

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LINDE GAS ESPAÑA S.A.U. DEL EJERCICIO 2025

Al accionista único de LINDE GAS ESPAÑA S.A.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 2025, de LINDE GAS ESPAÑA S.A.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 Gas 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 del Administrador único

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 del administrador único 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.

El administrador único de la Sociedad es también responsable 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente 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 2025 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 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador único 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 GAS ESPAÑA S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 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.

46128446Z Firmado
JOSE MARIA digitalmente por
MARTI 46128446Z JOSE
QUERALT (R: MARIA MARTI
B63899397) QUERALT (R:
Fecha: 2026.06.26
10:39:29 +02'00'

Josep M^a Martí Queralt

26 de junio de 2026

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

KRESTON IBERAUDIT
MRM, S.L.P.

2026 Núm. 20/26/10549
IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



Making our world
more productive



INFORME SOBRE EL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025
LINDE GAS ESPAÑA S.A.U.



Nuestra Misión

Making our world more productive



Vivimos nuestra misión de hacer que nuestro mundo sea cada día más productivo. A través de nuestras soluciones, tecnologías y servicios de alta calidad mejoramos y protegemos al medio ambiente a la vez que colaboramos al éxito de nuestros clientes.



Nuestros Valores

Seguridad

La seguridad es lo primero. Creemos que todos los accidentes se pueden prevenir y nuestro objetivo es no causar nunca daño a personas, comunidades ni al medio ambiente. Trabajamos constantemente para mejorar nuestra cultura sobre seguridad y nuestra actuación responsable en todo el mundo.

Integridad

Nos esforzamos siempre por conseguir nuestros objetivos de forma ética y con la más alta integridad. Esperamos relaciones transparentes y respetuosas entre el equipo directivo, el personal empleado y nuestros socios comerciales, según nuestro Código de integridad.

Sociedad

Estamos comprometidos con la mejora de las comunidades donde vivimos y trabajamos. Nuestras donaciones y el voluntariado del personal empleado apoyan iniciativas que aportan contribuciones importantes y sostenibles en nuestro mundo.

Inclusión

Acogemos a la diversidad y la inclusión para atraer, desarrollar y retener el talento y construir equipos de alto rendimiento. Escuchamos a todas las personas y nos beneficiamos de perspectivas, opiniones y pensamientos diversos para cumplir nuestros compromisos

Responsabilidad

Nos hacemos responsables de nuestro desempeño, individual y colectivo. Nos enfocamos en lo que logramos y en cómo lo logramos, y nos comprometemos en cumplir con los objetivos individuales y de la compañía.



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. *Plantilla de Linde Gas España*

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 *Aportaciones económicas de Linde Gas España*

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 2025 de Linde Gas España S.A.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 Gas España S.A.U. 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 2025.

2. Modelo de Negocio

Linde está presente en el mercado español a través de Linde Gas España S.A.U., empresa pionera en la obtención y el suministro de gases industriales y miembro de Linde PLC. El modelo de negocio de Linde Gas España S.A.U. es transformar aire y otros gases en aplicaciones que ayuden a nuestros clientes a ser más eficientes desde un punto de vista medioambiental y social.



Nuestro principal negocio es generar gases a partir del aire y electricidad, y también a través del reaprovechamiento de subproductos industriales.

Los gases se utilizan, independientemente de la actividad, cuando es necesario soldar, congelar, enfriar o calentar, o cuando hay que suministrar energía. Son fundamentales para infinidad de procesos en la industria del metal, la industria química y energética, la industria alimentaria, medicinal, en la conservación del medio ambiente, en la elaboración del vidrio y la electrónica, en construcción civil, en la elaboración de plásticos y cauchos, en medicina y la investigación y la ciencia.

Muchas de estas aplicaciones tienen un impacto positivo en el medioambiente, en la economía y en la sociedad.

Linde Gas España S.A.U. opera principalmente en España, las ventas al exterior son reducidas y se concentran en el suministro de gas a Linde Portugal para que este pueda abastecer al mercado portugués, así como a otras compañías del grupo que operan en Europa (como Francia u Holanda).

Los principales mercados en los que opera Linde Gas España S.A.U, son: medicinal, industrial, químico y refinerías, metalúrgico, electrónico y alimentación.

Las oficinas centrales de Linde Gas España S.A.U están ubicadas en Puzol, Valencia.

En 2025 se ha producido una reorganización en EMEA, pasando de la antigua Region Europe West —REW— a la nueva Region Europe South-West —RSW—.

Linde Gas España queda integrada dentro de RSW, que agrupa Benelux, Francia, Portugal, España, Suiza, Italia, Argelia, Túnez y determinadas actividades de Homecare.

Durante el ejercicio 2025, la Region Europe South-West (RSW), en la que se integra Linde Gas España, ha continuado impulsando el programa **Residuo Cero**, orientado a reducir los residuos enviados a vertedero.

El estatus de Residuo Cero se alcanza cuando más del 90% de los residuos generados por un centro se desvían del vertedero mediante reciclaje, reutilización, valorización energética u otros tratamientos adecuados.

En 2025, varios centros ubicados en España alcanzaron dicho estatus, entre ellos Puzol, Jerez de la Frontera, Planta de CO₂ de Salamanca, Parets Store + Office, Monzón PGP, Alcalá PGP, Rubí PGP + ASU, Homecare Spain y Ecovar San Roque.

Este avance refleja el compromiso de los equipos de Operaciones, SHEQ y Sostenibilidad con la mejora de la gestión ambiental y la reducción del impacto asociado a los residuos.



Conviene destacar que el Grupo Linde en 2025 ha sido reconocido por el “S&P Global” como líder en sostenibilidad tras lograr la puntuación más alta entre las empresas de gases industriales en la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa que realiza anualmente el S&P Global. Las empresas son evaluadas en la aplicación de las políticas corporativas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), de acuerdo con los últimos estándares de mejores prácticas internacionales.

3. Cuestiones medioambientales

Linde Gas España está comprometido con el medio ambiente e implementa acciones en esta materia, focalizadas principalmente en la identificación y evaluación de aspectos ambientales, la formación a todo el personal en medio ambiente y en gestión de residuos, así como la identificación y minimización de riesgos ambientales. El departamento de Seguridad, Salud y Medioambiente (SHEQ) de Linde Gas España es responsable de las cuestiones medioambientales y cuenta con al menos un responsable del equipo directivo y un supervisor de seguridad y medio ambiente. Los centros de Linde Gas España cuentan con sistemas de gestión ambiental certificados por el organismo TÜV Rheinland en la norma ISO 14001. Además, como provisión y garantía a nivel medioambiental, se dispone de un seguro ambiental de 3 millón de euros. Los riesgos medioambientales se analizan en el documento de riesgos y oportunidades que la Dirección de la compañía elabora y son revisados anualmente para cumplir con lo requerido por la norma ISO 14001:2015. Con fecha 18 de julio de 2023 Linde Gas España obtuvo la primera certificación de la ISO 50001:2018 que demuestra el compromiso de la organización con la mejora continua de la gestión de la energía.

Linde Gas España marca objetivos anuales en materia de medioambiente. Estos objetivos son revisados mensualmente y de forma anual se realiza un estudio detallado que se revisa por la dirección de la compañía. Los principales objetivos medioambientales fijados durante el año 2025 han sido los siguientes:

- Completar el programa Zero Waste a todas las plantas.
- Verificación de la huella de carbono y registro.
- Refuerzo periódico de la política medioambiental
- Digitalización de procesos para la reducción del consumo de papel.
- Implementar y estandarizar medidas para dar respuestas a emergencias.
- Instalación de cargadores eléctricos para vehículos.
- Implementar el Real Decreto 1055/2022, del 27 de diciembre, de envases y residuos de envases.



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 Gas España 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, 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 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

3.1.1. Huella de carbono

El cambio climático es uno de los principales retos a los que se enfrenta la humanidad en el siglo XXI. De acuerdo con el IPCC, no sólo el calentamiento en el sistema climático es inequívoco, sino que la influencia humana en el sistema climático es clara y el cambio climático plantea riesgos para los sistemas humanos y naturales.

El grupo Linde calcula su huella de carbono siguiendo la metodología de GHG Protocol con el objetivo de minimizar su impacto ambiental.

Durante el ejercicio actual la Sociedad Linde GAS España S.A.U. ha procedido al cálculo de la huella de carbono con alcance 1 y 2. TÜV Rheinland ha efectuado la verificación de la Huella de Carbono de la Sociedad y expresa que es conforme con los requisitos del Protocolo GHG para un nivel de aseguramiento sin salvedades.



