.

76,3%
redução nas emissões fugitivas de GEE de escopo 1, na comparação entre 2015 e 2016

40%
redução no total de emissões de GEE de escopo 2 no mesmo período

TOTAL DE INVESTIMENTO E GASTOS EM PROTEÇÃO AMBIENTAL, POR TIPO G4-EN31

	2015	2016
Gastos em gestão ambiental (US\$ MIL)		
Ar	67 (4,0%)	68 (3,8%)
Água	474 (28,4%)	427 (23,8%)
Resíduos	607 (36,3%)	534 (29,8%)
Remediação	62 (3,7%)	0 (0,0%)
Licenças	463 (27,6%)	764 (42,6%)
Total	1.673 (100%)	1.793 (100%)
Investimentos em gestão ambiental (US\$ MIL)		
Ar	58 (14,9%)	0 (0,0%)
Água	122 (31,2%)	11 (22,4%)
Resíduos	40 (10,2%)	9 (18,4%)
Remediação	171 (43,7%)	29 (59,2%)
Total	391 (100%)	49 (100%)



Tucano em seu habitat natural em Iguatama (MG): um projeto de conservação da fauna e da flora no entorno da fábrica de carbureto de cálcio localizada na região

RESÍDUOS

O foco principal da gestão de resíduos da White Martins está no Programa Desperdício Zero, iniciativa internacional da Praxair que pretende evitar o envio de pelo menos 90% dos resíduos gerados para aterros sanitários, garantindo a eles destinos mais sustentáveis, como o reaproveitamento, a reciclagem e compostagem. Na América do Sul, 75 unidades participaram do programa no último ano, desviando dos aterros sanitários mais de 98,74% dos resíduos gerados, evitando o descarte de mais de 36.413.062 toneladas em aterros sanitários. A meta é que todas as unidades operacionais da Praxair integrem o programa até o fim de 2019.

ÁGUA E EFLUENTES

Em 2016, a White Martins, aderindo ao objetivo global, iniciou a implementação do Plano de Gerenciamento de Recursos Hídricos (PGRH), iniciativa estruturada para melhorar a performance e controle do uso da água em unidades que estão instaladas em áreas de alto e médio estresse hídrico, e que têm consumo elevado, superior a 100 mil metros cúbicos de água. Participaram deste programa 12 unidades que desenvolveram planos de ação para a reutilização de água e prevenção do desperdício, além do aprimoramento da medição do consumo de água em todos os processos, tanto sanitários quanto industriais.

O resultado foi uma redução do consumo de água em mais de 700 mil metros cúbicos, na comparação de 2016 para 2014, além de outros ganhos intangíveis: ao iniciar um controle minucioso de consumo do recurso nas instalações da White Martins, o programa propicia uma melhoria na eficiência dos processos internos e impacta positivamente as comunidades onde as plantas operam.

75

unidades participaram do Programa Desperdício Zero na América do Sul

12

unidades desenvolveram planos de ação para reutilização de água

700 MIL

metros cúbicos de água foram economizados entre 2014 e 2016

PRESERVAÇÃO DA FAUNA E DA FLORA

Entre 2013 e dezembro de 2016, o programa Greenway – um dos maiores projetos de desenvolvimento sustentável lançados pela Praxair em escala global – cumpriu o compromisso de plantar 1 milhão de árvores. A iniciativa ajudou a restaurar ecossistemas frágeis no Brasil, no México, na China e nos Estados Unidos. Criado a partir da parceria entre duas organizações ambientais reconhecidas internacionalmente – The Nature Conservancy e a Fundação Arbor Day – o Greenway tem como objetivo reconhecer os esforços dos funcionários no Programa Desperdício Zero. No Brasil, o programa trouxe benefícios ambientais e sociais ao distrito de Lídice, em Rio Claro (RJ), onde estão localizados um dos principais corredores ecológicos da Mata Atlântica e a nascente do Rio Guandu, que abastece o lar de 10 milhões de pessoas na região metropolitana do Rio de Janeiro.

No Brasil, outro programa que merece destaque é o Primatas, mantido pela unidade Iguatama da White Martins. Desenvolvido em parceria com a ONG Associação Nordeste, o projeto contribuiu para a preservação de duas espécies de macacos: *Alouatta caraya* e *Callithrix penicillata*. A ONG criou um hábitat natural para a alimentação dos animais e outras espécies na Área de Preservação Permanente (APP) localizada dentro da Fábrica de Carbureto de Cálcio, ao longo de 3 quilômetros às margens do rio São Francisco.

