

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LINDE MÉDICA, S.L.U. DEL EJERCICIO 2022

Al socio único de LINDE MÉDICA, S.L.U.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de LINDE MÉDICA, S.L.U. (en adelante, la Sociedad), que forma parte del informe de gestión de la Sociedad, y que se presenta en un estado independiente.

El contenido del informe de gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de requisitos de la Ley 11/2018" incluida en el Anexo I del EINF adjunto.

Tal y como se indica en la nota "Introducción", la Sociedad se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Linde radicado en Reino Unido, al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de la información no financiera en vigor, Linde Médica ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Linde descrito en el apartado "Introducción", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Linde.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de la Sociedad, y que se presenta en un estado independiente, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el "Anexo I. Tabla de requisitos de la Ley 11/2018" del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.



Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Linde, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.



- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Linde Médica, S.L.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el "Anexo I. Tabla de requisitos de la Ley 11/2018" del citado EINF. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Linde de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Linde ha determinado que esta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Linde al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KRESTON IBERAUDIT MRM, S.L.P.

Josep Mª Martí Queralt

20 de julio de 2023

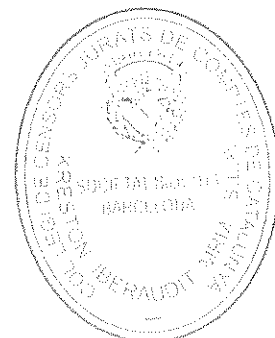
Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

KRESTON IBERAUDIT MRM,
S.L.P.

2023 Núm. 20/23/16359

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

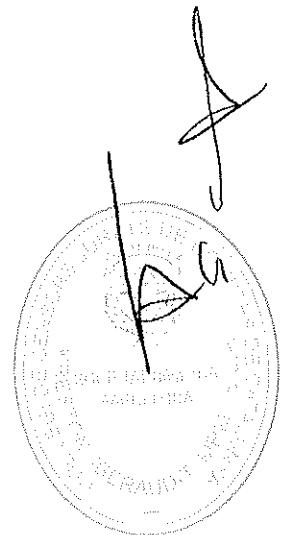
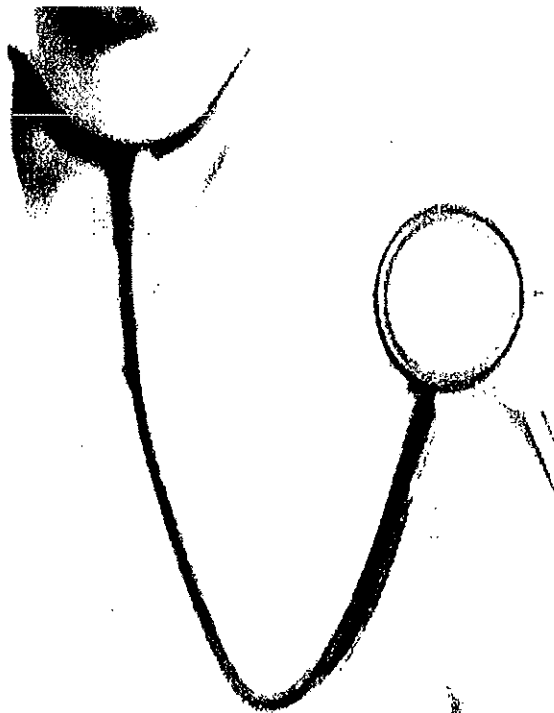
Segell distintiu d'altres actuacions



Making our world
more productive



INFORME SOBRE EL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022
LINDE MÉDICA S.L.U



Nuestra **Misión**

**Making
our
world
more
productive**



Nuestro objetivo diario es ayudar a nuestros clientes en alcanzar y mantener los más altos estándares de asistencia sanitaria



Nuestros Valores

Innovar para los clientes

Nuestros clientes son la razón de nuestra existencia y son esenciales para nuestro éxito actual y futuro. Linde Healthcare tiene como objetivo la innovación en todas las áreas de nuestro negocio con el fin de conservar a los clientes existentes, atraer otros nuevos y entrar en nuevos mercados.

Pasión por ser excelentes

Contamos con el compromiso y el impulso para seguir unos estándares cada vez más exigentes a través de la mejora y el compromiso constante. Linde Healthcare se esfuerza por la excelencia, con el objetivo de mejorar todos los procesos, las operaciones y aspectos de nuestra organización.

Formación y capacitación de nuestras personas trabajadoras

Nuestras personas trabajadoras disponen de espacio para contribuir y crecer. Linde Healthcare cree en la formación continua de nuestro personal, porque las personas capaces y responsables crean éxito, tanto para nuestros clientes como para nuestra empresa.

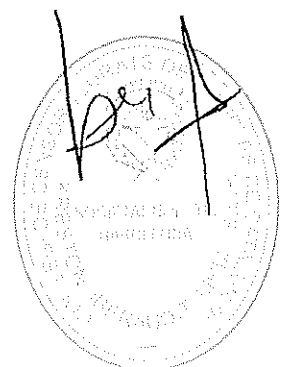
Prosperamos gracias a la diversidad

La diversidad da lugar a una colaboración más rica y a soluciones mejoradas. Linde Healthcare tiene la firme convicción de que la diversidad de nuestras personas trabajadoras, sus capacidades, nuestra presencia internacional y nuestra variedad de actividades nos ayudan a comprender los problemas y las presiones de la atención sanitaria, además de satisfacer las necesidades de nuestros clientes en constante evolución.

Tabla de Contenidos

1. **Introducción**
 - 1.1. *Estado de Información no Financiera*
2. **Modelo de Negocio**
3. **Cuestiones medioambientales**
 - 3.1. *Cambio climático*
 - 3.2. *Agua*
 - 3.3. *Energía*
 - 3.4. *Economía circular y consumo de materias primas*
 - 3.5. *Generación de Residuos*
 - 3.6. *Biodiversidad*
4. **Cuestiones sociales y relativas al personal**
 - 4.1. *Empleo*
 - 4.1.1. *La Plantilla de Linde Médica*
 - 4.2. *Organización del trabajo*
 - 4.3. *Salud y seguridad*
 - 4.4. *Relaciones sociales*
 - 4.5. *Formación*
 - 4.6. *Igualdad*
5. **Cuestiones de derechos humanos**
 - 5.1. *Recursos*
 - 5.2. *Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos*
 - 5.3. *Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil*
6. **Cuestiones contra la corrupción y el soborno**
 - 6.1. *Las aportaciones económicas de Linde Médica*
7. **Cuestiones comunitarias**
 - 7.1. *Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible*
 - 7.2. *Subcontratación y proveedores*
 - 7.3. *Clientes*
 - 7.4. *Información fiscal*

ANEXO I Tabla de requisitos de la Ley 11/2018



1. Introducción

1.1. Estado de Información no Financiera

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio fiscal 2022 de Linde Médica S.L.U. y se presenta como documento separado, da cumplimiento de manera complementaria al Estado de Información No Financiera del Grupo Linde a las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que se detallan en el Anexo 1 del presente EINF.

También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad:

- **Criterio de comparabilidad:** La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los Grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.
- **Criterio de fiabilidad:** La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- **Criterio de materialidad y relevancia:** El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los Grupos de interés.

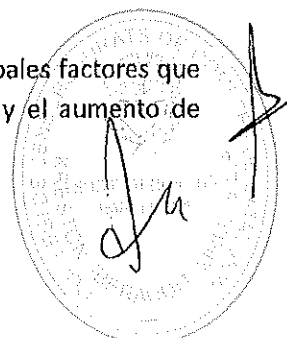
Asimismo, para la elaboración del EINF, Linde Médica S.L. ha tenido en cuenta aquellos aspectos de mayor relevancia a nivel de responsabilidad corporativa y, en especial, para los diferentes grupos de interés, priorizándose las cuestiones de mayor relevancia para el Grupo.

A efectos de este EINF, el perímetro de reporte coincide con el de las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión consolidado para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2022.

2. Modelo de Negocio

Linde Médica S.L.U es un proveedor de atención domiciliaria cuya actividad principal es el tratamiento de enfermedades respiratorias, incluidas varias terapias realizadas en el hogar del paciente y en centros clínicos especializados.

Linde Médica está actuando en un mercado estructural en crecimiento. Los principales factores que apalancan ese crecimiento son el aumento del envejecimiento de la población y el aumento de patologías respiratorias.



Linde Médica sigue la organización y estructura de Linde Group (Linde plc). Linde Médica S.L.U se incluye dentro de la división de Gases Industriales, en la Unidad de Negocio Homecare.

La terapia principal es el tratamiento activo del sueño, que representa más del 70% de la cartera de servicios de Linde. El resto de las terapias representativas están relacionadas con el oxígeno, la ventilación y la terapia con aerosoles.

El mercado español está dividido por las autoridades sanitarias regionales. El 85% de todas las terapias se contratan mediante licitaciones públicas y el 15% restante por hospitales privados y compañías de seguros. Hay varios jugadores activos en el mercado y potenciales nuevos competidores intentando penetrar en el mercado.

La estrategia de Linde Médica es crecer mediante licitaciones rentables, para garantizar un servicio de salud sostenible con servicios de calidad e innovación para la atención al paciente.

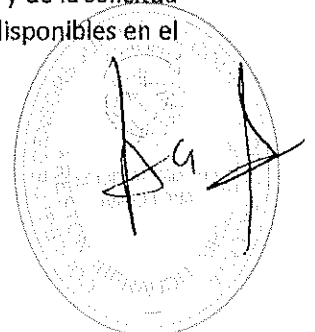
Las oficinas centrales de Linde Médica S.L.U están ubicadas en San Sebastián de los Reyes, Madrid.

3. Cuestiones medioambientales

Linde Médica, por su actividad centrada en la atención domiciliar a pacientes con enfermedades respiratorias, tiene un impacto ambiental reducido en comparación con otras actividades del grupo Linde. Aun así, la empresa está comprometido con el medio ambiente e implementa acciones en esta materia focalizadas en la identificación y evaluación de aspectos ambientales a nivel de centro, la formación de todo el personal en cuestiones medioambientales y en gestión de residuos, así como la identificación y resolución de riesgos. Para la gestión de las cuestiones relacionadas con el medio ambiente, Linde Médica cuenta con un responsable dentro de su departamento de calidad, todo ello integrado en un departamento de Seguridad, Salud y Medioambiente (SHEQ) Iberia. Asimismo, cada centro tiene un responsable encargado de la gestión de todos los temas medioambientales. El 96% de los centros de Linde Médica cuentan con sistemas de gestión de medioambiente certificados por AENOR conforme cumplen con la norma ISO 14001.

Linde Médica marca objetivos anuales en materia de medioambiente. Estos objetivos son revisados mensualmente y de forma anual se realiza un estudio detallado y se revisa por la dirección de la compañía. Los principales objetivos medioambientales fijados durante el año 2022 han sido los siguientes:

- Reducir los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEEs), principal residuo en Linde Médica, en un 2%.
- Reducir el consumo de electricidad y combustible en un 5%.
- Disminución del volumen del residuo de cartón, y optimización del transporte y de la solicitud de la gestión del residuo, así como el estudio de métodos de compactación disponibles en el mercado.



Además de estos objetivos, Linde apoya y aplica el principio de precaución en su actividad tal como se define en el Principio 15 de la Declaración de Río:

“ Para proteger el medio ambiente, el Estado debe aplicar ampliamente el enfoque de precaución de acuerdo con sus capacidades. Cuando haya amenazas de daños graves o irreversibles, la falta de certeza científica no se utilizará como motivo para posponer medidas rentables para prevenir la degradación ambiental ”

La responsabilidad medioambiental de Linde Médica también se extiende a sus proveedores. El 100% de los proveedores nuevos y existentes han firmado el Código de Conducta de Linde para proveedores, que incluye las expectativas de Linde sobre aspectos relevantes en materia de medio ambiente.