La huella de carbono se expresa en toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e), unidad que permite integrar en un único indicador las emisiones de los diferentes gases de efecto invernadero ponderadas según su potencial de calentamiento global. Las toneladas calculadas en el presente ejercicio han sido las siguientes:

Alcance	Emisiones (tCO ₂ eq)
Alcance 1	5.517,94
<i>Vehículos</i>	<i>431,68</i>
<i>Carretillas</i>	<i>12,39</i>
<i>Gases refrigerantes</i>	<i>6,77</i>
Emisiones de proceso	5.067,10
Alcance 2	0,07
Emisiones Totales	5.518,01

3.1.2. Plan de reducción

Entre las acciones realizadas en 2025 destacan:

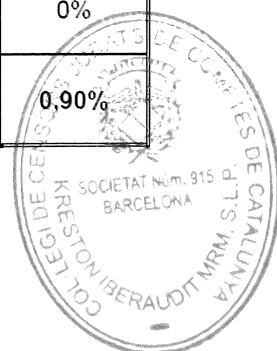
- *Sustitución de carretillas elevadoras convencionales por eléctricas en Alcalá, Puzol, Jerez, Rubí y Monzón.*
- *Certificación de la ISO 50001:2018 en Torija.*
- *Eficiencia de conducción con reducción del consumo de combustible (1 litro/100 km), Optidrive.*

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

- *Digitalización de informes de fabricación de medicamentos.*
- *Incrementar eficiencia del argón a través de mejoras LMPC en los centros de Rubí y Jerez.*
- *Registro de la huella de carbono en MITECO.*
- *Torija en el programa ZERO waste en 2026*
- *Acuerdo para que los camiones sean de Gas Natural Licuado.*

A continuación, se detalla el plan de reducción establecido por Linde Gas para los próximos años:

	2026	2027	2028	2029	2030	Total Plan
Alcance 1	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,90%
Alcance 2	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Alcance 1+2	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,90%



3.2. Agua

El consumo de agua de Linde Gas España se realiza mayoritariamente en los centros productivos, en los que se utilizan las mejores prácticas disponibles para reducir la captación y el consumo de agua. Por otro lado, la compañía apuesta por un uso eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas y edificios. Los consumos son monitorizados regularmente y reportados a las autoridades pertinentes cuando así lo requiere la ley autonómica, como por ejemplo en Andalucía y en Cataluña. El agua consumida proviene exclusivamente de la red de abastecimiento a excepción del centro de Puçol, que dispone de un pozo para uso propio. El consumo durante los ejercicios 2025 y 2024 ha sido respectivamente de **276.844 m³** en 2025, **301.145 m³** en 2024 de la red de abastecimiento y **101 m³** en 2025, **85 m³** 2024 de agua de pozo extraída por centro de trabajo de Puçol. El detalle del consumo por centro se muestra en la Tabla 1 y Tabla 2.

Tabla 1: Consumo de Linde Gas España durante el ejercicio 2025 por fuente

Centro	Consumo (m3)		
	Red de abastecimiento	Pozo	Total
<i>Alcalá</i>	2.990	-	2.990
<i>Jerez</i>	56.940	-	56.940
<i>Monzón</i>	5.653	-	5.653
<i>Salamanca</i>	683	-	683
<i>Parets</i>	192	-	192
<i>Balmes</i>	113	-	113
<i>Puçol</i>	272	101	373
<i>Rubí</i>	107.300	-	107.300
<i>San Roque</i>	16.107	-	16.107
<i>Torija</i>	86.594	-	86.594
Total	276.844	101	276.945

Tabla 2: Consumo de Linde Gas España durante el ejercicio 2024 por fuente

Centro	Consumo (m3)		
	Red de abastecimiento	Pozo	Total
<i>Alcalá</i>	2.720	-	2.720
<i>Jerez</i>	58.918	-	58.918
<i>Monzón</i>	4.631	-	4.631
<i>Salamanca</i>	828	-	828
<i>Parets</i>	287	85	372
<i>Puçol</i>	100.391	-	100.391
<i>Rubí</i>	23.036	-	23.036
<i>San Roque</i>	110.334	-	110.334
Total	301.145	85	301.230

Por su actividad, Linde dispone de efluentes de descargas de agua. Existen sistemas de medición continuos para comprobar la calidad de estos efluentes y garantizar así la seguridad de los ecosistemas.



3.3. Energía

En 2023 mediante auditoria se verificó el cumplimiento de los requisitos recogidos en la norma ISO 50001:2018, en el ámbito de aplicación de fabricación de gases industriales en las plantas de Rubí, Jerez y Salamanca. La certificación obtenida de la ISO 50001 demuestra el compromiso de la organización con la mejora continua de la gestión de la energía. El Sistema de Gestión de Energía ayuda a implantar una política energética y a gestionar adecuadamente los aspectos energéticos derivados de su actividad, como son los servicios, instalaciones o productos. Se prevé que esto produzca un ahorro real y cuantificable del coste energético en los centros de Linde Gas España.

Linde Gas España 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 Gas España durante los ejercicios 2025 y 2024 ha sido de origen 100% renovable fruto del contrato de suministro de electricidad firmado con la sociedad Axpo Iberia. Linde Gas España 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. El consumo de energía, principalmente energía eléctrica, para los ejercicios 2025 y 2024 en MWh ha sido de **152.441 MWh, 170.043 MWh** respectivamente. El detalle del consumo de energía por fuente se reporta en la Tabla 3.

Tabla 3: Consumo de energía de Linde Gas España durante los ejercicios 2025 y 2024

Actividad Fuente		2025 Consumo (MWh)	2024 Consumo (MWh)
<i>Producción/Envasado</i>			
<i>Consumo eléctrico</i>		152.441	170.043
<i>Diesel</i>	100	100	280
<i>Transporte</i>			
Gasolina		583	487
Diesel		1.287	1.439
Total		154.410	172.249
Actividad Fuente		2025 Consumo (Litros)	2024 Consumo (Litros)
<i>Transporte</i>			
Aditivos		1.478	1.527
Total		1.478	1.527

Energía solar producida y auto consumida

Durante el ejercicio 2025, LINDE GAS ha continuado avanzando en la mejora de la eficiencia energética y en la reducción del impacto ambiental asociado a su consumo energético mediante la generación de energía renovable de origen solar.

En este sentido, la instalación fotovoltaica ha producido durante el ejercicio 2025 un total de **349,53 MWh** de energía solar, los cuales han sido consumidos directamente por la Sociedad en sus instalaciones, **252,08 MWh** en 2024.



El autoconsumo de energía solar ha permitido reducir la dependencia de energía procedente de la red eléctrica, contribuyendo a una menor exposición a fuentes de energía no renovables y a la disminución indirecta de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al consumo eléctrico.

Asimismo, esta medida se enmarca dentro del compromiso de la Sociedad con la transición energética, la eficiencia en el uso de los recursos y la integración progresiva de criterios ambientales en su actividad ordinaria.

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 sus 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. En concreto, la mayor parte de los materiales utilizados para producir nitrógeno gaseoso, oxígeno, argón, dióxido de carbono e hidrógeno son materias primas renovables. Las materias primas renovables utilizadas por Linde incluyen aire, agua, dióxido de carbono e hidrógeno. Estos productos representan más del 90% de los ingresos que Linde recibió por los productos que fabrica. Linde produce oxígeno, nitrógeno y argón a través de varios procesos de separación del aire, de los cuales la separación criogénica del aire es la más frecuente. Como el aire es un recurso natural renovable, el uso de esta materia prima no tiene consecuencias negativas para el medio ambiente.

Por otro lado, los gases de proceso se producen como subproductos industriales de otros procesos cuyas materias primas son en muchos casos renovables. De este modo se ofrece un medio para reutilizar productos que de otra forma habrían sido residuos. Por ejemplo:

- *El **dióxido de carbono** se adquiere de fuentes de subproductos de una planta de fabricación de bioetanol de la provincia de Salamanca, donde el dióxido de carbono residual se considera renovable.*
- *El **hidrógeno** se obtiene mediante la purificación de fuentes de subproductos obtenidos de las industrias química o de electrolizadores con energía con garantías de origen 100% renovable.*
- *La mayor parte del **helio** vendido por Linde se obtiene de flujos de gas natural ricos en helio proveniente de los Estados Unidos, con suministros adicionales adquiridos en otros países.*

Además de la producción y transporte de gases, Linde cuenta con un gran negocio de ingeniería que diseña y construye nuevas plantas de producción. Al final de la vida útil de una instalación de producción, las piezas y los componentes se revisan, se reacondicionan si es necesario y se reutilizan directamente o se almacenan para su uso en el futuro. Así, la mayor parte de los materiales se acaba reutilizando. Para minimizar la adquisición de nuevos materiales, la empresa ha establecido varios programas de gestión de activos que identifican aquellos ociosos para garantizar que se vuelvan a utilizar en lugar de comprar nuevos materiales.



El detalle de las materias primas consumidas por Linde Gas España durante los ejercicios 2025 y 2024 se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4: Consumo de materias/materiales de Linde Gas España durante los ejercicios 2025 y 2024

Material	Consumo (T) 2025	Consumo (T) 2024
Aire	339.254	345.562
Acero	0,00	0,00
Acero Inoxidable	10,00	1,39
Fibra	0,00	0,00
Latón	15,51	28,43
Aluminio	0,00	0,00
Plásticos	8,41	7,92
Cartón	1,01	1,18
Otros	5,33	4,87
Total*	40,26	43,78

*El total no incluye el aire consumido

3.5. Generación de Residuos

La actividad de Linde produce pocos residuos en comparación con otras empresas del sector químico. Aun así, Linde Gas España realiza un seguimiento mensual de los residuos generados en cada centro. Algunos centros realizan una declaración anual de residuos para cumplir con la normativa de la comunidad Autónoma en donde están ubicados. Linde produce muy pocos residuos de embalaje porque la mayoría de los productos se suministran en cisternas a granel, en cilindros o en tuberías. Como los productos son consumibles, no hay nada que recuperar ni material de embalaje para la mayoría de los productos. Para las líneas de productos de gases envasados se utilizan cilindros desechables o reutilizables. Los cilindros metálicos reutilizables se retornan. En el centro de Alcalá, existe un taller de mantenimiento de cilindros donde se testean y reparan periódicamente para volver a ser utilizados.

