

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LINDE MÉDICA, S.L.U. DEL EJERCICIO 2025**

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

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de LINDE MÉDICA, S.L.U. (en adelante, la Sociedad), que forma parte del informe de gestión de la Sociedad, y que se presenta en un estado independiente.

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

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

### **Responsabilidad de los Administradores**

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

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

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



## **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (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 o 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 de los Administradores y la Dirección.

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Linde Médica, S.L.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 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 digitalmente por  
JOSE MARIA JOSE  
MARTI MARIA MARTI  
QUERALT (R: QUERALT (R:  
B63899397) B63899397)  
Fecha: 2026.06.26  
10:34:09 +02'00'

*Josep M<sup>a</sup> Martí Queralt*

26 de junio de 2026

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

KRESTON IBERAUDIT  
MRM, S.L.P.

2026 Núm. 20/26/10548  
IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR

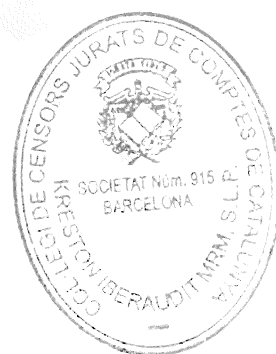
Segell distintiu d'altres actuacions



Making our world  
more productive



INFORME SOBRE EL ESTADO DE  
INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025  
LINDE MÉDICA S.L.U



Nuestra Misión

Making  
our  
world  
more  
productive

“

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



# Nuestros Valores

## Innovar para los clientes

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

## Pasión por ser excelentes

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

## Formación y capacitación de nuestras personas trabajadoras

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

## Prosperamos gracias a la diversidad

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



# Tabla de Contenidos

## 1. Introducción

1.1. *Estado de Información no Financiera*

## 2. Modelo de Negocio

## 3. Cuestiones medioambientales

3.1. *Cambio climático*

3.2. *Agua*

3.3. *Energía*

3.4. *Economía circular y consumo de materias primas*

3.5. *Generación de Residuos*

3.6. *Biodiversidad*

## 4. Cuestiones sociales y relativas al personal

4.1. *Empleo*

4.1.1. *La Plantilla de Linde Médica*

4.2. *Organización del trabajo*

4.3. *Salud y seguridad*

4.4. *Relaciones sociales*

4.5. *Formación*

4.6. *Igualdad*

## 5. Cuestiones de derechos humanos

5.1. *Recursos*

5.2. *Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos*

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

## 6. Cuestiones contra la corrupción y el soborno

6.1. *Las aportaciones económicas de Linde Médica*

## 7. Cuestiones comunitarias

7.1. *Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible*

7.2. *Subcontratación y proveedores*

7.3. *Clientes*

7.4. *Información fiscal*

## ANEXO I Tabla de requisitos de la Ley 11/2018



# 1. Introducción

## 1.1. Estado de Información no Financiera

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio fiscal 2025 de Linde Médica S.L.U. y se presenta como documento separado, da cumplimiento de manera complementaria al Estado de Información No Financiera del Grupo Linde a las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que se detallan en el Anexo 1 del presente EINF.

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

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

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

A efectos de este EINF, el perímetro de reporte coincide con el de las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión consolidado para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2024.

## 2. Modelo de Negocio

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

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



Linde Médica sigue la organización y estructura de Linde Group (Linde plc) y se incluye dentro de la división de Gases Industriales, en la Unidad de Negocio Homecare. En 2025 se ha producido una reorganización en EMEA, pasando de la antigua Región Europe West —REW— a la nueva Región Europe South-West —RSW—.

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

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

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

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

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

## **Misión, visión, valores**

En Linde trabajamos para lograr una única visión: ser la empresa de ingeniería y gases industriales de mayor rendimiento a nivel mundial, proporcionando soluciones innovadoras y sostenibles a nuestros clientes y creando valor para todas nuestras partes interesadas.

### **Visión**

Ser la empresa global de gases industriales e ingeniería con mejores resultados, en la que nuestra gente ofrece soluciones innovadoras y sostenibles para nuestros clientes en un mundo conectado.

### **Misión**

Hacer nuestro mundo más productivo.

### **Valores**

Linde Médica posee una amplia gama de productos y servicios que marcan la diferencia en las vidas de sus pacientes y en la labor de profesionales sanitarios garantizando la continuidad asistencial desde el hospital a casa.

Los valores definidos por la compañía en su constitución son los siguientes:

- Pasión por la excelencia e innovación para clientes, mediante la cual se adquiere el compromiso y el impulso para buscar estándares de excelencia cada vez más exigentes.
- Motivar a la gente, garantizando que las personas de la organización tienen un espacio para contribuir y crecer.
- Éxito en la diversidad, ya que brinda una colaboración más rica y mejores soluciones.



- Otros principios fundacionales identificados y definidos fueron los siguientes:
  - o Seguridad: no dañar a las personas.
  - o Integridad: mediante acciones honestas, justas y éticas.
  - o Desarrollo sostenible: preocupación por el éxito de hoy, aceptando su responsabilidad con las generaciones futuras.
  - o Respeto: cada ser humano merece ser tratado con respeto.

### 3. Cuestiones medioambientales

Linde Médica, por su actividad centrada en la atención domiciliaria a pacientes con enfermedades respiratorias, tiene un impacto ambiental reducido en comparación con otras actividades del grupo Linde. Aun así, la empresa está comprometido con el medio ambiente e implementa acciones en esta materia focalizadas en la identificación y evaluación de aspectos ambientales a nivel de centro, la formación de todo el personal en cuestiones medioambientales y en gestión de residuos, así como la identificación y resolución de riesgos. Para la gestión de las cuestiones relacionadas con el medio ambiente, Linde Médica cuenta con un responsable dentro de su departamento de calidad, todo ello integrado en un departamento de Seguridad, Salud y Medioambiente (SHEQ) Iberia. Asimismo, cada centro tiene un responsable encargado de la gestión de todos los temas medioambientales. El 100% de los centros de Linde Médica cuentan con sistemas de gestión de medioambiente certificados por TÜV Rheinland conforme cumplen con la norma ISO 14001.

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

- Consecución del certificado Zero Waste: mejorar la recogida de datos de retiradas emitidas por el gestor de residuos con el objetivo de identificar nuevos tipos de residuos para garantizar la correcta segregación.
- Eliminación del consumo de talonarios de papel para contratos y comunicaciones con pacientes: implantación del proyecto Edoc, desarrollo e implantación de Lisa APP, sustitución de las Comunicaciones de papel / sms por correos electrónicos con los pacientes.
- Sensibilización de la plantilla sobre prácticas sostenibles, reducción de residuos y emisiones: campañas de sensibilización/Sesiones formativas/Cartelería.

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

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



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

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

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

### 3.1. Cambio climático

#### 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 2025, la Sociedad Linde Médica ha procedido al cálculo de la huella de carbono con alcance 1 y 2. TÜV Rheinland ha efectuado la verificación del cálculo y ha mostrado su conformidad con los requisitos del Protocolo GHG para un nivel de aseguramiento limitado sin salvedades.

La huella de carbono se expresa en toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO<sub>2</sub>e), 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	FUENTE DE EMISIÓN	EMISIONES (tCO <sub>2</sub> e)
<b>Alcance 1</b>	Vehículos	1.365,16
<b>Alcance 2</b>	Consumo energético	1,32
<b>TOTAL DE EMISIONES</b>		<b>1.366,48</b>

#### 3.1.2. Plan de reducción

Mediante el cálculo de la huella de carbono se identifican todas las fuentes de emisión de GEI, obteniendo un conocimiento de cuáles son los puntos críticos. De esta forma, se pueden definir de forma más precisa medidas de reducción del consumo y medidas de eficiencia energética.