Para asegurar que se cumple con este requisito, los procesos de control no permiten crear un nuevo código de proveedor en los sistemas informáticos si el Código de Conducta aún no ha sido firmado.

Del mismo modo, todos aquellos proveedores de Linde que presentan algún tipo de riesgo ambiental son evaluados específicamente con criterios ambientales. Los proveedores que corren el riesgo de sufrir impactos ambientales negativos son principalmente proveedores de productos químicos o de gases especiales de proceso, y todos están sujetos a requisitos adicionales de precalificación. Estas calificaciones se revisan en auditorías periódicas y en todas las recalificaciones de contrato. Aquellos que muestren falta de voluntad o incapacidad están sujetos a medidas disciplinarias que pueden llegar a la rescisión del contrato.

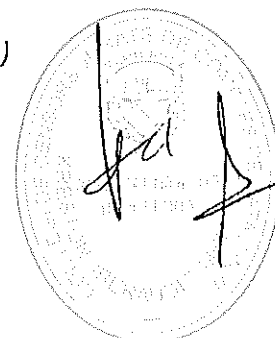
3.1. Cambio climático

El grupo Linde calcula su huella de carbono siguiendo la metodología de *GHG Protocol* con el objetivo de minimizar su impacto ambiental. Aunque Linde Médica no calcula su huella propia por tener una actividad con emisiones muy reducidas dentro del grupo Linde, se toman medidas para que estas sean aún menores. Por ejemplo, la energía eléctrica consumida por Linde Médica tiene garantía de origen 100% renovable.

Además, en 2021 se creó un grupo de descarbonización en España, con reuniones periódicas para el seguimiento de las acciones, que pretende aplicar nuevas estrategias para reducir la huella de carbono en esta región.

Entre las acciones realizadas en 2022 destacan:

- *Implementación de Optidrive, para mejorar también los comportamientos de conducción ecológica*
- *Digitalización de procesos en los que se ha reducido el papel (E-doc, E-signature)*



- Reducción del consumo de gasóleo en muchos proyectos (Televisitas, Caiders, PPH...) y de los productos entregados por paciente

En cuanto a las acciones proyectadas en el futuro se encuentran:

- Los proyectos de productividad de 2023 se centrarán en reducir la intensidad de las visitas, mediante más televisitas, aumentar FCR y evitar visita
- Proyectos de optimización de red en curso en 3 países principales
- Más procesos de digitalizados (Edoc Caiders, más facturación electrónica, tecnología de retroalimentación digital)

3.2. Agua

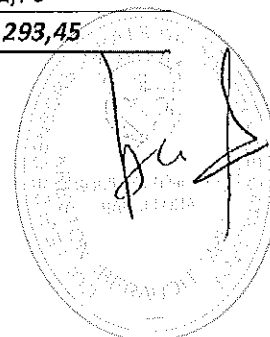
Desde Linde Médica se apuesta por el uso eficiente de los recursos naturales, por lo que se forma periódicamente en medidas medioambientales, entre ellas el consumo de agua, a todo el personal. Linde Médica no presenta un consumo ni descarga de agua para el desarrollo de su actividad más allá del uso sanitario, del que se realiza un control mensual en cada centro. Durante el ejercicio 2022 Linde Médica ha consumido un total de 763 m³ de agua (780 m³ en 2021) proveniente de la red de abastecimiento. Linde Médica no realiza ninguna actividad que requiera de efluentes de descarga de agua.

3.3. Energía

Linde Médica se compromete a que el origen de la energía que consume tenga el mínimo impacto posible en el medio ambiente. La electricidad consumida por Linde Médica durante el ejercicio 2022 fue de origen 100% renovable fruto del contrato de suministro de electricidad firmado con la sociedad Axpo Iberia. Linde Médica se asegura de que Axpo disponga de Garantías de Origen que acrediten que la producción de dicho consumo se haya realizado a través de fuentes de energía renovable. En 2022, Linde Médica ha consumido un total de 5.695,41 MWh de energía. El detalle del consumo de energía por fuente se reporta en la Tabla 1.

Tabla 1: Consumo de Linde Médica durante los ejercicios 2022 y 2021 por fuente

	Fuente	Consumo (MWh)	
		2022	2021
Producción	Consumo eléctrico	279,36	287,29
	Gasolina	31,54	194,22
Transporte	Diesel	4.328,17	2.730,18
	LPG	1.056,34	81,76
	Total	5.695,41	3.293,45



3.4. Economía circular y consumo de materias primas

Como parte de su programa de cadena de suministro sostenible, la organización de compras de Linde trabaja con los proveedores para reducir el consumo de recursos naturales no renovables. Para algunas de sus líneas de negocio, Linde se abastece activamente de materiales de entrada reciclados utilizando subproductos de otros procesos industriales.

Linde Médica realiza un servicio de terapias respiratorias para el que se suministra a los pacientes recipientes de oxígeno reutilizables que son rellenos y mantenidos por Linde Gas. También se proporcionan concentradores de oxígeno reutilizables y material desechable de uso exclusivo, que se puede disponer como residuo banal. Linde Médica utiliza cajas de cartón con certificación FSC y fabricadas con un 100% de materia prima reciclable, de las que un mínimo del 50% del material es reciclado. Así mismo, se trabaja con proveedores de equipos como Phillips y BREAS cuyos residuos pueden ser gestionados como residuo banal, de forma que el paciente no genera ningún residuo especial o peligroso. El resto de materia prima que consume Linde Médica es referente a material de oficina para la realización de sus actividades.

Al final de la vida útil de un equipo las piezas y los componentes se revisan, se reacondicionan si es necesario y se reutilizan directamente o se almacenan para su uso futuro. Así, la mayor parte de los materiales se reutilizan o se convierten en posibles recambios para otros equipos. Las piezas o equipos que no pueden ser reutilizados se gestionan a través de Fundación ECOASIMELEC, con la correspondiente adhesión al sistema de gestión de aparatos eléctricos y electrónicos, pilas y baterías. ECOASIMELEC retira, gestiona y recicla los residuos generados tras la revisión en los centros de Linde Médica.

3.5. Generación de Residuos

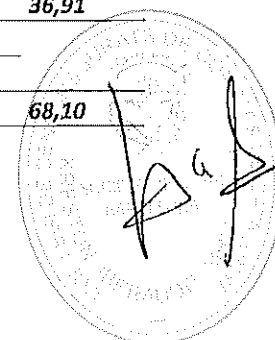
Linde Médica realiza su gestión de residuos con un gestor autorizado que se encarga tanto de los residuos peligrosos como de los no peligrosos. La tasa de reciclaje de residuos no peligrosos es del 84%, mientras que la de residuos peligrosos del 99%.

Debido al reducido volumen de residuos generado, la legislación autonómica únicamente requiere la declaración anual de residuos en el caso del centro de Linde Médica en Córdoba y una declaración anual general de envases. Aun así, Linde Médica realiza un control mensual de los residuos de todos sus centros.

Los residuos generados por Linde Médica durante el ejercicio 2022 se reportan en la tabla 2.

Tabla 2: Residuos generados por Linde Médica durante los ejercicios 2022 y 2021

Tipo de Residuo	Tratamiento	2022		2021	
		Cantidad (Tn)	Total	Cantidad (Tn)	Total
Peligrosa			36,55		31,91
	Reciclaje	36,13		31,91	
	Vertedero	0,43			
No peligrosa			32,09		36,91
	Reciclaje	26,92		23,51	
	Vertedero	5,17		12,68	
Total			68,64		68,10



3.6. Biodiversidad

A pesar de que ninguna de las actividades de las empresas del grupo tiene un impacto directo en áreas protegidas, Linde ha mostrado siempre el máximo respeto por las leyes en cuanto a contaminación, emisiones y vertidos. Linde Global ha evaluado más de 600 lugares de producción, determinando que ninguno de ellos está situado en las proximidades de una zona protegida. En España, todos los centros logísticos están situados en zonas industriales o parques empresariales y los centros de atención al paciente se sitúan en zonas urbanas, por lo que no suponen un riesgo para la biodiversidad.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

4.1. Empleo

Linde implementa un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo basado en la metodología HAY, la más extendida en empresas multinacionales. Uno de los elementos importantes de este sistema de valoración es la operativización de los elementos evaluables, es decir, se utilizan indicadores objetivos y medibles. Concretamente, en Linde Médica se clasifican los perfiles en:

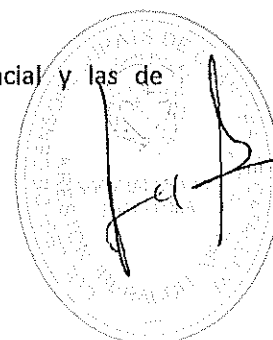
G09 – Operators
G10 – Clerk
G11 – Assistant
G12 – Technician
G13 – Specialist
G14 – Supervisor
G15 – Consultant
G16 – Manager
G17 – Senior
G18 + – Director

La metodología HAY atiende a los principios de:

- **Adecuación:** Se valoran los aspectos relacionados con la actividad, incluyendo la formación (competencias técnicas).
- **Objetividad:** Existe un sistema de suma de puntos por cada una de las medidas que se hacen, que está basada en baremos estandarizados y que da como resultado una puntuación total para cada posición que lo sitúa dentro de una escala de gradación objetiva, en la que todas las posiciones valoradas con los mismos puntos están en el mismo nivel.

Linde incorpora estos principios, por lo que la valoración de puestos de trabajo se realiza en base a tres grandes aspectos:

- **Competencias:** Se valoran tanto la competencia técnica, como la gerencial y las de interacciones interpersonales.



- **Resolución de problemas:** tanto el marco de referencia como la exigencia de los problemas a solucionar.
- **Grado de responsabilidad:** La libertad de actuación que tiene la posición, la magnitud de las decisiones y el impacto en el negocio.

Con este sistema se valoran las diferentes posiciones y se definen los requerimientos para las personas que las ocupan. Además, esta valoración asegura que los puestos de trabajo equivalentes en cuanto a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo tienen igual valor, cumpliendo así con lo exigido por el art.4 del RD 902/2020.

Las empresas del grupo Linde participan en programas para dar empleabilidad a personas con diversidad funcional cumpliendo con el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril y realizando donaciones a fundaciones de ámbito social. Linde Médica emplea con contrato indefinido a 4 personas que han declarado un grado de discapacidad igual o superior al 33%, lo que supone el 1,29% de su plantilla.

4.1.1. La Plantilla de Linde Médica

En Linde Médica se consta de un total de 309 personas trabajadoras a cierre del ejercicio de 2022.

A continuación, se muestran varias tablas referidas a los datos de la plantilla, dónde se clasifican las personas trabajadoras por categoría profesional, tipo de contrato, sexo, edad y retribución.

Tabla 3: Personas trabajadoras de Linde Médica a cierre del ejercicio 2022 y 2021 en función del sexo, la edad y la categoría profesional.