Los residuos generados por Linde Gas España durante el ejercicio 2025 y 2024 se reportan en la Tabla 5.



Tabla 5: Los residuos generados por Linde Gas España durante el ejercicio 2025 y 2024 son los siguientes:

Tipo de Residuo	Tratamiento	Cantidad (kg) 2025	Cantidad (kg) 2024
<i>Peligroso</i>		19.332	22.636
	Reciclaje	5.063	100
	Vertedero	0	0
	Recuperación	10.915	14.965
	Reutilización	0	0
	Incineración	0	0
	Reciclado / Recuperación	56	0
	Regeneración	0	0
	Otros tratamientos	3.298	7.571
<i>No peligroso</i>		178.866	259.787
	Reciclaje	43.345	47.990
	Vertedero	21.220	20.830
	Recuperación	6.469	63.375
	Reutilización	61.262	64.190
	Otros tratamientos	46.570	63.402
<i>Total</i>		198.198	282.423

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. Dado que las zonas reconocidas como importantes para la biodiversidad pueden cambiar con el tiempo, Linde Global realiza estudios de impacto en la biodiversidad de sus instalaciones globales de producción de gas industrial al menos cada tres años, basándose en los datos proporcionados por la herramienta IBAT de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). El estudio más reciente se completó en 2023 y no se identificaron impactos significativos en la biodiversidad. En España, se ha comprobado que todas las instalaciones están suficientemente alejadas de zonas protegidas ya que los centros logísticos están situados en zonas industriales o parques empresariales, 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 Gas España se clasifican los perfiles en:

G08 – Auxiliar de operaciones
G09 – Personal de operaciones
G10 – Personal de oficina
G11 – Personal asistente / asistente técnico
G12 – Personal técnico
G13 – Especialista
G14 – Personal supervisor
G15 – Personal consultor
G16 – Responsable
G17 – Senior manager I
G18 – Senior manager II
G19- G21 – Dirección

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.

La metodología de Linde incorpora estos principios, por lo que la valoración de puestos de trabajo se realiza en base a tres 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 lo que se valora son las 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*.

Linde Gas España 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 establece en el Estatuto de los Trabajadores y en el XXI Convenio General de la Industria Química, que ha entrado en vigor con fecha 17 de enero de 2025. Así mismo, en 2022 se aprobó el Plan de igualdad con vigencia desde el 2022 al 2026 y que quedó registrado oficialmente en el REGCON en el ejercicio 2023 que recoge la creación de un protocolo de desconexión digital cuyo calendario de implementación se inició en el segundo trimestre del 2023.

El grupo participa en programas para dar empleabilidad a personas con diversidad funcional cumpliendo así con el RD 364/2005, de 8 de abril. Linde Gas España emplea con contrato indefinido a 4 personas, mismo número que en el ejercicio anterior que han declarado un grado de discapacidad igual o superior al 33% y es complementado con la adopción de medidas alternativas como la contratación de los servicios de un Centro Especial de Empleo que contempla la colaboración con 5,13 trabajadoras/es en 2025, 8 trabajadoras/es con discapacidad en el ejercicio 2024.

4.1.1. Plantilla de Linde Gas España

La plantilla de Linde Gas España consta de un total de 331 de personal empleado a cierre del ejercicio de 2025, 332 personas trabajadoras/es a cierre del ejercicio 2024.

A continuación, se muestran varias tablas referidas a los datos de la plantilla, dónde se clasifican el personal empleado por categoría profesional, tipo de contrato, sexo, edad y retribución para los ejercicios 2025 y 2024.



Tabla 6: El personal empleado de Linde Gas España a cierre del ejercicio 2025 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación	Categoría	Personal empleado	%
Sexo			
	Hombres	270	79,65%
	Mujeres	69	20,35%
Edad			
	Menores de 30 años	20	5,90%
	De 30 a 50 años	197	58,11%
	Mayores de 50 años	122	35,99%
Categoría profesional			
	G08 – Auxiliar de operaciones	1	0,29%
	G09 – Personal de operaciones	47	13,86%
	G10 – Personal de oficina	10	2,95%
	G11 – Personal asistente / asistente técnico	26	7,67%
	G12 – Personal técnico	44	12,98%
	G13 – Especialista	38	11,21%
	G14 – Personal supervisor	84	24,78%
	G15 – Personal consultor	26	7,67%
	G16 – Responsable	31	9,14%
	G17 – Senior manager I	12	3,54%
	G18 – Senior manager II	14	4,13%
	G19, G21 – Dirección	6	1,77%
TOTAL		339	100%

Tabla 7: El personal empleado de Linde Gas España a cierre del ejercicio 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación	Categoría	Personal empleado	%
Sexo			
	Hombres	267	80,42%
	Mujeres	65	19,58%
Edad			
	Menores de 30 años	10	3,01%
	De 30 a 50 años	203	61,14%
	Mayores de 50 años	119	35,84%
Categoría profesional			
	G08 – Auxiliar de operaciones	1	0,30%
	G09 – Personal de operaciones	44	13,25%
	G10 – Personal de oficina	13	3,92%
	G11 – Personal asistente / asistente técnico	29	8,73%
	G12 – Personal técnico	41	12,35%
	G13 – Especialista	37	11,14%
	G14 – Personal supervisor	83	25,00%
	G15 – Personal consultor	23	6,93%
	G16 – Responsable	31	9,34%
	G17 – Senior manager I	10	3,01%
	G18 – Senior manager II	14	4,22%
	G19, G21 – Dirección	6	1,81%
TOTAL		332	100%

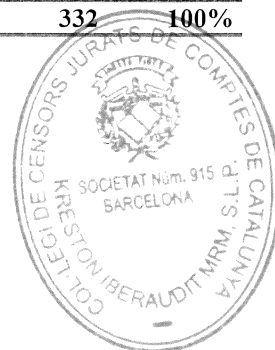


Tabla 8: Contratos de trabajo de Linde Gas España a cierre del ejercicio 2025 en función del sexo, la edad y la categoría profesional.

Clasificación	Categoría	Tipo de contrato		%
Sexo				
	Hombres	Temporal	5	1%
		Indefinido	265	78%
	Mujeres	Temporal	3	1%
		Indefinido	66	19%
Edad				
	Menores de 30 años	Temporal	3	1%
		Indefinido	17	5%
	De 30 a 50 años	Temporal	4	1%
		Indefinido	193	57%
	Mayores de 50 años	Temporal	1	0%
		Indefinido	121	36%
Categoría profesional				
	G08 – Auxiliar de operaciones	Temporal	0	0%
		Indefinido	1	0%
	G09 – Personal de operaciones	Temporal	4	1%
		Indefinido	43	13%
	G10 – Personal de oficina	Temporal	0	0%
		Indefinido	10	3%
	G11 – Personal asistente/ asistente técnico	Temporal	0	0%
		Indefinido	26	8%
	G12 - Personal técnico	Temporal	2	1%
		Indefinido	42	12%
	G13 – Especialista	Temporal	1	0%
		Indefinido	37	11%
	G14 – Personal supervisor	Temporal	0	0%
		Indefinido	84	25%
	G15 – Personal consultor	Temporal	0	0%
		Indefinido	26	8%
	G16 – Responsable	Temporal	1	0%
		Indefinido	30	9%
	G17 – Senior manager I	Temporal	0	0%
		Indefinido	12	4%
	G18 – Senior manager II	Temporal	0	0%
		Indefinido	14	4%
	G19-G21 – Dirección	Temporal	0	0%
		Indefinido	6	2%
TOTAL		Temporal	8	2%
		Indefinido	331	98%

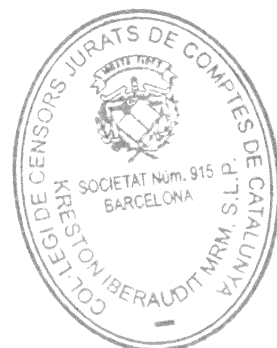


Tabla 9: Contratos de trabajo de Linde Gas España a cierre del ejercicio 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional.

y la categoría profesional.				
Clasificación	Categoría	Tipo de contrato		%
Sexo				
	Hombres	Temporal	3	1%
		Indefinido	264	80%
	Mujeres	Temporal	0	0%
		Indefinido	65	20%
Edad				
	Menores de 30 años	Temporal	3	1%
		Indefinido	7	2%
	De 30 a 50 años	Temporal	0	0%
		Indefinido	203	61%
	Mayores de 50 años	Temporal	0	0%
		Indefinido	119	36%
Categoría profesional				
	G08 – Auxiliar de operaciones	Temporal	0	0%
		Indefinido	1	0%
	G09 – Personal de operaciones	Temporal	0	0%
		Indefinido	44	13%
	G10 – Personal de oficina	Temporal	1	0%
		Indefinido	12	4%
	G11 – Personal asistente/ asistente técnico	Temporal	0	0%
		Indefinido	29	9%
	G12 - Personal técnico	Temporal	2	1%
		Indefinido	39	12%
	G13 – Especialista	Temporal	0	0%
		Indefinido	37	11%
	G14 – Personal supervisor	Temporal	0	0%
		Indefinido	83	25%
	G15 – Personal consultor	Temporal	0	0%
		Indefinido	23	7%
	G16 – Responsable	Temporal	0	0%
		Indefinido	31	9%
	G17 – Senior manager I	Temporal	0	0%
		Indefinido	10	3%
	G18 – Senior manager II	Temporal	0	0%
		Indefinido	14	4%
	G19-G21 – Dirección	Temporal	0	0%
		Indefinido	6	2%
TOTAL		Temporal	3	1%
		Indefinido	329	99%



Tabla 10: Promedio anual de contratos de trabajo de Linde Gas España durante el ejercicio 2025 en función del sexo, la edad y la categoría profesional.