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

Entre las acciones realizadas en 2025 destacan:

- Mejora en la recopilación de datos sobre las retiradas gestionadas por el proveedor de residuos.
- Identificación de nuevos tipos de residuos para garantizar su correcta segregación.
- Implantación del proyecto eDOC.
- Desarrollo e implantación de la aplicación Lisa APP.
- Sustitución de las comunicaciones en papel y SMS por comunicaciones electrónicas vía correo electrónico con los pacientes.

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

- *Consolidar el cálculo y verificación de la huella de carbono como herramienta de gestión ambiental*
- *Definir un objetivo de reducción de emisiones de GEI basado en los resultados de la huella de carbono*

Con el objetivo de reducir la huella de carbono y minimizar la contribución al cambio climático, se recoge a continuación un plan con propuestas de mejora. La implantación de este plan, con año objetivo 2030, se estima que daría lugar a las siguientes reducciones sobre la huella de carbono del año base:

	2026	2027	2028	2029	2030	Total Plan
Alcance 1	0,95%	0,95%	0,95%	0,95%	0,95%	<b>4,75%</b>
Alcance 2	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	<b>0,05%</b>
<b>Alcance 1 + 2</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,96%</b>	<b>4,80%</b>

A continuación, se muestran el plan, con el alcance y la reducción de emisiones de GEI estimada:

Alcance	Centro	Acciones	Dato de actividad Año base 2025	Reducción estimada del dato de actividad	Reducción GEI prevista (Kg CO <sub>2</sub> e)	% Reducción prevista respecto al año base 2025
Alcance 1	-	Implantación del programa de teleasistencia para la resolución remota del 5 % de los servicios domiciliarios, reduciendo desplazamientos de la flota	515.510 litros	5,00%	64.828	4,74%
Alcance 2	Centro Logístico Málaga	Contratación de Garantía de Origen	2.267 kWh	100%	624	0,05%
<b>Total Alcance 1 + 2</b>					<b>65.452</b>	<b>4,79%</b>



### 3.2. Agua

Desde Linde Médica se apuesta por el uso eficiente de los recursos naturales, por lo que se forma periódicamente en medidas medioambientales, entre ellas el consumo de agua, a todo el personal. Linde Médica no presenta un consumo ni descarga de agua para el desarrollo de su actividad más allá del uso sanitario y de limpieza, del que se realiza un control mensual en cada centro. Durante el ejercicio 2025 Linde Médica ha consumido un total de **832 m<sup>3</sup>** de agua (860 m<sup>3</sup> en 2024) proveniente de la red de abastecimiento. Linde Médica no realiza ninguna actividad que requiera de efluentes de descarga de agua.

### 3.3. Energía

Linde Médica se compromete a que el origen de la energía que consume tenga el mínimo impacto posible en el medio ambiente. El 98,15% de la energía eléctrica consumida por Linde Médica durante el ejercicio 2025 fue de origen 100% renovable fruto del contrato de suministro de electricidad firmado con la sociedad Axpo Iberia. Linde Médica se asegura de que Axpo disponga de Garantías de Origen que acrediten que la producción de dicho consumo se haya realizado a través de fuentes de energía renovable. En 2025, Linde Médica ha consumido un total de 6.322,47 MWh de energía. El detalle del consumo de energía por fuente se reporta en la Tabla 1.

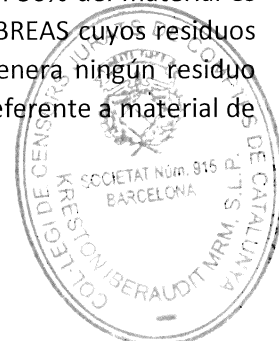
Tabla 1: Consumo de Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024 por fuente

		Consumo (MWh)	
	Fuente	2025	2024
Producción	Consumo eléctrico	257,50	252,90
	Gasolina	289,42	76,04
Transporte	Diesel	5.711,13	4.485,88
	Unknown	25,29	1.068,30
	Petróleo-híbrido	39,13	31,27
	<b>Total</b>	<b>6.322,47</b>	<b>5.914,39</b>

### 3.4. Economía circular y consumo de materias primas

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

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



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

### 3.5. Generación de Residuos

Linde Médica realiza su gestión de residuos con un gestor autorizado que se encarga tanto de los residuos peligrosos como de los no peligrosos. La tasa de reciclaje de residuos no peligrosos es del 100%, igual que la de residuos peligrosos del 100%.

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

Los residuos generados por Linde Médica durante el ejercicio 2025 se reportan en la tabla 2.

Tabla 2: Residuos generados por Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024

Tipo de Residuo	Tratamiento	2025		2024	
		Cantidad (Tn)	Total	Cantidad (Tn)	Total
<i>Peligroso</i>			<b>49,116</b>		<b>49,138</b>
	Reciclaje	49,116		46,190	
	Vertedero	0,000		0,000	
	Desconocido	0,000		0,000	
<i>No peligroso</i>			<b>41,586</b>		<b>55,750</b>
	Reciclaje	41,586		60,033	
	Vertedero	0,000		0,160	
<b>Total</b>			<b>90,702</b>		<b>104,888</b>

Durante el ejercicio 2025, la Region Europe South-West (RSW), en la que se integra Linde Médica, 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 CO<sub>2</sub> 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.



### 3.6. Biodiversidad

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

## 4. Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

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

---

*G09 – Operators*

*G10 – Clerk*

*G11 – Assistant*

*G12 – Technician*

*G13 – Specialist*

*G14 – Supervisor*

*G15 – Consultant*

*G16 – Manager*

*G17 – Senior*

*G18 + – Director*

---

La metodología HAY atiende a los principios de:

- **Comparabilidad:** permite identificar puestos de igual valor, aunque tengan denominaciones distintas.
- **Neutralidad:** no incorpora elementos personales ni estereotipos de género.
- **Totalidad:** Se valora el conjunto de factores que caracterizan cada puesto, evitando la infravaloración de tareas o responsabilidades que tradicionalmente puedan haberse asociado a puestos feminizados.
- **Objetividad:** Existe un sistema de suma de puntos por cada una de las medidas que se hacen, que está basado en baremos estandarizados y que da como resultado una puntuación total para cada posición que lo sitúa dentro de una escala de gradación objetiva, en la que todas las posiciones valoradas con los mismos puntos están en el mismo nivel.

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



- **Conocimientos:** 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.
- **Responsabilidad:** La libertad de actuación que tiene la posición, la magnitud de las decisiones y el impacto en el negocio.

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

Las empresas del grupo Linde participan en programas para dar empleabilidad a personas con diversidad funcional cumpliendo con el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril y realizando donaciones a fundaciones de ámbito social. Linde Médica emplea con contrato indefinido a 3 personas que han declarado un grado de discapacidad igual o superior al 33%, lo que supone el 0,73% de su plantilla.

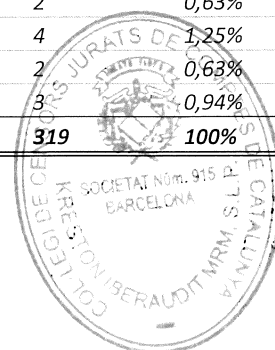
#### 4.1.1. La Plantilla de Linde Médica

En Linde Médica se consta de un total de 293 personas trabajadoras a cierre del ejercicio de 2025.

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

**Tabla 3:** Personas trabajadoras de Linde Médica a cierre del ejercicio 2025 y 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional.