Clasificación	Categoría	2022		2021	
		Personas trabajadoras	%	Personas trabajadoras	%
Sexo					
	Hombres	169	54,69%	183	60,20%
	Mujeres	140	45,31%	121	39,80%
Edad					
	Menores de 30 años	48	15,53%	46	15,13%
	De 30 a 50 años	204	66,02%	199	65,46%
	Mayores de 50 años	57	18,45%	59	19,41%
Categoría profesional					
	G09 - Operators	159	51,46%	134	44,08%
	G10 - Clerk	5	1,62%	5	1,64%
	G11 - Personal asistente / asistente técnico	113	36,57%	108	35,53%
	G12 - Technician	3	0,97%	5	1,64%
	G13 - Specialist	2	0,65%	2	0,66%
	G14 - Supervisor	18	5,83%	29	9,54%
	G15 - Consultant	2	0,65%	5	1,64%
	G16 - Manager	4	1,29%	8	2,63%
	G17 - Senior	1	0,32%	3	0,99%
	G18 +- Director	2	0,65%	5	1,64%
	Total	309	100%	304	100%

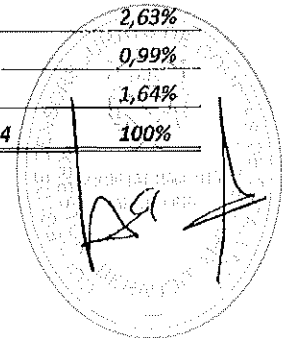
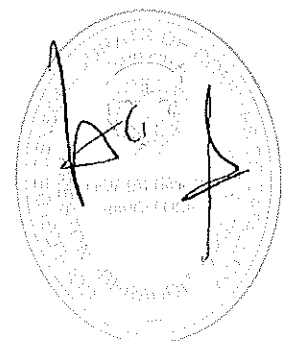


Tabla 4: Contratos de trabajo de Linde Médica por tipo de jornada a cierre de los ejercicios 2022 y 2021 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación 2022	Categoría	Tipo contrato		%
Sexo				
		Completo	168	54,37%
	Hombres	Parcial	1	0,32%
		Completo	123	39,81%
	Mujeres	Parcial	17	5,50%
Edad				
		Completo	41	13,27%
	Menores de 30 años	Parcial	7	2,27%
		Completo	193	62,46%
	De 30 a 50 años	Parcial	11	3,56%
		Completo	57	18,45%
	Mayores de 50 años	Parcial	0	0,00%
Categoría profesional				
		Completo	150	48,54%
	G09 - Operators	Parcial	9	2,91%
		Completo	5	1,62%
	G10 - Clerk	Parcial	0	0,00%
		Completo	106	34,30%
	G11 - Assistant	Parcial	7	2,27%
		Completo	3	0,97%
	G12 - Technician	Parcial	0	0,00%
		Completo	2	0,65%
	G13 - Specialist	Parcial	0	0,00%
		Completo	16	5,18%
	G14 - Supervisor	Parcial	2	0,65%
		Completo	2	0,65%
	G15 - Consultant	Parcial	0	0,00%
		Completo	4	1,29%
	G16 - Manager	Parcial	0	0,00%
		Completo	1	0,32%
	G17 - Senior	Parcial	0	0,00%
		Completo	2	0,65%
	G18 +- Director	Parcial	0	0,00%
		Completo	291	94,17%
TOTAL		Parcial	18	5,83%



Clasificación 2021	Categoría	Tipo de contrato	%
<i>Sexo</i>			
	<i>Hombres</i>	<i>Completo</i>	182 59,87%
		<i>Parcial</i>	1 0,33%
	<i>Mujeres</i>	<i>Completo</i>	119 39,14%
		<i>Parcial</i>	2 0,66%
<i>Edad</i>			
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Completo</i>	46 15,13%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Completo</i>	196 64,47%
		<i>Parcial</i>	3 0,99%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Completo</i>	59 19,41%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
<i>Categoría profesional</i>			
	<i>G09 - Operators</i>	<i>Completo</i>	132 43,42%
		<i>Parcial</i>	2 0,66%
	<i>G10 - Clerk</i>	<i>Completo</i>	5 1,64%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>G11 - Assistant</i>	<i>Completo</i>	107 35,20%
		<i>Parcial</i>	1 0,33%
	<i>G12 - Technician</i>	<i>Completo</i>	5 1,64%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>G13 - Specialist</i>	<i>Completo</i>	2 0,66%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Completo</i>	29 9,54%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>G15 - Consultant</i>	<i>Completo</i>	5 1,64%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>G16 - Manager</i>	<i>Completo</i>	8 2,63%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>G17 - Senior</i>	<i>Completo</i>	3 0,99%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
	<i>G18 +- Director</i>	<i>Completo</i>	5 1,64%
		<i>Parcial</i>	0 0,00%
TOTAL		<i>Completo</i>	301 99,01%
		<i>Parcial</i>	3 0,99%

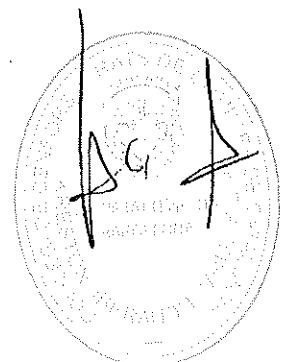
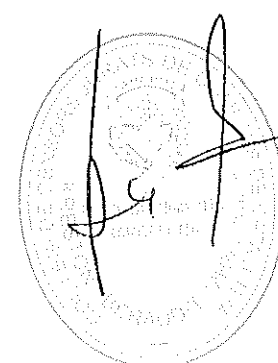


Tabla 5: Contratos de trabajo de Linde Médica por temporalidad a cierre de los ejercicios 2022 y 2021 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación 2022	Categoría	Tipo de contrato		%
Sexo				
		Temporal	14	4,53%
	Hombres	Indefinido	155	50,16%
		Temporal	18	5,83%
	Mujeres	Indefinido	122	39,48%
Edad				
		Temporal	11	3,56%
	Menores de 30 años	Indefinido	37	11,97%
		Temporal	18	5,83%
	De 30 a 50 años	Indefinido	186	60,19%
		Temporal	3	0,97%
	Mayores de 50 años	Indefinido	54	17,48%
Categoría profesional				
		Temporal	24	7,77%
	G09 - Operators	Indefinido	135	43,69%
		Temporal	0	0,00%
	G10 - Clerk	Indefinido	5	1,62%
		Temporal	8	2,59%
	G11 - Assistant	Indefinido	105	33,98%
		Temporal	0	0,00%
	G12 - Technician	Indefinido	3	0,97%
		Temporal	0	0,00%
	G13 - Specialist	Indefinido	2	0,65%
		Temporal	0	0,00%
	G14 - Supervisor	Indefinido	18	5,83%
		Temporal	0	0,00%
	G15 - Consultant	Indefinido	2	0,65%
		Temporal	0	0,00%
	G16 - Manager	Indefinido	4	1,29%
		Temporal	0	0,00%
	G17 - Senior	Indefinido	1	0,32%
		Temporal	0	0,00%
	G18 + - Director	Indefinido	2	0,65%
		Temporal	32	10,36%
TOTAL		Indefinido	277	89,64%



Clasificación 2021	Categoría	Tipo de contrato		%
<i>Sexo</i>				
	<i>Hombres</i>	<i>Temporal</i>	10	3,29%
		<i>Indefinido</i>	173	56,91%
	<i>Mujeres</i>	<i>Temporal</i>	13	4,28%
		<i>Indefinido</i>	108	35,53%
<i>Edad</i>				
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Temporal</i>	9	2,96%
		<i>Indefinido</i>	37	12,17%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Temporal</i>	13	4,28%
		<i>Indefinido</i>	186	61,18%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Temporal</i>	1	0,33%
		<i>Indefinido</i>	58	19,08%
<i>Categoría profesional</i>				
	<i>G09 - Operators</i>	<i>Temporal</i>	19	6,25%
		<i>Indefinido</i>	115	37,83%
	<i>G10 - Clerk</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	5	1,64%
	<i>G11 - Assistant</i>	<i>Temporal</i>	4	1,32%
		<i>Indefinido</i>	104	34,21%
	<i>G12 - Technician</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	5	1,64%
	<i>G13 - Specialist</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	2	0,66%
	<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	29	9,54%
	<i>G15 - Consultant</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	5	1,64%
	<i>G16 - Manager</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	8	2,63%
	<i>G17 - Senior</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	3	0,99%
	<i>G18+ - Director</i>	<i>Temporal</i>	0	0,00%
		<i>Indefinido</i>	5	1,64%
		<i>Temporal</i>	23	7,57%
TOTAL		<i>Indefinido</i>	281	92,43%

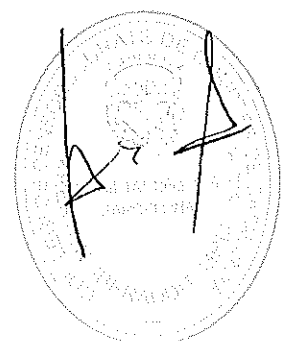
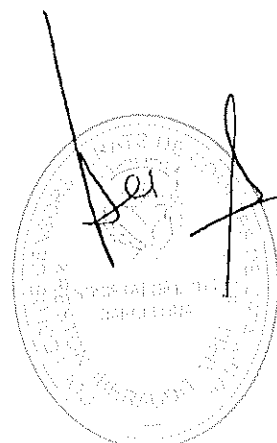


Tabla 6: Promedio anual de contratos de trabajo de Linde Médica por tipo de Jornada durante los ejercicios 2022 Y 2021 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación 2022	Categoría	Tipo de contrato		%
Sexo				
	Hombres	Completo	173,52	58,05%
		Parcial	0,31	0,10%
	Mujeres	Completo	114,51	38,31%
		Parcial	10,58	3,54%
Edad				
	Menores de 30 años	Completo	39,31	13,15%
		Parcial	3,32	1,11%
	De 30 a 50 años	Completo	189,80	63,49%
		Parcial	7,57	2,53%
	Mayores de 50 años	Completo	58,92	19,71%
		Parcial	-	0,00%
Categoría profesional				
	G09 – Operators	Completo	146,84	49,13%
		Parcial	5,62	1,88%
	G10 – Clerk	Completo	5,00	1,67%
		Parcial	-	0,00%
	G11 – Assistant	Completo	105,57	35,32%
		Parcial	4,52	1,51%
	G12 - Technician	Completo	4,00	1,34%
		Parcial	-	0,00%
	G13 – Specialist	Completo	2,05	0,69%
		Parcial	-	0,00%
	G14 – Supervisor	Completo	15,49	5,18%
		Parcial	0,75	0,25%
	G15 – Consultant	Completo	2,00	0,67%
		Parcial	-	0,00%
	G16 – Manager	Completo	3,07	1,03%
		Parcial	-	0,00%
	G17 – Senior	Completo	1,00	0,33%
		Parcial	-	0,00%
	G18 + – Director	Completo	3,00	1,00%
		Indefinido	-	0,00%
		Temporal	288,03	96,36%
		Indefinido	10,89	3,64%
TOTAL			298,92	100%



Clasificación 2021	Categoría	Tipo de contrato		%
<i>Sexo</i>				
	<i>Hombres</i>	<i>Completo</i>	184,33	59,68%
		<i>Parcial</i>	1,00	0,32%
	<i>Mujeres</i>	<i>Completo</i>	122,25	39,58%
		<i>Parcial</i>	1,25	0,40%
<i>Edad</i>				
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Completo</i>	51,92	16,81%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Completo</i>	194,67	63,03%
		<i>Parcial</i>	2,25	0,73%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Completo</i>	60,00	19,43%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
<i>Categoría profesional</i>				
	<i>G00 – Personal de prácticas</i>	<i>Completo</i>	0,50	0,16%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>G09 – Operators</i>	<i>Completo</i>	130,25	42,17%
		<i>Parcial</i>	1,25	0,40%
	<i>G10 – Clerk</i>	<i>Completo</i>	5	1,62%
		<i>Parcial</i>	0	0,00%
	<i>G11 – Assistant</i>	<i>Completo</i>	113,67	36,81%
		<i>Parcial</i>	1,00	0,32%
	<i>G12 – Technician</i>	<i>Completo</i>	4,92	1,59%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>G13 – Specialist</i>	<i>Completo</i>	1,83	0,59%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>G14 – Supervisor</i>	<i>Completo</i>	28,92	9,36%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>G15 – Consultant</i>	<i>Completo</i>	4,58	1,48%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>G16 – Manager</i>	<i>Completo</i>	8,00	2,59%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>G17 – Senior</i>	<i>Completo</i>	3,92	1,27%
		<i>Parcial</i>	-	0,00%
	<i>G18 + – Director</i>	<i>Completo</i>	5,00	1,62%
		<i>Indefinido</i>	-	0,00%
		<i>Temporal</i>	306,59	99,27%
		<i>Indefinido</i>	2,25	0,73%
TOTAL			308,84	100%