Clasificación	Categoría	Tipo de contrato	%	
Sexo				
	Hombres	Temporal	5,02	2%
		Indefinido	258,73	78%
	Mujeres	Temporal	2,94	1%
		Indefinido	64,67	20%
Edad				
	Menores de 30 años	Temporal	3,10	1%
		Indefinido	12,65	4%
	De 30 a 50 años	Temporal	4,58	1%
		Indefinido	185,29	56%
	Mayores de 50 años	Temporal	0,30	0%
		Indefinido	125,46	38%
Categoría profesional				
	G08 – Auxiliar de operaciones	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	0,95	0%
	G09 – Personal de operaciones	Temporal	5,53	2%
		Indefinido	40,35	12%
	G10 – Personal de oficina	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	9,73	3%
	G11 – Personal asistente/ asistente técnico	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	26,36	8%
	G12 - Personal técnico	Temporal	1,30	0%
		Indefinido	40,52	12%
	G13 – Especialista	Temporal	0,14	0%
		Indefinido	35,50	11%
	G14 – Personal supervisor	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	83,61	25%
	G15 – Personal consultor	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	24,47	7%
	G16 – Responsable	Temporal	1,00	0%
		Indefinido	30,81	9%
	G17 – Senior manager I	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	11,98	4%
	G18 – Senior manager II	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	13,12	4%
	G19, G21 – Dirección	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	6,00	2%
TOTAL		Temporal	7,97	2%
		Indefinido	323,40	98%

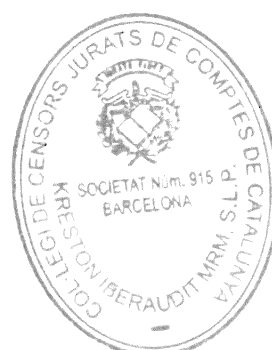


Tabla 11: Promedio anual de contratos de trabajo de Linde Gas España durante el ejercicio 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional.

Clasificación	Categoría	Tipo de contrato	%	
Sexo				
	Hombres	Temporal	3,99	1%
		Indefinido	262,30	79%
	Mujeres	Temporal	1,05	0%
		Indefinido	65,95	20%
Edad				
	Menores de 30 años	Temporal	3,01	1%
		Indefinido	8,22	2%
	De 30 a 50 años	Temporal	1,88	1%
		Indefinido	201,05	60%
	Mayores de 50 años	Temporal	0,16	0%
		Indefinido	118,99	36%
Categoría profesional				
	G08 – Auxiliar de operaciones	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	1,00	0%
	G09 – Personal de operaciones	Temporal	2,11	1%
		Indefinido	43,00	13%
	G10 – Personal de oficina	Temporal	0,58	0%
		Indefinido	11,37	3%
	G11 – Personal asistente/ asistente técnico	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	27,16	8%
	G12 - Personal técnico	Temporal	2,29	1%
		Indefinido	38,96	12%
	G13 – Especialista	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	36,47	11%
	G14 – Personal supervisor	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	85,92	26%
	G15 – Personal consultor	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	23,36	7%
	G16 – Responsable	Temporal	0,06	0%
		Indefinido	31,26	9%
	G17 – Senior manager I	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	10,07	3%
	G18 – Senior manager II	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	13,69	4%
	G19, G21 – Dirección	Temporal	0,00	0%
		Indefinido	6,00	2%
TOTAL		Temporal	5,04	2%
		Indefinido	328,26	98%



Tabla 12: Despidos en Linde Gas España durante el ejercicio 2025 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Categoría	Personal empleado	%
<i>Sexo</i>		
<i>Hombres</i>	13	65%
<i>Mujeres</i>	7	35%
<i>Edad</i>		
<i>Menores de 30 años</i>	0	0%
<i>De 30 a 50 años</i>	1	5%
<i>Mayores de 50 años</i>	19	95%
<i>Categoría profesional</i>		
<i>G09 – Personal de operaciones</i>	2	10%
<i>G11 – Personal asistente/ asistente técnico</i>	4	20%
<i>G12 - Personal técnico</i>	2	10%
<i>G13 – Especialista</i>	2	10%
<i>G14 – Personal supervisor</i>	5	25%
<i>G15 – Personal consultor</i>	1	5%
<i>G16 – Responsable</i>	3	15%
<i>G17 – Senior manager I</i>	1	5%
	20	100%

Tabla 13: Despidos en Linde Gas España durante el ejercicio 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Categoría	Personal empleado	%
<i>Sexo</i>		
<i>Hombres</i>	4	80%
<i>Mujeres</i>	1	20%
<i>Edad</i>		
<i>Menores de 30 años</i>	0	0%
<i>De 30 a 50 años</i>	3	60%
<i>Mayores de 50 años</i>	2	40%
<i>Categoría profesional</i>		
<i>G11 – Personal asistente/ asistente técnico</i>	1	20%
<i>G12 - Personal técnico</i>	1	20%
<i>G14 – Personal supervisor</i>	2	40%
<i>G17 – Senior manager I</i>	1	20%
	5	100%



Tabla 14: Remuneraciones medias del personal empleado de Linde Gas España del ejercicio 2025 (bruto anual) en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Categoría profesional	Franja de edad	Mujeres	Hombres	Promedio
G08 - Auxiliar de operaciones				32.749,45
	<30			
	30-50	32.749,45		32.749,45
	>50			
G09 - Personal de operaciones				43.902,17
	<30		21.136,14	21.136,14
	30-50	22.223,26	38.825,27	37.876,58
	>50		61.351,77	61.351,77
G10 - Personal de oficina				42.282,63
	<30			0,00
	30-50		42.282,63	42.282,63
	>50			0,00
G11 - Personal asistente/ asistente técnico				48.867,25
	<30		11.829,47	11.829,47
	30-50	38.772,39	40.772,17	40.327,77
	>50	67.371,44	63.458,70	64.762,95
G12 - Personal técnico				52.409,96
	<30	22.569,85	39.584,13	32.292,30
	30-50	42.447,72	43.803,31	43.089,84
	>50	68.320,15	68.300,30	68.305,26
G13 - Especialista				53.132,65
	<30	15.412,40	17.879,01	17.056,80
	30-50	46.621,98	48.481,08	48.238,59
	>50	65.691,02	69.150,53	68.903,43
G14 - Personal supervisor				64.186,01
	<30	0,00	27.587,40	27.587,40
	30-50	53.719,27	61.367,64	58.707,34
	>50	58.242,72	80.223,95	76.278,60
G15 - Personal consultor				68.189,69
	<30	0,00	34.090,76	34.090,76
	30-50	59.389,18	66.970,70	64.443,52
	>50	83.717,06	109.238,26	96.477,66
G16 - Responsable				93.668,82
	<30	0,00	0,00	0,00
	30-50	65.734,18	74.869,36	71.824,30
	>50	101.422,65	120.646,94	118.243,90
G17 - Senior manager I				96.192,43
	<30			0,00
	30-50	73.371,89	93.833,88	91.560,32
	>50		110.088,74	110.088,74
G18 - Senior manager II				99.724,76
	<30			0,00
	30-50	122.279,93	40.254,23	67.596,13
	>50	89.376,64	111.432,98	107.756,92
G19, G21 - Dirección				148.110,91
	<30			
	30-50		140.211,62	140.211,62
	>50		156.010,19	156.010,19
TOTAL				63.441,35