Clasificación	Categoría	2025		2024	
		Personas trabajadoras	%	Personas trabajadoras	%
<i>Sexo</i>					
	Hombres	168	57,34%	180	56,43%
	Mujeres	125	42,66%	139	43,57%
<i>Edad</i>					
	Menores de 30 años	38	12,97%	34	10,66%
	De 30 a 50 años	202	68,94%	217	68,03%
	Mayores de 50 años	53	18,09%	68	21,32%
<i>Categoría profesional</i>					
	G09 - Operators	169	57,68%	173	54,23%
	G10 - Clerk	2	0,68%	3	0,94%
	G11 - Personal asistente / asistente técnico	89	30,38%	109	34,17%
	G12 - Technician	2	0,68%	3	0,94%
	G13 - Specialist	3	1,02%	2	0,63%
	G14 - Supervisor	19	6,48%	18	5,64%
	G15 - Consultant	2	0,68%	2	0,63%
	G16 - Manager	3	1,02%	4	1,25%
	G17 - Senior	2	0,68%	2	0,63%
	G18 +- Director	2	0,68%	3	0,94%
	<b>Total</b>	<b>293</b>	<b>100%</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>



*Tabla 4: Contratos de trabajo de Linde Médica por tipo de jornada a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional*

Clasificación 2025	Categoría	Personas trabajadoras	%
<i>Sexo</i>			
<i>Hombres</i>	<i>Completo</i>	163	55,63%
	<i>Parcial</i>	5	1,71%
<i>Mujeres</i>	<i>Completo</i>	108	36,86%
	<i>Parcial</i>	17	5,80%
<i>Edad</i>			
<i>Menores de 30 años</i>	<i>Completo</i>	36	12,29%
	<i>Parcial</i>	2	0,68%
<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Completo</i>	182	62,12%
	<i>Parcial</i>	20	6,83%
<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Completo</i>	53	18,09%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<i>Categoría profesional</i>			
<i>G09 - Operators</i>	<i>Completo</i>	159	54,27%
	<i>Parcial</i>	10	3,41%
<i>G10 - Clerk</i>	<i>Completo</i>	2	0,68%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<i>G11 - Assistant</i>	<i>Completo</i>	83	28,33%
	<i>Parcial</i>	6	2,05%
<i>G12 - Technician</i>	<i>Completo</i>	2	0,68%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<i>G13 - Specialist</i>	<i>Completo</i>	3	1,02%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Completo</i>	13	4,44%
	<i>Parcial</i>	6	2,05%
<i>G15 - Consultant</i>	<i>Completo</i>	2	0,68%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<i>G16 - Manager</i>	<i>Completo</i>	3	1,02%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<i>G17 - Senior</i>	<i>Completo</i>	2	0,68%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<i>G18 +- Director</i>	<i>Completo</i>	2	0,68%
	<i>Parcial</i>	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>Completo</b>	<b>271</b>	<b>92,49%</b>
	<b>Parcial</b>	<b>22</b>	<b>7,51%</b>



Clasificación 2024	Categoría	Personas trabajadoras	%	
<b>Sexo</b>				
Hombres		Completo	178	55,80%
		Parcial	2	0,63%
Mujeres		Completo	124	38,87%
		Parcial	15	4,70%
<b>Edad</b>				
Menores de 30 años		Completo	31	9,72%
		Parcial	3	0,94%
De 30 a 50 años		Completo	203	63,64%
		Parcial	14	4,39%
Mayores de 50 años		Completo	68	21,32%
		Parcial	0	0,00%
<b>Categoría profesional</b>				
G09 - Operators		Completo	165	51,72%
		Parcial	8	2,51%
G10 - Clerk		Completo	3	0,94%
		Parcial	0	0,00%
G11 - Assistant		Completo	103	32,29%
		Parcial	6	1,88%
G12 - Technician		Completo	3	0,94%
		Parcial	0	0,00%
G13 - Specialist		Completo	2	0,63%
		Parcial	0	0,00%
G14 - Supervisor		Completo	15	4,70%
		Parcial	3	0,94%
G15 - Consultant		Completo	2	0,63%
		Parcial	0	0,00%
G16 - Manager		Completo	4	1,25%
		Parcial	0	0,00%
G17 - Senior		Completo	2	0,63%
		Parcial	0	0,00%
G18 +- Director		Completo	3	0,94%
		Parcial	0	0,00%
		<b>Completo</b>	<b>302</b>	<b>94,67%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>Parcial</b>	<b>17</b>	<b>5,33%</b>



Tabla 5: Contratos de trabajo de Linde Médica por temporalidad a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación 2025	Categoría	Personas trabajadoras	%	
<b>Sexo</b>				
		<i>Temporal</i>	27	9,22%
	<i>Hombres</i>	<i>Indefinido</i>	141	48,12%
		<i>Temporal</i>	15	5,12%
	<i>Mujeres</i>	<i>Indefinido</i>	110	37,54%
<b>Edad</b>				
		<i>Temporal</i>	16	5,46%
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Indefinido</i>	22	7,51%
		<i>Temporal</i>	24	8,19%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	178	60,75%
		<i>Temporal</i>	2	0,68%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	51	17,41%
<b>Categoría profesional</b>				
		<i>Temporal</i>	32	10,92%
	<i>G09 - Operators</i>	<i>Indefinido</i>	137	46,76%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G10 - Clerk</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,68%
		<i>Temporal</i>	9	3,07%
	<i>G11 - Assistant</i>	<i>Indefinido</i>	80	27,30%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G12 - Technician</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,68%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G13 - Specialist</i>	<i>Indefinido</i>	3	1,02%
		<i>Temporal</i>	1	0,34%
	<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Indefinido</i>	18	6,14%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G15 - Consultant</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,68%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G16 - Manager</i>	<i>Indefinido</i>	3	1,02%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G17 - Senior</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,68%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G18 +- Director</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,68%
		<i>Temporal</i>	42	14,33%
<b>TOTAL</b>		<i>Indefinido</i>	251	85,67%



Clasificación 2024	Categoría	Personas trabajadoras	%	
<i>Sexo</i>				
		<i>Temporal</i>	3	0,94%
	<i>Hombres</i>	<i>Indefinido</i>	177	55,49%
		<i>Temporal</i>	2	0,63%
	<i>Mujeres</i>	<i>Indefinido</i>	137	42,95%
<i>Edad</i>				
		<i>Temporal</i>	4	1,25%
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Indefinido</i>	30	9,40%
		<i>Temporal</i>	1	0,31%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	216	67,71%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	68	21,32%
<i>Categoría profesional</i>				
		<i>Temporal</i>	4	1,25%
	<i>G09 - Operators</i>	<i>Indefinido</i>	169	52,98%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G10 - Clerk</i>	<i>Indefinido</i>	3	0,94%
		<i>Temporal</i>	1	0,31%
	<i>G11 - Assistant</i>	<i>Indefinido</i>	108	33,86%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G12 - Technician</i>	<i>Indefinido</i>	3	0,94%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G13 - Specialist</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,63%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Indefinido</i>	18	5,64%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G15 - Consultant</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,63%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G16 - Manager</i>	<i>Indefinido</i>	4	1,25%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G17 - Senior</i>	<i>Indefinido</i>	2	0,63%
		<i>Temporal</i>	0	0,00%
	<i>G18 +- Director</i>	<i>Indefinido</i>	3	0,94%
		<i>Temporal</i>	5	1,57%
<b>TOTAL</b>		<i>Indefinido</i>	<b>314</b>	<b>98,43%</b>