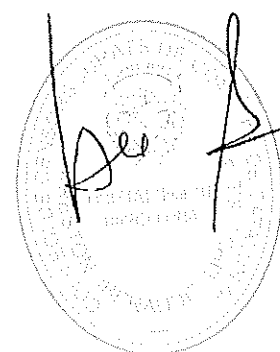
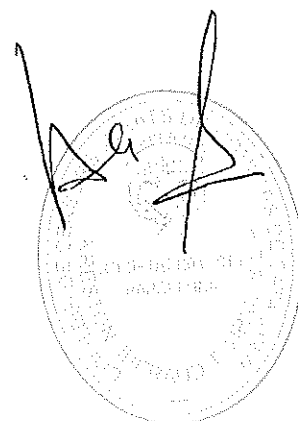


Tabla 7: Promedio anual de contratos de trabajo de Linde Médica por temporalidad durante los ejercicios 2022 y 2021 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación 2022	Categoría	Tipo de contrato		%
Sexo				
	Hombres	Temporal	11,29	3,78%
		Indefinido	162,54	54,38%
	Mujeres	Temporal	13,12	4,39%
		Indefinido	111,96	37,46%
Edad				
	Menores de 30 años	Temporal	7,75	2,59%
		Indefinido	34,88	11,67%
	De 30 a 50 años	Temporal	14,43	4,83%
		Indefinido	182,94	61,20%
	Mayores de 50 años	Temporal	2,23	0,75%
		Indefinido	56,69	18,96%
Categoría profesional				
	G09 – Operators	Temporal	19,46	6,51%
		Indefinido	133,00	44,49%
	G10 – Clerk	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	5,00	1,67%
	G11 – Assistant	Temporal	4,95	1,66%
		Indefinido	105,14	35,18%
	G12 - Technician	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	4,00	1,34%
	G13 – Specialist	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	2,05	0,69%
	G14 – Supervisor	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	16,24	5,43%
	G15 – Consultant	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	2,00	0,67%
	G16 – Manager	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	3,07	1,03%
	G17 – Senior	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	1,00	0,33%
	G18 + – Director	Temporal	0,00	0,00%
		Indefinido	3,00	1,00%
		Temporal	24,41	8,17%
		Indefinido	274,51	91,83%
TOTAL			298,92	100%



Clasificación 2021	Categoría	Tipo de contrato	%	
<i>Sexo</i>				
	<i>Hombres</i>	<i>Temporal</i>	11,92*	3,86%
		<i>Indefinido</i>	173,42	56,15%
	<i>Mujeres</i>	<i>Temporal</i>	12,50	4,05%
		<i>Indefinido</i>	111,00	35,94%
<i>Edad</i>				
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Temporal</i>	8,08*	2,62%
		<i>Indefinido</i>	43,83	14,19%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Temporal</i>	13,50	4,37%
		<i>Indefinido</i>	183,42	59,39%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Temporal</i>	2,83	0,92%
		<i>Indefinido</i>	57,17	18,51%
<i>Categoría profesional</i>				
	<i>G00 – Personal de prácticas</i>	<i>Temporal</i>	0,50	0,16%
		<i>Indefinido</i>	0,00	0,00%
	<i>G09 – Operators</i>	<i>Temporal</i>	18,25	5,91%
		<i>Indefinido</i>	113,25	36,67%
	<i>G10 – Clerk</i>	<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
		<i>Indefinido</i>	5,00	1,62%
	<i>G11 – Assistant</i>	<i>Temporal</i>	4,75	1,54%
		<i>Indefinido</i>	109,92	35,59%
	<i>G12 – Technician</i>	<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
		<i>Indefinido</i>	4,92	1,59%
	<i>G13 – Specialist</i>	<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
		<i>Indefinido</i>	1,83	0,59%
	<i>G14 – Supervisor</i>	<i>Temporal</i>	0,92	0,30%
		<i>Indefinido</i>	28,00	9,07%
	<i>G15 – Consultant</i>	<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
		<i>Indefinido</i>	4,58	1,48%
	<i>G16 – Manager</i>	<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
		<i>Indefinido</i>	8,00	2,59%
	<i>G17 – Senior</i>	<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
		<i>Indefinido</i>	3,92	1,27%
	<i>G18 + – Director</i>	<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
		<i>Indefinido</i>	5,00	1,62%
		<i>Temporal</i>	24,42	7,91%
		<i>Indefinido</i>	284,42	92,09%
TOTAL			308,84	100%

*0,50 corresponden a contrato de prácticas

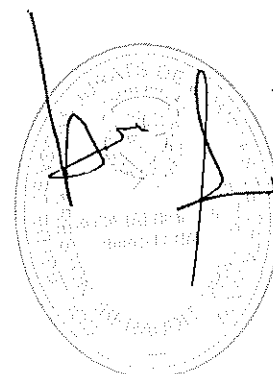


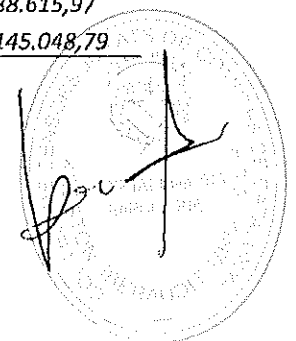
Tabla 8: Despidos en Linde Médica durante los ejercicios 2022 y 2021 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación	Categoría	2022		2021	
		Despidos	%	Despidos	%
Sexo					
	Hombres	11	84,62%	12	63,16%
	Mujeres	2	15,38%	7	36,84%
Edad					
	Menores de 30 años	0	0,00%	1	5,26%
	De 30 a 50 años	10	76,92%	10	52,63%
	Mayores de 50 años	3	23,08%	8	42,11%
Categoría profesional					
	G9 – Operators	6	46,15%	4	21,05%
	G11 – Assistant	4	30,77%	8	42,11%
	G12 – Technician	1	7,69%	2	10,53%
	G13 - Specialist	1	7,69%	0	0,00%
	G14 – Supervisor	0	0,00%	2	10,53%
	G15 – Consultant	0	0,00%	2	10,53%
	G17 – Senior	0	0,00%	1	5,26%
	G18 +- Director	1	7,69%	0	0,00%
TOTAL		13	100%	19	100%

The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'Linde Médica' and 'S.A.' around the perimeter, with a central emblem. The signature is written in a cursive style.

Tabla 9: Remuneraciones medias de las personas trabajadoras de Linde Médica durante los ejercicios 2022 y 2021 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Categoría profesional	Franja de edad	2022		Promedio
		Mujeres	Hombres	
G09 - Operators				20.785,10
	<30	18.895,54	18.839,56	18.873,61
	30-50	19.784,58	20.614,42	20.330,91
	>50	21.000,12	23.167,68	22.713,57
G10 - Clerk				23.324,93
	<30	-	-	-
	30-50	-	23.324,93	23.324,93
	>50	-	-	-
G11 - Assistant				23.760,33
	<30	20.692,49	21.085,57	20.845,30
	30-50	24.243,84	24.571,65	24.380,03
	>50	-	-	-
G12 - Technician				53.934,78
	<30	-	-	-
	30-50	-	64.356,69	64.356,69
	>50	-	43.527,16	43.527,16
G13 - Specialist				28.287,73
	<30	-	-	-
	30-50	26.000,00	28.486,66	28.287,73
	>50	-	-	-
G14 - Supervisor				49.513,84
	<30	33.291,67	-	33.291,67
	30-50	39.095,17	48.515,23	43.504,07
	>50	68.137,37	72.754,86	71.600,49
G15 - Consultant				51.119,85
	<30	-	-	-
	30-50	-	51.119,85	51.119,85
	>50	-	-	-
G16 - Manager				62.111,64
	<30	-	-	-
	30-50	56.038,56	-	56.038,56
	>50	-	74.707,04	74.707,04
G17 - Senior				103.872,79
	<30	-	-	-
	30-50	-	-	-
	>50	103.872,79	-	103.872,79
G18 + - Director				126.220,66
	<30	-	-	-
	30-50	-	88.615,97	88.615,97
	>50	-	145.048,79	145.048,79



Categoría profesional	Franja de edad	2021		Promedio
		Mujeres	Hombres	
G09 - Operators				19,504,54
	<30	16.838,46	18.033,26	17.350,52
	30-50	17.860,56	19.718,07	19.128,04
	>50	19.428,60	22.223,60	21.724,49
G10 - Clerk				21,987,54
	<30	-	-	-
	30-50	-	21.987,54	21.987,54
	>50	-	-	-
G11 - Asslstant				22,398,94
	<30	20.087,29	19.611,00	19.890,20
	30-50	22.345,14	24.017,20	23.028,10
	>50	29.823,00	25.046,00	26.410,86
G12 - Technician				46,265,46
	<30	24.873,46	-	24.873,46
	30-50	-	61.584,01	61.584,01
	>50	-	41.642,92	41.642,92
G13 - Specialist				25,250,00
	<30	-	-	-
	30-50	-	25.250,00	25.250,00
	>50	-	-	-
G14 - Supervisor				50,299,46
	<30	34.946,00	-	34.946,00
	30-50	37.326,86	47.814,20	44.143,63
	>50	65.614,35	68.272,84	67.608,22
G15 - Consultant				51,153,46
	<30	-	-	-
	30-50	43.430,00	50.025,69	48.376,77
	>50	-	62.260,24	62.260,24
G16 - Manager				73,720,17
	<30	-	-	-
	30-50	60.600,00	-	60.600,00
	>50	79.993,12	74.861,38	75.594,48
G17 - Senior				99,600,36
	<30	-	-	-
	30-50	-	99.141,05	99.141,05
	>50	99.376,23	100.283,80	99.830,02
G18 + - Director				110,388,62
	<30	-	-	-
	30-50	-	85.731,15	85.731,15
	>50	82.911,55	127.766,79	116.552,98

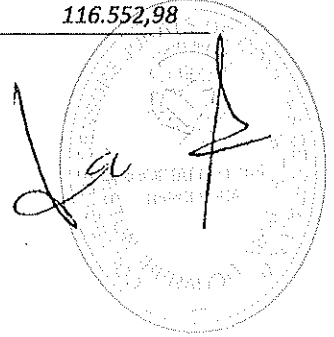


Tabla 10: Retribución de los directivo/as y consejeros de Linde Medica durante los ejercicios 2022 y 2021.

Categoría	Sexo	Retribución (€) 2022	Retribución (€) 2021
Directivo/as		127.559,01	193.092,92
	Hombres	198.736,46	193.092,92
	Mujeres*	-	-
Consejeros**		-	-

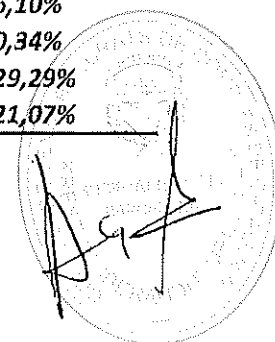
* En 2021 no hay presencia de mujeres en la categoría de directivo/as. En 2022 ya hay presencia femenina, cuya remuneración está alineada con la política retributiva de la compañía. Por temas de confidencialidad no se informa ya que solamente se trata de una mujer.