Tabla 15: Remuneraciones medias del personal empleado de Linde Gas España del ejercicio 2024 (bruto anual) en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Categoría profesional	Franja de edad	Mujeres	Hombres	Promedio
G08 - Auxiliar de operaciones				31.873,62
	<30			
	30-50	31.873,62		31.873,62
	>50			
G09 - Personal de operaciones				42.388,56
	<30		29.127,31	29.127,31
	30-50		41.846,05	41.846,05
	>50		44.871,48	44.871,48
G10 - Personal de oficina				42.049,61
	<30		25.024,69	25.024,69
	30-50		42.992,00	42.992,00
	>50	26.265,70	41.866,22	39.757,34
G11 - Personal asistente/ asistente técnico				48.995,10
	<30	32.283,22		32.283,22
	30-50	42.998,14	47.624,82	46.399,33
	>50	54.828,90	53.237,69	53.696,39
G12 - Personal técnico				51.237,68
	<30		35.371,91	35.371,91
	30-50	43.000,03	45.494,52	44.224,40
	>50	57.918,82	63.908,09	62.576,82
G13 - Especialista				58.045,15
	<30			
	30-50	46.354,83	55.417,05	54.353,04
	>50	67.718,89	66.560,59	66.666,51
G14 - Personal supervisor				67.184,61
	<30	39.679,88	47.573,39	45.576,37
	30-50	59.178,47	66.815,30	64.191,96
	>50	65.720,58	75.311,06	73.902,37
G15 - Personal consultor				73.789,66
	<30		51.959,56	40.000,00
	30-50	67.789,27	72.684,90	70.995,80
	>50	86.722,74	88.685,27	87.903,49
G16 - Responsable				92.017,98
	<30			
	30-50	78.280,86	80.466,45	79.923,40
	>50	95.490,12	106.733,78	105.231,38
G17 - Senior manager I				108.568,94
	<30			
	30-50	82.134,33	105.252,97	77.701,74
	>50		132.359,13	132.359,13
G18 - Senior manager II				128.690,04
	<30			
	30-50	129.920,64	112.750,18	105.190,73
	>50	126.113,69	137.125,53	135.747,73
G19, G21 - Dirección				188.158,65
	<30			
	30-50		174.984,83	174.984,83
	>50		214.506,29	214.506,29
TOTAL				67.115,36

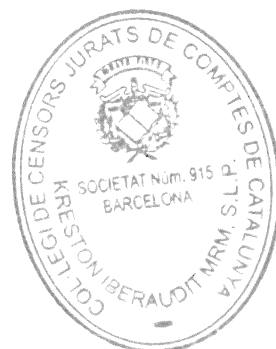


Tabla 16: Retribución de los directivos/as y consejeros de Linde Gas España durante el ejercicio 2025 y 2024.

Retribución directivos/consejeros 2024(*)	
Hombres	Mujeres
208.161,50	127.487,86

* No se desglosa por categoría ya que solo hay una persona como Administrador de la Sociedad por lo que se garantiza la no vulneración del principio de protección de datos.

Retribución directivos/consejeros 2024 (*)	
Hombres	Mujeres
177.947,55	113.708,64

*No se desglosa por sexo ya que en la categoría de directivo/as y consejero/as solamente hay representación de una mujer, por lo que no se garantizaría la no vulneración del principio de protección de datos.

Tabla 17: Brecha salarial de Linde Gas España durante el ejercicio 2025 por categoría profesional

Categoría profesional	Retribución mujeres	Retribución hombres	Total general	Brecha salarial
G08 – Auxiliar de operaciones	32.749,45	-	32.749,45	-
G09 – Personal de operaciones	22.223,26	44.735,97	43.902,17	50,32%
G10 – Personal de oficina	-	42.282,63	42.282,63	-
G11 – Personal asistente / asistente técnico	53.071,91	47.404,76	48.867,25	-11,95%
G12 - Personal técnico	46.321,53	56.323,96	52.409,96	17,76%
G13 – Especialista	44.193,87	54.409,61	53.132,65	18,78%
G14 – Personal supervisor	55.095,97	67.260,59	64.186,01	18,09%
G15 – Personal consultor	67.498,47	68.535,30	68.189,69	1,51%
G16 – Responsable	74.656,30	99.518,83	93.668,82	24,98%
G17 – Senior manager I	73.371,89	98.267,02	96.192,43	25,33%
G18 – Senior manager II	100.344,40	99.569,85	99.724,76	-0,78%
G19, G21 – Dirección	-	481.941,84	481.941,84	-
TOTAL	56.447,14	65.329,06	63.441,35	14%



Tabla 18: Brecha salarial de Linde Gas España durante el ejercicio 2024 por categoría profesional

Categoría profesional	Retribución mujeres	Retribución hombres	Total general	Brecha salarial
G08 – Auxiliar de operaciones	31.873,62	-	31.873,62	-
G09 – Personal de operaciones	-	37.498,66	37.498,66	-
G10 – Personal de oficina	-	38.330,86	38.330,86	-
G11 – Personal asistente / asistente técnico	40.281,06	46.097,33	44.352,45	12,62%
G12 – Personal técnico	42.979,63	48.959,48	46.966,20	12,21%
G13 – Especialista	51.672,03	57.882,31	57.210,93	10,73%
G14 – Personal supervisor	56.014,44	68.123,12	64.857,85	17,77%
G15 – Personal consultor	72.332,06	71.576,83	71.828,57	-1,06%
G16 – Responsable	72.719,49	91.267,47	87.333,05	20,32%
G17 – Senior manager I	82.134,33	101.128,87	99.402,09	18,78%
G18 – Senior manager II	128.651,65	125.020,50	125.798,61	-2,90%
G19, G21 – Dirección	-	188.158,65	188.158,65	-
TOTAL	56.852,49	64.607,55	63.012,85	12%

4.2. Organización del trabajo

Según el pacto de empresa, el personal empleado tiene **27 días laborables de vacaciones y horas de libre disposición** del calendario anual. Se trabaja de lunes a jueves en un horario de 8,5 horas diarias con una hora para comer y los viernes y jornadas especiales marcadas en calendario laboral en un horario de 6,5 horas. Además, en julio y agosto se realiza jornada de 6,5 horas de lunes a jueves y 6 horas los viernes. El colectivo de Mano de Obra Directa (Blue Collar) trabaja en turnos de 8h de mañana, tarde y noche. Hay un colectivo de Monzón que trabaja en régimen de turnos de ciclo continuo (24/7).

Linde Gas España no cuenta con una política de desconexión digital 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
- Mayor número de días de vacaciones anuales que las estipuladas por convenio
- Reducciones y adaptaciones de jornada según ley
- Formaciones en horario laboral y formaciones online



El XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química de aplicación a Linde Gas España recoge en el artículo 42.2 el derecho a la desconexión digital del personal empleado. El convenio indica que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a la intimidad personal y familiar.

Estas medidas tienen un impacto en la reducción del absentismo. En 2025, Linde Gas España ha detectado **3.430 horas de absentismo**, lo que supone una **tasa de absentismo del 0,55%**.

En 2024, Linde Gas España se detectaron **5.207 horas de absentismo**, lo que supuso una **tasa de absentismo del 0,87%**.

4.3. Salud y seguridad

Linde cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud certificado en la norma ISO 45001:2018. 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 del citado RD 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. En concreto, la organización preventiva de Linde Gas España se compone del Servicio de Prevención Propio, Servicio de Prevención Ajeno para la especialidad de vigilancia de la salud, los Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud en los centros de Rubí, Balmes y Alcalá y los Recursos Preventivos necesarios que según la normativa se designan en los centros de trabajo y obras. Los recursos preventivos son plantilla designada por la Sociedad y no forma parte del Servicio de Prevención Propio de Linde Gas España. La identificación de peligros y evaluación de riesgos se realiza siguiendo el procedimiento redactado en nuestro Plan de Prevención. Se parte de un conjunto de evaluaciones iniciales sobre las que se realizan ajustes a medida que cambian los procesos implicados, se detectan nuevos riesgos, existen comunicaciones de las personas trabajadoras/es y/o se detectan accidentes /incidentes.

El personal dispone de varias vías para poder comunicar situaciones de peligros, desde su responsable inmediato, delegado de PRL o servicio de prevención. En aplicación de la legislación actual, cualquier persona que detecte un riesgo grave e inminente para su seguridad y salud puede detener la actividad y no reanudarla hasta que se haya solventado la situación, además de disponer de la posibilidad de ponerlo en conocimiento de sus representantes que desarrollaran el paro en su lugar. Las investigaciones de accidentes e incidentes se desarrollan con la participación de la plantilla, analizando la situación ocurrida y proponiendo medidas correctivas para resolución. Estas medidas pasan a un plan de acción que es monitorizado de forma periódica por un equipo de trabajo. En 2025 y 2024, ningún trabajador/a de Linde Gas España ha notificado ningún caso de enfermedad profesional. En la siguiente tabla 19 se muestran los accidentes totales clasificados por sexo y sus índices de incidencia, frecuencia y gravedad:

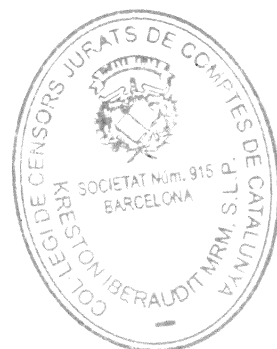


Tabla 19: Accidentes de trabajo de plantilla de Linde Gas España durante el ejercicio 2025 y 2024 en función de frecuencia y gravedad, desagregado por sexo

Clasificación	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Plantilla						
	264	68	331	266	67	333
Horas trabajadas						
	488.844	130.647	619.490	474.910	121.948	596.858
Accidentes de Trabajo						
Número de AT sin baja	2	0	2	1	0	1
Número de AT con baja	5	1	6	1	0	1
Número de AT in itinere	1	0	0	0	0	0
Índices						
Índice de Incidencia	1.895,66	1.479,07	1.810,66	375,53	0,00	300,03
Índice de Frecuencia	16,37	7,65	12,91	4,21	0,00	3,35
Índice de Gravedad	27,41	33,31	28,66	9,75	4,74	8,72

4.4 Relaciones sociales

El 100% de la plantilla de Linde Gas España está amparada 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 el personal empleado. Estas incluyen la libertad de reunión pacífica, incluida la libertad de elegir participar en negociaciones colectivas, y la participación del personal empleado 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 del personal empleado.