Tabla 6: Promedio anual de contratos de trabajo de Linde Médica por tipo de jornada durante los ejercicios 2025 Y 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación 2025	Categoría	Personas trabajadoras	%
<i>Sexo</i>			
	<i>Hombres</i>	<i>Completo</i>	249,10 51,13%
		<i>Parcial</i>	7,61 1,56%
	<i>Mujeres</i>	<i>Completo</i>	195,10 40,04%
		<i>Parcial</i>	35,41 7,27%
<i>Edad</i>			
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Completo</i>	44,55 9,14%
		<i>Parcial</i>	1,95 0,40%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Completo</i>	281,88 57,86%
		<i>Parcial</i>	41,07 8,43%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Completo</i>	117,77 24,17%
		<i>Parcial</i>	0,00 0,00%
<i>Categoría profesional</i>			
<i>G09 - Operators</i>	<i>Completo</i>	261,79 53,73%	
	<i>Parcial</i>	20,39 4,18%	
<i>G10 - Clerk</i>	<i>Completo</i>	1,64 0,34%	
	<i>Parcial</i>	0,00 0,00%	
<i>G11 - Assistant</i>	<i>Completo</i>	115,63 23,73%	
	<i>Parcial</i>	14,17 2,91%	
<i>G12 - Technician</i>	<i>Completo</i>	2,55 0,52%	
	<i>Parcial</i>	0,00 0,00%	
<i>G13 - Specialist</i>	<i>Completo</i>	2,14 0,44%	
	<i>Parcial</i>	0,00 0,00%	
<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Completo</i>	50,88 10,44%	
	<i>Parcial</i>	8,46 1,74%	
<i>G15 - Consultant</i>	<i>Completo</i>	2,00 0,41%	
	<i>Parcial</i>	0,00 0,00%	
<i>G16 - Manager</i>	<i>Completo</i>	3,42 0,70%	
	<i>Parcial</i>	0,00 0,00%	
<i>G17 - Senior</i>	<i>Completo</i>	2,16 0,44%	
	<i>Parcial</i>	0,00 0,00%	
<i>G18 +- Director</i>	<i>Completo</i>	2,00 0,41%	
	<i>Parcial</i>	0,00 0,00%	
		<b><i>Completo</i></b>	<b>444,20 91,17%</b>
		<b><i>Parcial</i></b>	<b>43,02 8,83%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>487,22</b>	<b>100%</b>



Clasificación 2024	Categoría	Personas trabajadoras	%	
<b>Sexo</b>				
	<i>Hombres</i>	<i>Completo</i>	179,62	56,37%
		<i>Parcial</i>	1,43	0,45%
	<i>Mujeres</i>	<i>Completo</i>	126,51	39,70%
		<i>Parcial</i>	11,08	3,48%
<b>Edad</b>				
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Completo</i>	34,97	10,97%
		<i>Parcial</i>	2,12	0,66%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Completo</i>	207,00	64,97%
		<i>Parcial</i>	10,39	3,26%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Completo</i>	64,16	20,14%
		<i>Parcial</i>	0,00	0,00%
<b>Categoría profesional</b>				
<i>G09 - Operators</i>	<i>Completo</i>	170,55	53,53%	
	<i>Parcial</i>	6,43	2,02%	
<i>G10 - Clerk</i>	<i>Completo</i>	2,99	0,94%	
	<i>Parcial</i>	0,00	0,00%	
<i>G11 - Assistant</i>	<i>Completo</i>	102,49	32,16%	
	<i>Parcial</i>	4,52	1,42%	
<i>G12 - Technician</i>	<i>Completo</i>	2,98	0,93%	
	<i>Parcial</i>	0,00	0,00%	
<i>G13 - Specialist</i>	<i>Completo</i>	2,00	0,63%	
	<i>Parcial</i>	0,00	0,00%	
<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Completo</i>	14,38	4,51%	
	<i>Parcial</i>	1,54	0,48%	
<i>G15 - Consultant</i>	<i>Completo</i>	2,00	0,63%	
	<i>Parcial</i>	0,00	0,00%	
<i>G16 - Manager</i>	<i>Completo</i>	3,99	1,25%	
	<i>Parcial</i>	0,00	0,00%	
<i>G17 - Senior</i>	<i>Completo</i>	2,30	0,72%	
	<i>Parcial</i>	0,00	0,00%	
<i>G18 +- Director</i>	<i>Completo</i>	2,45	0,77%	
	<i>Indefinido</i>	0,00	0,00%	
		<b>Completo</b>	<b>306,13</b>	<b>96,08%</b>
		<b>Indefinido</b>	<b>12,50</b>	<b>3,92%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>318,63</b>	<b>100%</b>



Tabla 7: Promedio anual de contratos de trabajo de Linde Médica por temporalidad durante los ejercicios 2025 y 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación 2025	Categoría	Personas trabajadoras	%	
<i>Sexo</i>				
		<i>Temporal</i>	20,27	4,16%
	<i>Hombres</i>	<i>Indefinido</i>	236,45	48,53%
		<i>Temporal</i>	20,29	4,16%
	<i>Mujeres</i>	<i>Indefinido</i>	210,22	43,15%
<i>Edad</i>				
		<i>Temporal</i>	12,46	2,56%
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Indefinido</i>	34,03	6,98%
		<i>Temporal</i>	26,24	5,39%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	296,72	60,90%
		<i>Temporal</i>	1,85	0,38%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	115,93	23,79%
<i>Categoría profesional</i>				
		<i>Temporal</i>	30,45	6,25%
	<i>G09 – Operators</i>	<i>Indefinido</i>	251,72	51,67%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G10 – Clerk</i>	<i>Indefinido</i>	1,64	0,34%
		<i>Temporal</i>	10,08	2,07%
	<i>G11 – Assistant</i>	<i>Indefinido</i>	119,72	24,57%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G12 – Technician</i>	<i>Indefinido</i>	2,55	0,52%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G13 – Specialist</i>	<i>Indefinido</i>	2,14	0,44%
		<i>Temporal</i>	0,02	0,01%
	<i>G14 – Supervisor</i>	<i>Indefinido</i>	59,32	12,18%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G15 – Consultant</i>	<i>Indefinido</i>	2,00	0,41%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G16 – Manager</i>	<i>Indefinido</i>	3,42	0,70%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G17 – Senior</i>	<i>Indefinido</i>	2,16	0,44%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G18 +- Director</i>	<i>Indefinido</i>	2,00	0,41%
		<i>Temporal</i>	40,55	8,32%
		<i>Indefinido</i>	446,67	91,68%
<b>TOTAL</b>			<b>487,22</b>	<b>100%</b>



Clasificación 2024	Categoría	Personas trabajadoras	%	
<i>Sexo</i>				
		<i>Temporal</i>	8,32	2,61%
	<i>Hombres</i>	<i>Indefinido</i>	172,72	54,21%
		<i>Temporal</i>	8,15	2,56%
	<i>Mujeres</i>	<i>Indefinido</i>	129,44	40,62%
<i>Edad</i>				
		<i>Temporal</i>	7,98	2,51%
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Indefinido</i>	29,10	9,13%
		<i>Temporal</i>	8,38	2,63%
	<i>De 30 a 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	209,01	65,60%
		<i>Temporal</i>	0,11	0,04%
	<i>Mayores de 50 años</i>	<i>Indefinido</i>	64,05	20,10%
<i>Categoría profesional</i>				
		<i>Temporal</i>	12,74	4,00%
	<i>G09 - Operators</i>	<i>Indefinido</i>	164,24	51,54%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G10 - Clerk</i>	<i>Indefinido</i>	2,99	0,94%
		<i>Temporal</i>	3,73	1,17%
	<i>G11 - Assistant</i>	<i>Indefinido</i>	103,28	32,41%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G12 - Technician</i>	<i>Indefinido</i>	2,98	0,93%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G13 - Specialist</i>	<i>Indefinido</i>	2,00	0,63%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G14 - Supervisor</i>	<i>Indefinido</i>	15,93	5,00%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G15 - Consultant</i>	<i>Indefinido</i>	2,00	0,63%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G16 - Manager</i>	<i>Indefinido</i>	3,99	1,25%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G17 - Senior</i>	<i>Indefinido</i>	2,30	0,72%
		<i>Temporal</i>	0,00	0,00%
	<i>G18 +- Director</i>	<i>Indefinido</i>	2,45	0,77%
		<b>Temporal</b>	<b>16,47</b>	<b>5,17%</b>
		<b>Indefinido</b>	<b>302,16</b>	<b>94,83%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>318,63</b>	<b>100%</b>



