



2021 •
• 2022



Informe de Sustentabilidad

Linde América Latina Sur

Compromiso con la vida y con un futuro más verde

Sumario

Sobre el informe	3
Mensaje del Presidente	4
Destacados del bienio 2021/2022	6
Siete países, un único compromiso	8
Compromiso con la vida	27
Innovación y tecnología para una industria 4.0	54
Acciones para un futuro más verde	71
Índice de contenido del GRI	81
Créditos	87



Sobre el informe

En nuestro séptimo Informe de Sustentabilidad, referente al bienio 2021-2022, reafirmamos el compromiso de Linde en la región América Latina Sur con la vida y con un futuro más verde. Por medio del suministro de soluciones esenciales para los segmentos medicinal e industrial, la compañía contribuye a salvar vidas, al mismo tiempo que participa directamente del desarrollo económico de los países en que está presente.

Además, viene avanzando con fuerza en la agenda ESG (environmental, social and governance, en inglés, o medio ambiente, social y gobernanza), en la que la descarbonización y las energías limpias y renovables juegan un papel decisivo para el futuro del planeta. El bienio estuvo marcado principalmente por la resiliencia y flexibilidad de la empresa para afrontar los desafíos relacionados con la pandemia de covid-19, especialmente en 2021.

Otro punto destacado presentado en el informe es el desarrollo de negocios en el segmento del hidrógeno verde. Esta es un área estratégica para la empresa, que tiene proyectos en marcha en diferentes países de la región. El informe presenta, a lo largo de cuatro capítulos, los principales proyectos y resultados del período. En el primero, “Siete países, un único compromiso” detallamos la estructura de negocios, servicios y productos de la empresa en la región América Latina Sur, que incluye siete países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, cuyos datos consolidados forman el alcance de este informe.

El capítulo “Compromiso con la vida” está dedicado al objetivo de la compañía de mantener una relación sana y transparente con los empleados y *stakeholders* ajenos a las operaciones. En “Innovación y tecnología para una industria 4.0”, presentamos aspectos destacados relacionados con dos pilares importantes de nuestra estrategia de negocio: innovación y productividad. El lector podrá conocer las principales inversiones en procesos y tecnología para volver a la operación cada vez más segura, eficiente y acorde a las exigencias de nuestros clientes.

En el capítulo “Acciones para un futuro más verde”, nos centramos en nuestra contribución a la agenda climática, contando nuestras acciones para promover una mayor eficiencia energética, reducir la emisión de gases de efecto invernadero y mitigar los impactos ambientales. Además, en este capítulo nos concentraremos en los proyectos y acciones relacionadas a hidrógeno verde y a nuestra visión de futuro de esta fuente de energía, que creemos que es una pieza clave para la descarbonización de la economía y la transición energética de la región.

Para garantizar transparencia, este Informe de Sustentabilidad fue elaborado con base en las Normas 2021 de Global Reporting Initiative (GRI) y las informaciones incluidas se refieren al período comprendido entre 1º de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2022.



Comentarios, dudas y sugerencias
pueden ser enviados al e-mail
hispanic.countries.lg.slatam@linde.com

Mensaje del Presidente

Con gran satisfacción publicamos una nueva edición de nuestro Informe de Sustentabilidad, presentando los principales resultados de un bienio especial para la empresa. Fruto de nuestro compromiso con la transparencia en la rendición de cuentas al público interesado, en este documento compartimos las acciones y el desempeño de la empresa en su misión de construir un mundo más productivo.

En función de la pandemia de covid-19, en 2021, aún enfrentamos muchos desafíos en los países que componen nuestra estructura América Latina Sur. Ese período quedará marcado en nuestra historia. Actuamos en diversos frentes para garantizar el suministro de gases esenciales a la vida, y hacer frente al aumento exponencial de la demanda, inclusive movilizandoo operaciones logísticas complejas e inéditas. El incesante trabajo de cada uno de nuestros colaboradores fue fundamental para garantizar la atención a nuestros clientes de los segmentos medicinal e industrial y para contribuir a salvar vidas.

Ya en 2022, acompañamos la recuperación económica de la región en medio a un escenario de incertidumbre y volatilidad en los ámbitos político y financiero. En este contexto, comprobamos la resiliencia de nuestro negocio, conquistando resultados significativos que nos permiten recibir una vez más la oportunidad de realizar inversiones relevantes en la región. La innovación y las inversiones en



tecnología son pilares importantes de nuestra actuación, sumados a nuestra sólida cultura de productividad.

Como podrán ver en este documento, la descarbonización es una prioridad para la compañía, y estamos empeñados en desarrollar proyectos que contribuyan con la transición energética en toda la región. Un punto destacado que traemos aquí son nuestras inversiones en energía limpia. Contabilizamos décadas de experiencia en la producción de hidrógeno y le estamos ofreciendo al mercado la experiencia global que tiene Linde para que la compañía se convierta en una referencia en hidrógeno verde. Fuimos la primera empresa en producir este insumo certificado, a escala industrial en Brasil y en Sudamérica. También implementamos una serie de iniciativas para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo con la agenda climática, como los proyectos de generación de energía renovable.

La transformación digital impregna nuestro negocio de forma transversal, con soluciones de inteligencia artificial que mejoran aspectos como la logística de distribución

de productos o la seguridad operativa. Aún estamos trabajando fuertemente en el desarrollo de innovaciones tecnológicas con enfoque en automatización, simplificación de procesos y disminución del tiempo de ejecución, buscando consolidarnos como una industria 4.0.

En otro frente, continuamos evolucionando en nuestro desempeño ambiental, con resultados consistentes, especialmente en gestión de residuos y uso de agua. Al final del bienio, nuestra región fue responsable por desviar 96,7% de residuos de vertederos, el equivalente a más de 18 mil toneladas. Además, por medio de nuestro Plan de Gestión de Recursos Hidráulicos, ya economizamos más de 2,3 millones de metros cúbicos de agua, el equivalente a 1.000 piscinas olímpicas, desde 2016.

Todos estos resultados solo fueron posibles porque tenemos un equipo altamente comprometido y dedicado. Nuestros programas de gestión de personas refuerzan la importancia de valorar, empoderar y capacitar a nuestros equipos, con enfoque en la diversidad e inclusión. Nuestra

prioridad es establecer relaciones de transparencia y confianza, construyendo un ambiente de trabajo que permita que nuestro equipo pueda desarrollar sus potenciales. Estamos comprometidos a contribuir con la meta global de Linde de contar con 30% de mujeres en su fuerza laboral hasta 2030 (*"30 before 30"*).

Esos son algunos de los puntos destacados de nuestro recorrido de sustentabilidad en el bienio. Seguimos en 2023 con el mismo compromiso de actuar con confiabilidad, ética, seguridad y productividad, potenciando nuestras contribuciones para la sociedad y para el planeta, y actuando con responsabilidad y eficiencia para mitigar y reducir los impactos de nuestras operaciones.

¡Buena lectura!

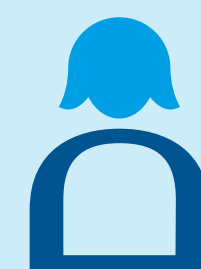
Gilney Bastos

Presidente de Linde América Latina Sur

Destacados del bienio: 2021

Linde fue considerada **una de las empresas más éticas del mundo** por la compañía americana Ethisphere Institute.

White Martins recibió el **premio WEPs** (Women's Empowerment Principles) Brasil, que **incentiva y reconoce los esfuerzos** de las empresas que promueven la **cultura de igualdad de género y el empoderamiento** de las mujeres.



Por tercer año consecutivo, White Martins fue reconocida en Brasil con el **Premio Consumidor Moderno de Excelencia en Atención al Cliente**, en la categoría Industria.



Linde Argentina fue electa **una de las diez mejores empresas para trabajar** por la revista de economía y negocios Apertura, en la categoría entre 200 y 1.000 empleados.

Linde Perú recibió el certificado ABE (Asociación de Buenos Empleadores) de la Cámara Americana de Comercio de Perú (AmCham Perú) en **reconocimiento a su compromiso con los colaboradores y a la iniciativa de adoptar la responsabilidad social corporativa** como herramienta de gestión.



Destacados del bienio: 2022

Linde se unió al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, una iniciativa voluntaria basada en **compromisos para implementar principios universales de sustentabilidad**.

Linde obtuvo la aprobación de su **meta de reducción de sus emisiones absolutas en un 35% para el año 2035 (Ámbito 1 y Ámbito 2)** por la iniciativa Science Based Targets (SBTi), considerando el año base 2021.

En Brasil, White Martins (subsidiaria de Linde) obtuvo la **certificación del primer hidrógeno verde** producido a escala industrial en América del Sur.



Linde Chile recibió el reconocimiento **ACHS** (Asociación Chilena de Seguridad) por el **Compromiso con la Seguridad y Desarrollo de una Cultura Preventiva**.

Linde fue incluida, por quinto año consecutivo, en el **Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)**.

Linde ha sido incluida, por vigésima vez consecutiva, en el **Índice Mundial de Sustentabilidad Dow Jones (DJSI)** por sus prácticas medioambientales, sociales y de gobernanza.

Linde Perú fue reconocida como **una de las diez mejores empresas para trabajar** en la categoría "Producción y Operaciones", en el ranking Great Place to Work.



Linde Chile fue reconocida por la Minera Sierra Gorda SCM como **uno de los 50 mejores proveedores**, en el ranking Suppliers Excellence Awards 2022.



1

Siete países, un único compromiso

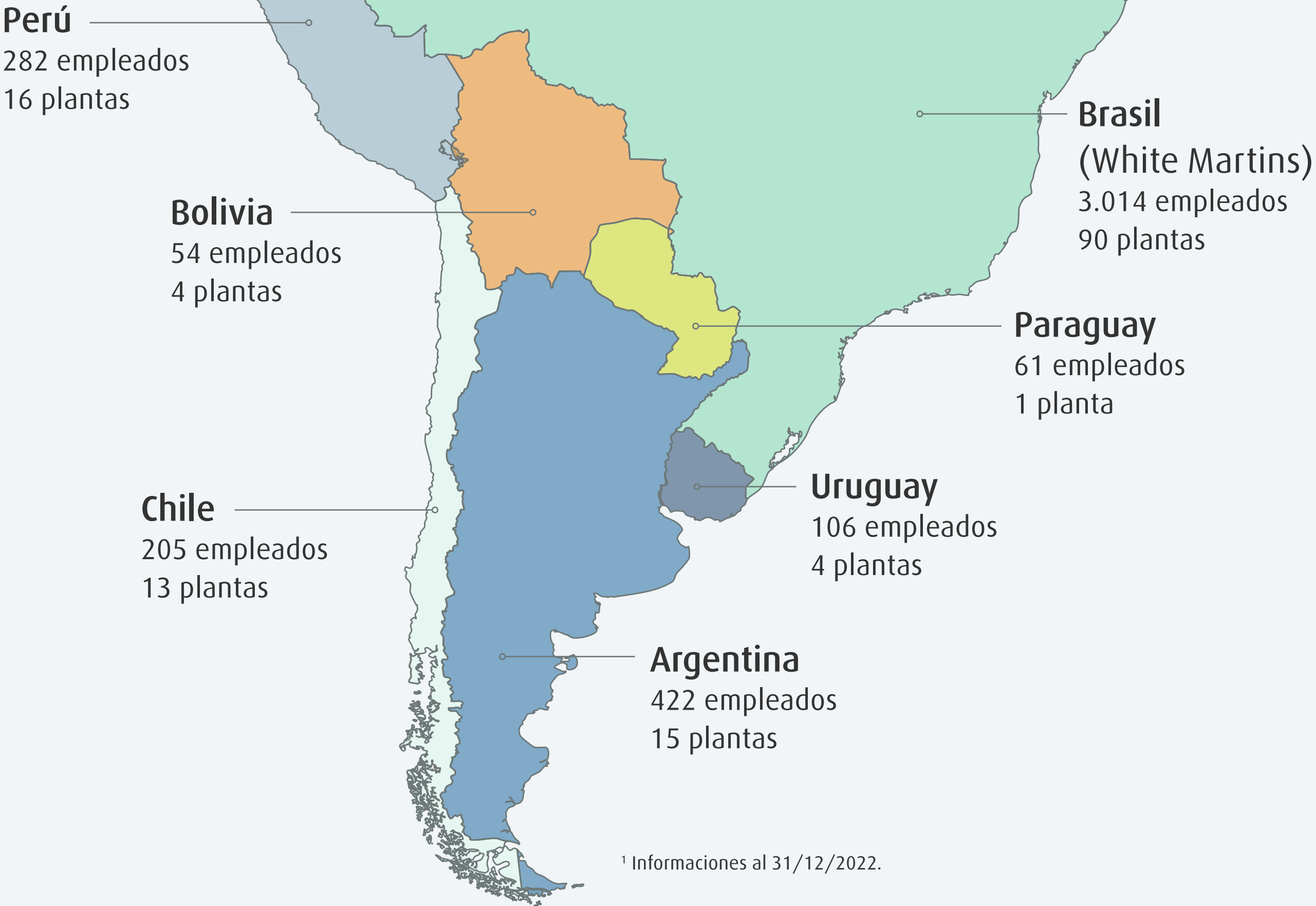
Misión, visión y valores	11
Productos y servicios	12
Gobierno corporativo	14
Gestión de riesgos	16
Ética e integridad	17
Gestión financiera	21
Gobernanza de la sustentabilidad	22
Materialidad	26



Operaciones de Linde en América Latina Sur¹

Linde, la mayor empresa global de gases industriales e ingeniería, está presente en más de 80 países. Sus operaciones en la región de América Latina Sur, alcance de este Informe de Sustentabilidad, incluyen Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, donde opera bajo la marca Linde, y Brasil, donde opera a través de la marca White Martins. [\[GRI 2-1\]](#) Nuestra premisa es actuar con base en el desarrollo sustentable de las operaciones, beneficiando a toda la cadena de valor.

Nuestra meta es contribuir con soluciones, servicios y tecnologías de alta calidad, que satisfagan al mercado de gases industriales y medicinales y al mismo tiempo ayuden a sustentar y proteger al medio ambiente. Para ello, dedicamos nuestros esfuerzos a la investigación y desarrollo, al crecimiento sustentable y al progreso financiero, con el objetivo de beneficiar de forma plena a los clientes, las comunidades donde operamos y al planeta en general.



Historia centenaria de espíritu pionero e innovador

En los países de la estructura de América Latina Sur, Linde fue dirigida originalmente por otras compañías que instalaron sus primeras fábricas de gases industriales en Argentina y Chile a partir de 1920, en Bolivia en 1960, en Paraguay en 1978, en Perú en 1953 y en Uruguay en 1945. En Brasil, la compañía inició sus actividades en 1912 por medio de White Martins, con la creación de la primera fábrica de oxígeno del país. En el año 2000, Linde compró las operaciones de Argentina, Chile, Perú y Uruguay, mientras que Praxair adquirió las operaciones de Paraguay y Bolivia.

La estructura actual se formó más recientemente, tras la fusión de Linde AG y Praxair, cuando se completó el proceso de integración empresarial global en marzo de 2019. La nueva organización adoptó el nombre mundialmente reconocido de Linde, sin embargo, en Brasil, se mantuvo la marca White Martins.

Actualmente, White Martins representa la mayor operación de Linde en la región América Latina Sur. Con sede en Rio de Janeiro, y más de 3 mil empleados, la empresa cuenta con 90 unidades ubicadas estratégicamente en las

cinco regiones del país, destacándose la mayor fábrica de carburo de calcio de América Latina, en Iguatama (MG); y la Fábrica de Equipos Criogénicos (FEC), en Sorocaba (SP), responsable por la producción de tanques y camiones criogénicos, membranas, Vacuum Pressure Swing Adsorption (VPSA) y plantas criogénicas, atendiendo a todas las operaciones de Linde en la región.

En los seis países hispanicos - como nos referimos a las operaciones de Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay - la empresa cuenta con alrededor de 1.100 empleados y 50 unidades que atienden a diferentes empresas e instituciones del segmento industrial y medicinal. Con operaciones cada vez más robustas y alianzas estratégicas firmadas en los últimos años, esos seis países vienen alcanzando importantes resultados para la compañía en la región, representando actualmente el 30% del negocio de la compañía en América Latina Sur.

En total, en la región, la compañía trabaja con cuatro líneas principales de productos: atmosféricos, químicos, medicinales y especiales, al servicio de pequeños, medianos y grandes clientes en diversos sectores de la economía. [GRI 2-6]

Construimos a lo largo del tiempo, una marca sólida orientada a la productividad e innovación continua, prácticas sustentables y confiabilidad de los productos y servicios.



Visión, misión y valores

Visión

Estamos comprometidos en cumplir nuestra Visión para ser la empresa global de gases industriales e ingeniería con mejor desempeño, en la cual nuestros colaboradores entregan soluciones innovadoras y sustentables para nuestros clientes en un mundo conectado.



Valores

Seguridad

Ponemos la seguridad en primer lugar. Creemos que todos los incidentes se pueden evitar, por ello, nuestro objetivo es evitar el daño a las personas, a las comunidades o al medioambiente. Trabajamos continuamente para mejorar nuestra cultura y nuestro desempeño en materia de seguridad en todo el mundo.

Misión

Vivimos nuestra Misión, construir un mundo más productivo, cada día. Por medio de nuestras soluciones, tecnologías y servicios de alta calidad, ayudamos a nuestros clientes a ser más exitosos y a sustentar y proteger a nuestro planeta.

Integridad

Siempre buscamos alcanzar nuestros objetivos con ética y con los más altos estándares de integridad. Esperamos interacciones transparentes y respetuosas entre la Dirección, los colaboradores y nuestros socios comerciales, de acuerdo con nuestro Código de Ética Empresarial.

Comunidad

Estamos comprometidos a mejorar las comunidades donde vivimos y trabajamos. Nuestras donaciones caritativas, junto con el voluntariado de los empleados, apoyan iniciativas que hacen contribuciones importantes y sustentables a nuestro mundo.

Inclusión

Abrazamos a la diversidad e inclusión para atraer, desarrollar y retener los mejores talentos y construir equipos de alto desempeño. Al escuchar todas las voces, nos beneficiamos de las diversas opiniones, pensamientos y perspectivas para alcanzar nuestro máximo potencial y compromiso.

Responsabilidad

Nos responsabilizamos por nuestro desempeño, individual y colectivo. Estamos enfocados en lo que hacemos y cómo lo hacemos, siempre comprometidos con el cumplimiento de los objetivos individuales y de la empresa.

Productos y servicios

[GRI 2-6]

Suministro de gases industriales y medicinales

Gases industriales y medicinales

Acetileno, argón, dióxido de carbono, helio, hidrógeno, nitrógeno y oxígeno.

Características: Ofrecidos en diversos grados de pureza y métodos de suministro, pueden ser distribuidos de forma líquida o gaseosa, de acuerdo con las especificaciones de los clientes.

Gases especiales

Gases de alta pureza, mezclas gaseosas, gases químicos, equipamientos, instalaciones y servicios analíticos.

Características: usados en controles de procesos, laboratorios de control de calidad y aplicaciones ambientales y de higiene.

² Esta categoría de producto sólo está disponible en Brasil, por White Martins, y no es comercializada por los otros seis países de la estructura de América Latina Sur.

Gas natural²

GNC (gas natural comprimido) y GNL (gas natural licuado)

Características: Inodoro, emite menos contaminantes, no es tóxico, genera gran cantidad de energía y contribuye a la formación de una matriz energética más limpia.

Carburo de calcio

En Iguatama (MG), Brasil, está ubicada la fábrica de carburo de calcio más grande de América Latina y también la más avanzada tecnológicamente. El carburo se produce en diversos rangos granulométricos y se comercializa en distintos tipos de envases, buscando satisfacer plenamente las necesidades del mercado consumidor. Puede ser utilizado en diversas aplicaciones dentro y fuera de la industria, especialmente en la producción de acetileno, utilizado en procesos de corte y soldadura; en la industria siderúrgica, para el tratamiento y producción de acero de alto valor añadido; en industrias de fundición, para purificación de metales; en agricultura, para análisis de humedad del suelo; en la industria del plástico, para la producción de resinas; y fabricación de baterías. Nuestro carburo se produce con carbón vegetal de madera reforestada y el dióxido de carbono generado en el proceso es aprovechado por una planta de CO₂ instalada al lado de la fábrica, siendo reutilizado en la industria brasileña.



Fábrica de Iguatama (MG), en Brasil

Cómo llegan los gases a los clientes

Packaged: gases envasados en cilindros. Atiende a clientes más pequeños en diferentes segmentos, como pequeños talleres mecánicos y laboratorios de análisis clínicos.

Líquidos: destinados a clientes de mediano porte, esos gases pasan por proceso de licuefacción. El servicio exige una estructura logística multimodal, ya que el suministro se realiza mediante camiones criogénicos que abastecen los tanques de los clientes.

On-site: grandes clientes – industrias, en su mayoría –, de consumo continuo. Para estos se crea una estructura de ductos que conducen los gases hasta el punto de consumo o instalación de plantas in situ, es decir, plantas de producción de gases dentro de la unidad del cliente.

Servicios industriales

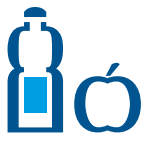
También actuamos en área de servicios, ofreciendo soluciones para limpieza, purga, secado, desplazamiento, detección de fugas, prueba hidráulica e inspección de tuberías y tanques de almacenamiento. También contamos con servicios de ingeniería que van desde análisis técnicos hasta la construcción de gasoductos y ductos industriales, entre otros. El *portfolio* también incluye una línea completa de equipos de oxígeno, así como máquinas de corte y soldadura.

Servicios y equipamientos para el mercado de la salud

Diseñamos e instalamos centros de suministro de gases medicinales, además de realizar mantenimiento técnico y ofrecer dispositivos como mezcladores de aire medicinal, sistemas de monitoreo de cuidados en cama y paneles médicos. También trabajamos con oxigenoterapia, terapia respiratoria y trastornos del sueño, ofreciendo interfaces y accesorios, servicios y una línea completa de equipos de alta tecnología, con opción de venta o arrendamiento. También estamos presentes en el segmento de cuidados respiratorios en domicilio (Home Care), en alianza con empresas de atención domiciliaria, el sistema público de salud, planes de salud y laboratorios del sueño.



Segmentos atendidos

-  Alimentos y bebidas
-  Energía
-  Farmacéutica y biotecnología
-  Industria automotriz y del transporte
-  Laboratorios
-  Metalurgia: soldadura y corte
-  Papel y celulosa
-  Petróleo y gas
-  Química
-  Refinería
-  Salud
-  Siderurgia
-  Textil y curtiembre
-  Vidrio

Gobierno corporativo

[GRI 2-9; 2-11; 3-3 | Gobernanza, ética e integridad]

Estamos estructurados en un modelo integrado de gestión con enfoque en la optimización de los procesos, en el seguimiento del negocio y en la eficiencia en la toma de decisión. La gobernanza de la estructura en América Latina Sur – liderada por el presidente Gilney Bastos, con el apoyo de siete directores ejecutivos divididos por áreas estratégicas de negocios - está orientada al desarrollo de soluciones innovadoras y al crecimiento sustentable.

Linde define las directrices de la empresa a nivel global – incluyendo visión, misión, valores, objetivos y estrategia de desarrollo sustentable – y corresponde al presidente de la estructura de América Latina Sur y al Directorio Ejecutivo implementarlas en sus equipos para garantizar su ejecución. Para ello, la compañía cuenta con iniciativas como la “Conferencia de Resultados”, evento trimestral en el que la alta dirección presenta a los empleados los resultados de la región y transmite lineamientos y estrategias para el período, en transmisión online y simultánea para

los siete países; y la “Reunión Anual de Negocios”, reunión de los principales líderes de la compañía para alinear las estrategias de negocios de cada año.