** No se reporta el valor dado que no hay consejero/as en Linde Médica.

Tabla 11: Brecha salarial de Linde Médica durante los ejercicios 2022 y 2021 por categoría profesional

Categoría profesional	Retribución mujeres	Retribución hombres	Total general	Brecha salarial 2022
G09 - Operators	19.817,87 €	21.271,29 €	20.785,10 €	6,83%
G10 - Clerk	-	23.324,93 €	23.324,93 €	-
G11 - Personal asistente / asistente técnico	23.539,83 €	24.051,62 €	23.760,33 €	2,13%
G12 - Technician	-	53.934,78 €	53.934,78 €	-
G13 - Specialist	26.000,00 €	28.486,66 €	28.287,73 €	8,73%
G14 - Supervisor	41.614,74 €	57.549,40 €	49.513,84 €	27,69%
G15 - Consultant	-	51.119,85 €	51.119,85 €	-
G16 - Manager	56.038,56 €	74.707,04 €	62.111,64 €	24,99%
G17 - Senior	103.872,79 €	-	103.872,79 €	-
G18 + - Director	-	126.220,66 €	126.220,66 €	-
TOTAL	24.389,80 €	27.058,94 €	25.941,98 €	9,86%

Categoría profesional	Retribución mujeres	Retribución hombres	Total general	Brecha salarial 2021
G09 - Operators	17.852,15 €	20.264,26 €	19.504,54 €	11,90%
G10 - Clerk	-	21.987,54 €	21.987,54 €	-
G11 - Personal asistente / asistente técnico	21.961,08 €	22.979,59 €	22.398,94 €	4,43%
G12 - Technician	24.873,46 €	51.613,46 €	46.265,46 €	51,81%
G13 - Specialist	-	25.250,00 €	25.250,00 €	-
G14 - Supervisor	42.746,27 €	54.274,83 €	50.299,46 €	21,24%
G15 - Consultant	43.430,00 €	53.084,33 €	51.153,46 €	18,19%
G16 - Manager	70.296,56 €	74.861,38 €	73.720,17 €	6,10%
G17 - Senior	99.376,23 €	99.712,43 €	99.600,36 €	0,34%
G18 + - Director	82.911,55 €	117.257,88 €	110.388,62	29,29%
TOTAL	24.245,28 €	30.717,97 €	28.141,67 €	21,07%



4.2. Organización del trabajo

Según el pacto de la empresa, las personas trabajadoras tienen **22 días laborables de vacaciones y horas de libre disposición** del calendario anual. Los colectivos de *Oficinas* y *Assets* trabajan de lunes a jueves en jornadas de 8,5 horas diarias con una hora para comer y los viernes y jornadas especiales marcadas en calendario laboral en un horario de 6 horas. Además, se realizan jornada intensiva de 6 horas en agosto. El colectivo de *External Patient Services* trabaja en un horario de 8 horas diarias con una hora para comer y el colectivo de *Internal Patient Services* trabaja en jornada de 8 horas diarias continuadas, organizados en 5 turnos diferentes entre las 8h y las 20h.

Linde Médica respeta los sistemas de flexibilidad laboral y disponibilidad y garantiza el cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos, tal y como se ha establecido por convenio.

Linde Médica no cuenta con una política de desconexión laboral por el momento, aunque existen medidas de conciliación con la vida personal y profesional recogidas en el pacto de empresa:

- Horario flexible
- Jornada continuada los viernes
- Jornada intensiva en verano
- Horas de libre disposición
- Flexibilidad en la elección de fechas de vacaciones
- Licencia art. 37 ET mejorada en 3 días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Reducciones y adaptaciones de jornada según la ley

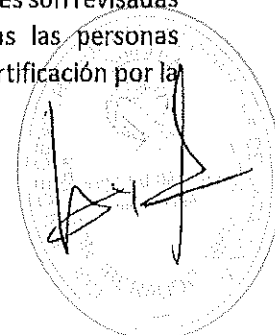
Además, el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos de aplicación a Linde Médica, recoge en el artículo 24.3 el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

Estas medidas tienen un impacto en la reducción del absentismo. En 2022, Linde Médica ha detectado **48.932,80 horas de absentismo**, lo que supone una **tasa de absentismo del 9,15%**.

	2022		2021	
	Horas	% absentismo	Horas	% absentismo
<i>Horas de absentismo</i>	48.932,80	9,15%	23.552,00	4,56%

4.3. Salud y seguridad

Linde Médica se toma muy en serio la seguridad en sus centros de trabajo. Por ello cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno para las cuatro especialidades, seguridad, higiene, ergonomía y vigilancia de la salud, así como delegados de prevención y recursos preventivos necesarios designados en los centros de trabajo. Además, se realizan las pertinentes evaluaciones de riesgo, las cuales son revisadas y actualizadas según sea necesario, y las formaciones correspondientes a todas las personas trabajadoras/as de la compañía. En agosto de 2022 Linde Médica ha conseguido la certificación por la ISO 45001:2018 la cual cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud.



Además, en cumplimiento del anexo 1 del RD 39/1997, los servicios de prevención son auditados cada 2 años por una entidad certificadora que corrobora el cumplimiento de la citada Ley y de la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995. El plan de prevención de Linde detalla los recursos disponibles en la compañía para la gestión de la prevención de riesgos laborales

Todos los incidentes/accidentes son reportados en la plataforma de Linde LIDAP, en la cual se investiga cada accidente y se propone el plan de acción. Anualmente se realiza un seguimiento de los accidentes/incidentes por parte del responsable de la zona con su responsable y SHEQ.

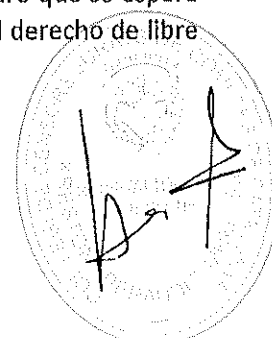
En 2022 y 2021, ningún trabajador de Linde Médica ha notificado ningún caso de enfermedad profesional. En la siguiente Tabla 12 se muestran los accidentes totales clasificados por sexo y sus índices de incidencia, frecuencia y gravedad:

Tabla 12: Accidentes de trabajo de las personas trabajadoras de Linde Médica durante los ejercicios 2022 y 2021 en función de frecuencia y gravedad, desagregado por sexo

Clasificación	2022			2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Número de personas trabajadoras	211	181	392	185	124	309
Horas trabajadas	282.002	203.769	485.771	312.835	209.684	522.519
Accidentes de Trabajo						
Número de AT sin baja	5	2	7	6	4	10
Número de AT con baja	1	0	1	6	0	6
Número de AT in itinere	0	0	0	1	1	2
Índices						
Índice de Incidencia	473,93	0,00	255,10	3.243,24	0,00	1.941,75
Índice de Frecuencia	21,28	9,82	16,47	19,18	0,00	11,48
Índice de Gravedad	100,21	101,45	100,73	0,17	0,00	0,10

4.4. Relaciones sociales

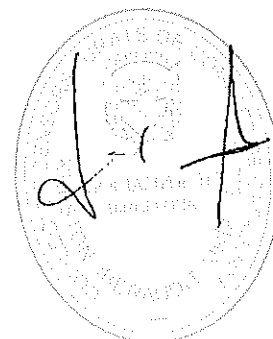
La totalidad de personas trabajadoras de Linde Médica están amparadas bajo el convenio colectivo de la Industria Química. Además, Linde ha desarrollado un *Code of Business Integrity* (CBI), una Política de Recursos Humanos, una Política Corporativa de Salud y Seguridad (HSE) y un Código de proveedores que junto a otras políticas corporativas y nacionales dejan claro el compromiso de la empresa y los procesos de gestión para abordar áreas relevantes de posible preocupación para los grupos de interés y personas trabajadoras. Estas incluyen la libertad de reunión pacífica, incluida la libertad de elegir participar en negociaciones colectivas, y la participación de las personas trabajadoras en acuerdos de trabajo en varios países. El Código de Conducta para Proveedores de Linde deja claro que se espera que los proveedores también reconozcan, en la medida en que lo permita la ley, el derecho de libre asociación y negociación colectiva de las personas trabajadoras.



En los aspectos de seguridad, incluida la salud ocupacional, Linde mantiene un diálogo continuo con sus personas trabajadoras a través del departamento de Seguridad, Salud y Medioambiente (SHEQ). SHEQ es responsable de la gestión de la seguridad, incluida la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y las investigaciones de incidentes. El departamento SHEQ dirige consultas y comunicaciones con las personas trabajadoras sobre programas e iniciativas de salud y seguridad, y lleva a cabo la capacitación en seguridad para todas las personas trabajadoras y todos los contratistas.

En Linde existen varios medios para promover la implicación de la plantilla en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación:

- **Representación legal de las personas trabajadoras:** Existen delegados de personal o comités de empresa. Esto garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la libre asociación y organización en la empresa. Estas personas son elegidas por las personas trabajadoras y representan a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo correspondiente. La empresa tiene reuniones periódicas con la representación social para la negociación de los pactos de empresa adicionales al convenio, para cualquier problema que pueda surgir y para cumplir con el deber de información y consulta de temas relevantes para las personas trabajadoras. Es a través de esta representación que las personas trabajadoras pueden consultar y ser informadas por parte de la empresa.
- **Integrity Line:** Linde pone a disposición de todas las personas trabajadoras un servicio gratuito para que puedan denunciar cualquier práctica en su entorno laboral que consideren no ética según los principios de la compañía o que pudiera estar fuera de ley. Es un servicio gratuito y gestionado por un tercero independiente. Se dispone de una línea de contacto por teléfono, mail o web para poder hacer la denuncia de forma segura y confidencial 24 horas al día, 7 días a la semana.
- **Pulse Survey:** Se realiza una encuesta a nivel Global una vez al año o en momentos determinados en que se considera importante medir y conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre cómo se está trabajando y si se están haciendo las cosas bien. Es una encuesta que se realiza en unos diez minutos, totalmente confidencial y gestionada por un tercero independiente. Es anónima y los resultados se agrupan por colectivos.
- **Evaluación Riesgos Psicosociales:** Se realiza una encuesta cada tres años a toda la plantilla para evaluar los aspectos psicosociales en la organización. Se mide el grado de satisfacción de las personas trabajadoras respecto a diferentes aspectos como los objetivos de la empresa, la organización, los medios puestos a disposición, los tiempos de trabajo, la comunicación o el entorno de trabajo. Los resultados dan una imagen de la percepción que tiene la plantilla y se adoptan medidas concretas de mejora, que influyen positivamente en el desempeño y la motivación de las personas. Es una encuesta de 30-40 minutos, totalmente confidencial y gestionada por un tercero independiente. Es anónima y los resultados se agrupan por colectivos.



- **Productivity Workshops:** Linde fomenta la participación de la plantilla en la toma de decisiones a través de workshops relacionados con la Productividad. En estos talleres se trabaja por equipos sobre ideas de mejora de los procedimientos para hacerlos más eficientes. Esto permite tener en cuenta todos los puntos de vista, tanto el de las personas que participan en los procesos como a nivel de recursos y costes.

4.5. Formación

Linde fomenta la formación y desarrollo del personal de la empresa con el objetivo principal de potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar los conocimientos técnicos de las personas que colaboran. La formación inicial y continuada del personal es un elemento esencial para la buena cualificación de cada empleado/a y es una herramienta crítica para la buena ejecución de las tareas que un empleado/a tiene asignadas. Asimismo, las formaciones permiten ofrecer a todo el personal las mismas oportunidades para desarrollarse y crecer en el puesto de trabajo.

Linde cuenta con un Plan de Formación Anual que es la concreción de la detección de las necesidades de formación requeridas para el desempeño de los distintos roles. En los últimos años, los criterios para impartir la formación han sido:

- *Cuestiones de seguridad, calidad y medioambiente necesarias para el correcto desempeño del puesto*
- *Desarrollo*
- *Cumplimiento normativo*

Durante el ejercicio 2022 Linde Médica ha impartido un total de 2.566 horas de formación. En 2023 se está trabajando para poder proporcionar esta información segregada en función de las categorías profesionales y por sexos.

Además, Linde dispone de una biblioteca de contenido (PERCIPIO) de acceso libre para los/as personas trabajadoras/as donde pueden formarse de la materia que les interese.

Linde acoge la diversidad y la inclusión para atraer, desarrollar y retener el talento y construir equipos de alto rendimiento. Se escucha a todas las personas y la empresa se beneficia de perspectivas, opiniones y pensamientos diversos para cumplir con sus compromisos. La empresa cumple con la Ley de Discapacidad y fomenta la contratación de personas con discapacidad a través de sus procesos de selección, en los que se hace discriminación positiva de las candidaturas de personas con discapacidad.