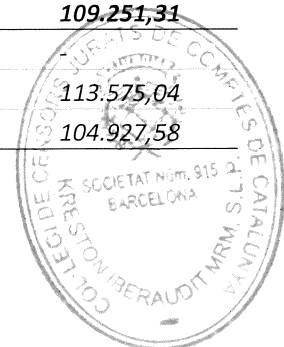
Tabla 8: Despidos en Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Clasificación	Categoría	2025		2024	
		Despidos	%	Despidos	%
<i>Sexo</i>					
	<i>Hombres</i>	19	63,33%	9	75,00%
	<i>Mujeres</i>	11	36,67%	3	25,00%
<i>Edad</i>					
	<i>Menores de 30 años</i>	0	0,00%	1	8,33%
	<i>De 30 a 50 años</i>	14	46,67%	9	75,00%
	<i>Mayores de 50 años</i>	16	53,33%	2	16,67%
<i>Categoría profesional</i>					
	<i>G9 – Operators</i>	20	66,67%	8	66,67%
	<i>G11 – Assistant</i>	6	20,00%	4	33,33%
	<i>G12 – Technician</i>	2	6,67%	0	0,00%
	<i>G13 - Specialist</i>	0	0,00%	0	0,00%
	<i>G14 – Supervisor</i>	0	0,00%	0	0,00%
	<i>G15 – Consultant</i>	1	3,33%	0	0,00%
	<i>G17 – Senior</i>	1	3,33%	0	0,00%
	<i>G18 +- Director</i>	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>



Tabla 9: Remuneraciones medias de las personas trabajadoras de Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024 en función del sexo, la edad y la categoría profesional

Categoría Profesional	Franja de Edad	2025		Promedio
		Mujeres	Hombres	
<b>G09 - Operators</b>				<b>34.235,62</b>
	<30	25.744,88	33.261,67	29.290,32
	30-50	28.642,24	36.800,60	33.564,28
	>50	36.909,31	37.425,23	37.334,88
<b>G10 - Clerk</b>				<b>36.939,57</b>
	<30	-	-	-
	30-50	-	36.939,57	36.939,57
	>50	-	-	-
<b>G11 - Assistant</b>				<b>33.782,01</b>
	<30	29.643,27	32.880,57	31.223,77
	30-50	34.922,94	32.766,55	33.603,88
	>50	45.692,64	57.776,94	54.256,77
<b>G12 - Technician</b>				<b>44.133,04</b>
	<30	-	-	-
	30-50	-	37.526,29	37.526,29
	>50	-	56.315,59	56.315,59
<b>G13 - Specialist</b>				<b>35.831,87</b>
	<30	-	-	-
	30-50	33.745,51	38.215,46	35.831,87
	>50	-	-	-
<b>G14 - Supervisor</b>				<b>67.467,27</b>
	<30	-	-	-
	30-50	56.140,46	58.627,78	57.802,93
	>50	98.786,50	86.886,89	95.811,60
<b>G15 - Consultant</b>				<b>67.043,54</b>
	<30	-	-	-
	30-50	-	66.710,32	66.710,32
	>50	-	67.376,76	67.376,76
<b>G16 - Manager</b>				<b>74.118,41</b>
	<30	-	-	-
	30-50	72.679,28	65.081,72	70.146,76
	>50	101.920,00	-	101.920,00
<b>G17 - Senior</b>				<b>112.044,29</b>
	<30	-	-	-
	30-50	106.759,78	84.746,77	95.753,28
	>50	313.611,09	-	313.611,09
<b>G18 +- Director</b>				<b>109.251,31</b>
	<30	-	-	-
	30-50	-	113.575,04	113.575,04
	>50	-	104.927,58	104.927,58



Categoría Profesional	Franja de Edad	2024		Promedio
		Mujeres	Hombres	
<b>G09 - Operators</b>				<b>31.087,20</b>
	<30	28.379,67	34.238,93	31.304,68
	30-50	27.087,47	31.912,67	30.128,51
	>50	27.926,21	34.331,74	33.297,14
<b>G10 - Clerk</b>				<b>32.516,16</b>
	<30	-	-	-
	30-50	-	32.516,16	32.516,16
	>50	-	-	-
<b>G11 - Assistant</b>				<b>33.640,68</b>
	<30	31.331,18	30.192,23	30.837,07
	30-50	34.310,33	34.186,21	34.261,98
	>50	35.655,21	46.474,54	37.451,88
<b>G12 - Technician</b>				<b>57.219,34</b>
	<30	-	-	-
	30-50	-	66.871,11	66.871,11
	>50	-	52.348,34	52.348,34
<b>G13 - Specialist</b>				<b>34.375,18</b>
	<30	-	-	-
	30-50	32.501,47	36.254,05	34.375,18
	>50	-	-	-
<b>G14 - Supervisor</b>				<b>65.993,24</b>
	<30	-	-	-
	30-50	57.064,97	53.360,85	55.795,90
	>50	84.281,51	98.853,92	-
<b>G15 - Consultant</b>				<b>67.288,78</b>
	<30	-	-	-
	30-50	-	67.288,78	67.288,78
	>50	-	-	-
<b>G16 - Manager</b>				<b>71.773,04</b>
	<30	-	-	-
	30-50	76.927,20	65.122,69	72.991,46
	>50	68.097,90	-	68.097,90
<b>G17 - Senior</b>				<b>111.173,06</b>
	<30	-	-	-
	30-50	92.240,66	90.818,58	91.909,04
	>50	136.295,45	-	136.295,45
<b>G18 +- Director</b>				<b>136.962,47</b>
	<30	-	-	-
	30-50	190.712,56	133.757,50	151.782,60
	>50	-	115.100,73	115.100,73

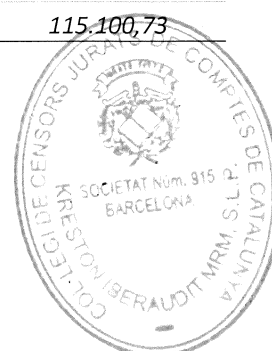


Tabla 10: Retribución de los directivo/as y consejeros/as de Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024.

Categoría	Sexo	Retribución (€) 2025	Retribución (€) 2024
<b>Directivos/as</b>			
	Hombres	133.982,77	97.651,51
	Mujeres*	-	-
<b>Consejeros/as**</b>			
		-	-

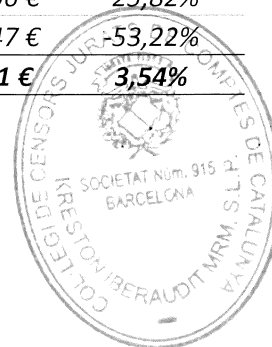
\*En 2025 y 2024 solamente hay una mujer en la categoría de directivo/as. Por temas de confidencialidad no se informa segregado por sexos.

\*\*No se reporta el valor dado que no hay consejero/as en Linde Médica, S.L.U.