La adecuación de metas y la ejecución local de la estrategia en cada país son definidas por los líderes responsables, con la aprobación del presidente. Las políticas son elaboradas por las diferentes áreas y aprobadas por los directores ejecutivos, y cuando es necesario, por el presidente. [GRI 2-12]

El presidente y los directores ejecutivos de la empresa tienen objetivos de desempeño financieros, y no financieros, relacionados con el desarrollo sustentable y diversidad, establecidos por Linde y con plazos definidos. Todo el proceso de seguimiento y evaluación de este desempeño se lleva a cabo en la sede central de Linde. El cumplimiento de las metas está vinculado a una bonificación de *performance*. [GRI 2-18]



Organigrama



Gestión de riesgos

[GRI 2-25; 3-3 | Cultura de sustentabilidad]

Linde es rigurosa y exigente a la hora de analizar los riesgos de su operación. La empresa tiene una visión sistémica e integrada de los impactos de sus actividades, lo que permite sinergias y reducción de errores. Durante el proceso de gestión y ejecución de proyectos, se realiza un análisis minucioso de los riesgos inherentes, ya sean operativos, ambientales o relacionados con la seguridad y la salud de los consumidores de sus productos.

La fiabilidad es el principal compromiso en este sentido y está en el centro de la producción y suministro de sus productos. Los directorios de la compañía realizan trimestralmente una evaluación de riesgos con apoyo del área de Controles Internos para evaluar la mitigación de los riesgos existentes, así como medir los impactos y probabilidades de materialización del riesgo, además de identificar nuevos posibles riesgos.

El Programa de Gestión de Riesgos incluye los riesgos mapeados y evaluados según la legislación vigente. Contamos con reglas específicas con directrices para identificar, evaluar y gestionar estos riesgos. Para la recepción de denuncias de prácticas sospechosas, incluyendo la corrupción e incumplimiento de las normas y directrices, por ejemplo, la compañía cuenta con el canal “Integrity Line” que tiene asignado un número de teléfono específico para cada uno de los siete países dentro de la estructura América Latina Sur. Además, los países cuentan con canales de atención para diferentes públicos y emergencias, para eventos de seguridad, salud, medio ambiente y calidad, incluidos eventos de farmacovigilancia de productos médicos (conozca más, respectivamente, en las secciones “Ética e integridad” y “Gestión de relaciones con los clientes”).



Ética e Integridad

[GRI 3-3 | Gobernanza, ética e integridad]

Estamos comprometidos con los más altos estándares de ética e integridad, principios que orientan nuestra forma de hacer negocios - por medio de acuerdos justos y lícitos, sin ganar u ofrecer ventajas con sobornos o corrupción - y la relación con nuestros *stakeholders*. Actuamos de acuerdo con las leyes aplicables a nuestras operaciones, además de respetar y garantizar los derechos humanos, los derechos laborales y contribuir a una sociedad que garantice los derechos de la niñez y la adolescencia.

Nuestras políticas son ampliamente comunicadas y difundidas a todos los empleados, con el pleno apoyo de los miembros de la alta dirección, y también están disponibles en la intranet de la empresa, incluido el [Código de Integridad Empresarial](#) de Linde.

Todos los países de la estructura América Latina Sur cuentan con un Comité de Conformidad, compuesto por un representante local, siempre vinculado al Departamento Legal y de Conformidad, además del gerente general del país y representantes de otros departamentos.

El Comité se reúne para discutir temas relacionados con la ética y la integridad, así como temas relacionados con el medio ambiente, la diversidad y las métricas establecidas por Linde dentro de cada país. [GRI 2-13]

Trimestralmente se lleva a cabo la Compliance Review Board, en la cual el Departamento Legal y de Conformidad presenta a los directores ejecutivos los hechos o asuntos críticos que han sido reportados en el período y el tratamiento que se les ha dado. Además, las potenciales crisis, situaciones de seguridad y medioambiente y otros puntos de atención son informados al Directorio Ejecutivo por medio de procesos internos y flujos ya establecidos entre las áreas, para que puedan tomarse las debidas acciones y decisiones relacionadas a cada caso. [GRI 2-16]

Como parte del objetivo de fortalecer la cultura de integridad, desde 2018 incluimos el tema entre los asuntos tratados en la Conferencia de Resultados. Todas nuestras operaciones son evaluadas en cuanto a riesgos relacionados con corrupción. En el bienio, no hubo casos confirmados de corrupción ni procesos judiciales relacionados con corrupción contra la empresa o sus empleados. [GRI 205-1; 205-3]



● La ética e integridad permean toda la cadena de valor de la compañía, que fomenta la cultura de conformidad entre sus empleados y en sus relaciones de negocios.

En cuanto a la formación anticorrupción, 1.936 empleados (47%) de un total de 4.118 recibieron formación en “Prevención de la Corrupción” en 2022 en toda la estructura de América Latina Sur. De los empleados que recibieron capacitación, 1.569 pertenecían a la operación brasileña (52,6%) y 367 (32,4%) a los demás países de la estructura América Latina Sur, siendo 533 los líderes que participaron de dicha formación. [\[GRI 205-2\]](#)

Nuestro Código de Conducta también es parte integral de los documentos de contratación de proveedores. Contamos con mecanismos de control relacionados con la anticorrupción y seguimiento en materia de trabajo esclavo y trabajo infantil en nuestra cadena de valor. En caso de sospecha o irregularidad, el proveedor queda descalificado. En el bienio, nuestra sólida cultura de conformidad se volvió a mostrar decisiva, especialmente durante las acciones para enfrentar la pandemia de covid-19. Operamos en varios frentes para satisfacer el aumento exponencial de la demanda de oxígeno y las necesidades del mercado sanitario, incluida la interacción con autoridades públicas, competidores y proveedores.

Con un enfoque en la transparencia, el respeto a las pautas de conformidad de la competencia, la consolidación de una reputación de excelencia y un compromiso inquebrantable con la disciplina operativa, esta acción fue decisiva para asegurar que no se produjeran situaciones ilegales contrarias a nuestros valores.

El Código de Integridad Empresarial de la compañía establece estándares para hacer negocios con integridad y ética con clientes y socios. [\[GRI 2-24\]](#) Apoyamos los procesos de competencia legal y ética, cumpliendo con las leyes de competencia y antimonopolio en todos nuestros negocios. En total, durante el período hubo nueve juicios pendientes o cerrados, cinco en 2021 y cuatro en 2022, referidos a competencia desleal, prácticas fiduciarias o monopólicas. [\[GRI 206-1\]](#)

Empleados que recibieron capacitación sobre prevención de la corrupción, divididos por categoría funcional en la región [\[GRI 205-2\]](#)

	2022	(%)
Niveles 0 a 14 (empleados)	1.403	34,1%
Niveles 15 a 25 (líderes)	533	12,9%
Total	1.936	47%

Nota: los datos contemplan todos los empleados que participan de la capacitación online de prevención de la corrupción en los siete países de la región. Sin embargo, no corresponde a todos los empleados de la empresa, ya que la formación del equipo operativo se realiza de forma presencial.



Programa de Conformidad

[GRI 3-3 | Gobernanza, ética e integridad]

Alineado con lo último en materia de legislación aplicable, nuestro Programa de Conformidad define los estándares de integridad empresarial que guían el comportamiento ético y legal de los empleados, además de presentar los lineamientos de gobierno de la empresa y sus códigos internos.

El programa se adapta a las particularidades y legislación de cada país que conforma la estructura de América Latina Sur, orientando políticas relacionadas con anticorrupción, seguridad de la información y conflicto de intereses, entre otros temas.

Pilares del Programa de Conformidad

- Es coordinado por un comité formado por el presidente y por directores ejecutivos, que se reúnen trimestralmente para seguimiento de las acciones. Las principales orientaciones y mensajes clave resultantes de estas reuniones se transmiten a los empleados de la empresa a través de la Conferencia de Resultados.
- Cuenta con el Código de Integridad Empresarial, que busca promover la comprensión de las reglas de conducta de la empresa, ayudar a los empleados a cumplir con las políticas

corporativas y difundir una cultura de ética e integridad. El documento está disponible para consulta en la página web e intranet de la empresa, y entre los principales temas abordados están integridad financiera, conflictos de interés, regalos, alimentación y entretenimiento, seguridad de la información y protección y uso adecuado de activos. El Código también contiene los estándares de Integridad Empresarial, principales lineamientos de conducta para los empleados en todos los niveles jerárquicos.

- Anualmente, el 100% de los empleados elegibles deben certificar su compromiso con los Estándares de Integridad Empresarial por medio de capacitaciones y certificaciones. En el bienio, 100% de los profesionales realizaron la certificación, en su mayoría online, modelo que fue adoptado a partir del período de pandemia de covid-19. [GRI 2-24]
- Contempla capacitaciones presenciales regulares sobre asuntos como conflictos de interés, acoso moral y sexual, etc.
- Incluye una capacitación semestral obligatoria sobre Prevención a la Corrupción, con base en la FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, Ley americana sobre el combate

a la corrupción en el comercio internacional), entre otras leyes y normas. Lanzada en octubre de 2022, la formación incluyó a todos los empleados que tienen acceso a una computadora, desde pasantes hasta líderes, en un total de 2.220 empleados. [GRI 2-24]

- Anualmente, la compañía también realiza el Día de Conformidad, evento en el cual el director ejecutivo Legal y el director de Conformidad abordan algún asunto relevante sobre ética e integridad, con transmisión simultánea para todos los países de la región, contando con la participación del Presidente, de los miembros del Directorio Ejecutivo y eventuales oradores externos.
- También promovemos campañas de comunicación frecuentes para concientización sobre la importancia de la ética e integridad en el trabajo, incluyendo aspectos como relaciones y negocios con representantes de la administración pública, cumplimiento en licitaciones y competencias, entre otros.

Integrity Line: canal de denuncias

[GRI 2-26]

Para garantizar el cumplimiento del Código de Integridad Empresarial, Linde proporciona, en todas las regiones del mundo, un canal de denuncia de irregularidades llamado Integrity Line, a través del cual los empleados y otras partes interesadas pueden denunciar prácticas sospechosas, incluida la corrupción y el incumplimiento de regulaciones y directrices.

Cada uno de los siete países de la estructura América Latina Sur cuenta con un número de teléfono específico para llamar al Integrity Line. El público externo también puede acceder a esta herramienta a través de la línea telefónica de cada país o directamente por la página web.

Cada denuncia recibida por la Línea de Integridad, que es completamente confidencial, da lugar a la apertura de un caso, que es investigado por un comité. Las sanciones por infracciones van desde una advertencia hasta el despido. El canal es administrado por una empresa externa, lo que refuerza su aspecto de confidencialidad e imparcialidad, asegurando que las denuncias sean investigadas en profundidad por las áreas competentes.

Conflictos de interés

[GRI 2-15]

Todos los países de la estructura América Latina Sur se guían a través del Código de Integridad Empresarial de la compañía. Anualmente, el 100% de los empleados elegibles deben certificar su compromiso con el Código, por medio de una capacitación online en la cual son transmitidos los principales temas, como prácticas anticorrupción, integridad financiera y seguridad de la información, entre otros.

Uno de los asuntos tratados en el Código son los Conflictos de Interés. El documento advierte que, si el empleado tiene un conflicto de interés real o aparente, debe informar el hecho a su líder inmediato, al equipo Legal o de Recursos Humanos para que el caso sea analizado y tratado.

Seguridad de la información

Alineados con las directrices de ética e integridad, buscamos fomentar una cultura de seguridad de la información, fomentando comportamientos seguros dentro y fuera de la empresa. Además de las campañas regulares de comunicación alineadas con nuestra sede central, realizamos periódicamente capacitaciones e-learning sobre Ciberseguridad. En octubre, mes de la concientización sobre la ciberseguridad, celebrado globalmente por Linde, también publicamos una serie de avisos y videos con orientación sobre el tema.

Gestión financiera

La compañía está comprometida en generar un proceso financiero de forma alineada a la generación de valor ambiental y social. En el bienio, la empresa enfrentó desafíos relacionados con la pandemia de covid-19 y la consiguiente inestabilidad política y económica de los países que integran la estructura América Latina Sur. La resiliencia y flexibilidad de los equipos, el fuerte compromiso con la confiabilidad y la solidez de la cartera de contratos de la empresa fueron actores fundamentales para superar esas adversidades.

En 2021, el enfoque principal estuvo en mitigar los impactos de la pandemia. Especialmente durante el primer semestre, el consumo de oxígeno registró números récord en países como Brasil - especialmente en las regiones norte y noreste -, Bolivia, Paraguay y Perú. Este escenario trajo grandes desafíos para las operaciones y distribución de oxígeno medicinal de la empresa, la cual debió estructurarse para realizar el transporte y entrega de productos incluso en lugares remotos y de difícil acceso.

En este sentido, la empresa realizó importantes inversiones en logística y movilizó esfuerzos para garantizar que las plantas funcionaran a plena capacidad y que los equipos permanecieran motivados y equipados con las herramientas necesarias para

llevar a cabo sus actividades (conozca más sobre nuestro desempeño en la pandemia en la [página 28](#)).

Por otro lado, para garantizar la rentabilidad del negocio y compensar la caída del volumen industrial provocada por la paralización temporaria de las industrias, nos enfocamos en el control de costos fijos y en la eficiencia operativa por medio de proyectos de productividad.

Ya en 2022, con la normalización del nivel de consumo de gases medicinales, las inversiones fueron orientadas al segmento industrial. Si bien en el primer semestre del año enfrentamos un escenario adverso - especialmente en Argentina, con inflación del 95%, y en Brasil, con inflación y costos energéticos elevados -, el año estuvo marcado por ganancias en productividad y por el eficiente trabajo de control de costos y fijación de precios. De este modo, conquistamos buenos resultados de ventas y volumen.

Entre las inversiones realizadas durante el período se destaca la construcción de una nueva planta en la región de Fortaleza, en Brasil. Además, con la expansión del mercado de celulosa y papel en los últimos años en Sudamérica, la empresa ha estado invirtiendo en la instalación de nuevas plantas para satisfacer la demanda de diferentes gases para esta industria, como oxígeno, argón, acetileno y nitrógeno,

especialmente en Chile y Uruguay; y atender el segmento de vidrio, en Perú, consolidando la capacidad productiva de la empresa en estos países. En Brasil, la compañía también ha invertido en nuevas plantas de producción de oxígeno en Mato Grosso do Sul y en el interior de São Paulo, y en una planta de separación de aire dedicada a la producción y suministro de gases industriales en Minas Gerais.



Gobernanza de la sustentabilidad

[GRI 2-13, 2-22; 3-3 | Cultura de sustentabilidad]

El compromiso con el desarrollo sustentable es transversal a todas las áreas de la empresa, guía nuestra forma de actuar y relacionarnos con nuestros *stakeholders*, además de formar parte de nuestra estrategia de negocio. La gestión del asunto es conducida por la Gerencia de Comunicación y Sustentabilidad de América Latina Sur, que se reporta a la Dirección Ejecutiva de Talentos y Sustentabilidad de América Latina Sur. Las cifras de la región se comparten con la Vicepresidencia de Sustentabilidad global, quien en última instancia reporta a la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos global de Linde. Además, los Informes de Sustentabilidad de la región son aprobados por el presidente y por los directores ejecutivos. [GRI 2-14]

A partir de la distribución y seguimiento de las metas establecidas, el equipo responsable discute el tema con los líderes corporativos e interactúa con todas las áreas que contribuyen a la implementación de la estrategia de sustentabilidad, como Medio Ambiente, Seguridad, Finanzas, Recursos Humanos, Legal, Negocios, Operaciones, Distribución, etc. La Gerencia de Comunicación y Sustentabilidad de América Latina Sur mantiene reuniones periódicas con estos equipos y promueve, anualmente, una presentación de los proyectos realizados en cada región para el Comité de Responsabilidad Empresarial.

Además, seguimos la Política Global de Sustentabilidad definida por la compañía, con lineamientos que guían el gobierno de la empresa y sus estrategias de negocio, generando resultados para las operaciones, los clientes, la sociedad y el medio ambiente. Invertimos en programas, campañas, acciones presenciales y virtuales que fomentan el compromiso de los colaboradores en el desarrollo de una cultura sustentable. Durante el bienio, realizamos una serie de talleres con temática ESG para todos los niveles de liderazgo de las empresas en toda la región – incluido el Directorio Ejecutivo, directores, gerentes y supervisores–, tanto de manera presencial como online, con la participación de consultores y expertos en la materia. [GRI 2-17]

Entre las herramientas que orientan e influyen en la planificación y la toma de decisiones se encuentran el Código de Integridad Empresarial, las Directrices de Gobierno Corporativo y Gestión Integrada y la Política de Derechos Humanos. Con relación a sus prácticas sociales, Linde está comprometida con el reconocimiento y la protección de los derechos humanos en todos los países que actúa. La empresa cumple con todas las leyes locales aplicables y los tratados internacionales relacionados con estos temas, incluidos los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los elementos referenciados de la

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Al mismo tiempo, respeta la soberanía de las naciones en todo el mundo y está comprometida en proteger los derechos humanos de sus ciudadanos. Este compromiso se refleja en el Código de Integridad Empresarial, que ha sido validado por el *Chief Compliance Officer* y por el CEO de Linde, así como en la Política de Derechos Humanos de la empresa.

Se espera que los empleados actúen de acuerdo con estas directrices, que están disponibles en la página web de Linde y son comunicadas a los empleados, socios comerciales y otras partes relevantes. Las políticas y el código de conducta de la empresa son comunicadas de la siguiente forma:



El desarrollo sustentable orientado por la innovación, productividad, confiabilidad, ética y transparencia en los negocios está en el centro de la actuación de la empresa.

- Empleados: reciben comunicaciones internas sobre nuevas políticas o actualizaciones de políticas existentes. También conocen estas actuaciones a través de la intranet y la aplicación de comunicación interna. Se espera que todos cumplan con los estándares establecidos por el Código de Integridad Empresarial y las políticas de la empresa al realizar todas las actividades diarias y en las relaciones con clientes, compañeros de trabajo, proveedores, la comunidad, representantes de organismos de la administración pública y otros socios. [\[GRI 2-24\]](#)
- Proveedores: los contratos con esos asociados incluyen cláusulas relacionadas con ética, integridad, sustentabilidad y derechos humanos.
- Público en general: tiene acceso al Código de Integridad Empresarial y [Política de Derechos Humanos](#) de la Compañía a través del sitio web de la compañía. [\[GRI 2-23\]](#)

En la estructura América Latina Sur contamos con comités internos, que orientan y definen acciones relacionadas con temas específicos: [\[GRI 2-12\]](#)

Comité de Diversidad

Se reúne cada seis meses para evaluar las iniciativas de la empresa y los próximos pasos para avanzar en el tema de diversidad e inclusión. Participan el presidente y los directores ejecutivos de América Latina Sur, además del director de RR.HH. & Comunicaciones de Países Hispánicos y la gerente de Desarrollo Organizacional y Diversidad de América Latina Sur.

Comité de Responsabilidad Corporativa

Se reúne anualmente para seleccionar y aprobar proyectos sociales, patrocinios, donaciones y contribuciones sociales. Además, el grupo monitorea los resultados de la empresa en el tema y discute estrategias y lineamientos de inversión con enfoque en la transparencia y el cumplimiento de la gestión de responsabilidad social.

Forman parte del Comité: el presidente de la compañía, los directores ejecutivos de Legales, Finanzas, Talentos y Sustentabilidad, el director de Legales y de Conformidad y la gerente de Comunicación y Sustentabilidad. A partir de las definiciones del comité, el área de Sustentabilidad y Responsabilidad Social es la encargada de desarrollar o planificar y ejecutar las acciones de relación con los principales *stakeholders* en materia de ESG.



Metas de desarrollo sustentable de Linde hasta 2028

Cambios climáticos



Invertir e innovar en descarbonización

- Mil millones de dólares en iniciativas de descarbonización
- 1/3 del presupuesto anual de Investigación y Desarrollo para descarbonización

Alcanzar 35% de reducción de la intensidad en GEI con relación al Ebitda a 2035

- >2x obtención de energía con bajas emisiones de carbono, principalmente de electricidad renovable activa
- Mejorar la intensidad energética y de GEI
- 4% para GEI de monóxido de carbono e hidrógeno
- 7% para la intensidad energética de las plantas criogénicas de separación de aire
- 10% de reducción de GEI en la flota
- 10% de reducción absoluta de emisiones de GEI de otros GEI

Ofrecer soluciones innovadoras y sustentables

- Contribuir con >50% de ingresos anuales del portafolio de sustentabilidad
- Posibilitar >2x la productividad anual de carbono

Seguridad, Salud & Medio Ambiente



Seguridad del trabajo y de la distribución

- Alcanzar un resultado anual en seguridad del trabajo mejor que los niveles de la industria en tasas de casos de días de trabajo perdidos (LWCR) y tasa total de casos registrables (TRCR)
- Alcanzar una tasa anual de eventos con vehículos comerciales (CVIR) de <2,5/millón km

Gestión de salud/productos

- Cero ventas globales de pastas de revestimiento que contengan cromo hexavalente hasta 2029 (revestimientos de superficies)

Medio Ambiente

- Lograr 1.300 millones de dólares en productividad sustentable
- Implementar Planes de Gestión Hidráulica en 100% de los locales correspondientes
- Lograr "Desperdicio Cero" en 450 unidades

Personas y Comunidad



Diversidad e Inclusión

- Alcanzar 30% de representación de las mujeres a nivel global hasta 2030

Compromiso comunitario de los colaboradores

- Contribuir con 550 proyectos de compromiso comunitario hasta 2028
- Integrar evaluaciones de las necesidades comunitarias a la fase de *design* del proyecto de ingeniería (solo en EE.UU.)

Donaciones globales

- Aumentar los gastos filantrópicos ambientales/climáticos en 50%

Integridad y Conformidad

- Garantizar que el 100% de los empleados elegibles completen la certificación del Código de Integridad de la compañía



Comunicación con públicos interesados
[GRI 2-29]

Conscientes de nuestra importancia para la sociedad y la economía, y de nuestra responsabilidad de asegurar el mejor uso de los recursos naturales, buscamos mantener una relación cercana y transparente con nuestros *stakeholders*. Entre los principales públicos relacionados destacamos empleados, clientes, proveedores, mundo académico, prensa y comunidades en el entorno de las operaciones de la empresa.

En la siguiente tabla se muestran algunos ejemplos de iniciativas de comunicación y participación:



Canal	Público alcanzado	Contenidos atendidos	Frecuencia	Localidad
Customer Care Center	Todos los <i>stakeholders</i>	Productos y servicios	Continuo	América Latina Sur
Contáctenos (en el sitio web de cada país)	Todos los <i>stakeholders</i>	Productos y servicios	Continuo	América Latina Sur
Sitio web	Todos los <i>stakeholders</i>	Institucional, negocios, marca empleadora, sustentabilidad	Continuo	América Latina Sur
WhatsApp	Empleados y clientes	Productos y servicios	Continuo	Argentina, Bolivia, Brasil
Aplicación de venta de gases White Martins	Clientes	Productos y servicios	Continuo	Brasil
Aplicación My Linde	Clientes	Produtos e serviços	Continuo	Argentina, Bolivia, Chile, Peru, Uruguay
Webchat	Clientes	Productos y servicios	Continuo	Brasil
Redes sociales globales de Linde	Todos los <i>stakeholders</i>	Institucional, marca empleadora, sustentabilidad, negocios	Continuo	América Latina Sur
Materiales promocionales	Clientes y proveedores	Productos y servicios	Variable	América Latina Sur
Ferias, eventos y congresos	Clientes, proveedores, entidades, medios de comunicación, instituciones académicas	Institucional, productos, servicios, marca empleadora, sustentabilidad	Variable	América Latina Sur
Programa de Relación Cliente Más	Clientes	Negocios, productos y servicios	Cuatrimestral	Brasil
Diálogos de Seguridad	Empleados, comunidades, proveedores	Seguridad y sustentabilidad	Variable	América Latina Sur
Oficina de prensa	Todos los <i>stakeholders</i>	Institucional, negocios, productos, sustentabilidad	Variable	América Latina Sur
Conferencia de Resultados	Empleados	Empresarial, sustentabilidad, conformidad	Trimestral	América Latina Sur
Vehículos de comunicación interna	Empleados y contratados	Institucional, empresarial, servicios, productos, sustentabilidad y actividades diarias de las unidades.	Continuo	América Latina Sur

Materialidad

[GRI 3-1]

El proceso de determinación de materialidad de las operaciones de la empresa en la región fue realizado inicialmente por White Martins Brasil en el año 2017, revisado luego al inicio de 2019 y nuevamente en 2023, este último incluyendo las demás operaciones de Linde en la estructura América Latina Sur. La primera etapa, en 2017, implicó consultas con audiencias internas y externas.