4.6. Igualdad

Linde es una empresa comprometida con la Igualdad desde hace años y así lo demuestran los Planes de Igualdad existentes en el pasado. Linde Médica cuenta con un Plan de Igualdad elaborado en este ejercicio 2022 y con un plazo de vigencia de 4 años.

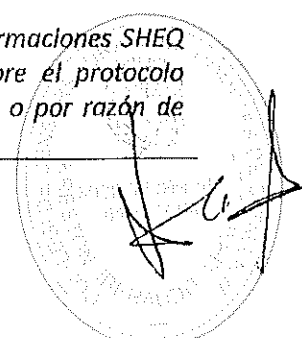


Linde se esfuerza por crear un ambiente de trabajo que trate a todas sus personas trabajadoras con respeto, apoye nuevas ideas y formas de pensar, potencie el crecimiento y el desarrollo y reconozca las diferencias y la diversidad.

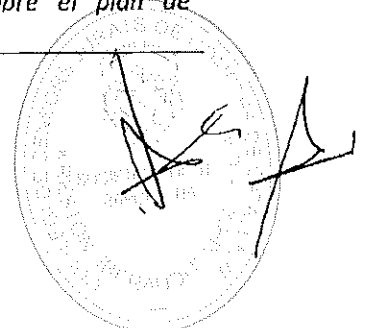
En este sentido, la inclusión es uno de los principales valores de Linde. El principal objetivo de la empresa en esta materia es el de fomentar la diversidad e inclusión en la empresa, proporcionando igualdad de oportunidades laborales en la selección, contratación, promoción y compensación del personal, únicamente basándonos en los méritos y las cualificaciones.

Tabla 13: Objetivos y acciones incorporadas en el nuevo Plan de Igualdad.

Eje	Objetivo	Acciones
Clasificación profesional	Crear una política vinculada a la diversidad	1. Revisar los puestos evaluados de Linde Global Grading (sistema actual de clasificación profesional en el grupo Linde) para asegurar que no existen competencias sesgadas por sexo.
	Crear mecanismos para equilibrar la plantilla	2. Formar a las personas que participan en procesos de selección y promoción de la igualdad y selección no discriminatoria 3. Crear campañas de sensibilización para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en RLT
Selección y contratación	Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección	4. Favorecer las acciones positivas en todo el proceso de selección 5. Revisión del proceso de formación para fomentar la igualdad en la recogida de acciones formativas anuales
	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación	6. Las formaciones vinculadas al desarrollo para la mejora de oportunidades profesionales tienen que ser dentro de la jornada laboral de la persona, siempre que la formación lo permita
Formación	Obtener información sobre el acceso a la formación de mujeres y hombres	7. Crear un registro de formaciones segregado por sexo, tipo de formación, horas de formación y horario 8. Incluir en las formaciones SHEQ información sobre el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo



<i>Retribuciones y auditoría salarial</i>	<i>Reducir la brecha salarial</i>	<p>9. Calendarizar el registro salarial</p> <p>10. Realizar un registro sobre las personas que hacen funciones por encima de su categoría durante más de 6 meses</p> <p>11. Redefinir el sistema de valorización de puestos de trabajo según el artículo 4 del RD 902/2020.</p>
<i>Condiciones laborales y corresponsabilidad</i>	<i>Fomentar una política de conciliación y corresponsabilidad</i>	<p>12. Sensibilización a todo el colectivo sobre las medidas de conciliación independientemente del género</p> <p>13. Crear un directorio de las políticas de conciliación y corresponsabilidad disponibles</p> <p>14. Crear un registro anual sobre la clasificación profesional y responsabilidades familiares por sexo</p>
<i>Acoso sexual y por razón de sexo</i>	<i>Prevenir los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género</i>	<p>15. Adaptar la encuesta de clima laboral a la perspectiva de género</p>
	<i>Dotar de mayor eficacia al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</i>	<p>16. Incluir el acoso LGTBIQ+ en el protocolo</p> <p>17. Formar perfiles claves en el acoso sexual y por razón de sexo</p>
	<i>Garantizar la formación sobre el protocolo a la plantilla</i>	<p>18. Calendarizar de forma anual la difusión del protocolo e incluirlo en la documentación "manual de acogida"</p>
<i>Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista</i>	<i>Estandarizar el lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista</i>	<p>19. Crear y difundir un manual de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista</p> <p>20. Incluir la política de lenguaje inclusivo en el manual de acogida</p> <p>21. Revisar el lenguaje androcéntrico de la documentación interna</p>
<i>Comunicación</i>	<i>Comunicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla</i>	<p>22. Incorporar en el manual de acogida de la empresa un apartado sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la empresa e información sobre el plan de igualdad</p>



Además del calendario y el plan de acciones establecido durante los próximos 4 años para la consecución de estos objetivos, en 2022 se ha iniciado una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

5. Cuestiones de derechos humanos

En Linde Médica se reconoce la humanidad innata de cada persona y se trata a todos con dignidad y respeto. En su apoyo a la protección y al fomento de los derechos humanos en todo el mundo, Linde se atiene a los principios de la Carta Internacional de Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas, y no tolera ni practica la discriminación, el acoso, las violaciones de privacidad, la esclavitud o servidumbre, las restricciones del derecho de reunión o las condiciones de trabajo injustas. Se adhiere a estos principios de derechos humanos y se espera que todas las personas con las que hacen negocios observen estándares similares.

El gobierno corporativo responsable es un requisito clave para el éxito empresarial de Linde. Esto significa asegurar el cumplimiento de la ley, las normas y reglamentos, y los compromisos voluntarios. Linde se esfuerza continuamente por alcanzar sus objetivos de forma ética y con la máxima integridad. Se espera que la interacción entre la dirección, las personas trabajadoras y los socios comerciales de Linde sea transparente y respetuosa, de acuerdo con nuestro Código de Integridad Empresarial (CBI).

Por ello, el cien por cien de las decisiones de inversión significativas incorporan un examen de los derechos humanos de acuerdo con el CBI de Linde. No llevándose a cabo posibles acuerdos de inversión que incumplan el CBI de Linde. Esto incluye inversiones de capital y adquisiciones.

5.1. Recursos

Respecto cualquier tema relacionado con el incumplimiento de cualquiera de las normativas internas de Linde o leyes externas, alguna duda acerca de un problema que abarca el código, o cualquier otra inquietud acerca de una situación que pudiera implicar una posible conducta indebida o infracción del código, nuestras políticas o la legislación, las personas trabajadoras pueden emplear los siguientes recursos para realizar una denuncia o consulta:

- *El departamento legal y de cumplimiento*
- *El departamento de recursos humanos*
- *Un correo electrónico a la línea directa para la integridad (Linde Integrity Line)*
- *Canal de denuncias (<https://secure.ethicspoint.eu/>).*

Por otro lado, para fomentar todo lo comentado anteriormente, se realizan formaciones a las personas trabajadoras en materia de derechos humanos. Durante el ejercicio 2022 se ha llevado a cabo un curso online que tiene de duración 1 hora y al cual han asistido un total de 108 personas trabajadoras. Por lo tanto, Linde Médica ha dedicado 108 horas en formaciones relacionadas directamente con Derechos Humanos.



Otras medidas para fomentar los derechos humanos, la inclusividad, la igualdad y nuevas comunidades dentro de la organización a parte de la formación, sería promoverla a través de:

- *Políticas de obsequios e invitaciones.*
- *Creación de comunidades que favorezcan la inclusión de personas trabajadoras por razones de raza, sexo u otros.*
- *Planes de igualdad y fomento de la promoción de la mujer dentro de la organización.*

5.2. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

La discriminación está prohibida por las políticas de la empresa. El Consejo de Administración ha aprobado el CBI y los programas relacionados para proporcionar orientación adicional y específica sobre la conducta empresarial a las personas trabajadoras.

Linde se compromete a reclutar, contratar, compensar y promocionar a las personas basándose únicamente en sus capacidades, rendimiento y calificaciones para trabajos iguales, y a mantener un entorno de trabajo profesional en el que las personas trabajadoras sean tratados con respeto y dignidad. Como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades laborales, la empresa prohíbe la discriminación o el acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad, condición de veterano, embarazo o identidad o expresión de género.

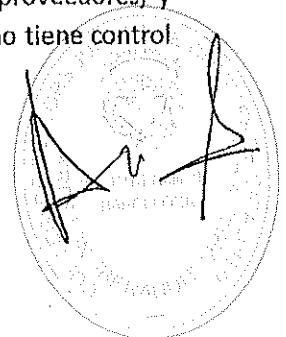
La empresa se toma estas normas muy en serio y su incumplimiento puede dar lugar a graves medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Se ha distribuido información a las personas trabajadoras para explicar las expectativas de la dirección sobre la conducta ética y la integridad en todos los lugares donde Linde hace negocios. Las personas trabajadoras deben certificar anualmente que han leído y comprendido el material.

Se espera que las personas trabajadoras informen de sus sospechas de quejas, preocupaciones e infracciones a través de una serie de canales, incluida la Línea Directa de Integridad de Linde. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima. Todos los informes a la línea directa se investigan adecuadamente y se cierran satisfactoriamente. Es una violación de la política de la empresa que cualquier persona tome represalias contra un individuo que haya denunciado un asunto de buena fe.

Las denuncias a la línea directa de integridad de la empresa incluyen, pero no se limitan a, posibles violaciones de los derechos humanos y posibles incidentes de presunta discriminación que impliquen a partes interesadas internas y/o externas en todas las operaciones en el período del informe.

Durante el 2022 la empresa no ha tenido ninguna denuncia por una posible conducta indebida o infracción en materia de derechos humanos.

Linde busca activamente evitar causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades con sus personas trabajadoras, contratistas y proveedores, y también con las empresas conjuntas, incluyendo aquellas sobre las que la empresa no tiene control de gestión.



La CBI, la Política de derechos humanos, la Política corporativa de HSE y el Código de proveedores de Linde, así como otras políticas corporativas y nacionales, dejan claro el compromiso de la empresa y los procesos de gestión para abordar áreas relevantes de posible preocupación en materia de derechos humanos. Estos incluyen: la libertad de reunión pacífica, incluida la libertad de elegir participar en negociaciones colectivas, y la participación de las personas trabajadoras en acuerdos de trabajo en varios países. El Código de conducta para proveedores de Linde deja claro que se espera que los proveedores reconozcan, en la medida en que lo permita la ley, el derecho de libre asociación y negociación colectiva de las personas trabajadoras.

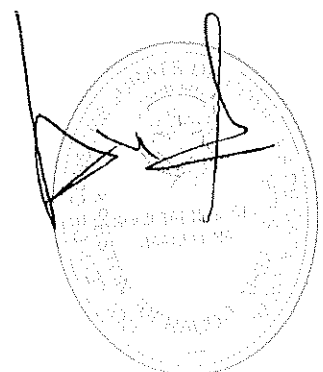
5.3. Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil

El CBI de Linde, la Política de Derechos Humanos, la Política Corporativa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y el Código de Proveedores, así como otras políticas corporativas, dejan claro el compromiso de la empresa y los procesos de gestión para abordar áreas relevantes de posible preocupación en materia de derechos humanos. Entre ellas se encuentran:

- *la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*
- *la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la libertad de reunión pacífica, incluida la libertad de elegir si se participa en la negociación colectiva y la participación de las personas trabajadoras en los acuerdos de trabajo. El Código de Conducta para Proveedores de Linde deja claro que se espera que los proveedores reconozcan, en la medida en que lo permita la ley, el derecho de libre asociación y negociación colectiva de las personas trabajadoras*
- *la prohibición de cualquier forma de trabajo infantil. El Código de Conducta de Proveedores de Linde deja claro que se espera que los proveedores prohíban el trabajo infantil y cumplan con los requisitos mínimos de trabajo prescritos por las leyes nacionales y los convenios internacionales.*

6. Cuestiones contra la corrupción y el soborno

El gobierno corporativo responsable es un requisito clave para el éxito empresarial de Linde. Esto significa asegurar el cumplimiento de la ley, las normas y reglamentos, y los compromisos voluntarios. Linde se esfuerza continuamente por alcanzar sus objetivos de forma ética y con la máxima integridad. Se espera que la interacción entre la dirección, las personas trabajadoras y los socios comerciales de Linde sea transparente y respetuosa, de acuerdo con nuestro Código de Integridad Empresarial (CBI).