En los aspectos de seguridad, incluida la salud ocupacional, Linde mantiene un diálogo continuo con su personal 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 el personal sobre programas e iniciativas de salud y seguridad y lleva a cabo la capacitación en seguridad para todo el personal y 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 plantilla:** Existen delegados/as de personal o comités de empresa. Esto garantiza el derecho del personal a la libre asociación y organización en la empresa. Los delegados/as son elegidos/as y representa a todo el personal 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 los trabajadores/as. Es a través de esta representación que las trabajadoras/es pueden consultar y ser informados por parte de la empresa.
- **Integrity Line:** Linde pone a disposición de todas trabajadoras/es 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 trabajadoras/es 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 dos años a toda la plantilla para evaluar los aspectos psicosociales en la organización. Se mide el grado de satisfacción de del personal 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 la totalidad de 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. En 2025 se han impartido un total de 2.001,48 horas de formación, 1.328 horas en 2024. En el presente ejercicio las horas de formación por categoría profesional y sexo se desglosan en la siguiente tabla:

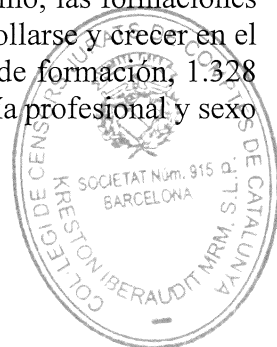


Tabla 20: Horas de formación desglosadas por categoría profesional y sexo para los ejercicios 2025 y 2024

Categoría profesional	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
G09	447	0	447	280	0	280
G10	101	0	101	63	0	63
G11	822	25	846	515	22	537
G12	86	0	86	54	0	54
G13	153	40	193	96	35	131
G14	16	12	28	10	11	21
G15	10	92	101	6	81	87
G16	73	69	142	46	61	107
G18	8	49	57	5	43	48
Total general	1.716	287	2.001	1.075	253	1.328

La tabla anterior para el 2025 tomando como base el grupo profesional es el que sigue:

Grupo Profesional convenio	Hombre	Mujer	Total
GP0	245	41	286
GP1			0
GP2			0
GP3	226		226
GP3T	30		30
GP4	344	80	424
GP5	181		181
GP6	397	141	539
GP7	270	24	295
GP8	22	0	22
Total general	1.715	287	2.001



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:

a) para las trabajadoras/es de baja cualificación y trabajadoras/es cualificados:

- *Personal de reciente incorporación*
- *Personal sin cualificación para el puesto de trabajo*
- *Personal que necesite una formación específica para el desarrollo adecuados de las técnicas y competencias de trabajo de su puesto.*

b) para directivos, mandos intermedios y técnicos:

- *Personal de promoción interna*
- *Reciente contratación*
- *Incorporación en puestos de nueva creación*
- *Personal que necesite una formación específica para el desarrollo adecuados de las técnicas y competencias de trabajo de su puesto*

Además, Linde dispone de una biblioteca de contenido (ELEVATE) de acceso libre para las personas trabajadoras/es 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 Gas España firmó en mayo de 2022 el Plan de igualdad cuya vigencia se extiende desde la fecha de la firma hasta mayo de 2026. Las acciones adoptadas como consecuencia de la entrada en vigor de dicho Plan de Igualdad responden a los objetivos marcados por la empresa, que a su vez se agruparán por ejes temáticos. Las acciones previstas para dar respuesta a cada uno de los objetivos del Plan de Igualdad se muestran en la Tabla 21.



Tabla 21: Objetivos y acciones incorporadas en el nuevo Plan de Igualdad.

Eje	Objetivo	Acciones
Clasificación profesional	Crear una política vinculada a la diversidad	1. Crear planes de retención del talento enfocado a la diversidad, de acuerdo con las políticas del Grupo Linde
Infrarrepresentación femenina	Crear mecanismos para equilibrar la plantilla	2. Formar a las personas que participan en el proceso de selección y promoción en igualdad/selección no discriminatoria 3. Crear campañas de sensibilización para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en RLT, así como aumentar la presencia femenina de delegadas de prevención
Selección y contratación	Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección	4. Favorecer las acciones positivas en todo el proceso de selección
Promoción profesional	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación	5. Revisar el proceso de formación para fomentar la igualdad en la recogida de acciones formativas anuales 6. Garantizar que las formaciones vinculadas al desarrollo para la mejora de oportunidades profesionales sean 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. Dar formación en la igualdad para toda la RLT 9. Incluir en las formaciones SHEQ información sobre el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo 10. En las evaluaciones de desempeño anuales, el/la responsable debe recoger las acciones formativas de su equipo
Retribuciones y auditoría salarial	Reducir la brecha salarial y Establecer sistema de remuneración basados en la igualdad	11. Calendarizar el registro salarial 12. Formar a las personas que diseñan los objetivos (vinculados a la política salarial) en igualdad 13. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo (Linde Global Grading) desde una perspectiva de igual valor, asegurando que no haya una



		definición de las competencias sesgadas, tal como indica el artículo 4 de RD 902/2020
Condiciones laborales y corresponsabilidad		14. Crear un directorio de las políticas de conciliación y corresponsabilidad disponibles
		15. Estandarizar una política de teletrabajo
	Fomentar medidas de corresponsabilidad para que las jornadas sean equitativas	16. Hacer un seguimiento de mejoras que fomenten la conciliación independientemente del género.
		17. Crear un registro anual sobre la clasificación profesional y responsabilidades familiares desagregada por sexo
		18. Crear un protocolo de desconexión digital
Acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir los riesgos laborales desde la perspectiva de género	19. Evaluar e incluir en la encuesta de clima laboral y en la medida de lo posible adaptarla ajustada a la perspectiva de género
		20. Incluir tallaje femenino en los uniformes de en las plantas
	Dotar de mayor eficacia al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	21. Incluir el acoso LGTBIQ+ en el protocolo
		22. Formar a perfiles claves en el acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje inclusivo, violencia de género e interseccionalidad
	Garantizar la formación sobre el protocolo a la plantilla	23. Calendarizar de forma anual la difusión del protocolo e incluirlo en la documentación "Manual de Acogida"
Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista		24. Crear un manual de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista
	Estandarizar el lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista	25. Incluir la política de lenguaje inclusivo en el manual de acogida
		26. Revisar el lenguaje androcéntrico de la documentación interna
Comunicación	Comunicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla	27. 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



Linde se esfuerza por crear un ambiente de trabajo que trate a todo el personal empleado 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.

5 Cuestiones de derechos humanos

En Linde Gas España se reconoce la humanidad innata de cada persona y se trata a todos/as 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/es y los socios/as 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, las políticas internas o la legislación, el personal empleado puede 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 al personal empleado en materia de derechos humanos. Las formaciones se imparten con una hora de duración para todas las nuevas incorporaciones y para el resto de plantilla de forma recurrente se les realizan sesiones de refresco.

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/es por razones de raza, sexo u otros.*
- *Planes de igualdad y fomento de la promoción de la mujer dentro de la organización.*
- *Reuniones trimestrales de Compliance con el responsable legal de cada región.*

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 al personal empleado.

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 el personal empleado sea tratado 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 la plantilla para explicar las expectativas de la dirección sobre la conducta ética y la integridad en todos los lugares donde Linde hace negocios. El personal empleado debe certificar anualmente que han leído y comprendido el material.

Se espera que las personas trabajadoras/es 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 2025 la empresa no ha tenido ninguna denuncia por una posible conducta indebida o infracción en materia de derechos humanos. Durante el ejercicio anterior se recibió una denuncia que tras aplicar los protocolos definidos el conflicto quedó resuelto.

Linde busca activamente evitar causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades con sus empleados/asa, 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 la plantilla 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/es.

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 del personal empleado 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 la plantilla.*
- *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, el personal y los socios/as comerciales de Linde sea transparente y respetuosa, de acuerdo con nuestro Código de Integridad Empresarial (CBI). Como cada año, en 2025 se han realizado formaciones sobre el CBI, incluyendo formaciones en materia de anticorrupción. El CBI se aplica a la totalidad de la plantilla que conformamos Linde, incluidos los directores/as y ejecutivos/as, todas las personas trabajadoras/es y todas las subsidiarias y afiliados internacionales con participación mayoritaria de Linde. Anualmente, los directores/as, ejecutivos/as y todas las personas trabajadoras/es certifican su compromiso con el respeto de los principios descritos en el presente código de integridad empresarial.

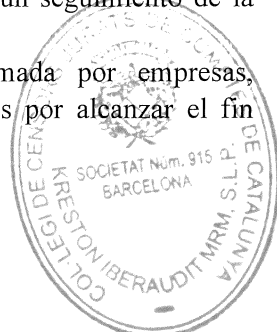
Linde se toma muy en serio su compromiso con la integridad. Se han establecido modelos para la identificación y control de requisitos legales aplicables a las actividades de la compañía y, en concreto, a potenciales riesgos relacionados con la corrupción. Adicionalmente, Linde alienta activamente a las personas trabajadoras/es 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. También, se llevan a cabo reuniones trimestrales de Compliance con el responsable legal de cada región.