Los resultados de los cuestionarios aplicados se cruzaron con las prioridades corporativas y con los temas señalados por la casa matriz (en ese momento Praxair Inc., la antigua empresa controladora de White Martins Brasil). En 2019, se escuchó nuevamente a representantes de todos los grupos de *stakeholders* para evaluar la actualidad y relevancia de los temas planteados en 2017. También se evaluaron estudios, centrados en el sector del gas, de instituciones relacionadas con las prácticas de presentación de informes de sustentabilidad y la participación de *stakeholders*, como la Global Reporting Initiative (GRI) y el Governance and Accountability Institute (G&A).

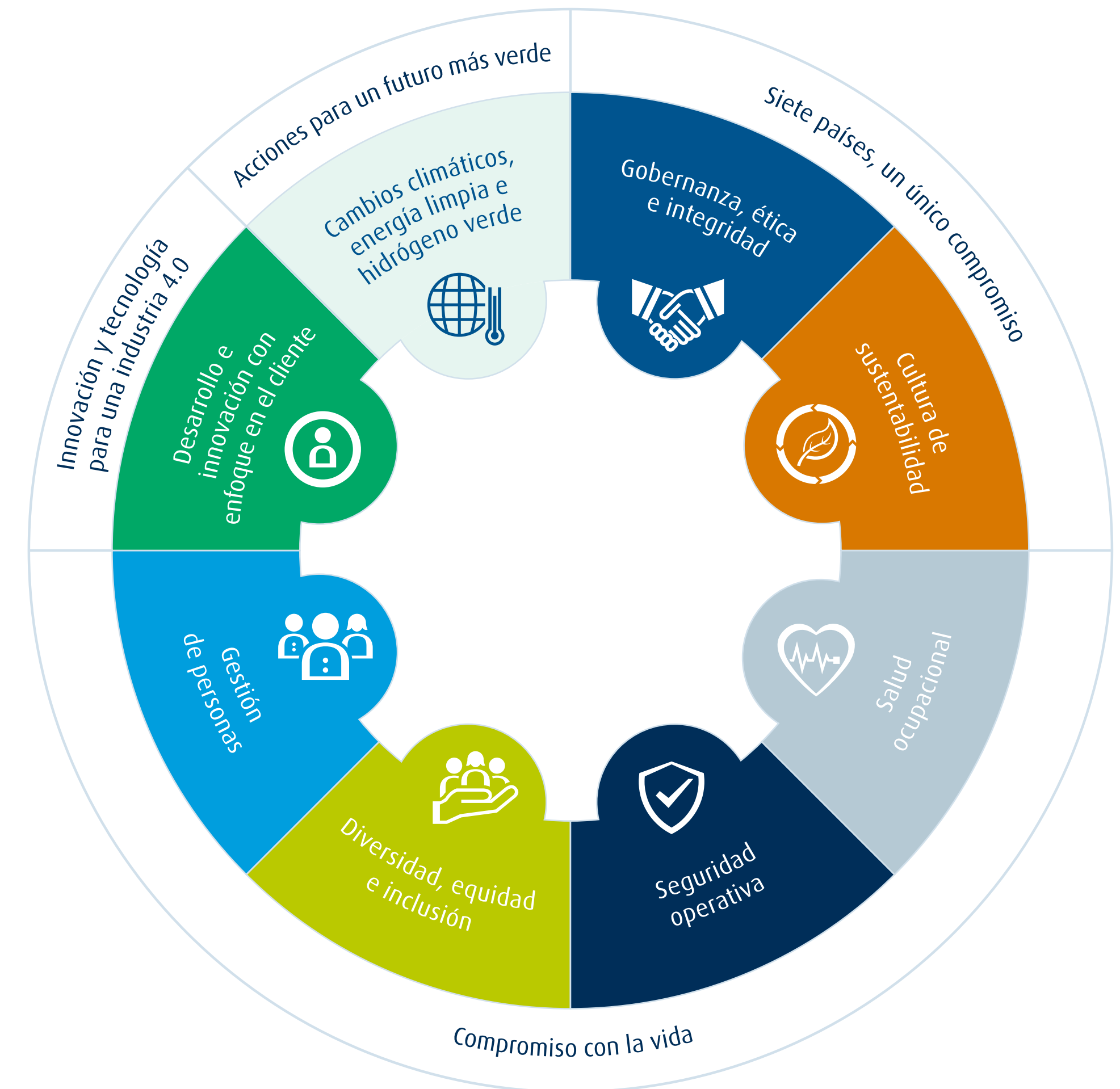
El proceso realizado en 2023 tuvo una etapa inicial de análisis de documentos relevantes para la agenda de sustentabilidad global y sectorial. Para definir la lista de temas a evaluar también se tuvo en cuenta el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector químico. Fue realizado también, un benchmarking (comparación) con las principales empresas del segmento.

A partir de la definición de un listado integral de temas relevantes para la sustentabilidad del sector, se realizó una encuesta cualitativa entre los líderes de los siete países que conforman la estructura de América Latina Sur, mediante un formulario online. Los encuestados seleccionaron los cinco temas prioritarios desde su punto de vista y los segmentos de negocio en los que operan.

Los cuestionarios dieron como resultado un ranking con los temas materiales organizados por orden de prioridad, sometidos a evaluación por parte del área de Sustentabilidad. La lista final de temas materiales fue aprobada por el presidente de la compañía. [GRI 2-14]

Temas materiales

[GRI 3-2]



2

Compromiso con la vida

Actuación en la pandemia	28
Seguridad operativa	31
Salud ocupacional	36
Nuestros talentos	37
Diversidad, equidad e inclusión	45
Responsabilidad social	51



Nuestro trabajo se guía por el respeto a la vida y los derechos humanos y por la contribución para protección del planeta. Además de brindar productos, servicios y tecnologías que contribuyan al desarrollo sustentable de nuestros clientes, buscamos participar en acciones que promuevan la calidad de vida y el bienestar de nuestros empleados y las comunidades que rodean nuestras operaciones. Generar valor y mitigar los impactos sociales son compromisos de la compañía.

Especialmente durante la pandemia de covid-19, nuestro papel social quedó aún más en evidencia. Nuestros equipos no midieron esfuerzos para garantizar el suministro de oxígeno y, de esta manera, contribuir a salvar vidas.



Actuación en la pandemia

Uno de los escenarios más desafiantes que vivió la empresa se debió a la pandemia del covid-19. Como una de las principales empresas de la región responsables del suministro de oxígeno, uno de los insumos esenciales en el tratamiento de los pacientes con enfermedades, hemos desempeñado un papel crucial en la lucha contra la crisis sanitaria. El compromiso de nuestros empleados ha sido vital para permitirnos ayudar a salvar vidas, y para garantizar la continuidad de las operaciones en sectores clave de la industria en todos los países en los que operamos.

Actuación en los países hispanicos de América Latina Sur

Los países que enfrentaron cuestiones más graves de infraestructura y escasez de productos durante la pandemia fueron Perú y Bolivia. Para satisfacer la demanda de oxígeno y asegurar la continuidad del suministro - especialmente durante la segunda ola de covid-19, entre enero y julio de 2021 -, la empresa debió alcanzar el máximo de su capacidad instalada. En Perú, por ejemplo, donde Linde actúa como el principal proveedor de oxígeno en la mayor parte del país, entregamos hasta 250 toneladas de oxígeno por día, aproximadamente cinco veces más que antes de la pandemia.

Además, para abastecer a más de 300 unidades de salud localizadas en diferentes ciudades de Perú, promovimos

una serie de iniciativas, entre ellas la importación de 1.400 toneladas de oxígeno medicinal, provenientes de Ecuador, Chile, Argentina, Costa Rica y Colombia; el apoyo en la construcción de redes de oxígeno y otros gases medicinales en los principales hospitales localizados en todas las regiones del país; la inauguración de una nueva estación de llenado de cilindros para oxígeno gaseoso medicinal en Cusco; y la operación simultánea de tres plantas de oxígeno en Pisco, Callao y Lima, que lograron un récord de producción de O₂. Al igual que en Brasil, para contribuir a enfrentar la crisis sanitaria, la empresa contó, tanto en Perú como en Bolivia, con el apoyo de aviones de la Fuerza Aérea local para transportar cilindros de oxígeno a lugares más remotos.

La empresa también se estructuró con acciones para recolectar cilindros ubicados en clientes del segmento industrial que puedan ser reconvertidos para atender al segmento medicinal, así como también se retiraron tanques no utilizados por la industria para ser colocados en hospitales durante el período más crítico de la pandemia.

Para ayudar a afrontar las complejidades que implica el transporte de carga entre países, cuando el aumento del consumo en una determinada región supera la capacidad de producción de las fábricas locales, la empresa también confió en su equipo de Comercio Exterior para garantizar el servicio a

las unidades de salud, atravesando fronteras y reforzando su compromiso de salvar vidas. La colaboración entre los países de la región fue fundamental para satisfacer la demanda y trasladar productos de un lugar a otro según las necesidades.

Actuación en Brasil

El agravamiento de la pandemia impactó significativamente a todo el sistema de salud de Brasil y esto trajo desafíos aún mayores a las operaciones y la distribución de oxígeno medicinal en forma líquida y gaseosa. En marzo de 2021, el período más crítico hasta ese momento, el consumo de oxígeno líquido por parte de los clientes medicinales alcanzó un volumen total de 32,5 millones de metros cúbicos (para tener una idea, en mayo de 2020, durante la primera ola de covid-19 en Brasil, el consumo había sido de 17,7 millones de metros cúbicos).

En la comparación entre mayo de 2020 y el mismo mes de 2021, registramos un aumento del 53% en el volumen suministrado a estos clientes. Para garantizar la continuidad del suministro, adoptamos una serie de medidas para aumentar la disponibilidad de productos, junto con las autoridades sanitarias y gubernamentales, el sector privado y la sociedad civil, movilizando operaciones logísticas complejas para llevar oxígeno incluso a lugares remotos y de difícil acceso. En algunos estados, como São Paulo, la frecuencia de entrega aumentó 20 veces.

Sólo en Amazonas la demanda de oxígeno aumentó exponencialmente en enero de 2021, de manera abrupta, lo que nos llevó a realizar esfuerzos logísticos sin precedentes en nuestra historia para mantener el suministro de oxígeno en la región. Contamos, por ejemplo, con la participación de la Fuerza Aérea Brasileña (FAB) y de la Marina de Brasil, que ayudaron a transportar hasta la ciudad de Manaus 1,7 millones de metros cúbicos de oxígeno, en forma líquida y gaseosa, producido en otros estados del país. Además, para reforzar la producción de oxígeno medicinal, se reactivó temporalmente una antigua planta en Manaus. El trabajo realizado fue un gran esfuerzo colectivo con el apoyo y la dedicación de los empleados de todo Brasil.

Todas nuestras unidades de producción en Brasil comenzaron a trabajar las 24 horas del día, incluidos los fines de semana. Incrementamos nuestras inversiones en el área de logística, incluyendo la fabricación, adquisición e importación de nuevos camiones criogénicos, isotanques, tanques criogénicos móviles, cilindros, equipos y tecnologías de programación logística, además del mantenimiento de la flota de camiones y adecuación del almacenamiento en los clientes. Además, para atender el consumo en las instituciones de salud, solo en 2021 realizamos alrededor de 400 cambios de tanque, el doble del promedio anual.

También ampliamos las rutas nocturnas para la distribución de oxígeno medicinal, estrategia que nos permitió aumentar

la rotación de cilindros, es decir, los equipos que llegaban vacíos a nuestras fábricas regresaban llenos al cliente el mismo día. Nuestros esfuerzos también incluyeron la instalación de nuevas bombas criogénicas en diferentes unidades del país, para acelerar el llenado de oxígeno.

En el sector de Home Care en Brasil, se triplicó el número de pacientes que abandonaron los hospitales para ir a casa dependiendo del oxígeno. La asistencia promedio, antes de la pandemia, era de 11 mil personas y aumentó a 35 mil pacientes en 2021, escenario en el que la compañía mantuvo los más altos estándares de seguridad en todos los procedimientos de limpieza y llenado de cilindros de oxígeno medicinal.

Durante el período de pandemia, en Brasil, también brindamos apoyo a empresas farmacéuticas y a la União Química Industrial (“Unión Química Industrial”), en Brasilia (DF), en la producción de la vacuna Sputnik. Apoyamos, mediante el suministro de hielo seco, a laboratorios que producen pruebas de covid-19 y necesitan exportar material biológico.



Durante todo el período de pandemia, estuvimos comprometidos en apoyar a nuestros clientes y comunidades en todas las regiones donde operamos.

Fábrica de Equipamientos Criogénicos: contribución fundamental

Uno de los diferenciales de la compañía para enfrentar la pandemia fue la actuación en la Fábrica de Equipos Criogénicos (FEC), localizada en Sorocaba, Brasil. Tras completar el traslado de operaciones de la fábrica de Río de Janeiro para esa ciudad, en 2021, la capacidad productiva de la unidad fue ampliada y contribuyó significativamente para la intensificación de la fabricación de tanques criogénicos para almacenamiento de oxígeno en hospitales, camiones y otros elementos esenciales para que la empresa optimice el flujo de distribución y suministro de gases medicinales. Además, la FEC tuvo un desempeño destacado en el mantenimiento y recuperación de plantas que estaban paradas y que entraron en operación para incrementar la capacidad de producción de oxígeno.

Actualmente, la FEC tiene una capacidad de producción anual de 120 tanques criogénicos, 36 camiones criogénicos, dos plantas VPSA y dos cold boxes, atendiendo a todas las operaciones de Linde en la región América Latina Sur. La fábrica también repara tanques y camiones criogénicos, además de brindar asistencia de mantenimiento a plantas de separación del aire.



Seguridad operativa

[GRI 3-3 | Seguridad operativa; 403-1; 403-2; 403-7]

Tenemos como uno de nuestros valores prioritarios garantizar la seguridad e integridad de las personas y de las comunidades vecinas a nuestras operaciones. En este contexto, en línea con la dirección estratégica global de Linde, el área de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad (SSMAQ) establece - apoyándose en un equipo especializado y un Sistema de Gestión Integrada (SGI) - criterios y métodos para gestionar el seguimiento continuo de los riesgos operacionales en toda la región, priorizando la prevención de situaciones que puedan impactar a los empleados, contratistas, clientes, la población y el medio ambiente.

Trabajamos con técnicas de evaluación de riesgos reconocidas internacionalmente, como la metodología cualitativa Hazop. En cuanto al reporte de eventos de seguridad (accidentes e incidentes), implementamos los sistemas de gestión INTELEX (para los países hispanicos) y CPE (Comunicación Preliminar de Eventos) para Brasil. Las medidas preventivas y los equipamientos de protección personal (EPP) necesarios y adecuados son definidos y registrados en el Análisis de Seguridad del Trabajo (AST).

Con la participación de los colaboradores, contamos con CIPA (Comisión Interna de Prevención de Accidentes) para las unidades aplicables, los Comités Locales de

Gestión Integrada, realizados mensualmente, los Diálogos Semanales de Seguridad y las Reuniones Mensuales de Seguridad. En estas ocasiones se discuten y evalúan aspectos relacionados con la seguridad y se refuerzan lineamientos para una operación segura. [GRI 403-4]

La empresa sigue políticas y normas nacionales e internacionales para proteger a sus empleados y contratados en cuanto a seguridad operativa. Todos los empleados y contratados están cubiertos por las directrices del Sistema de Gestión Integrada. En total, 6.243 trabajadores estuvieron contemplados en 2021 y 6.267 en 2022. [GRI 403-8]

Los indicadores relacionados con la seguridad en las operaciones son monitoreados y las unidades de la compañía pasan por una evaluación anual de desempeño, además de elaborar planes de mejora continua. Cualquier accidente o incidente que involucre colaboradores (empleados o contratistas) productos o actividades de prestación de servicio es investigado con el objetivo de identificar sus causas y mitigar posibles reincidencias.

Todos los empleados tienen el deber de detener o negarse a realizar un trabajo en condiciones inseguras, según el cuarto Principio de Seguridad de Linde: “Nuestros empleados y



contratistas están obligados a detener el trabajo o negarse a realizarlo si no se puede realizar de manera segura”. La empresa garantiza que el profesional no será reasignado y que la actividad será reevaluada y, caso sea necesario, reajustada para garantizar una ejecución segura.

Los empleados deben registrar eventos de SSMAQ o condiciones inseguras a través del módulo de Observación de Seguridad del sistema LIDAP (Linde Documents and Processes), en los sistemas CPE e Intellex y/o comunicar directamente al líder o al equipo local de SSMAQ.

Nuestros líderes también son responsables de velar por el cumplimiento de los estándares y lineamientos de la empresa, y de asegurar que los profesionales tengan claro los procedimientos y equipos adecuados para realizar cada actividad, evitando así daños y lesiones a quienes intervienen en la operación.

El nuevo Programa de Seguridad en el Trabajo – reformulado y lanzado en 2022, dirigido a líderes – buscó, a través de reuniones periódicas, abordar temas relevantes relacionados con la temática, abordando las particularidades de cada operación y capacitando aún más a los líderes para reforzar la cultura de seguridad entre sus equipos. El programa también tuvo como objetivo fomentar la presencia de liderazgo en el campo operativo en el período postpandemia.

Con el objetivo de promover el compromiso de los empleados en este tema, Linde organiza cada año a nivel mundial el Día del Compromiso con la Seguridad. El evento consiste en una actividad obligatoria para empleados y contratistas que, en cada edición, aborda un aspecto relevante de seguridad, de acuerdo con los principales lineamientos del período.

También contamos con programas e iniciativas como los Principios de Seguridad, las Reglas que Salvan Vidas y los Direccionamientos de Seguridad que guían a la empresa y a sus empleados y contratistas.

Todos nuestros empleados reciben formación en seguridad, tanto la exigida por la legislación aplicable a nuestras actividades como la impartida por la empresa. [\[GRI 403-5\]](#)



La seguridad es un valor intrínseco a todas las operaciones de la compañía, siendo parte de su ADN. Para ello, invertimos continuamente en programas, capacitaciones, formaciones y campañas, junto con procedimientos, tecnologías y sistemas orientados exclusivamente a mejorar la seguridad en el ambiente de trabajo.



Accidentes de trabajo [GRI 403-9]

	Empleados							
	Muertes por accidentes de trabajo		Accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes)		Accidentes de trabajo de comunicación obligatoria		Horas trabajadas	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Argentina	0	0	0	0	0	0	995.683	919.634
Bolivia	0	0	0	0	0	0	122.480	146.136
Brasil	1	0	2	3	2	3	6.545.338	6.872.262
Chile	0	0	0	0	0	0	426.439	409.457
Paraguay	0	0	0	0	0	0	120.292	112.228
Perú	0	0	0	0	0	0	916.938	929.127
Uruguay	0	0	1	0	1	0	312.908	322.812
Total	1	0	3	3	3	3	9.440.078	9.711.656

	Trabajadores que no son empleados							
	Muertes por accidentes de trabajo		Accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes)		Accidentes de trabajo de comunicación obligatoria		Horas trabajadas	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Argentina	0	0	0	0	0	0	1.004.497	979.612
Bolivia	0	0	0	0	0	0	125.208	101.600
Brasil	0	0	3	2	3	2	8.410.997	8.361.268
Chile	0	0	1	1	0	0	580.108	552.761
Paraguay	0	0	0	0	0	0	137.750	141.255
Perú	0	0	0	0	0	0	1.198.484	1.037.462
Uruguay	0	0	0	1	0	1	190.085	258.254
Total	0	0	4	4	3	3	11.647.129	11.432.212

En el bienio, uno de nuestros principales desafíos fue garantizar la seguridad operacional y la meta de cero accidentes durante los períodos críticos de la pandemia, especialmente en 2021, cuando fue necesario tomar una serie de medidas de emergencia para atender, en tiempo récord, la demanda exponencial del suministro de gases medicinales.

El intercambio de profesionales entre unidades, como operadores de llenado de gas y directores de operaciones; la contratación de nuevos conductores para cubrir el incremento de la flota de camiones repartidores de cilindros; la ampliación de rutas nocturnas; además de ajustes operativos para incrementar la capacidad de producción de oxígeno medicinal, estas fueron algunas de las acciones tomadas por la empresa para enfrentar la crisis del período de pandemia.

Además del Comité de Crisis – establecido en 2020 bajo el liderazgo de la Dirección de SSMAQ, con el objetivo de concentrar esfuerzos para preservar la salud y seguridad de los empleados en toda la región –, realizamos capacitaciones obligatorias y videoconferencias para orientar y preparar a los equipos para garantizar la seguridad de las operaciones.

Campaña Cero Hoy

La seguridad, uno de nuestros valores corporativos, es innegociable y debe estar presente en todas nuestras acciones, todos los días, todo el tiempo. Para reforzar nuestro compromiso con el tema, Linde lanzó en 2022 la campaña Cero Hoy (cero accidentes, cero lesiones, hoy). La campaña incluyó comunicados y carteles distribuidos a los empleados de la empresa en todo el mundo, además de materiales para los Diálogos Semanales de Seguridad. Con esta iniciativa llevamos el foco de la seguridad al presente, todos los días, en lugar de trabajar con metas anuales.

Inversiones en seguridad

Buscamos promover una cultura de seguridad y disciplina operativa entre colaboradores, contratados y proveedores de productos y servicios. Para ello, invertimos continuamente en programas, capacitaciones, formaciones y campañas, junto con procedimientos, tecnologías y sistemas orientados exclusivamente a mejorar la seguridad en el ambiente de trabajo. Las comunicaciones periódicas sobre el tema y las acciones específicas en las unidades también contribuyen a generar compromiso y conciencia.

También invertimos en modernas tecnologías de monitoreo que buscan reducir el número de accidentes en las carreteras y garantizar condiciones ideales de trabajo para los conductores de los camiones que circulan por la región (conozca más sobre innovaciones logísticas en la [página 61](#)).

En términos de innovaciones, desde 2022 se encuentra en fase de prueba una nueva tecnología, que busca contribuir a aumentar la seguridad en las operaciones de la compañía en América Latina Sur. El proyecto piloto inició en nuestra unidad en Vinhedo, Brasil, y utiliza cámaras asociadas a

inteligencia artificial para detectar comportamientos de riesgo o irregularidades en las operaciones, como la falta de uso de equipos de protección personal, por ejemplo. Las cámaras, instaladas en otras diez plantas, también tendrán como objetivo monitorear diariamente la conducta de los empleados en las plantas en el futuro. Al identificar cualquier comportamiento o situación de riesgo, el sistema enviará una alerta al Centro de Control/Torre de Monitoreo, ubicado en la planta de Vinhedo, para permitir la adopción de medidas más inmediatas para prevenir incidentes. Además, con seguimiento continuo será posible formular estándares de comportamientos y elaborar planes de acción específicos.