Como cada año, en 2022 se han realizado formaciones sobre el CBI, incluyendo formaciones en materia de anticorrupción. El CBI se aplica a todos los que conformamos Linde, incluidos los directores y ejecutivos, todas las personas trabajadoras y todas las subsidiarias y afiliados internacionales con participación mayoritaria de Linde. Anualmente, los directores, ejecutivos y todas las personas trabajadoras certifican su compromiso con el respeto de los principios descritos en el presente código de integridad empresarial.

Linde se toma muy en serio su compromiso con la integridad. Se han establecido modelos para la identificación y control de requisitos legales aplicables a las actividades de la compañía y, en concreto, a potenciales riesgos relacionados con la corrupción. Adicionalmente, Linde alienta activamente a las personas trabajadoras a que denuncien sospechas de quejas e inquietudes, y se espera que denuncien infracciones a través de una serie de canales, incluida la Línea Directa de Integridad. Además, Linde prohíbe estrictamente las represalias contra las personas que informen de buena fe acerca de una duda o situación.

La empresa no ha identificado riesgos en materia de corrupción.

6.1. Las aportaciones económicas de Linde Médica

Linde Médica colabora con Asociaciones de pacientes para favorecer el tratamiento y la calidad de vida de pacientes que padecen patologías respiratorias. Linde colabora con diferentes asociaciones de pacientes con fibrosis quística en Baleares y Cataluña, entre otras asociaciones repartidas por todo el país. En 2022, las donaciones económicas de Linde Médica fueron de 10.422,36 € (las cuales no se dedujeron), así como donación de diverso material médico a la Cruz Roja española.

7. Cuestiones comunitarias

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

La comunidad es un valor fundamental en Linde, existiendo un compromiso con la mejora de las comunidades en las que desarrolla su actividad. La actividad de Linde Médica es de carácter sanitario, incidiendo directamente en la mejora de la calidad de vida de la sociedad en general. Además, Linde Médica fomenta el desarrollo económico y la creación de empleo en aquellas Comunidades Autónomas en las que presta servicio, principalmente para el colectivo sanitario y asistencial. La duración del desarrollo de la actividad económica es como mínimo la de la duración del contrato, cuatro años de media, pero en muchos casos la implantación excede varias décadas.

El compromiso de Linde Médica con la comunidad se ejecuta a través de diferentes tipos de proyectos, así como mediante donaciones caritativas para apoyar iniciativas que se consideran relevantes y sostenibles para nuestra sociedad. Muchos de los proyectos de participación comunitaria de Linde cuentan con el apoyo financiero del Programa *Global Giving*, lo que ayuda a que los proyectos de voluntariado puedan tener un impacto a largo plazo y de mayor alcance.



A continuación, se indica una muestra de diferentes proyectos en los que la empresa ha participado:

- *Colaborando con asociaciones de pacientes en la organización de eventos deportivos*
- *Brazadas Solidarias (Fundación Respiralia)*
- *XIII KM Solidarios contra la Fibrosis Quística (Fundación Respiralia)*
- *Maratón de Ciudad Real: suministro de 3 botellas oxígeno, 3 ventimask, 3 nebulizadores y 3 caudalímetros*
- *UCRI móvil: suministro de un concentrador de oxígeno en la UCRI móvil desarrollada con el impulso de SEPAR*
- *Organización y promoción de fiestas infantiles en hospitales de SESCAM durante las Navidades*
- *Concurso de dibujos en hospitales de SESCAM*
- *Actividad de Navidad ("árbol de los deseos") en el Hospital de parapléjicos*

Linde actúa de forma responsable con sus accionistas, socios y personas trabajadoras y está comprometida con la sociedad y el medio ambiente. En este sentido, Linde realiza encuestas de satisfacción a los principales grupos de interés con la intención de mejorar el servicio prestado.

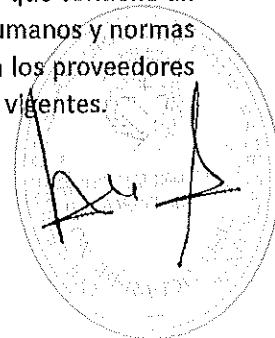
Actualmente, se está desarrollando el programa "Patient Experience" para recoger las principales propuestas de mejora por parte de los diferentes grupos de interés.

Linde Médica es miembro de una variedad de asociaciones comerciales, asociaciones empresariales y alianzas:

- *Federación Española de Tecnologías Sanitarias - Sector Homecare (FENIN)*
- *Círculo de la Sanidad*
- *Fundación Respiralia*

7.2. Subcontratación y proveedores

Los proveedores son clave para que Linde pueda satisfacer las necesidades de sus clientes, por lo que la totalidad de los proveedores son evaluados durante la etapa de precalificación sobre cuestiones sociales, incluido el cumplimiento de las leyes laborales, la ética y la integridad, la seguridad, los derechos humanos, los aspectos ambientales y la estabilidad financiera. El 100% de los proveedores nuevos y existentes han firmado el Código de Conducta de Linde para proveedores, que contiene un apartado dedicado a la "Salud, seguridad y medio ambiente" y otro a "Derechos humanos y normas laborales". Adicionalmente, se realizan evaluaciones sociales y medioambientales a los proveedores con el fin de garantizar que dan cumplimiento a todas las normativas y legislaciones vigentes.



La relación con los proveedores se gestiona principalmente por el departamento de Compras. Linde considera que el buen hacer del departamento de Compras tiene que partir de una interrelación directa entre todos los departamentos y la creación de fuertes lazos en el trabajo con nuestros proveedores.

En este sentido, las líneas de actuación más relevantes que Linde ha desarrollado se centran en 3 aspectos destacados:

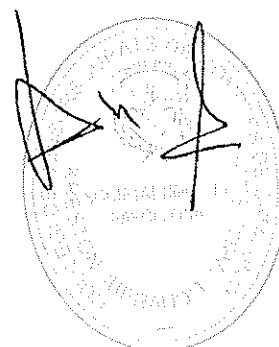
- *Organizativo: implementación y puesta en marcha de la política, procesos y estrategia de Compras integrando los valores del grupo Linde*
- *Estratégico: búsqueda, asignación y evaluación de proveedores adecuados en términos de calidad, coste y servicio (partenaires estratégicos, visión a largo plazo).*
- *Económico con la identificación de mejoras y cambios: reducción de costes (KPI) y análisis de mercado.*

Linde trabaja para desarrollar la capacidad de sus proveedores. La empresa utiliza un enfoque basado en el riesgo para la gestión de proveedores, asignando requisitos especiales de precalificación a aquellos proveedores con riesgo de impactos ambientales. Estas calificaciones son revisadas en auditorías periódicas. Aquellos que muestren falta de voluntad o incapacidad para cumplir con estos requisitos están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato.

La política de compras de Linde incluye la firma de un compromiso ético con la intención de promover un alto nivel de estándares éticos, de salud, seguridad, Medio Ambiente y de responsabilidad social. Aquellos proveedores que muestren falta de voluntad o incapacidad para cumplir con estos requisitos están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato.

En este sentido el Sistema de Gestión Implantado contempla evaluación de los proveedores en cuanto a su desempeño, así como auditorías de calidad con un enfoque basado en el riesgo para la gestión de proveedores que permite calificar a aquellos proveedores con mayor riesgo. Dentro del Sistema de Gestión de la Calidad se establecen planes de auditoría de los proveedores identificados y se realiza una monitorización de su desempeño.

El sistema de calidad de la empresa dispone de una plataforma informática que facilita el seguimiento de desviaciones y acciones de mejora resultado de dichas auditorías. Las desviaciones y oportunidades de mejora detectadas en dichas auditorías se clasifican y evalúan de acuerdo con un procedimiento establecido y ampliamente experimentado. Así mismo, los resultados de dichas auditorías se comparten con los departamentos de compras y medio ambiente para disponer de una visión global del desempeño de cada proveedor crítico. En concreto, durante el ejercicio 2022, de acuerdo con el plan de auditorías a proveedores de la compañía, se han realizado 4 auditorías presenciales. Linde Gas España fabrica producto que Linde Médica utiliza en sus servicios, y, por tanto, el proveedor que usa Linde Gas España, es a su vez un proveedor secundario de Linde Médica.



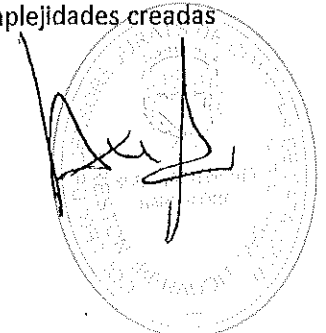
7.3. Clientes

Linde cuenta con un equipo de profesionales de la empresa, la ingeniería, las operaciones y la seguridad que examinan los posibles riesgos para la salud y la seguridad de cada nuevo producto. Se revisa todo el ciclo de vida del producto, desde la adquisición de la materia prima hasta la fabricación, distribución, uso y eliminación.

Se cubren las categorías de productos o servicios más importantes y se evalúa su cumplimiento con estos procedimientos:

- **Revisión de riesgos:** Se identifica el riesgo potencial en cada fase de la vida del producto y las características de diseño y los sistemas de gestión que minimizan esos riesgos.
- **Seguridad del diseño del producto:** Se considera cómo se puede utilizar un producto o hacer un mal uso de él, y se identifican las características de diseño que podrían mitigar los riesgos potenciales
- **Especificación y control de las adquisiciones:** Se verifica el cumplimiento de los requisitos y las especificaciones de los materiales adquiridos.
- **Control de la fabricación:** Se establecen procedimientos y se forma al personal para garantizar una calidad constante del producto dentro de las especificaciones del mismo.
- **Control de la distribución y la instalación:** Se establecen procedimientos y se forma al personal para garantizar la seguridad de las entregas de productos, el almacenamiento y la aplicación al cliente.
- **Comunicación de riesgos:** Se comunica la información sobre el uso y la manipulación seguros de cada producto de manera oportuna mediante el uso adecuado de las hojas de datos de seguridad, el etiquetado del producto, las instrucciones de uso del producto, la formación y la asistencia al cliente.
- **Eliminación de productos:** Se establecen procedimientos para identificar los productos que ya no son adecuados para el uso de los clientes y reacondicionarlos, sustituirlos o eliminarlos de forma segura para el medio ambiente.
- **Notificación e investigación de incidentes:** Se informa, investiga y analiza cada accidente relacionado con el mal uso y la suposición de productos para conocer mejor los riesgos y tomar medidas correctivas.

Linde también se esfuerza porque los datos de sus clientes estén seguros. El CBI de Linde tiene una sección sobre protección de datos que define la importancia de que las personas trabajadoras sigan la ley y cumplan los procedimientos, protocolos y directrices de la empresa en este ámbito. En los últimos años se ha dado una gran prioridad a este tema debido a las nuevas complejidades creadas por la proliferación de la comunicación electrónica.



Equipos dedicados a la ciberseguridad llevan a cabo la vigilancia de posibles amenazas y aplican controles tanto de procedimiento como tecnológicos para proteger los datos y garantizar un funcionamiento seguro e ininterrumpido. Gracias a estas medidas no ha habido quejas justificadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes ni pérdidas de datos durante el ejercicio 2022.