Tabla 11: Brecha salarial de Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024 por categoría profesional

Categoría profesional	Retribución Mujeres	Retribución Hombres	Total General	Brecha Salarial 2025
G09 - Operators	29.415,30 €	36.790,29 €	34.235,62 €	20,05%
G10 - Clerk		36.939,57 €	36.939,57 €	-
G11 - Personal asistente / asistente técnico	33.843,58 €	33.694,55 €	33.782,01 €	-0,44%
G12 - Technician		44.133,04 €	44.133,04 €	-
G13 - Specialist	33.745,51 €	38.215,46 €	35.831,87 €	11,70%
G14 - Supervisor	61.824,11 €	74.708,02 €	67.467,27 €	17,25%
G15 - Consultant		67.043,54 €	67.043,54 €	-
G16 - Manager	77.839,40 €	65.081,72 €	74.118,41 €	-19,60%
G17 - Senior	113.726,54 €	84.746,77 €	104.066,62 €	-34,20%
G18 +- Director		109.251,31 €	109.251,31 €	-
<b>TOTAL</b>	<b>35.987,79 €</b>	<b>39.524,35 €</b>	<b>37.976,28 €</b>	<b>8,95%</b>

Categoría profesional	Retribución Mujeres	Retribución Hombres	Total General	Brecha Salarial 2024
G09 - Operators	27.341,97 €	32.857,44 €	31.087,20 €	16,79%
G10 - Clerk		32.516,16 €	32.516,16 €	-
G11 - Personal asistente / asistente técnico	33.769,65 €	33.436,68 €	33.640,68 €	-1,00%
G12 - Technician		57.219,34 €	57.219,34 €	-
G13 - Specialist	32.501,47 €	36.254,05 €	34.375,18 €	10,35%
G14 - Supervisor	60.160,98 €	73.132,51 €	65.993,24 €	17,74%
G15 - Consultant		67.288,78 €	67.288,78 €	-
G16 - Manager	73.994,50 €	65.122,69 €	71.773,04 €	-13,62%
G17 - Senior	114.268,06 €	90.818,58 €	111.173,06 €	-25,82%
G18 +- Director	190.712,56 €	124.467,61 €	136.962,47 €	-53,22%
<b>TOTAL</b>	<b>35.361,84 €</b>	<b>36.660,63 €</b>	<b>36.099,81 €</b>	<b>3,54%</b>



## 4.2. Organización del trabajo

Según el pacto de la empresa, las personas trabajadoras **tienen 22 días laborables de vacaciones y horas de libre disposición** del calendario anual. El calendario se confeccionará con 1760 horas efectivas anuales. Los colectivos de *Oficinas* y *Assets* trabajan de lunes a jueves en jornadas de 8,5 horas diarias con una hora para comer y los viernes y jornadas especiales marcadas en calendario laboral en un horario de 6 horas. Además, se realizan jornada intensiva de 6 horas en agosto. El colectivo de *External Patient Services* trabaja en un horario de 8 horas diarias con una hora flexible para comer y el colectivo de *Internal Patient Services* trabaja en jornada de 8 horas diarias continuadas, organizados en 5 turnos diferentes entre las 8h y las 18h con 50 minutos de descanso.

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

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

- Horario flexible
- Jornada continuada los viernes
- Jornada intensiva Agosto
- Horas de libre disposición
- Flexibilidad en la elección de fechas de vacaciones
- Cambio turno
- Cambio de días de vacaciones por horas
- Formaciones en horario laboral
- Fechas horario especial
- Reducción jornada cuidado hijos menores 12 años
- Teletrabajo
- Permisos familiares
- Plan pensión
- Seguro vida y accidentes
- Seguro medico
- Bolsa horas visitas medicas
- Uniones de hecho
- Reasignación sexo

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

Estas medidas tienen un impacto en la reducción del absentismo. En 2025, Linde Médica ha detectado **2.604,45 horas de absentismo**, lo que supone una **tasa de absentismo del 0,37%**.

	2025		2024	
	Horas	% absentismo	Horas	% absentismo
<i>Horas de absentismo</i>	2.604,45	0,37%	6.314,49	0,95%



### 4.3. Salud y seguridad

Linde Médica se toma muy en serio la seguridad en sus centros de trabajo. Por ello cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno para las cuatro especialidades, seguridad, higiene, ergonomía y vigilancia de la salud, así como delegados de prevención y recursos preventivos necesarios designados en los centros de trabajo. Además, se realizan las pertinentes evaluaciones de riesgo, las cuales son revisadas y actualizadas según sea necesario, y las formaciones correspondientes a todas las personas trabajadoras de la compañía. En agosto de 2022 Linde Médica consiguió la certificación por la ISO 45001:2018 la cual cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud, la cual ha sido nuevamente certificada por TÜV Rheinland con una validez hasta 2027.

Está a disposición el servicio de guardia 24 horas con el personal Supervisores de Field Service para atender de forma inmediata cualquier urgencia que se le pudiera presentar fuera de la jornada de trabajo.

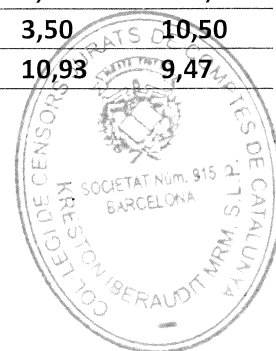
Además, en cumplimiento del anexo 1 del RD 39/1997, los servicios de prevención son auditados periódicamente por una entidad certificadora que corrobora el cumplimiento de la citada Ley y de la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995. La última auditoría fue realizada en el ejercicio 2024 y su vigencia es hasta 2028. En dicha auditoría se concluyó que el sistema de prevención de riesgos laborales evaluado cumple en los aspectos esenciales con la legislación en vigor.

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

En 2025 y 2024, ninguna persona trabajadora de Linde Médica ha notificado ningún caso de enfermedad profesional. En la siguiente Tabla 12 se muestran los accidentes totales clasificados por sexo y sus índices de incidencia, frecuencia y gravedad:

*Tabla 12: Accidentes de trabajo de las personas trabajadoras de Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024 en función de frecuencia y gravedad, desagregado por sexo.*

Clasificación	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Número de personas trabajadoras	237	172	409	217	166	383
Horas trabajadas	414.238	293.594	707.832	380.908	286.009	666.917
Accidentes de Trabajo						
Número de AT sin baja	4	2	6	5	1	6
Número de AT con baja	4	3	7	1	0	1
Número de AT in itinere	0	1	1	1	0	0
Índices						
Índice de Incidencia	<b>1.687,76</b>	<b>1.744,19</b>	<b>1.711,49</b>	<b>460,83</b>	<b>0,00</b>	<b>261,10</b>
Índice de Frecuencia	<b>19,31</b>	<b>17,03</b>	<b>18,37</b>	<b>15,75</b>	<b>3,50</b>	<b>10,50</b>
Índice de Gravedad	<b>3,37</b>	<b>4,12</b>	<b>3,68</b>	<b>8,37</b>	<b>10,93</b>	<b>9,47</b>



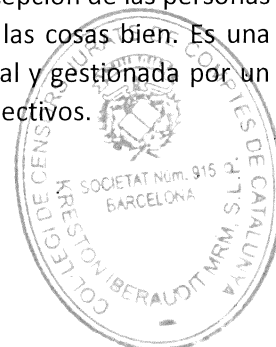
#### 4.4. Relaciones sociales

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

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

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

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



- **Evaluación Riesgos Psicosociales:** Se realiza una encuesta cada tres años a toda la plantilla para evaluar los aspectos psicosociales en la organización. Se mide el grado de satisfacción de las personas trabajadoras respecto a diferentes aspectos como los objetivos de la empresa, la organización, los medios puestos a disposición, los tiempos de trabajo, la comunicación o el entorno de trabajo. Los resultados dan una imagen de la percepción que tiene la plantilla y se adoptan medidas concretas de mejora, que influyen positivamente en el desempeño y la motivación de las personas. Es una encuesta de 30-40 minutos, totalmente confidencial y gestionada por un tercero independiente. Es anónima y los resultados se agrupan por colectivos.
- **Productivity Workshops:** Linde fomenta la participación de la plantilla en la toma de decisiones a través de workshops relacionados con la Productividad. En estos talleres se trabaja por equipos sobre ideas de mejora de los procedimientos para hacerlos más eficientes. Esto permite tener en cuenta todos los puntos de vista, tanto el de las personas que participan en los procesos como a nivel de recursos y costes.

#### 4.5. Formación

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

Los puntos fuertes detectados:

- Proceso de formación estandarizado y accesible para toda la plantilla.
- La formación generalmente se realiza dentro del horario laboral.
- Existencia de un Plan de Formación Anual que se comunica a la RLPT.
- Formación inicial y continuada para nuevas incorporaciones o reincorporaciones
- Se asignan las formaciones según la posición de la persona.
- La Comisión de Igualdad ya tiene programada la formación en Igualdad para este año.
- Valoración positiva de ambos sexos de la accesibilidad a la formación de las personas trabajadoras independientemente de su sexo.