Tras el proceso de fusión, las operaciones en los seis países hispanicos han trabajado en los últimos años en la integración de normas y procedimientos en materia de seguridad. Para ello, han estado realizando capacitaciones para auditores, además de capacitación en seguridad de procesos a todos los empleados en operaciones. La compañía también ha estado implementando desde 2021 el Plan de Seguridad y Transporte, que ofrece una mayor interacción entre los países hispanicos.



Proceso de automatización para oxígeno

Con el objetivo de incrementar aún más la seguridad y eficiencia en las operaciones de Packaged de la empresa, durante 2021 se comenzó a implementar un sistema semiautomático para el proceso de llenado de cilindros de oxígeno en las unidades. Con la nueva tecnología, el llenado de los cilindros deja de ser monitoreado manualmente por un operador y pasa a ser controlado por un PLC (Controlador Lógico Programable) que garantiza la ejecución de cada etapa del proceso, incluyendo la remoción de cualquier residual de gas contaminante, al asegurar la ejecución de los procesos de ventilación y vacío. De esta forma, el oxígeno, que es altamente oxidante (es decir, acelera la combustión), se comprime y se almacena en los cilindros sólo después de pasar por estos pasos, aportando más seguridad a la operación.

El cambio del proceso manual al sistema semiautomático transformó a la operación más eficiente y segura, reforzando el cuidado de la empresa para evitar accidentes como el ocurrido en abril de 2021 en su planta de Fortaleza, Brasil. En ese momento, hubo una falla manual en el proceso de ventilación y vacío. El sistema ya fue implementado en las 27 unidades de llenado de oxígeno de Brasil, en las tres unidades de Bolivia, en dos de Paraguay, una en Perú y una en Chile.



Salud ocupacional

[GRI 3-3 | Salud ocupacional]

El área de Salud Ocupacional es responsable del cumplimiento de todos los requisitos legales y de las políticas y estándares globales de Linde relacionados con la salud de los empleados y contratados. El área también tiene como objetivo garantizar las mejores condiciones laborales, creando un ambiente saludable, previniendo accidentes y enfermedades laborales y cumpliendo con todos los requisitos legales.

El Sistema de Gestión Integrada presenta todas las Normas y Políticas aplicables en Salud Ocupacional. Todos los empleados tienen acceso gratuito a los servicios de salud ocupacional, pudiendo acudir a ellos de manera espontánea o ser citados, una vez que el área de salud identifique la necesidad de una evaluación individualizada.

[GRI 403-3] El compromiso de la empresa es buscar el bienestar físico y mental de todas las personas que trabajan en la empresa, brindando la construcción de un ambiente seguro, confortable y con calidad de vida.

En el bienio, no se registraron casos de enfermedades laborales ni muertes relacionadas con este tipo de enfermedades en ninguno de los países que componen la estructura América Latina Sur. [GRI 403-10]

Por medio de campañas informativas, divulgadas en nuestros canales de comunicación interna, incentivamos

hábitos saludables entre los colaboradores. Reforzamos los beneficios de una alimentación equilibrada y saludable, la práctica regular de actividades físicas y la realización de exámenes preventivos que puedan ayudar a identificar enfermedades que aún se encuentran en sus etapas iniciales, con mayores posibilidades de tratamiento exitoso.

En Brasil, como parte de las acciones orientadas a la calidad de vida de los colaboradores, en 2022 realizamos charlas mensuales sobre salud mental, manejadas por una psicóloga de una consultoría externa, que abordaron temas como ansiedad, depresión y relaciones de equipo.

En los países hispanicos, la empresa también facilita el acceso de los trabajadores a servicios y programas de promoción de la salud para abordar riesgos de salud no relacionados con el trabajo. [GRI 403-6]



Un programa integral de atención a la salud -que incluye atención médica, hospitalaria y odontológica, además de actividades dirigidas a la salud mental y el bienestar - forma parte de las iniciativas de la empresa para promover la calidad de vida de los empleados.

Programa de Apoyo al Empleado

El Programa de Asistencia al Empleado (PAE) servicio prestado por la empresa EAP Latina, es un beneficio importante ofrecido por Linde Argentina a todos los empleados y dependientes. A través del PAE, los empleados reciben apoyo y asesoramiento psicológico, financiero y legal, en sesiones individuales y confidenciales. El programa cuenta con profesionales especializados que apoyan a los empleados en temas de índole emocional (estrés, depresión, ansiedad, pánico, etc.), relacional (personal o profesional), abuso moral o físico, dependencia de alcohol y/u otras drogas, financiero y cuestiones legales, etc.

En Brasil, White Martins cuenta con el Programa de Apoyo al Funcionario (PAF) que ofrece atención bajo el mismo esquema del programa llevado a cabo en Argentina. El PAF brinda asistencia telefónica las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Nuestros talentos

[GRI 3-3 | Gestión de personas; 404-3]

Creemos en la importancia de valorar nuestros talentos, independientemente de cualquier característica, e invertimos en iniciativas que contribuyan tanto al desarrollo profesional como al bienestar de nuestros colaboradores.

Una serie de políticas guían nuestras prácticas de gestión y la conducta esperada en nuestro día a día, en temas como Gestión de Recursos Humanos, Recompensas y Reconocimientos, Desarrollo Profesional, Reclutamiento y Selección y Beneficios.

En las operaciones de países hispanicos contamos con gerentes de Recursos Humanos en cada país, quienes trabajan con el objetivo de apoyar las necesidades específicas de las áreas internas para el desarrollo de las personas, además de orientar a gerentes y empleados sobre los programas de la empresa, fomentando el diálogo abierto sobre carrera y desempeño.

En Brasil, este mismo papel es desempeñado por los Business Partners (BPs), consultores internos de RH. Los BPs también identifican y coordinan capacitaciones y otras iniciativas específicas alineados con los procesos,

políticas y procedimientos de recursos humanos, basados en las demandas de cada área de negocios.

Enfocados en atraer los mejores talentos, el equipo de Atracción de Talentos conduce los procesos de contratación interna y externa. Para las vacantes abiertas, es una práctica tradicional dar prioridad, siempre que sea posible, a profesionales que ya forman parte de nuestra nómina de empleados.

En Países Hispánicos, las oportunidades se dan a conocer a través del programa Oportunidades para Todos, y la evaluación de los candidatos - que se inscriben voluntariamente - la realiza el equipo de RRHH junto con el área solicitante. Cuando la vacante no es cubierta internamente, la empresa procede al proceso de reclutamiento externo, adoptando el modelo de selección por competencias, que permite evaluar al profesional en base a competencias claves preestablecidas con el líder del área, para asegurar que encaje en el perfil deseado.

En Brasil se lleva a cabo un programa similar bajo el nombre “TransformAR em Ação” (Transformar en Acción).



Mapeamento interno de talentos

En 2022, Linde lanzó el Talent Profile, una herramienta que funciona como un currículum interno, que el empleado completa con información sobre su experiencia profesional, proyectos en los que ha participado, dominio de idiomas y disponibilidad para eventuales traslados dentro de la compañía. Esta acción permitió dar aún más visibilidad a los talentos y mayores oportunidades internas para el desarrollo profesional.

En toda la estructura de América Latina Sur, contamos con consistentes programas de mapeo de talentos que contribuyen al crecimiento de la compañía, como el Talent Review, una evaluación anual que tiene como objetivo identificar y mapear a los colaboradores que se destacan por sus resultados y desempeño. Luego de este mapeo, llevamos a cabo el Plan de Sucesión, que identifica a los empleados que potencialmente podrían ocupar puestos claves.

Además del Talent Review, también contamos con el Talent Bank, una herramienta para mapear y monitorear los talentos de la empresa; Talent Sponsorship, un programa de desarrollo de la mujer; y la Evaluación del Desempeño. Este proceso de evaluación, realizado anualmente, implica mantener conversaciones frecuentes a lo largo del año entre el líder y el

colaborador para monitorear el progreso en el cumplimiento de las metas – establecidas en línea con la estrategia de negocio – y delinear planes para el desarrollo profesional del colaborador. Durante el período cubierto por este informe, todos los empleados recibieron evaluaciones de desempeño y retroalimentación sobre su desarrollo profesional. [\[GRI 404-3\]](#)

También ofrecemos programas de pasantías en Argentina, Brasil y Perú, con enfoque en el desarrollo y formación de jóvenes talentos que puedan ocupar cargos en la compañía en un futuro. Dependiendo de la legislación de cada país, el programa podría tener una duración de hasta dos años e involucra diferentes áreas de la empresa. Sólo en 2022, en Argentina, el 24% de las vacantes fueron ocupadas por ex pasantes.

También con el objetivo de reforzar su marca empleadora y atraer talento, la empresa mantiene una estrecha relación con las principales universidades de Brasil, participando en ferias de pasantías y dictando conferencias sobre temas estratégicos relacionados con los negocios y operaciones de la empresa.

En la estructura de América Latina Sur, cerramos el 2021 con 4.118 empleados. En 2022 llegamos a 4.144 empleados. [\[GRI 2-7\]](#)





Empleados por género ^{1,2,3} [GRI 2-7]

Al 31/12/2021			
	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporarios
Femenino	953	920	33
Masculino	3.165	3.147	18
Otro ⁴	0	0	0
No divulgado	0	0	0
Total	4.118	4.067	51

Al 31/12/2022			
	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporarios
Femenino	956	925	31
Masculino	3.188	3.171	17
Otro ⁴	0	0	0
No divulgado	0	0	0
Total	4.144	4.096	48

¹ En toda la estructura América Latina Sur
² No hay empleados sin jornada de trabajo fija ni empleados en régimen de media jornada
³ En los países hispánicos todos los empleados trabajan a tiempo completo
⁴ Género autodeclarado por los propios empleados

Informaciones sobre empleados por país^{5,6} [GRI 2-7]

	Al 31/12/2021		
	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporarios
Argentina	430	429	1
Bolivia	54	54	0
Brasil	2.985	2.936	49
Chile	200	199	1
Paraguay	59	59	0
Perú	286	286	0
Uruguay	104	104	0
Total	4.118	4.067	51

	Al 31/12/2022		
	Número de empleados	Número de empleados permanentes	Número de empleados temporarios
Argentina	422	422	0
Bolivia	54	54	0
Brasil	3.014	2.966	48
Chile	205	205	0
Paraguay	61	61	0
Perú	282	282	0
Uruguay	106	106	0
Total	4.144	4.096	48

⁵No hay empleados sin jornada de trabajo fija ni empleados en régimen de media jornada

⁶En los países hispanicos todos los empleados trabajan a tiempo completo

Trabajadores que no son empleados al 31/12/2022^{7,8} [GRI 2-8]

	Hombres	Mujeres	Total
Argentina	12	17	29
Brasil	42	55	97
Perú	20	13	33
Total	74	85	159

⁷Las operaciones de Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay no cuentan con trabajadores no asalariados

⁸Los números informados por Argentina, Brasil y Perú son referentes a los pasantes



Desarrollo y capacitación

[GRI 3-3 | Gestión de personas; 404-1; 404-2]

Nuestras acciones de desarrollo organizacional se basan en estimular el autodesarrollo y construir un ambiente de trabajo diverso e inclusivo – y contribuyen a beneficiar indirectamente a las familias de nuestros empleados y a la comunidad, especialmente cuando se trata de temas relacionados con la diversidad e inclusión, prioridades en la gestión de personas.

Desarrollamos y ofrecemos a nuestros colaboradores de todos los niveles jerárquicos en la región América Latina Sur un programa completo de desarrollo y capacitación. Contamos con acciones de capacitación y desarrollo presenciales y online, promovidas de acuerdo con la necesidad estratégica del negocio y de las demandas de desarrollo profesional de los colaboradores. Incentivamos a los empleados a que participen de forma voluntaria y sean responsables de sus propias carreras.

En 2022, uno de los aspectos más destacados fue el lanzamiento por parte de Linde del camino de aprendizaje llamado “Leadership Pathways” para todos los gerentes de América Latina Sur, que incluye capacitación relacionada con las diferentes etapas del liderazgo. A lo largo del bienio, las iniciativas de formación en liderazgo también incluyeron temas como Liderazgo Inclusivo, ESG, diversas formaciones en comunicación y clima laboral.

Con base en las demandas específicas de sus equipos, los líderes pueden solicitar la participación de los empleados en programas de capacitación y desarrollo interno o externo, cumpliendo con los lineamientos establecidos en la política de Desarrollo Organizacional. Los compromisos de la compañía en relación con la gestión de personas, capacitación y desarrollo también están registrados en otras políticas como la Política de Idiomas y la Política de posgrado/MBA.

En Brasil, también fue lanzado el Programa de Desarrollo de Líderes, a través del cual capacitamos a más de 300 empleados que ocupan cargos de supervisión o gerencia. El programa busca desarrollar las principales habilidades que un gestor necesita para garantizar los mejores resultados dentro del equipo, siempre alineado con los objetivos de la empresa.

Como una forma de dar visibilidad a los talentos y contribuir a su desarrollo, en toda la región contamos con el Comité de Oportunidades, en el que los empleados mapeados por Recursos Humanos tienen la oportunidad de presentar, ante un grupo formado por directores o gerentes, un proyecto en el que tuvieron participación relevante. Otro frente es el programa Mentoring, que promueve reuniones entre el empleado y un alto directivo para discutir sobre carrera, toma de decisiones, gestión, procesos y estrategia. El

coaching, cuando es necesario, se realiza para los empleados mapeados en colaboración con una consultoría externa.

La plataforma de gestión del conocimiento utilizada por la empresa a partir de 2021, “Elevate”, reúne toda la información de cursos y formación en un único entorno. Los contenidos están disponibles para todos los niveles jerárquicos, con un porfolio que cuenta con aproximadamente 10 mil capacitaciones en varios idiomas. En 2022, como parte de su estrategia de reforzar la cultura de transformación digital, Linde lanzó un camino de aprendizaje llamado “Digital Experience”, que incluye entrenamientos para lograr diferentes niveles de conocimiento sobre la digitalización y sus ventajas.

Otra acción global relevante de Linde que es replicada en la región América Latina Sur, es la Encuesta de Pulso, que tiene como objetivo evaluar la percepción y compromiso de los empleados en relación con asuntos claves. La participación es voluntaria y confidencial, y una vez divulgados los resultados la compañía establece los planes de acción para las oportunidades de mejora identificadas.

Principales iniciativas de capacitación

[GRI 3-3 | Gestión de personas; 404-2]

En 2021 lanzamos en Argentina el programa “Influencers del Cambio”, diseñado para desarrollar las habilidades de 20 líderes de proyectos y transformarlos en agentes de cambio, promoviendo una cultura de innovación permanente, agilidad de procesos, colaboración y comunicación. En 2022 también realizamos un programa de inglés para ayudar a que los empleados perfeccionen el dominio del idioma, además de capacitaciones específicas para líderes.

En Linde Perú, implementamos diversas iniciativas enfocadas en el desarrollo durante el bienio. Una de ellas fue “Conéctate con tu ADN comercial”, dirigido a líderes del área comercial a nivel nacional (gerente comercial, gerentes regionales de negocio, gerentes de marca y gerentes de unidades). El objetivo fue ayudar a esos profesionales a desarrollar habilidad para gestionar sus equipos, estableciendo dinámicas y rutinas de supervisión optimizadas, orientando a los empleados e incentivando su compromiso. En seis sesiones y nueve horas de capacitación, el programa contó con la participación de 16 líderes comerciales.

Por otro lado, el Programa de Liderazgo, dirigido a mandos medios y líderes de primer nivel, tuvo como objetivo desarrollar y fortalecer habilidades de liderazgo. La iniciativa contó con cinco sesiones, 67 participantes y 263 horas de capacitación. Otra acción importante realizada entre los empleados de Perú fue el “Programa ECO – Comunicación Efectiva”, dirigido a pasantes y

empleados administrativos, que busca desarrollar técnicas para transmitir un mensaje de manera asertiva a los clientes internos y externos, conocer las barreras para una comunicación efectiva y adquirir herramientas para diseñar la comunicación con confianza y credibilidad.



Mejor empresa para trabajar

La percepción positiva de los empleados en relación con la compañía le otorgó a Linde Argentina en 2021 el reconocimiento como una de las diez mejores empresas para trabajar por parte de la revista de economía y negocios “Apertura”, en la categoría entre 200 y 1.000 empleados. Asimismo, en el ranking “*Great Place to Work*”, Linde Perú (foto en esta página) también fue reconocida, en 2022, como una de las diez mejores empresas para trabajar en la categoría “Producción y Operaciones”. Por medio de una encuesta, la consultora evaluó la opinión de los colaboradores con relación a diversos asuntos, como remuneración, tratamiento dentro de la empresa, oportunidades de crecimiento y calidad de vida.



Equipo de Linde Perú: la empresa fue reconocida en el ranking *Great Place to Work*

En Bolivia, durante 2021 llevamos a cabo varios programas, entre ellos el “Líder de Impacto”, con el objetivo de promover valores como el trabajo en equipo, la creatividad, la comunicación, la toma de decisiones, la cultura organizacional y el liderazgo. Otra iniciativa fue “Ideas Innovadoras”, orientada a identificar necesidades de mejora, proponer nuevos productos y/o servicios que contribuyan a la competitividad de la empresa y fomentar y estimular el espíritu emprendedor y creativo de los empleados.

En Brasil, brindamos a los nuevos empleados un itinerario de entrenamiento para una mejor integración, incluyendo temas como salud, seguridad y medio ambiente, beneficios,

diversidad e inclusión, ley general de protección de datos, entre otros. También promovemos un encuentro mensual con todos los empleados recién ingresados. Además, los nuevos empleados de la Fuerza de Ventas participan del programa OnBoarding, y son acompañados por un colega que actúa como facilitador en sus primeros cien días en la compañía.

Otro frente destinado a difundir conocimientos son los programas de conferencias “Saber White” – en las que un líder presenta el área en la que actúa, sus principales funciones, proyectos y resultados – y “Radar del Saber”, una iniciativa en la que se invita a un especialista externo a hablar sobre un tema relevante que refleje los valores de la empresa y contribuya a reforzar su cultura interna.

También ofrecemos acciones para momentos profesionales como transición de carrera – en un programa de asistencia con el apoyo de una consultoría externa, para empleados mapeados en caso de jubilación o extinción del contrato de trabajo [GRI 404-2] – y una formación sobre procesos de despido, con el objetivo de preparar al líder para cuando necesite comunicar la rescisión del contrato de forma respetuosa y empática.

En la estructura de América Latina Sur, en caso de renuncia del empleado, la empresa realiza entrevistas de salida principalmente para los puestos mapeados en el Talent Review, con el objetivo de identificar las principales razones de la salida de los empleados y permitir planes de acción.

Promedio de horas de capacitación por género¹ [GRI 404-1]

	2021						
	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	10,9	47,5	8,0	10,5	9,3	22,6	5,5
Mujeres	12,7	12,2	3,0	11,8	5,2	5,4	2,6
	2022						
	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	11,7	24,0	10,4	12,0	24,3	25,6	10,5
Mujeres	10,5	6,1	4,9	11,0	13,7	5,5	5,3

Promedio de horas de capacitación por categoría funcional [GRI 404-1]

	2021						
	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	10,6	54,2	8, 7	11,1	13,0	26,4	4,8
Nivel 15 a 25 - Líderes	9,7	5,5	2,3	10,0	1,5	1,6	4,7
	2022						
	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	11,3	27,3	12,9	12,2	33,7	27,4	8,7
Nivel 15 a 25 - Líderes	10,4	2,8	2,4	10,4	4,2	3,7	9,2

¹ La alta carga horaria de capacitación que se muestra en Bolivia se debe a la intensa rutina de entrenamientos relacionados a salud y seguridad del trabajo, ya que mayormente sus actividades están directamente relacionadas con operaciones industriales.



Diversidad, equidad e inclusión

[GRI 3-3 | Diversidad, equidad e inclusión; 405-1; 405-2]

La inclusión es uno de los valores de la empresa y, junto con la diversidad y la equidad, forma parte de nuestra estrategia empresarial. Pionera en el campo, la empresa viene trabajando consistentemente para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades entre su fuerza laboral, alineada con las directrices de su casa matriz, basadas en los pilares Cultura, Desarrollo y Atracción.

Contamos con un Comité de Diversidad, formado por la alta dirección, que se reúne cada seis meses y define estrategias y planes de acción. La gestión del tema es responsabilidad de la Dirección Ejecutiva de Talentos y Sustentabilidad, apoyada por la Política de Diversidad alineada con la Política Global de Derechos Humanos, con los Estándares de Integridad Empresarial y las Directrices del Sistema de Gestión Integrada de la compañía. Trimestralmente el área reporta resultados y acciones destacadas a la casa matriz.

Una de las metas globales de desarrollo sustentable de Linde es alcanzar un 30% de mujeres en la fuerza laboral de la compañía en todo el mundo para 2030 – objetivo que la compañía designó “30 before 30” (“30 antes del 30” en español). A finales de 2022, la región de América Latina Sur había alcanzado el 25% de mujeres en su fuerza laboral (ver tabla en la [página 46](#)).

En toda la región de América Latina Sur, impulsamos programas e iniciativas en temas relacionados con la diversidad, con acciones consistentes para reforzar la cultura organizacional, difundir conocimientos, promover la alfabetización en temas claves y concientizar sobre la importancia de un ambiente de trabajo inclusivo. Anualmente impulsamos la campaña “Respeto”, que marca fechas importantes dentro del tema de la diversidad, como el Día Internacional de la Mujer, Día Internacional Contra la Discriminación Racial, Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+, Día Nacional de Lucha contra la Intolerancia Religiosa, entre otras. Como parte de estas acciones, las capacitaciones online “Sesgos inconscientes” y “Acoso moral y sexual – Cómo evitarlos” por ejemplo, son obligatorios para todos los líderes.

La compañía busca reflexionar y trabajar diferentes temáticas – con enfoque de género y raza, y también acciones para incluir a personas con discapacidad y LGBTQIA+ – y contribuir a una sociedad más justa y equitativa. El área de Comunicaciones es un aliado importante en este sentido, al apoyar el desarrollo y difusión de campañas en sus canales internos y externos que contribuyen para concientizar e involucrar a los empleados.

Dentro de las iniciativas de desarrollo y capacitación con enfoque de género, se destacó Talent Sponsorship, programa

global para el desarrollo de las mujeres, que contó con la participación de 14 líderes de la estructura de América Latina Sur. Durante el período de ejecución del programa, que duró 24 meses, recibieron capacitación en liderazgo, guiados por un patrocinador que siguió de cerca su desarrollo, identificando fortalezas y oportunidades de mejora. Durante el programa se promovió a una de las líderes participantes, asumiendo la responsabilidad de su área en los seis países hispanicos y demostrando el potencial de la iniciativa para impulsar y potenciar la carrera de las mujeres.

Otro compromiso de la compañía con relación al género es garantizar que al menos 50% de los candidatos finalistas de todos los procesos selectivos sean mujeres. En Brasil, White Martins ya ha cumplido esa meta.

Como parte de las acciones desarrolladas con el objetivo de contribuir a la meta global (“30 before 30”), ampliamos el Programa de Liderazgo Femenino en Brasil, que se enfoca en potenciar el desarrollo de las líderes de la empresa durante un período de seis meses. El programa contabiliza desde su lanzamiento en 2019, 63 participantes. Al momento de redactar este informe, el plan era lanzar la iniciativa en el resto de los países de la estructura de América Latina Sur a partir de 2023.