Linde Médica cuenta con una plataforma ISQR para la recogida y gestión de reclamaciones de pacientes. La plataforma se gestiona por el equipo de calidad (QRA), perteneciente al departamento de SHEQ Iberia. Anualmente se realiza una revisión de todas las quejas y reclamaciones recibidas, aunque se gestionan de forma continua. La dirección recibe un informe mensual en que se analizan los datos por departamento y tipo de incidencia para poder actuar con rapidez. En 2022 se han recibido un número inusualmente elevado de quejas debido a una deficiencia por parte de uno de los proveedores de Linde que ha tenido consecuencias directas en los clientes, así como un mejor registro en la gestión de las reclamaciones. De cara al 2023 se está trabajando en un proyecto para tratar de disminuir esta cifra.

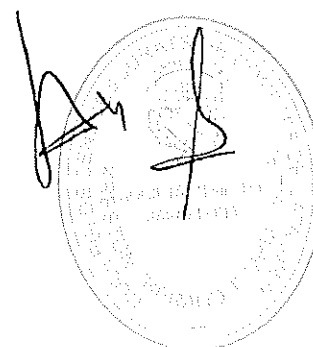
Tabla 14: Quejas y reclamaciones recibidas por Linde Médica durante los ejercicios 2022 y 2021

Tipo de incidencia	Cantidad registrada 2022	Cantidad registrada 2021
Total quejas y reclamaciones	500	511
Quejas y reclamaciones abiertas	8	109*
Quejas y reclamaciones cerradas	492	402

*86 de estas incidencias corresponden a un mismo incidente relacionado con un proveedor

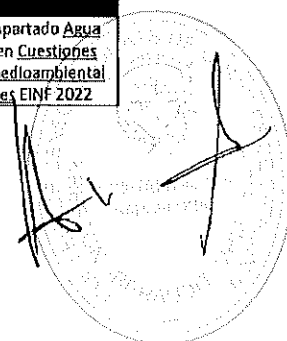
7.4. Información fiscal

Como resultado del ejercicio 2022, Linde Médica obtuvo 10.674.901€ (6.130.891€ en 2021) sobre los que pagó un total de 2.929.117€ (2.943.227€ en 2021) referentes al impuesto de sociedades. Se destinaron 12.422€ (30.505€ en 2021) a donaciones a proyectos caritativos las cuales no se han deducido. Tampoco se recibieron subvenciones públicas de ningún tipo.



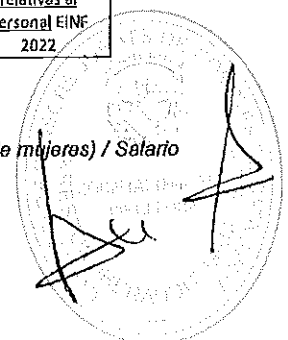
ANEXO I Tabla de requisitos de la Ley 11/2018

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) Descripción del entorno empresarial y organización. 2.) los mercados en los que opera, 3.) sus objetivos y estrategias, 4.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7	Apartado <u>Modelo de Negocio</u> EINF 2022
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativo. 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	Las políticas específicas en los distintos ámbitos se detallan en cada uno de los apartados indicados en los siguientes bloques.
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	
Riesgos no financieros	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	Apartado <u>Modelo de Negocio</u> EINF 2022
Cuestiones medio-ambientales	Global medioambiente		
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (E. derivados de la ley de responsabilidad ambiental).	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental 307-1, 102-11	Apartado <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1, 305-2	Apartado <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103 Enfoque de gestión de residuos 306-3 (2020)	Apartado <u>Generación de Residuos</u> en <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No material	-	
Uso sostenible de los recursos			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-3 (2018)	Apartado <u>Agua</u> en <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022	

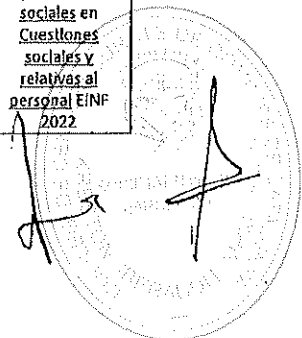


Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103 Enfoque de gestión de Materiales 301-1	Apartado <u>Economía circular y consumo de materias primas</u> en <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022
	1.) Consumo, directo e indirecto, de energía, 2.) medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y; 3.) el uso de energías renovables.	103 Enfoque de gestión de Energía 302-1	Apartado <u>Energía</u> en <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022
Cambio Climático			
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2	Apartado <u>Cambio climático</u> en <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103 Enfoque de gestión de Emisiones	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103 Enfoque de gestión de Emisiones	
Protección de la biodiversidad			
	1.) Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; 2.) Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103 Enfoque de gestión de Biodiversidad	Apartado <u>Biodiversidad</u> en <u>Cuestiones medioambientales</u> EINF 2022
Empleo			
Cuestiones sociales y relativas al personal	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	Apartado <u>Empleo</u> en <u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	Apartado <u>Empleo</u> en <u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8 / 405-1	Apartado <u>Empleo</u> en <u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Apartado <u>Empleo</u> en <u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades 405-2	Apartado <u>Empleo</u> en <u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	Brecha salarial	405-2 ¹	Apartado <u>Empleo</u> en <u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022

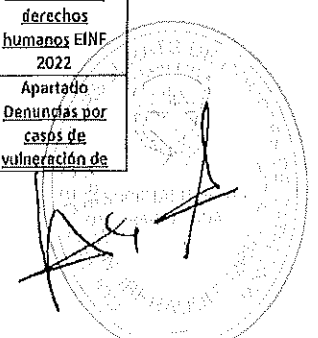
¹ La fórmula empleada para el cálculo de la brecha es "Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres"



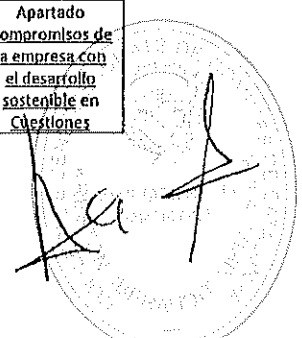
Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	102-38, 405-2	Apartado Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	103 Enfoque de gestión de Empleo	Apartado Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
	Empleados con discapacidad.	405-1	Apartado Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo.	103 Enfoque de gestión de Empleo	Apartado Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
	Número de horas de absentismo.	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Apartado Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103 Enfoque de gestión de Empleo	Apartado Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Apartado Salud y seguridad en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 (2018) / 403-10 (2018)	Apartado Salud y seguridad en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022
Relaciones sociales			
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	Apartado Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2022



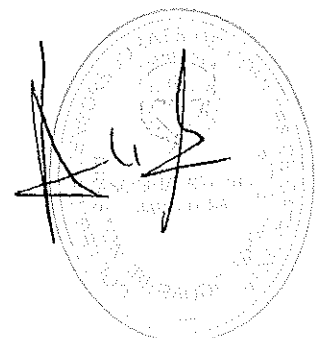
Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador-empresa	Apartado <u>Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	Apartado <u>Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 (2018)	Apartado <u>Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza 404-2	Apartado <u>Formación en Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Apartado <u>Formación en Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación 405-1	Apartado <u>Formación en Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
Igualdad			
	1.) <i>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;</i> 2.) <i>Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo,</i> 3.) <i>la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</i> 4.) <i>La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.</i>	103 Enfoque de gestión de Empleo 405-1	Apartado <u>Igualdad en Cuestiones sociales y relativas al personal</u> EINF 2022
Respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	Apartado <u>Cuestiones de derechos humanos</u> EINF 2022
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;		Apartado <u>Recursos en Cuestiones de derechos humanos</u> EINF 2022
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	Apartado <u>Denuncias por casos de vulneración de</u>

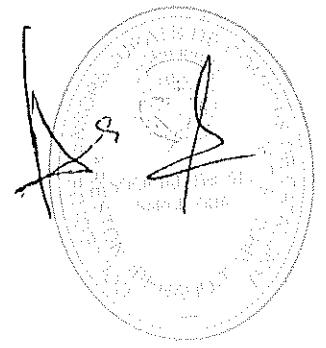
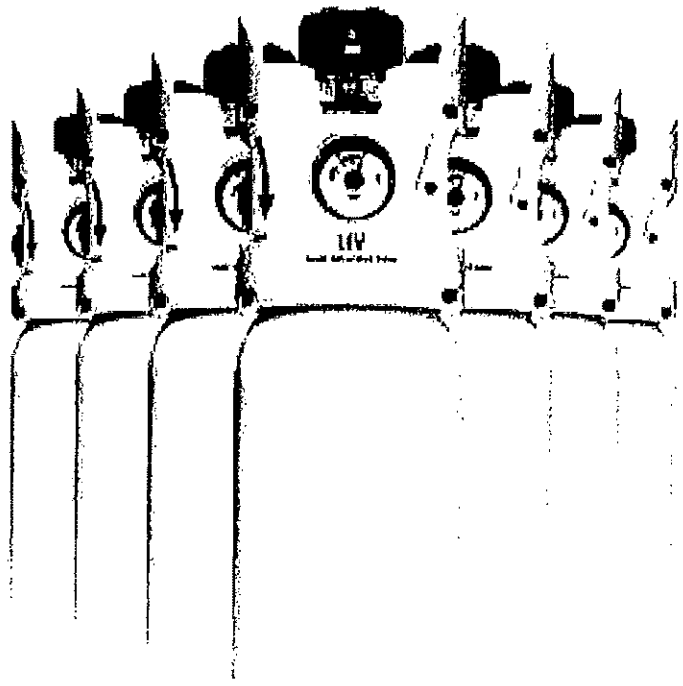


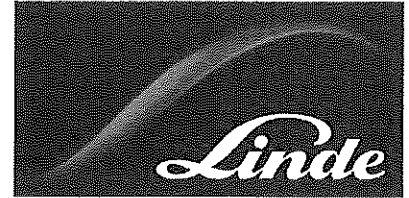
Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
			derechos humanos en Cuestiones de derechos humanos EINF 2022
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	Apartado Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos EINF 2022
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	406-1	Apartado Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos EINF 2022
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	Apartado Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos EINF 2022
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Apartado Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos EINF 2022
Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	Apartado Cuestiones contra la corrupción y el soborno EINF 2022
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,		Apartado Cuestiones contra la corrupción y el soborno EINF 2022
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Apartado Las aportaciones económicas de Linde Médica en Cuestiones contra la corrupción y el soborno EINF 2022
Cuestiones relativas a la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	Apartado Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones



Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
			<u>comunitarias EINF 2022</u>
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		Apartado <u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	Apartado <u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 / 102-13	Apartado <u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
Subcontratación y proveedores			
	1.) <i>La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;</i> 2.) <i>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;</i>	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición y Evaluación ambiental de proveedores 204-1 / 308-1	Apartado <u>Subcontratación y proveedores en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		Apartado <u>Subcontratación y proveedores en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes	Apartado <u>Clientes en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
	1.) <i>Sistemas de reclamación,</i> 2.) <i>quejas recibidas y</i> 3.) <i>resolución de las mismas.</i>	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente 416-2	Apartado <u>Clientes en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
Información fiscal			
	1.) <i>Beneficios obtenidos país por país.</i> 2.) <i>Impuestos sobre beneficios pagados.</i>	207-4 (2019)	Apartado <u>Información fiscal en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Apartado <u>Información fiscal en Cuestiones comunitarias EINF 2022</u>







LINDE MEDICA, S.L.U.
Formulación del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio fiscal 2022

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio fiscal de 2022 (enero 2022 - diciembre 2022) de Linde Médica España y se presenta como documento separado, da cumplimiento a las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que se detallan en el Anexo I del presente EINF. El alcance de la información reportada en este informe se compone de las hojas adjuntas, número 1 a 41.

Valencia, 31 de marzo de 2023

Consejo de Administración,

FIRMANTES

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line at the bottom, and a series of loops and curves on the right side.

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized letter 'A' followed by a horizontal line and a small 'h'.

D. BALTASAR PALANCA

Dña. SUSANA FERRUZ

*D. TIAGO ESTEVES

**Ausente la firma del Administrador Mancomunado D. Tiago Esteves por haber dado ya cumplimiento a las dos firmas mancomunadas preceptivas, de conformidad con la escritura de nombramiento de administrador mancomunado de fecha 6 de febrero de 2023 y del artículo 12 de los estatutos de la sociedad.*