A reserva florestal de Iguatama ocupa uma área de aproximados 30 hectares e se encontra em estágio avançado de regeneração da flora nativa e das matas ciliares. Entre as evidências da recuperação do ecossistema estão o aumento significativo de espécies animais na região, o enriquecimento do solo, a redução dos efeitos da erosão e a formação de um corredor ecológico que permite o deslocamento de animais e o aumento da cobertura vegetal.

Iniciativas como o programa Greenway e o projeto Primatas atestam o compromisso da empresa com a preservação do meio ambiente



NESTE CAPÍTULO

- SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI 52
- CRÉDITOS E INFORMAÇÕES CORPORATIVAS 57

ANEXOS

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

CONTEÚDOS PADRÕES GERAIS

PÁGINA/RESPOSTA

G4-1 Declaração do decisor mais graduado da organização (p. ex.: seu diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia de sustentabilidade	4
G4-2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades: focar os principais impactos da organização sobre a sustentabilidade e seus efeitos para stakeholders	10, 12-15, 26-28, 36, 42, 44-50
G4-3 Nome da organização	7
G4-4 Principais marcas, produtos e serviços	8
G4-5 Localização da sede da organização	7
G4-6 Número de países nos quais a organização opera e nome dos países nos quais a suas principais operações estão localizadas ou que são especificamente relevantes para os tópicos de sustentabilidade abordados no relatório	7
G4-7 Natureza da propriedade e forma jurídica da organização	7
G4-8 Mercados em que a organização atua (com discriminação geográfica, setores cobertos e tipos de clientes e beneficiários)	7
G4-9 Porte da organização	7
G4-10 Número total de empregados UNGC	24

CONTEÚDOS PADRÕES GERAIS

PÁGINA/RESPOSTA

G4-11 Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva UNGC	31
G4-12 Descrição da cadeia de fornecedores da organização	42
G4-13 Mudanças significativas ocorridas no decorrer do período coberto pelo relatório em relação ao porte, estrutura, participação acionária ou cadeia de fornecedores da organização	Não houve
G4-14 Se e como a organização adota a abordagem ou princípio da precaução	45
G4-15 Lista das cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa	26, 28, 43
G4-16 Lista da participação em associações (p. ex.: associações setoriais) e organizações nacionais ou internacionais de defesa	A White Martins participa do Instituto Ethos, da Atuação Responsável da Associação Brasileira das Indústrias Químicas (Abiquim), da Câmara do Comércio Americana do Brasil (Amcham), da Associação Brasileira de Máquinas e Equipamento (Abimaq) e da Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ)
G4-17 Lista de todas as entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização	7

CONTEÚDOS PADRÕES GERAIS

PÁGINA/RESPOSTA

G4-18 Explicação do processo adotado para definir o conteúdo do relatório e os limites dos Aspectos	14
G4-19 Lista de todos os Aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório	14
G4-20 Para cada Aspecto material, relate o Limite do Aspecto dentro da organização	14
G4-21 Para cada Aspecto material, relate seu limite fora da organização	14
G4-22 Efeito de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações	Não houve reformulações
G4-23 Alterações significativas em relação a períodos cobertos por relatórios anteriores em Escopo e Limites de Aspecto	Não houve alterações
G4-24 Lista de grupos de stakeholders engajados pela organização	12
G4-25 Base usada para a identificação e seleção de stakeholders para engajamento	12
G4-26 Abordagem adotada pela organização para envolver os stakeholders, inclusive a frequência do seu engajamento discriminada por tipo e grupo, com uma indicação de que algum engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório	12, 13