Otra acción enfocada en promover la igualdad de género en toda la región es el Comité de Oportunidades, específico para mujeres en puestos de liderazgo o con potencial para asumir cargos de liderazgo. Las profesionales son invitadas a presentar proyectos directamente para el presidente y los directores ejecutivos, compartiendo sus principales conquistas y desafíos. El objetivo es dar visibilidad a las mujeres de la empresa y ofrecer exposición para potenciar sus carreras.

Como resultado tangible del programa, alrededor del 70% de las mujeres participantes se movieron dentro de la empresa después del programa, cambiaron de área o de responsabilidad, recibieron aumentos por mérito o fueron promovidas.

En 2021 y 2022 más del 25% de los colaboradores que integraron los órganos de gobierno y altos cargos de liderazgo de la empresa eran mujeres.



Porcentaje de empleados por categoría funcional y género (%) [GRI 405-1]

		2021						
		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	76,92	81,63	75,00	82,22	66,04	80,38	77,66
	Nivel 15 a 25 - Líderes	81,13	60,00	78,00	70,00	50,00	71,43	70,00
Mujeres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	23,08	18,37	25,00	17,78	33,96	19,62	22,34
	Nivel 15 a 25 - Líderes	18,87	40,00	22,00	30,00	50,00	28,57	30,00
		2022						
		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Hombres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	78,11	81,63	75,00	82,61	64,81	78,46	80,21
	Nivel 15 a 25 - Líderes	80,77	60,00	76,00	66,67	57,14	68,18	60,00
Mujeres	Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	21,89	18,37	25,00	17,39	35,19	21,54	19,79
	Nivel 15 a 25 - Líderes	19,23	40,00	24,00	33,33	42,86	31,82	40,00

Porcentaje de empleados por categoría funcional y rango de edad (%) [GRI 405-1]

		2021						
		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	Hasta 30 años	7,96	18,37	12,00	5,56	9,43	18,87	5,32
	De 30 a 50 años	67,37	65,31	72,00	65,00	79,25	64,53	81,91
	Mayores de 50 años	24,67	16,33	16,00	29,44	11,32	16,60	12,77
Nivel 15 a 25 - Líderes	Hasta 30 años	1,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 años	67,92	60,00	60,00	50,00	50,00	80,95	70,00
	Mayores de 50 años	30,19	40,00	40,00	50,00	50,00	19,05	30,00
		2022						
		Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay
Nivel 0 a 14 - Colaboradores individuales	Hasta 30 años	8,92	12,24	12,00	3,80	11,11	13,85	6,25
	De 30 a 50 años	64,32	69,39	72,00	67,39	75,93	68,85	77,08
	Mayores de 50 años	26,76	18,37	16,00	28,80	12,96	17,31	16,67
Nivel 15 a 25 - Líderes	Hasta 30 años	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 años	61,54	60,00	60,00	47,62	71,43	72,73	80,00
	Mayores de 50 años	38,46	40,00	40,00	52,38	28,57	27,27	20,00

Proporción entre el salario base y la remuneración recibida por mujeres y aquella recibida por hombres [GRI 405-2]

Categoría funcional ^{9,10}	2021	2022
Nivel 0 a 14	0,94	0,95
Nivel 15 a 18	0,83	0,83
Nivel 19 a 25	0,99	0,91

⁹ Están siendo consideradas todas las unidades de la empresa en la estructura América Latina Sur

¹⁰ Considera Jóvenes Profesionales (No considera pasantes)



Promoción de la diversidad en los países hispanicos

Durante todo el año, la compañía realiza diferentes actividades e iniciativas para promover la diversidad e inclusión entre los empleados. Entre las acciones destacadas en Países Hispánicos se encuentran las charlas en celebración del Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+, que buscan concientizar a los empleados sobre la importancia de fomentar un ambiente de trabajo seguro, diverso y libre de prejuicios, además del lanzamiento, en la plataforma interna de capacitación “Elevate”, del curso “Acoso moral y sexual: ¿cómo evitarlos?”, dirigido a líderes de la empresa. A continuación, conozca las principales actividades de promoción de la diversidad e inclusión en el bienio en los países hispanicos:

Argentina: en celebración del Día Internacional de la Mujer, en 2022 la compañía realizó una conferencia sobre temas cotidianos que deben trabajarse colectivamente para construir una sociedad más inclusiva e igualitaria. Otra iniciativa destacada, realizada en 2021, fue el Programa de Diversidad e Inclusión “Linde Open To Diversity”, que a través de capacitaciones y debates sobre el tema busca contribuir a una cultura cada vez más inclusiva.

Chile: Entre otros asuntos relevantes, se divulgaron las directrices de la empresa sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, medidas contra discriminación, protección a la vida del empleado (Ley 19.628) y sanción contra el acoso sexual y acoso en el lugar de trabajo.

Además, con el objetivo de proporcionar los conocimientos y herramientas necesarios para prevenir el acoso sexual y moral en la empresa, la compañía impulsó la capacitación e información sobre procedimientos y canales de denuncia.

Perú: entre las principales iniciativas de la empresa en el bienio, está el lanzamiento de la Política local de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión. El objetivo fue promover la igualdad de oportunidades y valorar el talento, sin importar raza, color, género, edad u orientación sexual, fomentando una cultura inclusiva dentro de la organización. También se implementó el primer Comité local de Diversidad e Inclusión, que busca promover acciones de





concientización sobre el tema en la empresa. Linde Perú también impulsó un taller de Diversidad e Inclusión para líderes, en el que se abordaron temas como identificación de prejuicios y casos de éxito de líderes en el tema.

Otra acción importante en el período fue la realización de un censo para obtener datos demográficos actualizados de todos los colaboradores, lo cual le permitió a la empresa conocer mejor los equipos de trabajo y adaptar programas internos. Además, con el objetivo de reafirmar el compromiso de la compañía en proporcionar beneficios equitativos para todos los colaboradores, fue lanzado también un programa de asistencia a la salud privada para parejas homosexuales.

Iniciativas en Brasil

Centrándose en la diversidad racial, en 2021 la compañía impulsó en Brasil el programa Short Coaching, exclusivo para líderes negros. A lo largo de cuatro meses, en los seis

encuentros realizados se trabajó una metodología que busca desarrollar, entre los participantes, habilidades como el autoliderazgo, la comunicación y retroalimentación, y la toma de decisiones. Durante el bienio, la empresa también continuó con el “Advocate for Change”, un evento en el que los empleados negros comparten sus historias profesionales y personales. En 2022, en alianza con una consultora, se realizaron capacitaciones en Alfabetización Racial a líderes. Los encuentros, divididos en cinco sesiones, contaron con la participación de más de 200 líderes, con el objetivo principal de mostrar la importancia del papel de líder para un ambiente corporativo más inclusivo.

De forma alineada con nuestra estrategia de diversidad e inclusión, White Martins ofrece vacantes exclusivas en todo Brasil para personas con discapacidad, con el apoyo de consultoras especializadas, como “Talento Incluir”. Buscamos incluir a personas con discapacidad en nuestros procesos de selección siempre que el perfil se ajuste al puesto.

Alianzas institucionales

[GRI 2-28]

Con el objetivo de garantizar el intercambio de conocimientos y las mejores prácticas empresariales, la compañía establece alianzas con diversas instituciones en toda la región. Conozca nuestras principales alianzas y asociaciones:

País	Alianzas y asociaciones	País	Alianzas y asociaciones
Argentina	Cámara de Comercio Americana (Amcham). Cámara de Empresas Brasileiras en Argentina (Grupo Brasil); Cámara de la Industria Química y Petroquímica de Argentina; Instituto Petroquímico Argentino (IPA); Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana (AHK Argentina); Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA); Consortio para el Desarrollo de la Economía del Hidrógeno en Argentina (H2AR); Comité Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana-Zárate (CICACZ).	Chile	Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas A.G. (ASIMET); Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUEM A.G.); Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (AHK Chile); Asociación Chilena del Hidrógeno (H2 Chile).
Bolivia	Cámara de Industria, Comercio, Servicios y Turismo de Santa Cruz - Bolivia (CAINCO); Cámara Nacional Industrial (CNI); Cámara de Industria La Paz (CDINPAZ); Cámara Farmacéutica Boliviana (CIFABOL).	Paraguay	Cámara de Anunciantes de Paraguay (CAP); Union Industrial de Paraguay (UIP); Cámara de Comercio Paraguay Brasil (CCPB); Cámara de Comercio Americana (Amcham).
Brasil	Federación de las Industrias del Estado de Rio de Janeiro (Firjan); Cámara de Comercio Americana (Amcham); Asociación Brasileña de la Industria Química (Abiquim); Asociación Comercial de Río de Janeiro (ACRJ); Asociación Brasileña de la Industria de Máquinas y Equipos (Abimaq); Asociación Brasileña de Recursos Humanos-RJ (ABRH-RJ).	Perú	Cámara de Comercio Americana (Amcham). Cámara de Comercio de Lima (CCL); Asociación Peruana de Hidrógeno (H2Perú); Cámara de Comercio Peruano Mexicana (CCPM); Sociedad de Comercio Exterior de Perú (Comex Perú).
		Uruguay	Cámara de Industrias del Uruguay (CIU); Asociación de Industrias Químicas de Uruguay (ASIQUEM Adheridos al Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente que promueve la Asique); Cámara de Comercio Americana (Amcham). Cámara de Comercio Alemana – Uruguay (AHK).

Responsabilidad social

Contribuimos a la construcción de una sociedad más igualitaria y con el desarrollo de las comunidades locales, trabajando en proyectos propios o patrocinados y en acciones de voluntariado que fomenten el respeto a la diversidad y los derechos humanos. Apoyamos más de 50 proyectos sociales en la estructura de América Latina Sur, que benefician directamente a más de 1 millón de personas al año e indirectamente a más de 4 millones, enfocándonos en salud, medio ambiente, cultura, educación, diversidad, deportes y apoyo a desastres naturales.

Contamos con una política de Donaciones y Patrocinios, por medio de la cual periódicamente evaluamos y seleccionamos nuevos proyectos para destinar apoyo financiero. Las solicitudes pasan por un análisis interno, con el apoyo de una consultoría especializada, y tanto los patrocinios como las donaciones se someten a la aprobación del Comité de Responsabilidad Social Corporativa.

En Brasil, entre las principales iniciativas de la compañía para involucrar su cadena de valor en la promoción y el respeto de los derechos humanos, se destaca el programa “Na Mão Certa”, creado por la ONG Childhood Brasil. Consciente de su importante presencia en las carreteras a través de la logística y el transporte de productos y, en consecuencia, de su papel social, la compañía apoya desde

2010 la iniciativa, que tiene como objetivo movilizar a gobiernos, empresas y organizaciones del tercer sector para luchar contra la explotación y el abuso sexual de niños y adolescentes en las carreteras. Además, la empresa busca orientar en el tema a sus propios conductores, y los contratados, realizando capacitaciones y reuniones periódicas con estos profesionales con el apoyo de campañas y materiales del Programa “Na Mão Certa”.

Uno de los principales proyectos en curso de la empresa en Brasil, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sustentable de la ONU destinado a combatir el hambre, es la “Cesta Verde”, desarrollada por el equipo de la Fábrica de Carburo de Calcio, en Iguatama (MG). Realizado desde 2005 con el apoyo de voluntarios de entidades de la región, el proyecto distribuye semanalmente a comunidades locales en situación de vulnerabilidad social, canastas de verduras, hortalizas y frutas de la huerta cultivadas por nuestros empleados en un área de 25 mil m², ubicada en las instalaciones de la fábrica.

A lo largo de sus 18 años de existencia, Cesta Verde ha entregado más de 300 mil canastas a familias e instituciones locales, como guarderías, escuelas y hospitales.

Consulte a continuación las principales instituciones y proyectos sociales apoyados por la empresa en la región.

Programa Verde y White en la unidad Manaus (AM). Conozca más en la [página 79](#)



Proyecto Cesta Verde (foto de al lado), de la Fábrica de Iguatama (Brasil)

● Apoyamos más de 50 proyectos sociales en países de América Latina Sur, que benefician directamente a más de 1 millón de personas al año, contribuyendo efectivamente con las comunidades aledañas a nuestras operaciones y a la sociedad en general.

+ de 1 millón de personas directamente beneficiadas

+ de 4 millones de personas indirectamente beneficiadas

Plataforma de voluntariado corporativo Oxigenar:

260
acciones voluntarias

1.300
inscriptos

Proyectos en toda América Latina Sur
Alegría Intensiva
Muestra Ecofalante
Instituto Dara
Operación Sonrisa
Escuela de personas
Programa "Na Mão Certa"

Principales proyectos patrocinados en la región de América Latina Sur en 2021 y 2022:

Peru
Operación Sonrisa

Argentina
Alegría Intensiva

Pará
Nau dos Mestres (Belém)

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

Bahia
Obras Sociais Irmã Dulce (Salvador)
De Peito Aberto (Salvador e Camaçari)
Hospital Martagão Gesteira (Salvador)

Minas Gerais
Instituto Mano Down (Belo Horizonte)
Santa Casa de BH (Belo Horizonte)
Fundação Vicintin (Belo Horizonte)
Transformar pelo Esporte (13 cidades)

Rio de Janeiro
Instituto Incluir
Museu da Vida
Craque do Amanhã
Banco da Providência
Museu do Amanhã

São Paulo
Hospital de Base de São José do Rio Preto (São José do Rio Preto)
Pinacoteca do Estado de São Paulo (São Paulo)
Fundação Dorina Nowill para Cegos (São Paulo)
Núcleo de Artes Visuais de Diadema (Diadema)
Fundação Toyota (São Bernardo do Campo)
Hospital Boldrini (Campinas)

Paraná
Hospital Pequeno Príncipe (Curitiba)
Hospital Angelina Caron (Curitiba)
Hospital Erasto Gaertner (Curitiba)
Hospital Uopecan (Cascavel)

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

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

Plataforma de compromiso comunitario

Tenemos una sólida cultura de compromiso de empleados y aliados con proyectos sociales. En 2016, lanzamos la plataforma OxigenAr, en la cual los empleados de los siete países de la estructura América Latina Sur tienen la oportunidad de registrar los proyectos sociales que forman parte o inscribirse en acciones voluntarias de instituciones aliadas de la compañía a lo largo del año.

Es un portal interactivo, que tiene como objetivo hacer que las iniciativas de voluntariado de la empresa sean más independientes, orgánicas y colaborativas. En OxigenAr, el colaborador voluntario es protagonista en la concepción, planificación y ejecución de las acciones, además de facilitar la integración e inclusión entre los diversos actores de la comunidad. Al cierre de 2022 teníamos más de 260 acciones registradas y 1.300 voluntarios inscriptos.

Curso de formación profesional ofrecido a mujeres atendidas por el Instituto Dara, en Rio de Janeiro, Brasil



3

Innovación y tecnología para una industria 4.0

GRI 3-3 | Desarrollo e innovación con enfoque en el cliente

Productividad	56
Calidad	58
Logística	61
Transformación digital	65
Gestión de atención al cliente	68



Hacemos de la innovación y la productividad, apoyadas en la eficiencia operativa y la seguridad, nuestras principales estrategias para contribuir al crecimiento del negocio de la empresa y mejorar las operaciones de nuestros clientes. Estamos en camino de convertirnos en una industria 4.0, y este cambio sólo será posible porque promovemos el diálogo permanente enfocado en la cultura de la innovación, asociada a prácticas sustentables. Para ello, tenemos canales y programas para estimular una actitud innovadora y una perspectiva emprendedora entre los empleados.

El proceso de transformación digital ha sido fundamental para producir soluciones innovadoras que fortalezcan la productividad de las operaciones y mejoren la calidad de los servicios y productos ofrecidos. Las inversiones en digitalización trajeron más agilidad, seguridad y reducción de costos, además de importantes ganancias en las relaciones con los clientes.

- Para la compañía, productividad e innovación caminan juntas en la construcción de las mejores soluciones para clientes, además de contribuir para la reducción de costos y mejora de la eficiencia. Por medio de inversiones constantes, la empresa espera que hasta 2027, 35% de los resultados de productividad provengan de proyectos de formatos digitales.

Ubicada en Río de Janeiro, Brasil, Impac monitorea de forma remota y en tiempo real plantas de producción de gases y líquidos en los siete países de la estructura América Latina Sur



Productividad

La productividad está intrínsecamente asociada a una cultura de innovación y prácticas sustentables. En el bienio, mantuvimos nuestra trayectoria de mejora continua, modernizando aún más las operaciones y promoviendo la automatización de actividades, con iniciativas estructuradas que se reflejan en los resultados consolidados de la empresa.

En promedio, el 40% de los resultados alcanzados con productividad también tuvieron un impacto sustentable, ya sea reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, reduciendo los residuos del proceso o el consumo de energía. En el bienio, los proyectos de productividad fueron responsables por la reducción significativa del consumo de energía y de la reducción de más de 1,8 millones de galones de diesel y más de 1,8 millones de galones de agua.

Cultura de innovación y productividad

En 2022, el 27% de nuestros resultados de productividad provinieron de proyectos digitales, con la perspectiva de aumentar al 35% en 2027. En este sentido, invertimos continuamente en proyectos de transformación digital que tienen como objetivo promover un cambio en la cultura interna, acelerando los resultados, aumentando la productividad y la competitividad de la empresa en el mercado.

Para fomentar la cultura de innovación entre los empleados, promovemos iniciativas y programas dedicados a fomentar actitudes innovadoras y una visión emprendedora. Además, contamos con equipos dedicados a promover el tema en todas las áreas, tanto operativas como de negocio, con profesionales especializados en aplicaciones de gas, que trabajan con los clientes para buscar mejoras en sus procesos productivos y contribuir directamente a la reducción de costos y a las ganancias ambientales.

En el Centro Regional de Productividad, ubicado en la sede de Río de Janeiro, ingenieros especializados trabajan en la gestión de KPI relacionados con la energía y la producción



Trabajamos la productividad como una responsabilidad de todos. En este sentido, el Programa de Productividad ofrece capacitaciones y charlas de vinculación, basadas en las mejores prácticas del mercado para la industria química, que ayudan a reforzar la relevancia del tema y apalancar los negocios.

Anualmente realizamos la Campaña de Productividad, que premia a los profesionales que se desempeñan como Líderes de Productividad, Black Belts –capacitados para trabajar en iniciativas de productividad el 100% del tiempo– y Green Belts, en función del logro de metas específicas. Empleados que actúan en los equipos de los proyectos también son elegibles, de acuerdo con los criterios definidos en la campaña.

Los resultados de los proyectos se miden según métricas validadas por el área de Finanzas, que también verifica la exactitud de los cálculos al final del año, que es uno de los puntos necesarios para el pago de premiaciones, de acuerdo con las bases de la campaña. En el bienio fueron distribuidos 429 premios.

La Semana de la Productividad y la Innovación es un evento anual que incluye conferencias de especialistas del mercado y la participación de empleados de todas las áreas de la empresa. La intención es compartir con los empleados las mejores prácticas, tendencias y difundir internamente la cultura de la productividad. El encuentro de 2022 en formato online reunió a más de mil empleados de diferentes sectores de la compañía en toda la estructura América Latina Sur.

Proyectos destacados

La empresa incentiva a sus empleados a practicar buenas prácticas y desarrollar proyectos que generen resultados en términos de productividad, innovación y sustentabilidad. El proyecto “Track About” (foto), de Argentina, se encuentra entre las principales iniciativas impulsadas recientemente con foco en mejoras a los procesos y operaciones de la empresa. El proyecto promovió en 2021 más productividad y un rastreo más eficaz al instalar códigos de barras en los cilindros de gases. Un software monitorea, en tiempo real, la ruta logística de entrega de estos productos, además de rastrear la ubicación de los cilindros en los clientes. Al momento de la redacción de este informe, estaba en proceso de replicación en Perú, Chile y Uruguay.

Otro proyecto destacado en el bienio fue la optimización de recursos logísticos durante una parada importante de un cliente en el sur de Brasil. El proyecto utilizó un nuevo solver desarrollado en colaboración con una empresa externa y permitió una ganancia sustentable significativa para la empresa al reducir la cantidad de kilómetros recorridos.

Otro proyecto relevante en Brasil fue la conversión de una planta inactiva desde hacía casi 50 años en Volta Redonda (RJ) en una unidad capaz de producir una cantidad significativamente mayor de nitrógeno, aumentando la flexibilidad operativa del sitio y resultando en una mayor operación eficiente y confiable.





Calidad

La calidad permea todas nuestras actividades y está alineada con la excelencia de nuestros procesos, con foco en la mejora continua. Entre los destaques del bienio en Brasil está el Encuentro de Calidad, que reunió presencialmente a todo el equipo del área para discutir acciones y proyectos para 2023.

También continuamos un proceso iniciado en 2020, escenario inicial de la pandemia, con la adopción de una metodología híbrida (combinando presencial y remota) de auditorías, con el objetivo de garantizar la continuidad de estos procesos con calidad y excelencia. Realizada luego de ejecutar un análisis de riesgos, el cambio contribuyó a la productividad y gestión del tiempo de las auditorías.

Sistema de gestión [GRI 416-1; 416-2]

La compañía, por medio de sus directrices para el Sistema de Gestión Integrada (SGI), se compromete a conducir sus negocios con ética e integridad, cumpliendo con las exigencias de la legislación vigente, las políticas, normas y procedimientos internos, con los requisitos de clientes aplicables a sus instalaciones, actividades, productos y servicios y otros requisitos suscriptos y

compromisos asumidos, tales como, la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión.

Por medio de una comunicación transparente, la empresa garantiza también, mantener una estructura ágil y una relación cercana con las partes interesadas, satisfaciendo sus necesidades y expectativas. La empresa se compromete a desarrollar sus actividades y entregar productos y servicios de forma que contribuyan a una mayor satisfacción del cliente, actuando con mentalidad de riesgo, enfoque adecuado de los procesos, orientación a resultados y desarrollo de soluciones innovadoras, mejorando continuamente el SGI.

Aplicable a todos los procesos pertenecientes a las unidades y negocios de la empresa de acuerdo con los respectivos alcances establecidos, el SGI está alineado con las Políticas y Estándares Globales de Linde, así como con los requisitos legales aplicables. La alta dirección establece, implementa y mantiene una política para el Sistema de Gestión Integrada (SGI) adecuada a su misión y alineada con su visión, valores y comportamientos esperados, así como su dirección estratégica, proporcionando estructura para establecer los objetivos de los Sistemas de Gestión y desdoblamientos para alcanzar las metas propuestas.

En Brasil, el Sistema Integrado de Gestión (SIG) está alineado con los requisitos del Programa de Cuidado Responsable®, de la Asociación Brasileira de la Industria Química (Abiquim), para el cual se emiten autodeclaraciones de conformidad por segmento productivo. Además de este programa, el SIG también cumple con los criterios de las normas externas de referencia ISO 9001, ISO 14001, FSSC 22000 y la Norma para el hidrógeno verde, con certificación externa en algunas de sus unidades, según lo definido por la compañía. Asimismo, el Sistema también cumple con los requisitos de Buenas Prácticas de Fabricación (BPF), con la emisión de certificados para las unidades de su alcance, previa inspección y aprobación de la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria (Anvisa).

Toda esta estructura permite identificar, evaluar y gestionar los impactos de productos, servicios y procesos, así como la gestión de los requisitos legales, de salud, de seguridad y de otras partes interesadas. El SIG también apoya la implementación y acreditación de las normas ISO 17034 e ISO 17025.

Los países hispanicos también cuentan con importantes certificaciones en sus diferentes unidades, como ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e Inocuidad Alimentaria (FSSC 22000 e ISO 22000). Respecto al Programa de Cuidado Responsable, la compañía tiene un plan para certificar todas las unidades al 2025. Conozca a continuación, las principales normas referentes a la gestión ambiental, de calidad, seguridad, etc. de acuerdo con cada país.