6.1 Aportaciones económicas de Linde Gas España

Al igual que en el ejercicio anterior Linde Gas España sigue con su compromiso en el ámbito universitario. Linde hace donaciones anuales al Institut Químic de Sarrià (IQS), instituto que ofrece formación especializada a los profesionales y a las empresas y que mediante la división IQS Tech Transfer realiza actividades de investigación, innovación y transferencia de tecnología para la industria y las empresas.

Además, en 2025 se han realizado aportaciones económicas a las siguientes asociaciones:

- *EIGA*. La Asociación Europea de Gases Industriales, es una organización con orientación técnica y de seguridad que representa a la gran mayoría de empresas europeas y a varias empresas no europeas que producen y distribuyen gases industriales, médicos y alimentarios.
- FEDEQUIM. Es una entidad sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es la defensa de los derechos e intereses del Sector Químico, especialmente en Cataluña, a través de un seguimiento de la actividad legislativa, a nivel comunitario, estatal y autonómico.
- ASOCIACION ESPAÑOLA DEL HIDROGENO. Asociación formada por empresas, instituciones públicas y privadas y personas que comparten su interés por alcanzar el fin principal de la asociación.



- BEQUINOR. Es una entidad sin ánimo de lucro, fundada en 1967, que reúne en su estructura y ámbito nacional a los distintos sectores relacionados con, en, o para la asistencia técnica, la seguridad industrial y la normalización en el campo de los bienes de equipo y actividad industrial.
- ASOC.GRAN.IND.CAMPO GIBRALTAR. La Asociación de Grandes Industrias del Campo de Gibraltar es un colectivo cuyas finalidades principales son promover y coordinar las iniciativas de las empresas asociadas en beneficio de la Comarca del Campo de Gibraltar, defender los intereses comunes de las empresas que la forman, y contribuir activamente al desarrollo y mejora del entorno. La forma de trabajar para la puesta en común de intereses, objetivos y metas es a través de Comisiones Técnicas, que están formadas por especialistas de las propias empresas en las diversas materias: Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos Laborales/Recursos Humanos/Medio Ambiente y Comunicación.
- AFGIM. Asociación de fabricantes de gases industriales y medicinales orientada a la promoción, desarrollo y progreso de las industrias dedicadas a la fabricación, distribución y comercialización de los gases de uso medicinal.
- TREE-NATION ASBL. Plataforma de reforestación que permite a ciudadanos y empresas plantar árboles en todo el mundo.
- ASOCIACION ESPAÑOLA DE SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS DE UNION. Tiene como fines estatutarios la promoción, desarrollo y difusión de la soldadura y las tecnologías de unión; la formación, cualificación y certificación de profesionales y empresas; el impulso de la investigación y la innovación tecnológica; la representación institucional de España ante organismos internacionales del sector; y el apoyo técnico al tejido industrial, todo ello como asociación independiente y sin ánimo de lucro al servicio del interés general.

7 Cuestiones comunitarias

7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Una parte significativa de las aplicaciones de la empresa favorece al desarrollo de infraestructuras sociales y económicas. Los gases industriales y especiales permiten un crecimiento económico más limpio y eficiente en industrias como la del cemento o el acero. Las aplicaciones de Linde también son parte integral del desarrollo de futuras infraestructuras energéticas.

La comunidad es un valor central de Linde por lo que la empresa está comprometida con mejorar la calidad de vida de las comunidades a las que sirve. La empresa hace inversiones a largo plazo en comunidades donde se construyen instalaciones y se abastece localmente de talento, liderazgo y proveedores. A través de contribuciones financieras y de los esfuerzos voluntarios de las personas trabajadoras/es, Linde apoya programas que abordan la diversidad, la educación y el medio ambiente.

Durante el ejercicio se han llevado a cabo diversas iniciativas de carácter social, ambiental y educativo en las comunidades en las que la Sociedad desarrolla su actividad.



En materia ambiental, destacan las actuaciones de limpieza del entorno de las plantas. En Jerez de la Frontera, se realizó una jornada de limpieza del entorno de la planta junto con estudiantes del IES La Campiña y con apoyo municipal, en la que se retiraron aproximadamente 600 kg de residuos. Asimismo, en Monzón se llevó a cabo una actuación de limpieza de residuos alrededor de la planta, con el objetivo de mejorar la seguridad y el entorno laboral.

En el ámbito educativo y universitario, se realizaron charlas sobre química aplicada y salidas profesionales en Linde dirigidas a estudiantes universitarios en Jerez de la Frontera. Adicionalmente, en Caider, San Juan de Alicante, se impartió formación práctica a estudiantes universitarios de enfermería en materia de terapia respiratoria. También se desarrollaron programas de mentoría orientados a prevenir el abandono escolar temprano.

Por otro lado, la Sociedad impulsó acciones de colaboración social, entre las que se incluye el voluntariado en el Banco de Alimentos de Barcelona, cuya actuación tuvo un impacto indirecto estimado de 114.000 personas beneficiadas a través de entidades sociales. Asimismo, se organizó una sesión de baile inclusiva con adultos LGBTI en situación de vulnerabilidad, en colaboración con la Fundació Enllaç en Barcelona, con el objetivo de fomentar el bienestar y la integración social.

Finalmente, en Jerez de la Frontera se realizó una donación de palés de madera destinados a usos educativos y a la mejora de zonas verdes.

Durante el ejercicio 2024 se llevaron a cabo diversas iniciativas de carácter social, ambiental y solidario, orientadas a reforzar el compromiso de la Sociedad con las comunidades en las que desarrolla su actividad.

En el ámbito ambiental, destacan distintas actuaciones de limpieza y reforestación. En Barcelona, se realizó una jornada de limpieza de la playa de Can Camins, mientras que en Monzón se llevó a cabo la limpieza de la planta en el marco de la campaña “Libera 1m2” de Basuraleza. Asimismo, se impulsaron acciones de plantación de árboles, entre ellas la colaboración con Tree-Nation con motivo del Día de la Tierra y la plantación de árboles en Portugal vinculada a la obtención de nuevos seguidores en LinkedIn.

En materia de acción social y solidaridad, se realizaron diversas campañas de recogida y donación de alimentos, entre ellas la participación en la “Operación Kilo”, la donación de alimentos en el marco de “La Gran Campaña” del Banco de Alimentos de Cádiz y otras recogidas de alimentos, dinero y ropa destinadas a El Chiringuito de Dios. También se promovió la recogida de alimentos, juguetes y material escolar para ASAV Rubí y REIR, así como la recogida de libros para la asociación AIDA.

Adicionalmente, la Sociedad colaboró mediante la donación de trajes de bomberos al servicio de bomberos de Alenquer y promovió la donación de sangre por parte del equipo de Puçol.



Por otro lado, se participó en iniciativas de sensibilización y apoyo a causas sociales, como la carrera Wings for Life. Asimismo, se impulsó una campaña orientada al desarrollo del ámbito rural y a la generación de oportunidades laborales para jóvenes de La Alcarria.

Estas actuaciones reflejan el compromiso de la Sociedad con la protección del entorno, la solidaridad y el desarrollo social de las comunidades en las que está presente.

Además, conviene destacar como el modelo de negocio de Linde Gas España consiste en transformar el aire y otros gases de proceso en aplicaciones que, en muchos casos, ayudan a los clientes a ser más eficientes en el uso de energía y otros recursos. Muchas de las aplicaciones de Linde aportan beneficios ambientales, económicos y sociales a nuestros clientes, comunidades y el planeta en general. Por ejemplo, el oxígeno de Linde ayuda a los fabricantes de acero a ahorrar energía, permite que la acuicultura sostenible prospere y atiende a cientos de miles de pacientes que necesitan oxígeno respiratorio. Los pacientes de atención domiciliaria y hospitalaria de todo el mundo se benefician de nuestros gases, dispositivos, servicios y terapias médicas, especialmente en la atención respiratoria.

Los gases de Linde también desempeñan un papel importante en la lucha contra el desafío mundial del acceso al agua limpia. El crecimiento de la población y la actividad industrial junto con las estrictas normativas medioambientales ejercen una presión adicional sobre las plantas de tratamiento de aguas residuales para que traten volúmenes cada vez mayores de aguas. La adición de oxígeno puro, uno de los gases producidos por Linde Gas España, aumenta de forma efectiva la capacidad de estas plantas. Como el acceso al agua potable es cada vez más escaso, el mercado de la desalinización se ha ampliado, sobre todo en las zonas propensas a la sequía. En este caso el dióxido de carbono producido por Linde puede utilizarse en la etapa de remineralización, como alternativa más segura a los ácidos minerales.

Asimismo, tanto a nivel interno como en los centros de negocio de producción, Linde busca constantemente la manera de reducir el impacto medioambiental de sus operaciones. En la División de Gases, se controlan los progresos en esta área informando sobre los indicadores medioambientales clave. Linde actúa de forma responsable con sus accionistas, socios/as y el personal empleado y está comprometida con la sociedad y el medio ambiente. La empresa está comprometida con tecnologías y productos que combinan el valor para el cliente y el desarrollo sostenible.