Durante el ejercicio 2025 Linde Médica ha impartido un total de 2.385,10 horas de formación, segregadas de la siguiente manera:

	Horas de formación 2025	Horas de formación 2024
Hombre	1.001,05	1.079,88
Mujer	1.384,05	1.532,87
<b>TOTAL</b>	<b>2.385,10</b>	<b>2.612,75</b>



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

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

#### 4.6. Igualdad

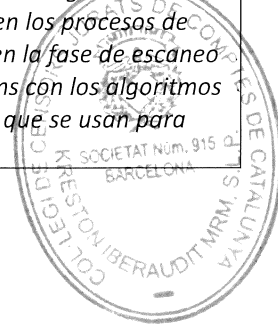
Linde es una empresa comprometida con la Igualdad desde hace años y así lo demuestran los Planes de Igualdad existentes en el pasado. Linde Médica cuenta con un Plan de Igualdad cuyos objetivos generales son integrar el principio de **Igualdad de trato y oportunidades**, garantizar la **ausencia de discriminación** de cualquier tipo, alcanzar una **representación equilibrada** de mujeres y hombres y **disminuir la brecha salarial**.

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

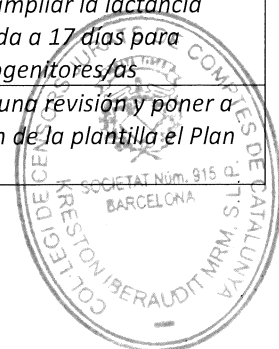
En este sentido, la inclusión es uno de los principales valores de Linde. El principal objetivo de la empresa en esta materia es el de fomentar la diversidad e inclusión en la empresa, proporcionando igualdad de oportunidades laborales en la selección, contratación, promoción y compensación del personal,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

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

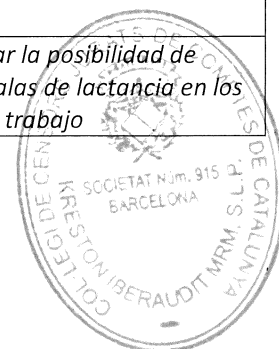
Eje	Objetivo	Acciones
<b>Clasificación profesional</b>	Detectar posibles diferencias significativas entre ambas herramientas de VPT para corregir desviaciones.	1. Comparar el método de valoración de puestos de trabajo (VPT) recomendado por el Ministerio con el método HAY implementado en la compañía
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	Superar sesgos, estereotipos y segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, dentro del entorno laboral.	2. Participar en alguna acción de RSC que tenga como objetivo combatir la brecha de género existente en posiciones masculinizadas
	Equilibrar los datos ponderados de la composición de la RLPT según sexo.	3. Atraer a más mujeres a formar parte de la RLPT
<b>Selección y contratación</b>	Asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro	4. Revisar que en las descripciones de puestos las competencias solicitadas en la oferta de empleo no existen discriminaciones directas o indirectas
	Evitar sesgos de género en las entrevistas, en los procesos de selección, y en la fase de escaneo de currículums con los algoritmos informáticos que se usan para filtrar.	5. Evitar sesgos de género en las entrevistas, en los procesos de selección, y en la fase de escaneo de currículums con los algoritmos informáticos que se usan para filtrar.



	Asegurar que no existe discriminación directa o indirecta durante los procesos de selección de Linde.	6. Elaborar una guía de entrevista de selección sin sesgo de género para distribuir entre todas las personas que participan en procesos de selección en la entidad
	Incorporar la perspectiva de género en las entrevistas de salida para detectar posibles motivos relacionados con la igualdad que estén provocando estas bajas voluntarias.	7. Elaborar una guía de entrevista para incluir en el offboarding de las bajas voluntarias
<b>Promoción profesional</b>	Dar a conocer el Portal de Candidaturas Internas por si en algún momento quieren promocionar o cambiar de posición dentro de la compañía, además de saber cómo configurar las alertas de las vacantes según los filtros de preferencia.	8. Dar más visibilidad al Portal de Candidaturas Internas
	Examinar las causas que puedan suponer una barrera a la hora de incorporar a personas del sexo infrarrepresentado de la posición.	9. Analizar los procesos de promoción en los que no se ha presentado nadie del sexo infrarrepresentado
	Cumplir con las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico	10. Tener los datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años para el próximo Diagnóstico
<b>Formación</b>	Evitar discriminación directa o indirecta para el personal que está en reducción o adaptación de jornada por motivos de conciliación.	11. Asegurar las formaciones obligatorias en horario compatible con adaptación o reducción de jornada
	Garantizar una adecuada reincorporación al puesto de trabajo tras un periodo de ausencia, mediante la actualización de conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de este.	12. Dar formación de refresco sobre el puesto de trabajo a las personas que vuelven a la compañía tras un periodo de ausencia en el momento de su reincorporación
	Concienciar y formar a todo el personal en materia de Igualdad.	13. Dar formación de igualdad a toda la plantilla
<b>Condiciones laborales y conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	Tratar de minimizar las reducciones de jornada, ya que actualmente están totalmente feminizadas.	14. Informar de la posibilidad de realizar adaptaciones de jornada para personas con cargas familiares, sin necesidad de reducirlas
	Ampliar la flexibilidad de permisos retribuidos para las personas con descendencia, con el fin de ayudar a la conciliación familiar.	15. Estudiar la posibilidad de añadir un permiso retribuido de 8 horas anuales para poder asistir a reuniones o festivales escolares, así como ampliar la lactancia compactada a 17 días para ambos progenitores/as
	Asegurar que el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad recoge todas las medidas, así como hacerlo accesible	16. Hacer una revisión y poner a disposición de la plantilla el Plan



	<i>para todas las personas de la compañía.</i>	<i>de Conciliación y Corresponsabilidad</i>
	<i>Tener un registro actualizado de personas trabajadoras que tengan personas dependientes a su cargo, de cara a las medidas de conciliación y corresponsabilidad.</i>	<i>17. Crear un registro de personas trabajadoras con personas dependientes a cargo</i>
<b>Retribuciones y Auditoría salarial</b>	<i>Hacer seguimiento anual de las brechas salariales detectadas en la auditoría retributiva.</i>	<i>18. Realizar el Registro Retributivo</i>
	<i>Atraer talento femenino en la compañía para reducir las brechas salariales en las posiciones masculinizadas.</i>	<i>19. Planificar acciones que puedan favorecer la contratación femenina</i>
<b>Acoso sexual y/o por razón de sexo</b>	<i>Dar a conocer el procedimiento correspondiente a seguir en caso de acoso o violencia de género y concienciar acerca de esta materia.</i>	<i>20. Poner a disposición de la plantilla todos los protocolos vinculados al Plan de Igualdad, así como ir sensibilizando acerca de estos temas a lo largo de la vigencia del Plan</i>
<b>Cultura, comunicación y lenguaje</b>	<i>Ver la evolución que ha habido en la percepción de la plantilla en materia de igualdad.</i>	<i>21. Comparar los resultados obtenidos en la Encuesta sobre Igualdad de este diagnóstico con el próximo diagnóstico que se realice</i>
	<i>Consensuar y establecer un calendario anual indicando las actividades de sensibilización que se van a desarrollar a lo largo del año por parte de la Comisión de Igualdad.</i>	<i>22. Mantener y potenciar las actividades de sensibilización en fechas señaladas relacionadas con la igualdad</i>
	<i>No discriminar o excluir ningún colectivo a la hora de utilizar el lenguaje, sobre todo escrito, en la compañía.</i>	<i>23. Recalcar la importancia del uso del lenguaje inclusivo</i>
<b>Salud laboral</b>	<i>Garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas y/o en situación de parto reciente mediante la identificación del riesgo, adopción de medidas preventivas, adaptación o cambio de puesto compatibles con su estado.</i>	<i>24. Continuar protegiendo la situación de embarazo y maternidad, posibilitando los cambios/adaptaciones de puesto de trabajo en caso de existir riesgo, cuando sea posible según la disponibilidad del centro de trabajo</i>
	<i>Disponer de información actualizada y desagregada por sexo sobre la siniestralidad y las enfermedades profesionales, con el fin de mejorar el análisis preventivo, detectar posibles diferencias y orientar medidas correctoras de mejora desde la perspectiva de género.</i>	<i>25. Mantener actualizado un registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo</i>
	<i>Habilitar y acondicionar salas de lactancia para madres lactantes.</i>	<i>26. Estudiar la posibilidad de habilitar salas de lactancia en los centros de trabajo</i>