En los siete países de la estructura América Latina Sur, durante el período que cubre el informe, se evaluaron los impactos en seguridad y salud del 100% de las categorías significativas de productos y servicios entregados por la compañía, en busca de mejoras en todas nuestras operaciones. [\[GRI 416-1\]](#)

En el período cubierto por el informe, no se registraron casos de incumplimiento respecto de los impactos en la salud y seguridad causados por productos y servicios, tanto en las operaciones brasileñas cuanto en las de Países Hispánicos. [\[GRI 416-2\]](#)

● La cultura de la calidad está presente en todos los procesos de la compañía. Es la base para que podamos garantizar los mejores servicios y productos para nuestros clientes y las mejores prácticas en toda la cadena de producción y distribución.

Sistema de gestión para certificación de hidrógeno verde

En el segundo semestre de 2022, uno de los grandes desafíos fue el desarrollo de un sistema de gestión para que la empresa pudiera obtener la certificación para la producción del primer hidrógeno verde de Sudamérica, una iniciativa pionera. Se necesitaron meses de trabajo e investigación para desarrollar normas estándar y reunir la documentación necesaria para contratar un certificador externo. Al final del proceso, la certificadora alemana de renombre mundial TÜV Rheinland evaluó el sistema de gestión desarrollado por la empresa y otorgó la certificación verde para la producción de hidrógeno a escala industrial a la unidad de Pernambuco (conozca más sobre nuestra actuación en el mercado del hidrógeno verde y las energías limpias a partir de la [página 72](#)).



PAÍS	UNIDAD	CERTIFICACIÓN
Argentina	Coba	ISO9001
	Campana	ISO9001; ISO14001; Programa de Cuidado Responsable
	Mendoza Luján de Cuyo	ISO9001; Programa de Cuidado Responsable; FSSC 22000
	Córdoba	ISO9001; FSSC 22000
	Tucumán	ISO9001
	Pilar ASU	ISO9001; ISO14001
	Pilar GE	ISO9001; ISO14001; ISSO 45001
Bolivia	GESA	Programa de Cuidado Responsable
	Santa Cruz de la Sierra	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e FSSC 22000 Versão 5.1
	La Paz	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e FSSC 22000 Versão 5.1
Chile	Cochabamba	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018
	Maipú	ISO9001
	Maipú-Gases Especiales	ISO17025
	Renca	ISO9001 e ISO22000
	Arica	ISO9001
	Iquique	ISO9001
	Calama	ISO9001
	Antofagasta	ISO9001
	El Salvador	ISO9001
	Vallenar	ISO9001
	Valparaíso	ISO9001
	Concón	ISO9001 e FSSC22000
	HyCO Concón	Programa de Cuidado Responsable
	Concepción	ISO9001
	Nacimiento	ISO9001
	Valdivia	ISO9001
	Puerto Montt	ISO9001
	Punta Arenas	ISO9001
	Providencia	ISO9001

PAÍS	UNIDAD	CERTIFICACIÓN
Paraguay	Capiata	ISO 9001, ISO 22000
	Minga Guazu	ISO 9001, ISO 22000
Perú	Huachipa	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, FSSC 22000
	Pampilla	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, FSSC 22000
	Cajamarquilla	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, FSSC 22000
	Amauta	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001
	Arequipa	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001
	Pisco	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001
	Huancayo	ISO 37001
	Piura	ISO 37001
	Trujillo	ISO 37001
	Miraflores	ISO 37001
Uruguay	Montevideo (Charrúa)	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e FSSC 22000 V5.1
	Tacuarembó	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018
	Mercedes	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018
	Fray Bentos	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018
	Lima/Electrodos	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2019
	Oficinas Paysandú	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2020
	Montevideo (Tomkinson)	Programa de Cuidado Responsable

Logística

Nuestra operación logística de distribución de gases industriales y medicinales para los clientes cuenta con una planificación cuidadosa, que garantiza confiabilidad en el suministro de productos incluso en áreas de difícil acceso, además del uso de recursos tecnológicos y herramientas innovadoras.

Nuestros tanques instalados en los establecimientos de los clientes cuentan con el RTU (sigla en inglés de Unidad de Telemetría Remota), un transmisor con un chip adjunto que indica a nuestros centros logísticos en los siete países de América Latina Sur la cantidad de producto en stock. Esta información se recibe cada hora y genera una base de datos capaz de definir el patrón de consumo del cliente, contribuyendo a una mejor planificación de la reposición y generando una mayor fiabilidad. Actualmente, más del 90% de los clientes de la región son monitoreados a través de esta tecnología.

Mientras que en Brasil la empresa cuenta con el Centro Nacional de Logística, encargado de programar los suministros en todo el país, y los Centros de Distribución de Líquidos (CDL), responsables de las entregas a los clientes de todo el país, en los países hispanicos contamos con el Regional Scheduling Center (Centro Regional de Programación), ubicado en Argentina, que gestiona y opera la distribución de gases líquidos a los clientes.

Nuestra flota de transporte de gases líquidos – incluyendo camiones, isotanques, y tube bundles – cuenta con 260 vehículos en los países hispanicos y alrededor de 800 en Brasil. En los últimos dos años, para satisfacer la creciente demanda de oxígeno medicinal debido a la pandemia de covid-19, compramos alrededor de 60 vehículos nuevos, 13 de los cuales fueron traídos de la operación de Linde en Canadá.

Nuestro objetivo es mejorar de forma continua las operaciones logísticas y optimizar rutas, tanto para las entregas al cliente final cuanto para el transporte entre nuestras unidades. En el bienio, los proyectos de optimización logística contribuyeron a una reducción del 5% en el kilometraje de entregas. Además, también desarrollamos iniciativas enfocadas en la reducción del consumo de combustible, del volumen de emisiones de gases y de accidentes con consecuencias ambientales graves.

La logística 4.0 es el pilar del modelo de distribución de los gases líquidos. En los países hispanicos, estamos desarrollando la aplicación “Linde Deliver App” que permitirá que los conductores registren informaciones de la entrega e inicien el proceso de cobranza del cliente en tiempo real, sin intervención manual. Se espera que la herramienta tenga un impacto positivo en el flujo de caja, reduciendo la pérdida de notas de crédito y facturas, reduciendo la incidencia de errores.

La aplicación también permitirá que los conductores accedan a la programación del día siguiente, ayudándolos a planificar mejor sus viajes y disminuir el número de llamadas para la central de reservas local. Además, Linde Deliver App busca mejorar los procesos de rutas internas, adelantando la información de la entrega, con el fin de detectar tempranamente posibles errores o variaciones entre lo planeado para el cliente y lo que sucede en tiempo real, mejorando así la calidad del servicio.

En Brasil, en 2022, se lanzó una nueva versión del sistema logístico PraGas, que permite ingresar datos relacionados a todos los vehículos, conductores y clientes de la empresa, y, a través de algoritmos, programar viajes, organizar por día, hora y lugar y optimizar las entregas. La versión actualizada

● La empresa se enfoca continuamente en mejorar sus operaciones logísticas y en la optimización de las rutas. El objetivo es entregar más producto con menos kilómetros recorridos, para promover beneficios ambientales como la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

del sistema tiene como objetivo una mayor eficiencia, menos desperdicio y mayor confiabilidad en la logística.

En Brasil, implementado desde 2020, PAMS (Product Allocation Modeling System) es una tecnología que contempla conceptos innovadores, generando importantes resultados para la compañía. Diseñada para brindar soporte a las decisiones relacionadas con producción, compra y distribución de producto, la herramienta cuenta con algoritmos de optimización y previsión, que permiten reducir el costo total de toda la operación. Basándose en inputs de parámetros sobre plantas, clientes, energía y flota, la tecnología simula todas las combinaciones posibles, informando el costo global más bajo por región estudiada.

Los seis países hispanicos también cuentan con un sistema logístico eficaz, llamado Midas, que cuenta con características de planificación específicas, basado también en principios de optimización y telemetría remota.

Como parte de su *portfolio* de innovaciones en logística en la región, la empresa ha estado invirtiendo continuamente en renovar su flota de vehículos de distribución de productos, reemplazando camiones antiguos por unidades cada vez más modernas y eficientes.

Logística de distribución de cilindros

La logística de suministro de gases en cilindros (Packaged) cuenta actualmente con 44 estaciones de servicio en los

países hispanicos y 32 en Brasil, donde la distribución es controlada por la Central de Logística Packaged (CLP), responsable de encaminar y monitorear 350 vehículos que, además de transportar cilindros para clientes industriales y medicinales también transportan equipos de oxigenoterapia de alta complejidad. Luego que los camiones salen de las unidades, los controladores de este centro comienzan a monitorear todo el recorrido hasta que los cilindros llegan a su destino, ayudando a los equipos, en caso de ser necesario. La empresa también pone a disposición de manera online, a través de un Código QR adherido al equipo, el Certificado de Garantía de Calidad que informa la composición de las mezclas y el resultado del análisis del producto en el cilindro.

Los países hispanicos cuentan con seis CLPs localizados en San Lorenzo (Argentina), Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), Maipú (Chile), Capiatá (Paraguay), Huachipa (Perú) y Montevideo (Uruguay), que gestionan un total de 239 vehículos. La tecnología a bordo de los camiones está monitoreada desde la torre de control (MIF – Monitoreo Integral de Flotas) gestionada de forma centralizada para los seis países, las 24 horas del día y los siete días de la semana, junto con la aplicación Driver Safety, recientemente implementada para digitalizar los controles de inicio, fin y duración del recorrido de los conductores, además de sus condiciones físicas y las del vehículo, entre otros indicadores (conoce más sobre el MIF en la [página 67](#)).

Una inversión importante realizada en el último bienio que ha beneficiado al área de logística de cilindros fue

la implementación de Green Mile, software que permite monitorear vehículos en tiempo real. La herramienta, que comenzó a ser implementada en Argentina, Brasil y Perú, y debe ser replicada en toda la región América Latina Sur, busca garantizar la ejecución de las rutas de acuerdo con la planificación realizada por el centro logístico, además de volver más rápidas y eficaces los soportes de emergencia y/o reprogramaciones necesarias a lo largo de la ejecución de las rutas de entrega. El software se instala en dispositivos móviles, utilizados por el conductor durante la ruta.



Otra novedad fue la implementación, a nivel global, de una nueva plataforma de planificación de rutas (Paragon), en sustitución de la anterior (Roadnet), utilizada en la flota de distribución de gases industriales y medicinales en cilindros. La nueva herramienta de planificación logística es más dinámica, optimizando la atención al cliente y reduciendo costos en las operaciones de la empresa. Además, la empresa intensificó el uso de la herramienta de gestión de inventario del lastre de cilindros (CIM) con el objetivo de mejorar el uso de estos activos y reducir el costo de distribución entre filiales, al recorrer menos kilómetros.

En los países hispanicos, la compañía también está invirtiendo en un modelo de distribución paletizada de cilindros. El uso de pallets hace a la operación más eficiente, ya que permite cargar y descargar el camión mediante autoelevadores; y más seguro, ya que el cilindro no corre riesgo de moverse. En Argentina ya está paletizada toda la operación y avanzamos en la misma dirección en Chile, Perú y Uruguay. El objetivo es implementar el nuevo modelo de distribución de cilindros en la operación de todos los países en los próximos años. Además, iniciamos en Bolivia la operación de una nueva estación de llenado de cilindros, mejorando la disponibilidad del producto en la región.

Más seguridad en la distribución

Para garantizar las condiciones de trabajo ideales a los conductores de vehículos de distribución de productos y garantizar la confiabilidad y seguridad de

nuestro sistema logístico, desarrollamos tecnologías de monitoreo que tienen como objetivo reducir la incidencia de actividades en las carreteras.

Una de ellas, orientada hacia la seguridad de los conductores es Seeing Machine, sistema de monitoreo de fatiga y distracción que identifica si el conductor está con sueño, fumando o utilizando el celular. Las imágenes se envían a una central de seguimiento que, a través de un sistema de gestión de riesgos, realiza un seguimiento en tiempo real. En caso de desvío de conducta, será enviado una alerta inmediatamente al conductor.

En Brasil, la compañía cuenta con un tecnología similar - Motora - que incluye tecnologías ADAS (Sistema Avanzado de Asistencia al Conductor). A través de inteligencia artificial, la herramienta también ayuda a reconocer cambios de carril sin utilizar la luz de giro, señales de velocidad máxima permitida y distancia de seguridad con el vehículo que circula delante, entre otros indicadores. El objetivo es monitorear y mejorar no sólo la técnica de conducción, sino también centrarse en el comportamiento del conductor, identificando oportunidades de aprendizaje y mejora. Actualmente, alrededor de 450 vehículos ya cuentan con tecnología Motora en Brasil, y la expectativa es finalizar con la instalación del sistema en el resto de la flota hasta el fin de 2023.

Otra solución ya implementada en casi toda la flota aplicable es el EBS/RSS, un sistema de control de estabilidad que asiste automáticamente a la dirección del

conductor, activando un sistema de frenado del vehículo cada vez que alcanza el rango límite de aceleración lateral, evitando, de esta manera, el vuelco.

La implementación de estas medidas de seguridad ha traído resultados positivos: en 2022 cumplimos un año sin vuelcos de vehículos en toda la región, recorriendo más de 129 millones de kilómetros.

En el campo operativo, el proceso de calificación de los conductores incluye un programa de coaching con una frecuencia al menos semestral, además de obligatoria luego de la ocurrencia de un evento crítico. En los últimos dos años, la empresa siguió intensificando este proceso, de modo que los líderes estuvieran cada vez más presentes en la rutina de los conductores.

Además, invertimos periódicamente en vehículos más seguros para el proceso de distribución de productos en toda la región e intensificamos el mantenimiento de camiones y remolques de entrega de productos. Las inspecciones preventivas garantizan que nuestros vehículos circulen con seguridad.

Proyectos digitales innovadores

Los nuevos proyectos digitales, que deberían implementarse en breve en el ámbito de la logística, prometen beneficiar a nuestra empresa. Entre las iniciativas destacamos el Trailer Monitoring (foto al lado) implementado en Brasil. Con el apoyo del equipo de Digital de Linde en Alemania y la participación de una empresa startup, se desarrollaron sensores que monitorean en tiempo real la presión, el vacío y una serie de indicadores de las cisternas que transportan el producto. La herramienta fue probada en un proyecto piloto con 10 vehículos en su Centro de Distribución de Líquidos de Vitória, Brasil. Con la aplicación de esta tecnología es posible obtener en tiempo real, informaciones sobre el volumen residual de la cisterna y sobre el vacío para permitir un análisis predictivo y evitar que el vehículo entre en condiciones ATM (pérdida de vacío). Hasta finales de 2023, la compañía deberá instalar la herramienta en otros 110 vehículos en Brasil.

Con el objetivo de lograr la ecoeficiencia, la empresa también desarrolló proyectos enfocados en monitorear y medir las emisiones de CO₂ y óxidos de nitrógeno (NOx) de los vehículos, en tiempo real, utilizando un sensor adaptado al escape de los remolques. Con la participación de una empresa startup, implementamos un proyecto piloto que permitió monitorear las emisiones de NOx de cada vehículo, así como realizar mantenimientos para llevar los vehículos a niveles aceptables por los organismos reguladores. Al momento de redactar este informe, el proyecto se encontraba en proceso de aprobación interna por parte de la empresa.



Transformación digital

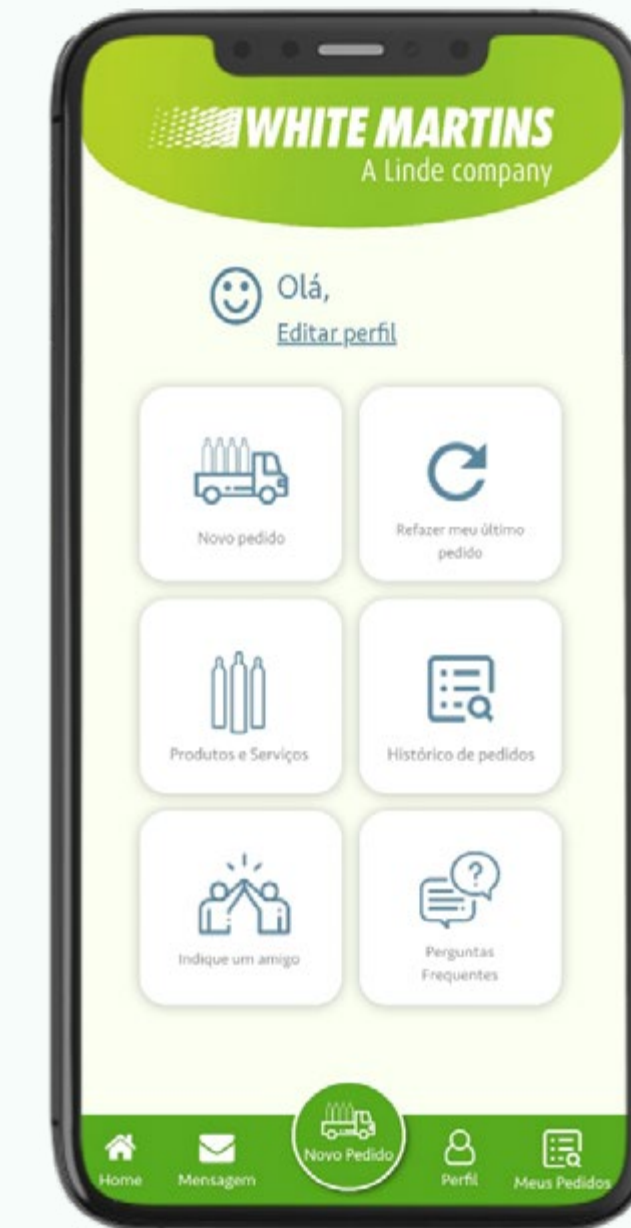
Como parte de nuestro proceso de transformación digital y consolidación como una Industria 4.0, hemos desarrollado diversas iniciativas en la estructura de América Latina Sur. Se trata de soluciones enfocadas principalmente en la automatización, simplificación de procesos y reducción de tiempos de ejecución, e involucran a la empresa de forma transversal, desde las áreas de operaciones y soporte hasta la Fuerza de Ventas, aumentando nuestra productividad y competitividad.

El equipo de Linde Digital en América Latina Sur, que reúne a especialistas con diferentes formaciones, tiene cuatro pilares que guían su cartera de proyectos: Operaciones avanzadas, con enfoque en soluciones para aumentar la confiabilidad y eficiencia de los procesos de producción; Logística, con proyectos que optimizan la cadena logística para reducción de costos; Procesos de Negocios, con el desarrollo de herramientas digitales que auxilian la Fuerza de Ventas, tanto en la gestión de la cartera de clientes cuanto en el aumento de la conversión; la Experiencia del Cliente, enfocado en iniciativas de relación y captación, como los nuevos canales digitales.

En el bienio, en Brasil, se destacó la inversión en estos canales de venta digitales dirigidos al mercado retail industrial, con el objetivo de promover nuevos productos y servicios para la empresa, anteriormente enfocados a la venta de gases industriales. Ahora con un *portfolio* de productos más completo, que incluye la venta de gases especiales, hielo seco y gases medicinales en algunas regiones, los canales digitales permiten acciones de marketing y relación, lo que ha permitido incrementar el número de nuevos clientes y de compras recurrentes.

Entre estos canales, se destacó la aplicación para la venta de gases industriales a clientes del segmento de cilindros (Packaged). La herramienta, innovadora en el mercado de gases, brinda una experiencia de compra fácil y ágil. Por medio de la aplicación, que está

- El desarrollo de proyectos de transformación digital junto a startups optimizó los negocios de la compañía.



Aplicación para la venta de gases industriales a clientes del segmento de cilindros (Packaged) en Brasil.



disponible para iOS y Android, los clientes pueden realizar nuevos pedidos de cilindros, acompañar el estado de la compra, verificar el *portfolio* de productos y servicios e inclusive aprovechar promociones exclusivas.

También, para las operaciones de Brasil, invertimos en una aplicación de cotización para aumentar la eficiencia en la fijación de precios de nuestros productos y servicios, llamada ¡GO! (Generador de Presupuesto). La herramienta digital permite que la Fuerza de Ventas realice cotizaciones con rapidez, y que los gerentes regionales de ventas acompañen la evolución de las operaciones.

Otro punto destacado que supuso mejoras en la atención al cliente fue la digitalización de la gestión de contratos (aplicación CMT). Por medio de una herramienta que realiza toda la gestión de datos de las operaciones - antes documentadas en papel - hoy es posible contar con informaciones más estructuradas y de fácil acceso. La herramienta permite una visualización total de la duración del contrato y una alerta sobre cobranzas o cuando el documento está próximo al vencimiento.

Proyectos de automatización robótica

Otro punto destacado son los proyectos de automatización robótica o RPA (Robotic Process Automation), liderados por el equipo de Linde Digital, cuyo principal objetivo es optimizar las operaciones, agilizar el análisis de datos y contribuir a la eficiencia de los procesos. La tecnología RPA

consiste en crear un nuevo software, o un “robot” para realizar una recopilación automática de las informaciones a partir de diferentes fuentes, procesar transacciones, manipular datos o interactuar con otros sistemas. Con la difusión de las aplicaciones RPA, se logró tener una ganancia estimada al reemplazar aproximadamente 1.756 horas de trabajo repetitivo por mes con el desempeño de robots que trabajan 24 horas al día, 7 días a la semana, destinando el trabajo humano a actividades más analíticas, además de aumentar la confiabilidad de procesos y agilizar el negocio.

Uno de los proyectos implementados en Brasil durante el bienio fue el Registro Automático de Proveedores. Con el uso de la tecnología de RPA, el proyecto permitió automatizar todo el proceso de registro de los proveedores, desde la recopilación de sus datos y la verificación de su adherencia a las directrices de conformidad de la compañía hasta la inclusión de sus datos en SAP, integrando sistemas de forma ágil y eficiente. Como resultado, el proceso se volvió más sólido y con menos errores.

Comités digitales: modelo de gobernanza eficiente del *portfolio* de productos digitales

En América Latina Sur, contamos también con los Comités Digitales, compuestos por representantes de Linde Digital y de los directorios ejecutivos de la compañía, cuyos miembros tienen la responsabilidad de informar a los principales líderes sobre lo que está siendo realizado y planificado para el futuro en el área Digital. La idea central es dar visibilidad a proyectos, de acuerdo con su impacto y relevancia, para que estas iniciativas puedan ser adaptadas y replicadas en todos los países de la región América Latina Sur, generando una sinergia en la búsqueda por mejores resultados.

Sistema de monitoreo integrado de flota

En los países hispanicos, uno de los principales destaques en materia de transformación digital es el nuevo sistema integral de monitoreo de flotas - el denominado MIF - que se está implementando en toda la región. La tecnología, disponible en una aplicación para dispositivos móviles y en línea, brinda digitalmente toda la información relativa al recorrido de los conductores de distribución de productos Líquidos, Packaged y Home Care, desde la salida de nuestra planta hasta la llegada al cliente, promoviendo más seguridad y eficiencia en las operaciones rutinarias.

El MIF permite la inserción de datos del día a día de los conductores - antes, durante y después de la jornada laboral - como prueba de condición física del conductor, inspección de entrada y salida de los vehículos a la planta, verificación del descanso durante el día y horas extras, filtrando por fecha, país, empresa de transporte, conductor y proporcionando un informe consolidado del comportamiento del conductor al final de su jornada. Además, envía avisos de emergencia, en tiempo real, ante eventos que no cumplan con los estándares de seguridad de la empresa.



Gestión de atención al cliente

Por medio de soluciones innovadoras y enfoque en la excelencia de nuestra atención, queremos proporcionar la mejor experiencia a nuestros clientes. En el bienio, comenzamos a ofrecer nuevas herramientas que permiten avances en la interacción con ese público, generando aumentos en la calidad de la atención y optimizando el acceso a informaciones importantes.