Linde Gas España es miembro de una variedad de asociaciones comerciales, asociaciones empresariales y alianzas, incluidas asociaciones químicas, asociaciones de gas industrial, asociaciones de fabricantes y cámaras de comercio, a través de las cuales participa en el diálogo con funcionarios/as gubernamentales y partes interesadas sobre temas que son importantes para la compañía y su negocio:



- *European Industrial Gases Association (EIGA)*
- *Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM)*
- *Asociación Española del Hidrógeno (AEH2)*
- *Bequinox Asociación Nacional de Normalización de Bienes de Equipo y Seguridad Industrial (BEQUINOR)*
- *Asociación de Grandes Industrias del Campo de Gibraltar (AGI)*
- *Asociación de Fabricantes de Gases Industriales y Medicinales (AFGIM)*
- *Asociación Española de Soldadura y Tecnologías de Unión (CESOL)*

7.2 Subcontratación y proveedores

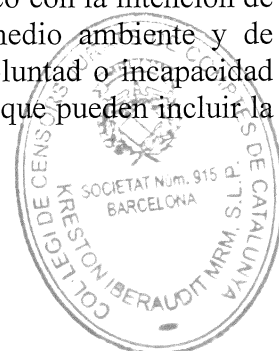
Los proveedores son clave para que Linde pueda satisfacer las necesidades de sus clientes, por lo que la totalidad de los proveedores son evaluados durante la etapa de precalificación sobre cuestiones sociales, incluido el cumplimiento de las leyes laborales, la ética y la integridad, la seguridad, los 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.



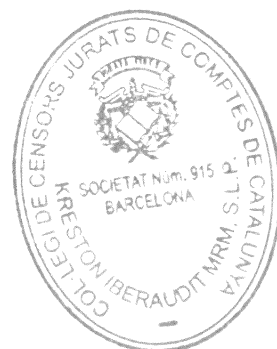
En este sentido el Sistema de Gestión implantado contempla evaluación de los proveedores en cuanto a su desempeño, así como auditorías de calidad con un enfoque basado en el riesgo para la gestión de proveedores que permite calificar a aquellos proveedores con mayor riesgo. Dentro del Sistema de Gestión 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, en el ejercicio actual, de acuerdo con el plan de auditorías a proveedores de la compañía Linde Gas España, se realizaron 8 auditorías presenciales, de las que 3 fueron auditorías locales y 5 auditorías globales para proveedores que abastecen a más de una compañía del grupo. Todas ellas se concluyeron con resultados favorables. En el pasado 2024, de acuerdo con el plan de auditorías a proveedores de la compañía Linde Gas España, realizó 11 auditorías presenciales, de las que 7 fueron auditorías locales y 4 auditorías globales para proveedores que abastecen a más de una compañía del grupo. Todas ellas se concluyeron con resultados favorables. Linde Gas España fabrica producto que Linde Medica utiliza en sus servicios, y, por tanto, el proveedor que usa Linde Gas España, es a su vez un proveedor secundario de Linde Medica.

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 sus clientes estén seguros. El CBI de Linde tiene una sección sobre protección de datos que define la importancia de que el personal empleado siga 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 2025 ni en el ejercicio anterior.

Adicionalmente, la empresa no tiene constancia de ningún incidente sustancial de incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos al impacto en la salud y la seguridad de los productos y servicios durante su ciclo de vida.

Linde Gas España dispone de un sistema de quejas y reclamaciones, las cuáles se centran en los envases de los gases que proveen, como, por ejemplo, fugas en las botellas o problemas con las válvulas. Existe un procedimiento normalizado para las reclamaciones de los envases: cuándo llega una reclamación, el departamento de calidad de cada centro primeramente procede a realizar una valoración técnica del problema, para averiguar el motivo de la queja. Una vez determinada la causa, se toma la acción que corresponda (por ejemplo, enviar el envase para mantenimiento, vaciar el producto, reanalizar el producto, etc.). Cada planta tiene su registro de incidencias y mensualmente se reúnen para compartir las incidencias dadas como justificadas y discutir las entre todas las personas. De esta forma se unifican criterios en los centros y se comparte conocimiento y experiencias. A continuación, en la Tabla 22 se muestran las quejas recibidas distribuidas por cada planta.

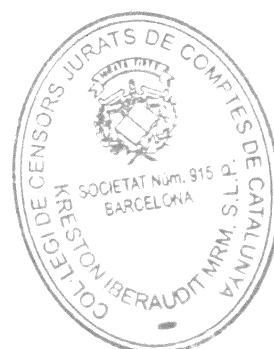


Tabla 22. Las quejas recibidas distribuidas por cada planta.

Planta	Total quejas y reclamaciones	
	2025	2024
Alcalá	217	160
Jerez	105	75
Monzón	3	1
Puzol	120	93
Rubí	187	126
TOTAL	632	455

7.4 Información fiscal

Como resultado del ejercicio 2025, Linde Gas España obtuvo 33.706.345 € (25.285.456 € en 2024) sobre los que pagó un total de 9.985.949€ (9.711.689€) referentes al impuesto de sociedades. Linde Gas España tiene registrado un saldo a 31 de diciembre de 2025 de 561.129€ (600.024€ en 2024) en subvenciones no reintegrables, habiéndose imputado a resultados 60.334 € en subvenciones de capital, mismo importe en el ejercicio anterior, 23.822 € en subvenciones de explotación, 95.837 € en el ejercicio anterior. Además, durante 2025 la empresa realizó donaciones por el valor de 2.000 €, 4.000 € en el ejercicio anterior.



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 2025
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 2025
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. (Ej. 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> EINF2025
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan 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> EINF2025
	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 en Cuestiones medioambientales</u> EINF2025
	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 en Cuestiones medioambientales</u> EINF2025
	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 en</u>

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
			Cuestiones medioambientales EINF2025
	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 Energía en Cuestiones medioambientales EINF2025
	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 Cambio climático en Cuestiones medioambientales EINF2025
	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 Biodiversidad en Cuestiones medioambientales EINF2025
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	Apartado Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	Apartado Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	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 Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Apartado Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	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 Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	Brecha salarial	405-2 ¹	Apartado Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	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 2025
	Implantación de políticas de desconexión digital.	103 Enfoque de gestión de Empleo	Apartado Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025

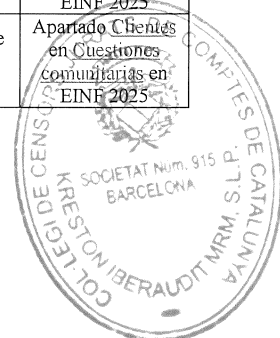
¹ La fórmula empleada para el cálculo de la brecha es "Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres"



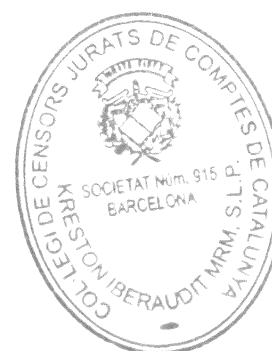
Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Empleados con discapacidad.	405-1	Apartado Empleo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo.	103 Enfoque de gestión de Empleo	Apartado Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	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 2025
	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 2025
	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 2025
	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 2025
	Relaciones sociales		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación del personal empleado en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador/a - empresa	Apartado Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador/a- empresa	Apartado Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	Apartado Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 (2018)	Apartado Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025
	Formación		

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	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 EINF 2025</u>
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Apartado <u>Formación en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
	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 EINF 2025</u>
	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 EINF 2025</u>
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 EINF 2025</u>
	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 EINF 2025</u>
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	Apartado <u>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos en Cuestiones de derechos humanos EINF 2025</u>
	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 <u>Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos EINF 2025</u>
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	406-1	Apartado <u>Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos EINF 2025</u>
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	Apartado <u>Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos EINF 2025</u>
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Apartado <u>Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de</u>

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
			derechos humanos EINF 2025
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 en EINF 2025
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,		Apartado Cuestiones contra la corrupción y el soborno en EINF 2025
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Apartado 6.1 Aportaciones económicas de Linde Gas España en Cuestiones contra la corrupción y el soborno en EINF 2025
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 comunitarias en EINF 2025
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		Apartado Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias en EINF 2025
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	Apartado Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias en EINF 2025
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 / 102-13	Apartado Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias en EINF 2025
	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 Subcontratación y proveedores en Cuestiones comunitarias en EINF 2025
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.		Apartado Subcontratación y proveedores en Cuestiones comunitarias en EINF 2025
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes	Apartado Clientes en Cuestiones comunitarias en EINF 2025



Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	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</u> en <u>Cuestiones comunitarias</u> en EINF 2025
	Información fiscal		
	1.) <i>Beneficios obtenidos país por país.</i> 2.) <i>Impuestos sobre beneficios pagados.</i>	207-4 (2019)	Apartado <u>Información fiscal</u> en <u>Cuestiones comunitarias</u> en EINF 2025
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Apartado <u>Información fiscal</u> en <u>Cuestiones comunitarias</u> en EINF 2025







LINDE GAS ESPAÑA S.A.U.
Formulación del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio fiscal 2025

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio fiscal de 2025 (enero 2025 – diciembre 2025) de Linde Gas 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 48.

Puçol, 31 de marzo de 2026

Administrador único,

FIRMANTES

A handwritten signature in black ink, appearing to be "D. Baltasar Palanca", written over a horizontal line.

D. Baltasar Palanca