CONTEÚDOS PADRÕES GERAIS

PÁGINA/RESPOSTA

G4-27 Principais tópicos e preocupações levantadas durante o engajamento de stakeholders e as medidas adotadas pela organização para abordar esses tópicos e preocupações, inclusive no processo de relatá-las. Relate os grupos de stakeholders que levantaram cada uma das questões e preocupações mencionadas	12, 13
G4-28 Período coberto pelo relatório (p. ex.: ano fiscal ou civil) para as informações apresentadas	3
G4-29 Data do relatório anterior mais recente (se houver)	11/09/2015
G4-30 Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal etc)	Bienal
G4-31 Ponto de contato para perguntas sobre o relatório ou seu conteúdo	3
G4-32 Opção “de acordo” escolhida pela organização	3
G4-33 Política e prática corrente adotadas pela organização para submeter o relatório a uma verificação externa	3
G4-34 Estrutura de governança da organização, incluindo os comitês do mais alto órgão de governança. Identifique todos os comitês responsáveis pelo assessoramento do conselho na tomada de decisões que possuam impactos econômicos, ambientais e sociais	16 Consulte nos links http://www.praxair.com/our-company/our-people/our-executives e http://www.praxair.com/our-company/our-people/our-board-of-directors a lista de executivos e os membros do Conselho de Diretores da Praxair
G4-56 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e de ética	15

CONTEÚDOS PADRÕES ESPECÍFICOS

ASPECTOS MATERIAIS	DMAS E INDICADORES	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO
Categoria econômica			
Desempenho econômico UNGC	G4-DMA Forma de gestão	17-22	
	G4-EC1 Valor econômico direto gerado e distribuído	18	
Impactos econômicos indiretos	G4-DMA Forma de gestão	36	
	G4-EC7 Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	37	
Categoria ambiental UNGC			
Energia	G4-DMA Forma de gestão	47	
	G4-EN6 Redução do consumo de energia	46	
Emissões	G4-DMA Forma de gestão	47	
	G4-EN15 Emissões diretas de gases de efeito estufa	48	
	G4-EN16 Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia	48	
	G4-EN17 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa	48	
	G4-EN19 Redução de emissões de gases de efeito estufa	48	

ASPECTOS MATERIAIS	DMAS E INDICADORES	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO
Geral	G4-DMA Forma de gestão	44-50	
	G4-EN31 Total de investimentos e gastos com proteção ambiental, discriminado por tipo	49	
Categoria social – práticas trabalhistas e trabalho decente UNGC			
Saúde e segurança no trabalho	G4-DMA Forma de gestão	33-34	
	G4-LA6 Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero	33	
Treinamento e educação	G4-DMA Forma de gestão	32-33	
Treinamento e educação	G4-LA9 Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	33	

ASPECTOS MATERIAIS	DMAS E INDICADORES	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO
Categoria social – direitos humanos UNGC			
	G4-DMA Forma de gestão	26-28	
Investimentos	G4-HR2 Número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a Aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da organização, incluindo o percentual de empregados treinados	Em 2015, um total de 406 colaboradores (11% do total) participou de 556 horas de treinamentos. Em 2016, 555 colaboradores (16%) completaram 459 horas de treinamentos	
Avaliação	G4-DMA Forma de gestão	26	
Categoria social – sociedade			
	G4-DMA Forma de gestão	36-38	
Políticas públicas UNGC	G4-SO6 Valor total de contribuições para partidos políticos e políticos, discriminado por país e destinatário/beneficiário	Não houve doações a partidos políticos em 2015 e 2016.	

ASPECTOS MATERIAIS	DMAS E INDICADORES	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO
Categoria social – responsabilidade pelo produto			
	G4-DMA Forma de gestão	8-10	
Saúde e segurança do cliente	G4-PR1 Percentual de categorias de produtos e serviços significativas para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança buscando melhorias	9	
Rotulagem de produtos e serviços	G4-DMA Forma de gestão	8	
	G4-PR5 Resultados de pesquisas de satisfação do cliente	39	