Como parte de la estrategia de transformación digital en la atención al cliente, la empresa viene ampliando sus canales de comunicación, apuntando a la autogestión, la digitalización y la automatización de las interacciones. Una de las principales acciones en los países hispanicos fue la creación de la aplicación My Linde, que permite a los usuarios realizar consultas, realizar pedidos de productos (gases en cilindros o a granel, gases especiales, etc.), sugerencias, quejas y reportes de niveles de sus tanques. Actualmente, a través de este canal se reciben el 15% de los pedidos de gases en cilindros, el 41% de los informes de nivel de tanque y el 30% de los pedidos de gases líquidos en estos países donde se utiliza esta aplicación.

La aplicación My Linde está disponible para iOS y Android, en versión móvil y web, en Argentina, Bolivia, Chile, Perú y Uruguay, y en 2023 la compañía comenzó a incorporar a la aplicación el segmento de Home Care, además de nuevas funcionalidades, buscando mejorar continuamente la experiencia del cliente.

Además, en los países hispanicos la compañía ahora cuenta con WhatsApp Business, una herramienta muy utilizada y solicitada por sus clientes. También, con el objetivo de seguir mejorando la comunicación y el



El cliente está en el centro de nuestra estrategia de negocios. Tenemos como misión crear valor y garantizar excelencia y satisfacción en el suministro de productos y servicios, siempre enfocados en la innovación.



servicio a este público, la empresa inició un proyecto para implementar la plataforma Salesforce CRM. La solución ofrece una visión única de 360° de cada cliente para toda la empresa, ya que concentra toda la información en una única plataforma, simplificando la comunicación, fortaleciendo el servicio y contribuyendo a mejorar la productividad de los equipos a través del módulo de Servicios y Ventas. El proyecto fue implementado en Argentina, y debe ser incorporado al resto de los países hispanicos a lo largo del 2023 y 2024.

En Brasil, destacamos el sistema C-4, que forma parte de SAP – la nueva plataforma integrada de gestión empresarial, como parte del movimiento de transformación digital –, a través del cual ahora tenemos una visión de 360° de las interacciones con los clientes. Toda la información necesaria para la venta, previamente enviada al Centro de Relación con el Cliente, ahora está catalogada y disponible en una única plataforma. Además, todo el historial del cliente queda registrado en el sistema, lo que facilita el acceso a la información. Esto generó más autonomía y rapidez para el profesional de ventas en la relación con el cliente.

Otra novedad fue la reactivación del programa “Cliente Mais”, en Brasil, que promueve evaluaciones cuatrimestrales de aproximadamente 300 clientes sobre aspectos de la empresa - como suministro de productos líquidos y en cilindros, asistencia técnica,

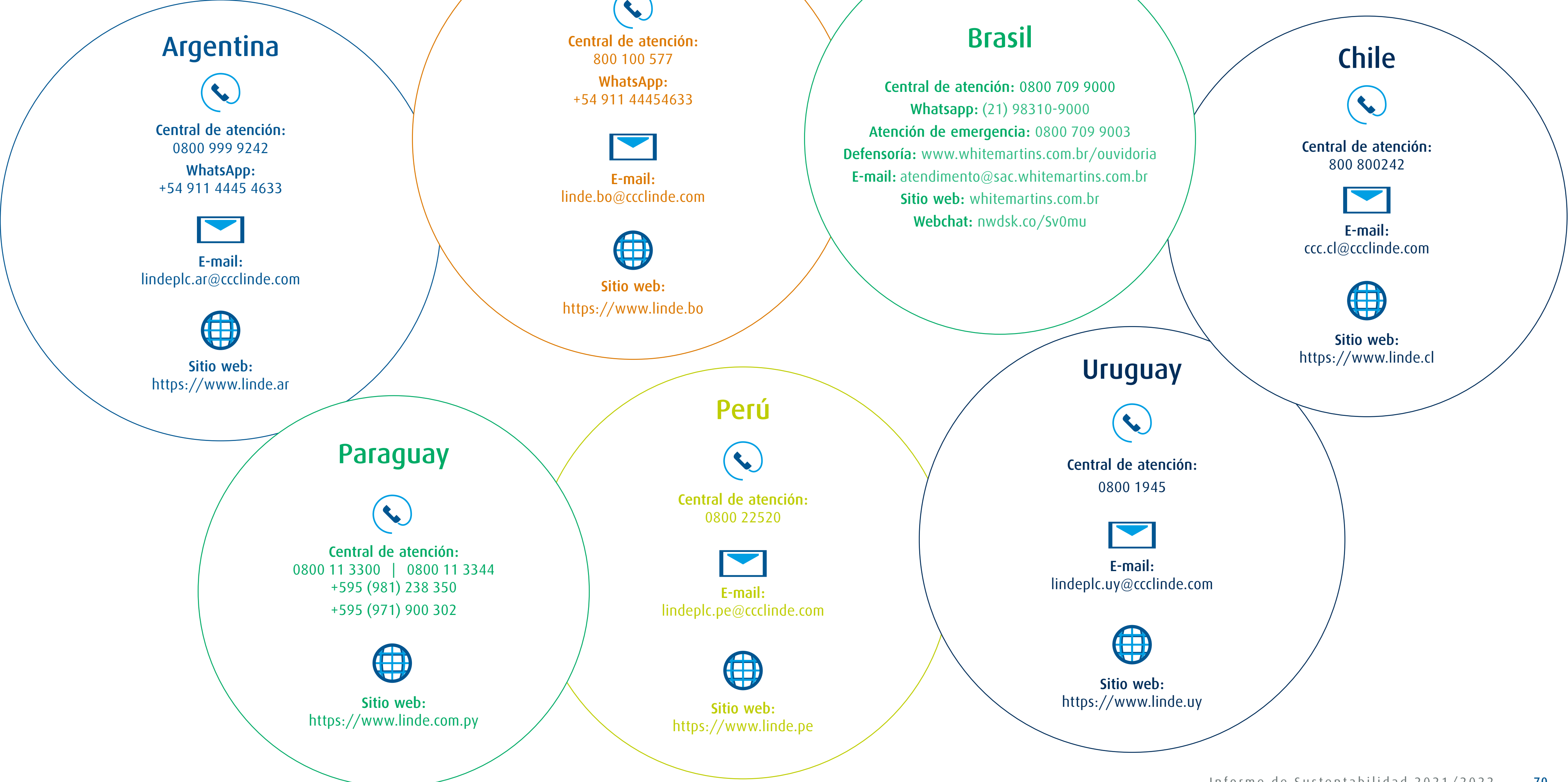
atención comercial, atención de la central de relación con el cliente - con monitoreo y feedback de las resoluciones. La reformulación del programa simplificó los indicadores y cuestionarios, y permitió que los responsables comerciales de la empresa completaran estos formularios con el cliente, en una reunión presencial, abordando todos los puntos del contrato en menor tiempo y volviendo el proceso más eficiente.

Como parte de la Gestión de Relación con el Cliente, el programa “White & Você”: Tu opinión importa” también se destacó en el bienio en Brasil, al permitir a los clientes evaluar el servicio de la empresa en todos los momentos y puntos de contacto, incluidas las interacciones con los conductores, asistentes técnicos, profesionales de ventas y el *call center*. Además, en Brasil, los clientes también tienen la oportunidad de evaluar la empresa a través de cuestionarios online en la Encuesta Anual de Satisfacción, y a través del National Promoter Score, metodología que permite comparar el desempeño de la empresa con otras en diferentes segmentos. A partir de los resultados, las áreas internas responsables por este asunto promueven reuniones para desarrollar planes de acción y anticipar la resolución de problemas.

Los programas y proyectos de la empresa que garantizan una relación transparente y proactiva con los clientes le valieron a la empresa un importante reconocimiento en 2021: en Brasil, la empresa ganó, por tercer año consecutivo, el Premio Consumidor Moderno de Excelencia en la Atención al Cliente, en la categoría Industria.



Canales de atención al cliente:



4

Acciones para un futuro más verde

Hidrógeno verde: el futuro de la energía	72
Emisiones	76
Energía	77
Nuestro desempeño ambiental	79



Promovemos una serie de proyectos e iniciativas en busca de las mejores prácticas para perfeccionar cada vez más nuestro desempeño ambiental y el de nuestros clientes. La intención es identificar y mitigar los impactos, así como invertir en innovación para ofrecerle a nuestros clientes productos y soluciones que contribuyan con su gestión ambiental. Es a través de una actuación integrada, que considera tanto el proceso productivo cuanto nuestro *portfolio* de productos, que pautamos nuestra actuación como una empresa que contribuye a sustentar y proteger al planeta.



Hidrógeno verde: el futuro de la energía

[GRI 3-3 | Cambios climáticos, energía limpia e hidrógeno verde]

Con la transición energética y la necesidad de adaptación frente a un nuevo escenario mundial, el hidrógeno verde se presenta como una alternativa prometedora para sustituir combustibles fósiles y conquista cada vez más un papel destacado como una fuente de energía limpia en la construcción de un futuro más sustentable.

Con más de cien años de experiencia global en la producción de hidrógeno, Linde ha dado importantes pasos en la región América Latina Sur para reforzar su posición estratégica en este segmento. La empresa fue pionera en la producción de hidrógeno verde certificado a escala industrial en Brasil. En 2022, la unidad de Pernambuco, en el país, recibió la certificación para la producción de hidrógeno verde y neutro en carbono por parte de la certificadora alemana TÜV Rheinland¹. El proceso de elaboración e implementación del sistema de gestión de hidrógeno verde y su respectiva certificación tomó cerca de tres meses. Al momento de la redacción de este informe en 2023, 156 toneladas de H₂V estaban siendo producidas por año a escala industrial.

Para ser clasificado como verde, una de las premisas es que el hidrógeno debe ser producido a partir del uso de fuentes renovables. En Pernambuco, la empresa puede recibir hasta 1,6 MW de energía solar, que será utilizada en el proceso de electrólisis del agua para producción de hidrógeno verde.

● El hidrógeno verde se ha convertido en la próxima frontera energética y se considera una alternativa para la descarbonización, ya que puede utilizarse en diversos sectores, como la industria y el transporte.

¹ TÜV Rheinland fue fundada en 1872 y se especializa en inspeccionar servicios relacionados a calidad, seguridad técnica y protección de personas y del medioambiente en todo el mundo. Alemania es referencia mundial en certificaciones y uno de los países que más está invirtiendo en hidrógeno verde como solución para la descarbonización de la economía.

La experiencia de la compañía en el mercado del hidrógeno también se refleja en su cultura interna. La compañía ha promovido una serie de capacitaciones y workshops con el objetivo de desarrollar su equipo de profesionales en asuntos relacionados con transición energética y agenda ESG. Los directivos del área H2V de la compañía han participado en un intercambio, con viajes a las principales regiones y países vinculados al sector, como Alemania, referente en Europa en el uso de esta fuente energética como solución para la descarbonización de la economía; Estados Unidos y Asia, referentes mundiales en temas técnicos relacionados con el asunto. El Centro de Tecnología e Ingeniería de Linde, localizado en Alemania, es una fuente continua de actualizaciones y perfeccionamiento de los equipos de América Latina Sur.

Iniciativas de América Latina Sur

En Brasil, Argentina, Chile y Perú, iniciamos una asociación con el fabricante de automóviles Toyota para suministrar hidrógeno para alimentar la pila de combustible de uno de sus vehículos eléctricos, el Toyota Mirai, que funciona con hidrógeno y emite únicamente vapor de agua. En eventos sobre movilidad sustentable realizados en diferentes ocasiones en asociación con el fabricante de automóviles y nuestra compañía, se realizaron demostraciones con un vehículo impulsado por hidrógeno y se presentaron las ventajas y el funcionamiento del H₂V como combustible limpio. Se trata de una acción fundamental para

fomentar el debate sobre la importancia del hidrógeno para el sector de la movilidad en estos países.

Además, en Brasil, hemos firmado memorandos de entendimiento con los gobiernos de diferentes estados (Ceará, Río de Janeiro y Río Grande do Sul) y con los complejos portuarios de Pecém, Açú y Suape para realizar estudios de viabilidad para la implantación de proyectos de hidrógeno verde, amoniaco verde y otros derivados renovables. El objetivo es buscar oportunidades de exportación, así como el uso de estos productos en la industria brasileña, aprovechando el potencial energético de esas regiones.

Con especial foco en la descarbonización, tenemos proyectos en Chile para el desarrollo de hidrógeno verde y sus derivados a gran escala, ubicados en el norte del país, una región con uno de los niveles de radiación solar más fuertes del mundo, y en el sur, que cuenta con fuertes vientos para la generación de energía eólica de alta eficiencia. Estos proyectos permitirán el suministro de derivados de hidrógeno altamente competitivos para los mercados nacionales e internacionales.

Además, en Chile, hemos impulsado proyectos piloto en el segmento de movilidad. Linde Chile firmó un acuerdo de colaboración con el Departamento de Tránsito Metropolitano (DTPM) del Ministerio de Transporte, para incluir un autobús propulsado por hidrógeno en la flota de transporte público del país. En Chile, también formamos parte del Proyecto Haru Oni, suministrando CO₂ para la producción de gasolina sintética y renovable para Porsche y Siemens.



En Uruguay – que inició un proceso de transición en su matriz energética en 2005, y actualmente cuenta con 100% de su energía proveniente de fuentes renovables (eólica, biomasa y solar) – Linde viene trabajando, en los últimos años, en diferentes frentes para la producción de hidrógeno verde y derivados, buscando posicionarse como líder en el segmento y referente en el mercado.

Experiencia global en hidrógeno verde

Linde es líder global en producción, procesamiento, almacenaje y distribución de hidrógeno, con la mayor capacidad y el mayor sistema de distribución de hidrógeno líquido. La empresa domina las tecnologías en todas las etapas de la cadena de producción de hidrógeno verde y cuenta con proyectos concretos en países como Alemania, Estados Unidos, Italia y Singapur. La compañía opera la primera caverna de almacenamiento de hidrógeno de alta pureza del mundo y además redes de tuberías con un total de aproximadamente 1.000 kilómetros en todo el mundo, para servir de manera confiable a sus clientes.

La empresa está a la vanguardia de la transición hacia el hidrógeno limpio y ha instalado más de 200 estaciones de abastecimiento de hidrógeno y 80 estaciones de electrólisis en todo el mundo. También ofrece las últimas tecnologías de hidrógeno a través de su división de Ingeniería reconocida internacionalmente, y de importantes alianzas y asociaciones.

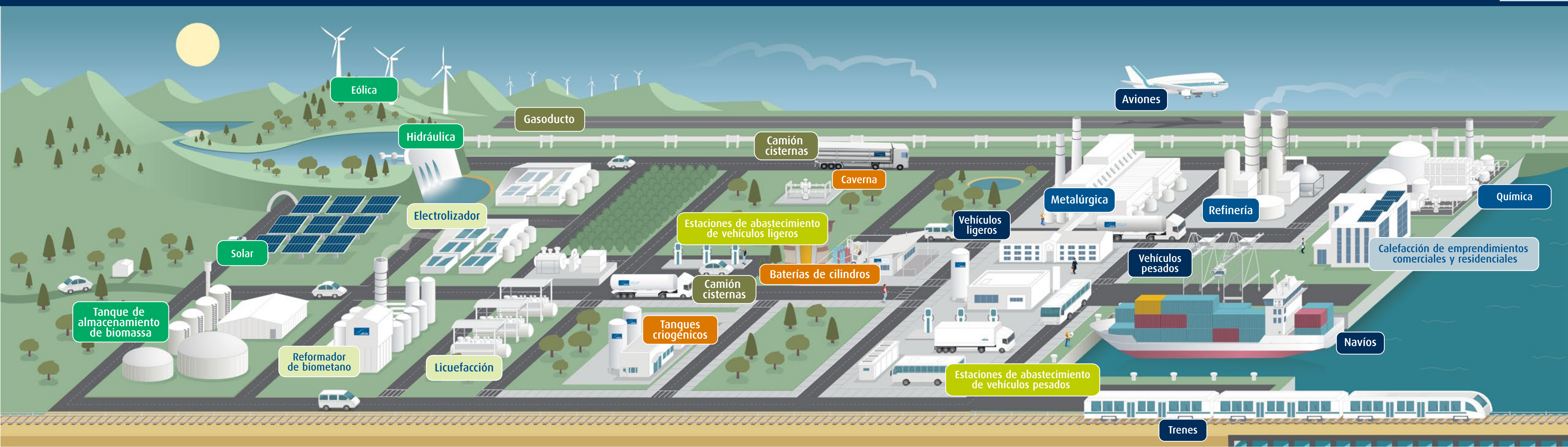
Creada con el objetivo de capitalizar las oportunidades del mercado en energías limpias, la división Linde Clean Energy opera globalmente, utilizando tecnologías para ayudar a los clientes en sus esfuerzos por descarbonizar sus procesos, alineados con sus objetivos de reducción y neutralidad de carbono.

El hidrógeno verde y sus principales beneficios

Producido por medio de un proceso conocido como electrólisis del agua, que separa las moléculas de hidrógeno de las de oxígeno utilizando energía renovable, el hidrógeno verde se ha convertido en la próxima frontera energética y se considera una alternativa para la descarbonización, ya que puede utilizarse en diversos sectores, como la industria y el transporte.

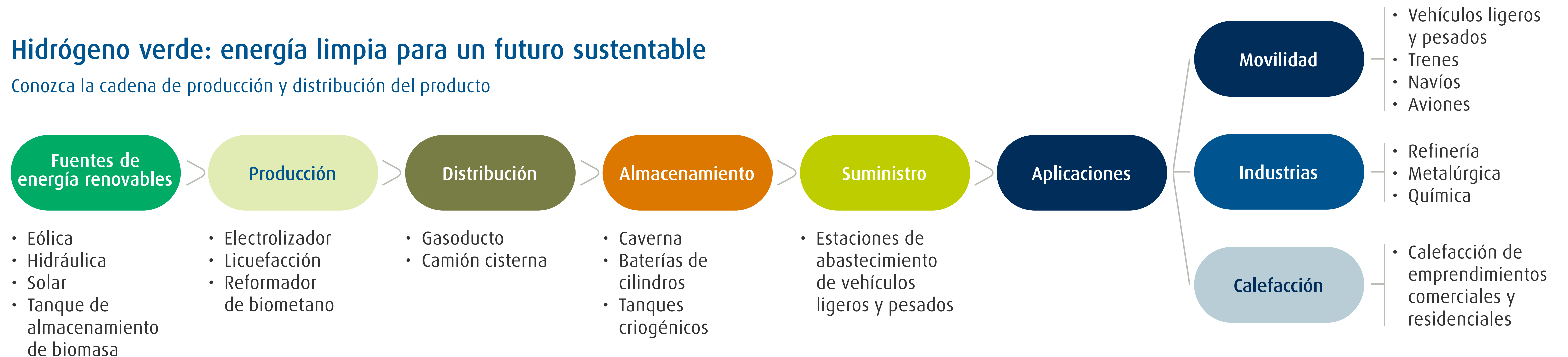
Sin embargo, el mercado de hidrógeno verde aún está en expansión en la región, de acuerdo con especialistas del sector, algunos países cuentan con potencial para ser grandes exportadores de energía a base de H₂V, en especial Brasil y Chile, que cuentan con una matriz energética mayoritariamente limpia y proyectos para la generación de energía solar y eólica. En este contexto, en nuestra región contamos con un equipo dedicado al desarrollo de negocios en el área del hidrógeno verde, que trabaja de manera integrada con los centros de investigación e ingeniería de nuestra casa matriz, siendo uno de los líderes globales en este segmento.





Hidrógeno verde: energía limpia para un futuro sustentable

Conozca la cadena de producción y distribución del producto



Emisiones

[GRI 3-3 | Cambios climáticos, energía limpia e hidrógeno verde]

Desarrollamos soluciones con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) por medio de herramientas y tecnologías innovadoras. Las emisiones se monitorean según tres ámbitos de evaluación: Ámbito 1 (emisiones directas), Ámbito 2 (compra de energía eléctrica) y Ámbito 3 (flota de distribución de líquidos).

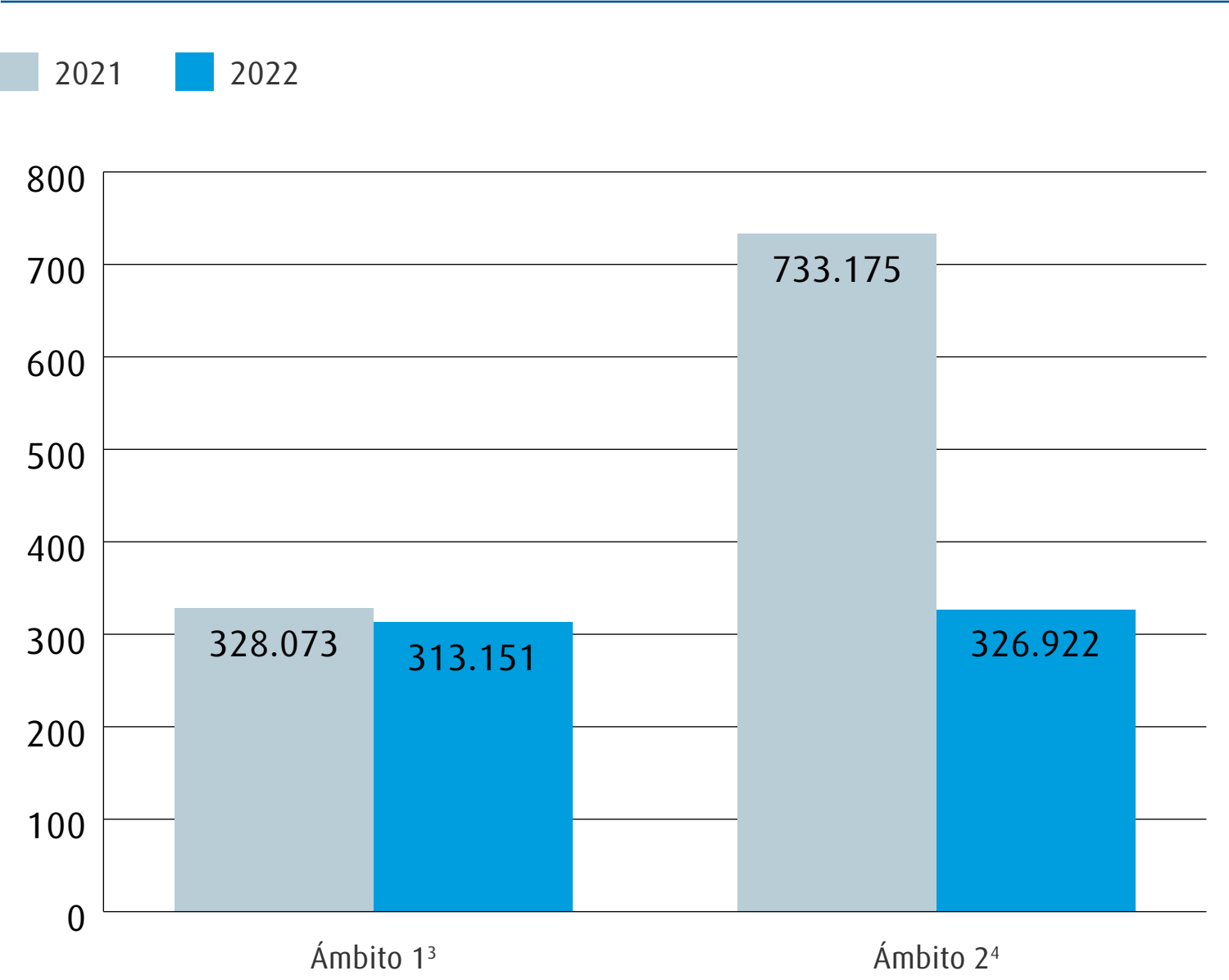
En Brasil, en 2022, como parte de las acciones relacionadas con el Ámbito 2, desarrollamos asociaciones para la autogeneración de energía renovable, con el objetivo de convertir hasta el 40% de la energía que se consumirá en 2023. Es importante resaltar que el 84% de la matriz energética del país se considera limpia. En Uruguay y Paraguay el 100% de la matriz proviene de fuentes renovables.