DECLARAÇÕES PROSPECTIVAS

Este documento contém “declarações prospectivas” nos termos da lei estadunidense Private Securities Litigation Reform Act, de 1995. Ainda que baseadas nas reais expectativas e premissas da administração na data em que foram feitas, essas declarações estão sujeitas a riscos e incertezas. Esses riscos e incertezas compreendem, o prazo e a probabilidade de concretização da combinação de negócios prevista com a Linde AG, incluindo os prazos, a efetiva obtenção e as condicionantes de eventuais autorizações necessárias de órgãos públicos e reguladores, e a possibilidade de que estas venham a reduzir os benefícios previstos ou levar as Partes a desistir da operação; a ocorrência de fatos, mudanças ou outras circunstâncias que venham a determinar a rescisão do acordo de combinação de negócios; a efetiva concretização da combinação de negócios proposta e da oferta pública, incluindo o atendimento às condições de fechamento; os resultados alcançados após combinação de negócios proposta; a efetiva integração dos negócios da Praxair com os da Linde; a possibilidade de os acionistas da Praxair não aprovarem o acordo de combinação de negócios ou de não ser oferecido o número necessário de ações da Linde na oferta pública; o risco de a companhia resultante da combinação de negócios não concretizar as sinergias esperadas ou de sua concretização se revelar mais demorada ou dispendiosa do que inicialmente previsto; o desempenho dos mercados de capitais em geral; as conjunturas econômicas mundial e nacionais e outros fatos e circunstâncias internacionais; mudanças nas taxas de câmbio e de juros; o custo e a disponibilidade de energia elétrica, gás natural e outros insumos; a capacidade de repassar aumentos de custos aos preços praticados; eventos catastróficos, incluindo desastres naturais, epidemias

e atos de guerra e terrorismo; a capacidade de atrair, recrutar e reter profissionais qualificados; o impacto de alterações nas normas contábeis; o impacto de alterações no passivo de planos de previdência; o impacto das leis e normas tributárias, ambientais, da saúde e de outras áreas nos países em que a empresa atua; o custo e os desfechos de investigações e processos judiciais e administrativos; o impacto de possíveis fatos não usuais ou não recorrentes; a continuidade do desenvolvimento e a aceitação no mercado de novos produtos e aplicações; o impacto de produtos concorrentes e seus preços; o desempenho financeiro e operacional futuro dos principais clientes e setores atendidos; o impacto de possíveis falhas em sistemas de informática, em redes de comunicação e na segurança de dados; e a eficácia e agilidade na integração de ativos adquiridos na empresa. Em razão desses riscos e incertezas, os resultados ou circunstâncias concretas futuras podem revelar-se significativamente distintas das projeções ou estimativas, elaboradas de acordo com as práticas contábeis adotadas no país (GAAP) ou ajustadas, contidas nas declarações prospectivas. A empresa não se responsabiliza por atualizar ou revisar qualquer declaração prospectiva diante de mudanças conjunturais. Os riscos e incertezas elencados acima estão descritos em maior detalhe no Item 1A (Fatores de Risco) do último Relatório Anual (Form 10-K) protocolado pela companhia junto à comissão de valores mobiliários dos Estados Unidos (SEC), bem como no proxy statement e no prospecto da oferta inclusos na Declaração de Registro (Form S-4, declaração esta ainda não declarada eficaz) protocolada pela Zamalight plc junto à SEC, os quais devem ser criteriosamente analisados. As declarações prospectivas da companhia devem ser analisadas à luz desses riscos.



Processo de calibração dos equipamentos analíticos, que garante a confiabilidade dos resultados das amostras de CO₂ de todo Brasil e Países Hispânicos



Estação de enchimento de alta pressão: cilindros de oxigênio para o segmento medicinal

CRÉDITOS

WHITE MARTINS GASES INDUSTRIAIS LTDA.

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

Presidente | Domingos Bulus

Comitê Executivo | Anna Paula Rezende | Carlos de Marco | Carlos Paiva | Eduardo d'Ávila | Gilney Bastos | Gustavo Costa | Marcelo Campinho | Paulo Baraúna

Gerentes Gerais dos Países Hispânicos | Romulo Santana (Argentina) | Antonio Chacín (Bolívia) | Eduardo Cardoso (Chile) | Sergio Novelli (Colômbia) | Aylton Netto (Paraguai) | Julio Caceres (Peru) | Aylton Netto (Uruguai) | Eddy Rivas (Venezuela)

Diretoria Executiva Talentos e Sustentabilidade | Anna Paula Rezende

Diretoria Talentos e Comunicação | Cristina Fernandes

Gerência Comunicação e Sustentabilidade | Carolina Werneck

Especialista de Comunicação e Sustentabilidade e coordenação do projeto | Marzia Russo

Analista de Comunicação e Sustentabilidade e apoio do projeto | Yasmin Santos

Consultoria GRI, Conteúdo e Projeto Gráfico | Report Sustentabilidade (www.reportsustentabilidade.com.br)

Fotografia | Banco de imagens White Martins

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

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