En logística (Ámbito 3), buscamos utilizar vehículos con mayor capacidad de carga y recursos que nos permitan planificar la reposición de productos para los clientes, optimizando la distribución.

Para calcular el índice de emisiones del bienio adoptamos la metodología GHG Protocol, utilizada a nivel global para realizar inventarios de emisiones. Nuestro índice de intensidad de emisiones² en 2021 fue de 2,2 tCO₂e/mil

millones USD y, en 2022 fue de 1,3 tCO₂e/mil millones USD, considerando los Ámbitos 1 y 2 en toda la región América Latina Sur. En 2022 registramos una reducción de 421.174 tCO₂e en las emisiones de los Ámbitos 1 y 2 respecto al año base 2018. [GRI 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5]

En tCO₂e



Gas natural

Atenta al desarrollo del mercado de gas natural en Brasil, la compañía posee una planta de licuefacción en Paulínia (SP), a través de su filial GásLocal, para el suministro de gas natural licuado (GNL), además de unidades de gas natural comprimido (GNC).

Además de ser inodoro y emitir menos contaminantes, el gas natural no es tóxico y genera una gran cantidad de energía con una menor huella de carbono en comparación con otros combustibles fósiles, contribuyendo a la formación de una matriz energética más limpia. Brasil, por ejemplo, es un país que aún utiliza leña, aceites combustibles y otros materiales generadores de carbono en los procesos productivos industriales. En este sentido, el gas natural - es decir el GNL o GNC - tiene un papel importante en el proceso de descarbonización.

² Para el cálculo del índice de intensidad de emisiones se consideraron los Ámbitos 1 y 2. Además, el indicador relativo es el Ebitda del año en curso (2021 y 2022) en billones de dólares.

³ Gases incluidos en el cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, NF₃. El enfoque adoptado considera el control operativo y financiero/participación accionaria.

⁴ Gases incluidos en el cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, NF₃. El enfoque adoptado considera el control operativo y financiero/participación accionaria.

Energía

[GRI 3-3 | Cambios climáticos, energía limpia e hidrógeno verde]

Alineados con nuestra estrategia de desarrollo sustentable global y nuestros esfuerzos para combatir el cambio climático, estamos comprometidos en desarrollar proyectos enfocados en la eficiencia operativa para optimizar el consumo de energía en nuestras operaciones, o aumentar la producción con la misma cantidad de energía utilizada. El objetivo se fijó para aumentar la eficiencia energética en aproximadamente un 1% cada año.

En 2021, debido a la pandemia de covid-19, se produjo un aumento exponencial en la demanda de oxígeno medicinal, y la compañía concentró sus esfuerzos en aumentar la disponibilidad del producto, reactivando antiguas plantas en carácter de emergencia, para cumplir con su compromiso de suministro de gases esenciales para la vida.

Ya el año siguiente, frente a un nuevo escenario de mercado, realizamos más de 300 proyectos relacionados con la flexibilidad y reducción de consumo de energía de las plantas, lo que permitió alcanzar un aumento de eficiencia operativa de 5% aprox. en comparación entre 2021 y 2022.

Para apoyar estos esfuerzos, nuestras plantas cuentan con un grupo de técnicos e ingenieros capacitados

y calificados, y un área de Eficiencia Operativa, que cuenta con un Centro de Productividad donde trabajan ingenieros especialistas y a través del cual realizamos la gestión de KPIs (indicadores claves de desempeño) relacionados con energía y producción.

Además, un grupo de ingenieros de tecnologías avanzadas para el modelado operacional (Model Predictive Control – MPC) permite que las plantas de América Latina Sur operen de manera autónoma y optimizada, a través de un *software* de análisis predictivo basado en inteligencia artificial.

Nuestros Centros de Confiabilidad y Mantenimiento, estructurados para cubrir todo el espectro de equipos utilizados en la operación, mantienen el nivel de prevención de fallas compatible con los mejores estándares internacionales. De forma complementaria, la Fábrica de Equipos Criogénicos – única en Sudamérica, por su alta especialización en la fabricación y mantenimiento de columnas de destilación y equipos criogénicos – brinda rápida respuesta a cualquier necesidad de mantenimiento. Estas unidades garantizan una máxima disponibilidad de las plantas, impactando directamente en los índices de optimización energética de la operación.



La renovación de la flota de camiones, más ligeros, con mayor capacidad de carga y siguiendo una planificación logística más eficiente de las rutas, ha traído beneficios a las operaciones en la región, reduciendo la huella de carbono en la distribución de productos.

En los países hispanicos, la compañía también viene trabajando en la transición hacia el uso de energías limpias, procedentes de fuentes renovables, con el objetivo de reducir las emisiones indirectas de GEI en las más de 50 plantas distribuidas por la región. Entre los proyectos destacados en el bienio se encuentra la puesta en marcha de una planta de PSA en Chile, que permitió reducir las emisiones de CO₂ al sustituir fuentes de energía y eliminar la quema de gas natural en la producción de hidrógeno.

La renovación de la flota de camiones también ha venido trayendo beneficios a las operaciones en la región, reduciendo la huella de carbono en la distribución de productos. Más ligeros, con mayor capacidad de carga y siguiendo una planificación logística de rutas más eficiente, realizada con software de última generación en su centro logístico, los nuevos vehículos permiten a la compañía entregar más producto con menos kilómetros recorridos.

Además, por medio de proyectos de productividad para una continua adecuación de la capacidad de almacenamiento de los tanques instalados en los clientes, las descargas de producto son optimizadas para aumentar el volumen de cada abastecimiento, volviendo a la operación más eficiente.

Unidad Capiatá -
Linde Paraguay

Planta de Paso de los
Toros - Linde Uruguay



Nuestro desempeño ambiental

La empresa se dedica a desarrollar soluciones que no sólo satisfagan las demandas actuales, sino que también contribuyan a construir un futuro más eficiente, verde y saludable. Los esfuerzos dedicados al crecimiento sustentable tienen como objetivo atender de forma integral a los clientes, las comunidades en las que operamos y la preservación del medioambiente.

Desperdicio Cero: gestión eficiente y sustentable de residuos

La compañía busca reducir la generación de residuos y garantizar destinos más sustentables para ellos y uno de los principales programas en este sentido es “Desperdicio Cero”, que, desde su lanzamiento en 2011, se ha establecido el objetivo de desviar de los vertederos al menos el 90% de los residuos generados en nuestras unidades. Así, es posible asegurar que estos residuos – desde papel, cartón, plástico, metal y vidrio hasta residuos del proceso industrial – sean eliminados adecuadamente, como su reutilización, reciclaje y compostaje.

La iniciativa global de Linde, “Desperdicio Cero” cuenta con un alto compromiso por parte de los líderes y equipos. Las 119 unidades que participan dentro de la estructura de América Latina Sur – incluyendo operaciones industriales y oficinas – adoptan la gestión de residuos y se comprometen a mantener o mejorar el desempeño año tras año. Al final de bienio 2021-2022, nuestra región fue responsable por desviar 96,7% de residuos de vertederos, el equivalente a más de 18 mil toneladas.



Acciones de concientización ambiental

Además del programa “Verde y White” – realizado en Brasil desde hace más de 30 años y que busca promover la conciencia ambiental entre estudiantes de escuelas públicas ubicadas cerca de las unidades de la empresa en todo el país –, campañas como el Día de la Tierra y el Día del Agua, llevados a cabo de acuerdo con las directrices globales de Linde, también refuerzan la importancia de preservar los recursos naturales en la región.

Plan de Gestión de Recursos Hídricos

Otra iniciativa importante es el Programa de Gestión de Recursos Hídricos (PGRH), cuyo objetivo es mejorar el rendimiento en la gestión del uso y la reutilización del agua.

La iniciativa se implementó en 2016, en unidades ubicadas en zonas de alto y medio estrés hídrico y en aquellas con alto consumo de recursos (más de 50 mil metros cúbicos de agua por año). Las 11 fábricas monitoreadas por el PGRH en toda la región América Latina Sur han desarrollado planes de acción para la reutilización del agua y la prevención de residuos, además de mejorar la medición en todos los procesos, tanto sanitarios como industriales.

El control minucioso del consumo de recursos y las acciones de optimización proporcionan una mejora en la eficiencia de las operaciones e impactan positivamente en las comunidades donde operamos. Las iniciativas implementadas en las unidades involucran el aprovechamiento de agua de lluvia y de volúmenes provenientes de procesos de condensación, los cuales están dirigidos a ser utilizados en torres de enfriamiento o en otras etapas de la operación, como limpieza y enfriamiento de equipos. Acciones como la verificación y reparación de fugas refuerzan la economía del recurso.

En esa línea, una iniciativa que viene generando importantes resultados es la de la Fábrica de Carburo de Calcio de

Brasil, en Iguatama (MG), la más grande de América Latina, que actualmente reutiliza efluentes cloacales y otros efluentes amoniacales de la torre de lavado de gas crudo de la planta de pretratamiento de CO₂.

El efluente amoniacal, al contener una alta concentración de amoníaco, presentaba un elevado costo para su tratamiento externo, pero, a través de un proyecto innovador implementado en enero de 2022, la compañía empezó a realizar el tratamiento biológico de este efluente dentro de la propia fábrica de carburo, utilizando una planta de tratamiento de aguas residuales, permitiendo así su reutilización en el estanque de la torre de enfriamiento. El sistema opera en circuito cerrado, sin realizar descargas al río São Francisco, lo que, además de contribuir a la preservación de este importante curso de agua del país, también elimina el alto costo de disposición de los efluentes por parte de una empresa acreditada. Además, con la reutilización del agua, la fábrica dejó de captar agua del pozo artesiano y del río São Francisco, ahorrando el equivalente a más de 25 millones de litros, lo que representa 75 días sin captación de agua en un año.

Uno de los principales resultados del PGRH fue el ahorro, en siete años de implementación del proyecto en la región América Latina Sur, de más de 2,3 millones de metros cúbicos de agua, el equivalente a 1.000 piscinas olímpicas.



Equipo que participó del proyecto de reaprovechamiento de agua en la Fábrica de Iguatama (MG), iniciativa que contribuye para la preservación del Río São Francisco

Índice de contenido de la GRI

Declaración de uso	Las empresas subsidiarias de Linde PLC que operan en Brasil, Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay reportaron la información citada en este resumen de contenido GRI para el período del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022 con base en las Normas GRI.
Norma GRI 1 utilizada	Fundamentos 2021
Norma(s) GRI Sectorial aplicada(s)	NA.

Norma GRI	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Razón	Explicación	
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021						
La organización y sus prácticas de presentación de informes.	2-1 Informaciones de la organización	Página 9. En este Informe de Sustentabilidad fueron incluidas las empresas subsidiarias de Linde PLC que operan en Brasil, Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay.				
	2-2 Entidades incluidas en el alcance del informe de sustentabilidad de la organización	En este Informe de Sustentabilidad fueron incluidas las empresas subsidiarias de Linde PLC que operan en Brasil, Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay.				
	2-3 Período reportado, frecuencia y punto de contacto	Período del informe: 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022. Ciclo de emisión: bianual. Fecha de publicación: 05/09/2023. Informe financiero: la empresa no pone a disposición del público el informe financiero (de propiedad privada).				
	2-4 Reformulación de informaciones	Hubo una reformulación de la materialidad, que fue revisada en 2023, aportando algunas modificaciones en relación con los temas materiales reportados en el informe. En total fueron identificados ocho temas, frente a 10 temas considerados en la última versión publicada. De los temas que ya no son materiales, pero que aún forman parte de la gestión de la Compañía, se encuentran: enfoque en las necesidades y satisfacción del cliente; adaptación al escenario económico; desempeño económico enfocado a resultados; y proyectos de participación comunitaria. Los detalles sobre la revisión de materialidad están disponibles en la página 26 .				
	2-5 Garantía externa	El informe no fue asegurado externamente.				
Actividades y colaboradores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 10,12				3
	2-7 Empleados	Páginas 38, 39, 40				4, 8 y 12
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Página 40				4, 8 y 12
Gobernanza	2-9 Estructura y composición del gobierno	Página 14				16
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Todas las operaciones comprendidas son empresas privadas subsidiarias de Linde PLC, por lo tanto, no tiene una junta directiva con sede en la región. Para más información sobre el proceso de designación de los altos cargos de Linde, consultar la página 31 del informe de sustentabilidad de Linde disponible en 2022-sustainable-development-report.pdf (linde.com)				16
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Página 14				16

Norma GRI	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Razón	Explicación	
Gobernanza	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Páginas 14 , 23				16
	2-13 Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	Páginas 17 , 22				16
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sustentabilidad	Páginas 22 , 26				16
	2-15 Conflictos de interés	Página 20				16
	2-16 Comunicación de preocupaciones fundamentales	Página 17				16
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Página 22				16
	2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	Página 14				16
	2-19 Políticas de remuneración	El Directorio Ejecutivo, incluyendo el presidente de la compañía, recibe una remuneración fija de acuerdo con la ley laboral de cada país, y remuneración variable que incluye incentivos a largo plazo. En White Martins Brasil, también son elegibles para el programa de participación en las ganancias de la empresa.				16
Estrategia, políticas y prácticas	2-20 Procesos para determinar remuneración	No aplicable, ya que la empresa es de capital privado.				16
	2-21 Proporción de la remuneración total anual	La relación entre la remuneración total anual de la persona mejor pagada y la remuneración total anual promedio de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) fue de 16,56 (veces) en 2021 y de 16,85 (veces) en 2022. La relación entre el aumento porcentual de la remuneración anual total de la persona mejor pagada y el aumento porcentual promedio de la remuneración anual total de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) fue de 0,77 en 2021 y de 1,19 en 2022. Para el cálculo de estos indicadores se consideraron todos los empleados y jóvenes aprendices activos solamente de las operaciones ubicadas en Brasil. La moneda considerada fue el Real brasileño. (Notas: *Para el cálculo de este indicador, se consideró el salario anual del presidente dividido por el salario promedio, excluyendo al presidente. Se consideraron todos los empleados y Jóvenes Aprendices activos. ** Para este cálculo se consideró el porcentaje de incremento salarial anual del presidente dividido por el porcentaje promedio de incremento salarial anual de los empleados, excluyendo al presidente. Se consideraron todos los colaboradores y Jóvenes Aprendices.)				16
	2-22 Declaración sobre estrategia de sustentabilidad	Página 22				11 y 17
Estrategia, políticas y prácticas	2-23 Políticas sobre compromisos	Página 23				11 y 17
	2-24 Incorporación de las políticas sobre compromisos	Páginas 18 , 19 , 23				16
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Página 16				11 y 17

Norma GRI	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Razón	Explicación	
Estrategia, políticas y prácticas	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Página <u>20</u>				16
	2-27 Cumplimiento con leyes y reglamentos		Omisión completa	Confidencialidad	La empresa considera la información confidencial.	16
	2-28 Participación en asociaciones	Página <u>50</u> . En Brasil, también participamos y contribuimos con las siguientes asociaciones: Fórum empresarial LGBTI+WEPs (Women's Empowerment Principles, (en español: Principios de Empoderamiento de Mujeres); Coalición Empresarial para la Equidad Racial y de Género, promovido por el Instituto Ethos CEERT (Centro de Estudios de las Relaciones de Trabajo y Desigualdades) y el Institute for Human Rights and Business (IHRB); y el Programa "Na Mão Certa" de Childhood Brasil.				16
Compromiso de las partes interesadas	2-29 Enfoque para el compromiso de las partes interesadas	Página <u>25</u>				
	2-30 Acuerdos colectivos	En Brasil, 100% de nuestros empleados están cubiertos por acuerdo de negociación colectiva.				8
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-1 Procesos para determinar temas materiales	Página <u>26</u>				17
	3-2 Lista de temas materiales	Página <u>26</u>				
TEMAS MATERIALES						
GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Páginas <u>14</u> , <u>17</u> , <u>19</u>				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura y composición del gobierno	Página <u>14</u>				16
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Todas las operaciones comprendidas son empresas privadas subsidiarias de Linde PLC, por lo tanto, no tiene una junta directiva con sede en la región. Para más información sobre el proceso de designación de los altos cargos de Linde, consultar la página 31 del informe de sustentabilidad de Linde disponible en 2022-sustainable-development-report.pdf (linde.com)				16
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Página <u>14</u>				16
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Páginas <u>14</u> , <u>23</u>				16
	2-13 Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	Páginas <u>17</u> , <u>22</u>				16
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sustentabilidad	Páginas <u>22</u> , <u>26</u>				16
	2-15 Conflictos de interés	Página <u>20</u>				16
	2-16 Comunicación de preocupaciones fundamentales	Página <u>17</u>				16

Norma GRI	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Página <u>22</u>				16
	2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	Página <u>14</u>				16
	2-19 Políticas de remuneración	El Directorio Ejecutivo, incluyendo el presidente de la compañía, recibe una remuneración fija de acuerdo con la ley laboral de cada país, y remuneración variable que incluye incentivos a largo plazo. En White Martins Brasil, también son elegibles para el programa de participación en las ganancias de la empresa.				16
GRI 205: Combate a la corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en cuanto a riesgos relacionados con la corrupción	Página <u>17</u>				16
	205-2 Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	Página <u>18</u>				16
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	Página <u>17</u>				16
GRI 206: Competencia desleal	206-1 Acciones judiciales por competencia desleal, prácticas de antimonopolio y monopolio.	Página <u>18</u>				16
CULTURA DE SUSTENTABILIDAD						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Páginas <u>16</u> , <u>22</u>				11 y 17
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-22 Declaración sobre estrategia de sustentabilidad	Página <u>22</u>				11 y 17
	2-23 Políticas sobre compromisos	Página <u>23</u>				11 y 17
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Página <u>16</u>				11 y 17
CAMBIOS CLIMÁTICOS, ENERGÍA LIMPIA E HIDRÓGENO VERDE						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Páginas <u>72</u> , <u>76</u> , <u>77</u>				7 y 13
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	Página <u>76</u>				7 y 13
	305-2 Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	Página <u>76</u>				7 y 13
	305-3 Otras emisiones directas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	Página <u>76</u>				7 y 13
	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Página <u>76</u>				7 y 13
	305-5 Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Página <u>76</u>				7 y 13

Norma GRI	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Razón	Explicación	
SEGURIDAD OPERATIVA						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Página 31				3, 8 y 12
GRI 403: Salud y Seguridad del Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Página 31				3, 8 y 12
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Página 31				3, 8 y 12
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicaciones a los trabajadores referentes a salud y seguridad del trabajo.	Página 31				8 y 16
	403-5 Capacitación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	Página 32				8
	403-7 Prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a las relaciones comerciales	Página 31				8
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Página 31				8
	403-9 Accidentes de trabajo	Página 33				3, 8, 12 y 16
SALUD OCUPACIONAL						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Página 36				3
GRI 403: Salud y Seguridad del Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Página 31				3, 8 y 12
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Página 36				3 y 8
	403-5 Capacitación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	Página 32				8
	403-6 Promoción de la salud del trabajador	Página 36				3
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Página 31				3 y 8
	403-10 Enfermedades laborales	Página 36				3, 8 y 16
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Página 45				5, 8 y 10
GRI 405: Diversidad y Igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Páginas 45 , 46 , 47				5, 8 y 10
	405-2 Proporción entre el salario base y la remuneración recibida por mujeres y aquella recibida por hombres	Páginas 45 , 47				5, 8 y 10

Norma GRI	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Omisión			ODS
			Requisito omitido	Razón	Explicación	
GESTIÓN DE PERSONAS						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Páginas 37 , 41 , 42				4, 8 y 10
GRI 404 - Capacitación y Formación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año, por empleado	Páginas 41 , 44				4, 8 y 10
	404-2 Programas para perfeccionamiento de competencias de los empleados y de asistencia para transición de carrera	Páginas 41 , 42 , 43				4, 8 y 10
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben regularmente evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera.	Páginas 37 , 38				8 y 10
DESARROLLO E INNOVACIÓN CON ENFOQUE EN EL CLIENTE						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Página 54				9
GRI 416: Salud y Seguridad del cliente	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad causados por categorías de productos y servicios	Páginas 58 , 59				3 y 12
	416-2 Casos de incumplimiento respecto de los impactos en la salud y seguridad causados por productos y servicios	Páginas 58 , 59				16

Créditos

Presidente:
Gilney Bastos

Comité ejecutivo:
Anna Paula Rezende, Carlos de Marco, Edson Araújo, Eduardo d'Ávila, Fernando Inocente, Gustavo Costa, Mário Simon

Gerentes Generales en Países Hispánicos:
Antonio Chacín (Bolivia)
Agustín Amadeo (Chile)
Andrés Giorgio (Paraguay)
Julio Cáceres (Perú)
Marcelo Maron (Argentina)
Víctor Sánchez (Uruguay)

Director de RR.HH. & Comunicaciones de Países Hispánicos:
Daniel Pereira

Equipo responsable por el informe de Sustentabilidad:

Directora Ejecutiva de Talentos y Sustentabilidad
Anna Paula Rezende

Gerente de Comunicación y Sustentabilidad
Júlia Lomba

Supervisora de Sustentabilidad y Responsabilidad Social y Coordinación del proyecto
Mariana Gouvêa

Analista de Sustentabilidad y Responsabilidad Social
Stefania Tolomeotti

Consultoría GRI, Contenido y Proyecto Gráfico:
Juntos | Approach Comunicação
(www.approach.com.br)

Fotografía:
Banco de imagens Linde y White Martins

Agradecemos a todos los colaboradores de la compañía que contribuyeron para la construcción y revisión de este Informe de Sustentabilidad 2021/2022:

Adan Areco, Allan Montes, Andrea Bravo, Ana Carolina Lima, Andrea Falcon, Angelica Couaillac, Ariel Teba, Christian Olmy Vera, Christiano Heffer, Cindy Henriquez, Claudia Assunção, Cristina Souto, Daniel Silva, Edson Valentino, Eduardo Uemura, Edward Filipov, Eric Escobar, Eric Leite, Federico García, Felipe Abbud, Fernanda Hirokawa, Flavia Crescente, Flávio Ferreira, Franco Michelotti, Isadora Monteiro, Jennifer Caroline Mulvey, Jenny Samame, João Assafin, José Luis Vilchez, Juanita Osorio, Juliana Ventura, Junior Almeida, July Gomes, Larissa Ré, Leandro Valdez, Lourdes Vera, Lourival Nunes, Lucas Machado, Lucas Yannello, Luciana Macedo Faria, Luis Couto, Luiz Machado, Luiz Mizidio, Luiz Werneck, Marcelo Fernandez, Marcelo Fortes, Marcos Gonzalez, Marcus Valença, María Elena Mauriño, Maria Eugenia Guido, Marioly Suarez, Marzia Russo, Milena Villalonga, Nestor Bordigoni, Nilton Freitas, Patricia Celestino, Patricia Malheiros, Paulo Petterle, Pedro Resende, Rafael Primio, Raphael Araújo, Sara Diaz, Sergio Teixeira, Silvana Ruys, Suellen Guimarães, Tamara Brown, Thaisa Sá, Valeria Krause, Verónica Alvarez, Viviane Guimarães, Walter Asparria, Welser Quintão

www.linde.ar
www.linde.bo
www.linde.cl
www.linde.com.py
www.linde.pe
www.linde.uy
www.whitemartins.com.br

Conozca el Informe de Sustentabilidad Global de Linde en www.linde.com > **Sustainable Development > Reporting Center.**