## 5. Cuestiones de derechos humanos

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

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

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

### 5.1. Recursos

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

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

Por otro lado, para fomentar todo lo comentado anteriormente, se realizan formaciones a todos los empleados de la compañía en materia de derechos humanos. Dicha formación se realiza anualmente y tiene una duración de 1 hora.

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

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



## 5.2. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

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

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

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

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

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

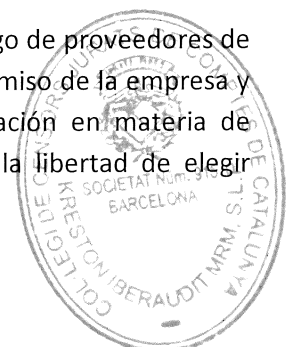
Durante el 2025, ha habido una denuncia en materia de derechos humanos, sobre una posible situación de discriminación por razón de “género y orientación sexual de un compañero”.

La denuncia ha pasado por el Canal Integrity Line y como medidas tomadas se produjo la desvinculación de la persona y lo que está acorde al convenio colectivo pertinente.

Una vez llegó la denuncia al departamento de Compliance, este analizó la gravedad del asunto y asignó a varias personas para realizar la investigación pertinente. En este caso fue la persona de Dirección de RRHH y la del área de Legal.

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

La CBI, la Política de derechos humanos, la Política corporativa de HSE y el Código de proveedores de Linde, así como otras políticas corporativas y nacionales, dejan claro el compromiso de la empresa y los procesos de gestión para abordar áreas relevantes de posible preocupación en materia de derechos humanos. Estos incluyen: la libertad de reunión pacífica, incluida la libertad de elegir



participar en negociaciones colectivas, y la participación de las personas trabajadoras en acuerdos de trabajo en varios países. El Código de conducta para proveedores de Linde deja claro que se espera que los proveedores reconozcan, en la medida en que lo permita la ley, el derecho de libre asociación y negociación colectiva de las personas trabajadoras.

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

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

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

## 6. Cuestiones contra la corrupción y el soborno

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

Como cada año, en 2025 se han realizado formaciones sobre el CBI, incluyendo formaciones en materia de anticorrupción. El CBI se aplica a todos los que conformamos Linde, incluidos los directores y ejecutivos, todas las personas trabajadoras y todas las subsidiarias y afiliados internacionales con participación mayoritaria de Linde. Anualmente, los directores, ejecutivos y todas las personas trabajadoras certifican su compromiso con el respeto de los principios descritos en el presente código de integridad empresarial.



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

La empresa no ha identificado riesgos en materia de corrupción.

## 6.1. Las aportaciones económicas de Linde Médica

Linde Médica colabora con Asociaciones de pacientes para favorecer el tratamiento y la calidad de vida de pacientes que padecen patologías respiratorias. Linde colabora con diferentes asociaciones de pacientes con fibrosis quística en Baleares y Cataluña, entre otras asociaciones repartidas por todo el país. En 2025, las donaciones económicas de Linde Médica fueron de 25.332 € (las cuales no se dedujeron), así como diversas colaboraciones orientadas a apoyo sanitario, investigación, concienciación o patrocinio institucional.

## 7. Cuestiones comunitarias

### 7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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

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

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

- **Environmental waste collection – Jerez:** Limpieza del entorno de la planta junto con estudiantes del IES La Campiña y apoyo municipal.
- **Environmental waste collection – Monzón:** Limpieza de residuos alrededor de la planta para mejorar seguridad y entorno laboral.



- **Cleaning of green areas – Madrid Río:** Limpieza de zonas verdes del río Manzanares en colaboración con Libera.org
- **Dance session with Fundació Enllaç:** Sesión de baile inclusiva con adultos LGBTI vulnerables para fomentar bienestar e integración social.
- **Volunteering at Banc d’Aliments:** Preparación y etiquetado de alimentos para su distribución solidaria.
- **Talk to high school students – Jerez:** Charlas sobre química aplicada y salidas profesionales en Linde.
- **Pallets of Wood Donation:** Donación de palés de madera para uso educativo y zonas verdes del instituto.
- **University cooperation – Respiratory healthcare:** Formación práctica a estudiantes universitarios de enfermería en terapia respiratoria.
- **Mentorship (Fundación Exit):** Programa de mentoría para prevenir el abandono escolar temprano.
- **“Blue” blood saves the lives:** motivar a los empleados de Linde a adoptar una actitud más proactiva hacia la donación de sangre
- **Exchange a doughnut for a warm meal:** apoyo a una fundación que, por el precio de un donut, proporciona comidas calientes y nutritivas a niños de centros educativos comunitarios.
- **"Fuck" cancer:** pulsera para soportar jóvenes con cáncer
- **Plant my tree:** empleados apoyando actividades de plantación de árboles
- **Alla Kvinnors Hus - campaign for women's shelter:** los colegas compraron galletas en la oficina y el dinero fue donado a Alla Kvinnors Hus. También se habilitó un punto de donación de productos de higiene

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

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

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

- *Convenio con la Universidad de Alicante*
- *Convenio con la Universidad de Ávila; alumnos de fisioterapia prácticas CAIDER*
- *Fundación Respiralia*

## 7.2. Subcontratación y proveedores

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



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

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

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

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

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

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

El sistema de calidad de la empresa dispone de una plataforma informática que facilita el seguimiento de desviaciones y acciones de mejora resultado de dichas auditorías. Las desviaciones y oportunidades de mejora detectadas en dichas auditorías se clasifican y evalúan de acuerdo con un procedimiento establecido y ampliamente experimentado. Así mismo, los resultados de dichas auditorías se comparten con los departamentos de compras y medio ambiente para disponer de una visión global del desempeño de cada proveedor crítico. En concreto, durante el ejercicio 2025, de acuerdo con el plan de auditorías a proveedores de la compañía, se han realizado 4 auditorías presenciales. Linde Gas España fabrica producto que Linde Médica utiliza en sus servicios, y, por tanto, el proveedor que usa Linde Gas España, es a su vez un proveedor secundario de Linde Médica.

### 7.3. Clientes

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



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

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

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

Equipos dedicados a la ciberseguridad llevan a cabo la vigilancia de posibles amenazas y aplican controles tanto de procedimiento como tecnológicos para proteger los datos y garantizar un funcionamiento seguro e ininterrumpido. Gracias a estas medidas no ha habido quejas justificadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes ni pérdidas de datos durante el ejercicio 2025.

Linde Médica cuenta con una plataforma ISQR para la recogida y gestión de reclamaciones de pacientes. La plataforma se gestiona por el equipo de calidad (QRA), perteneciente al departamento de SHEQ Iberia. Anualmente se realiza una revisión de todas las quejas y reclamaciones recibidas, aunque se gestionan de forma continua. La dirección recibe un informe mensual en que se analizan los datos por departamento y tipo de incidencia para poder actuar con rapidez.

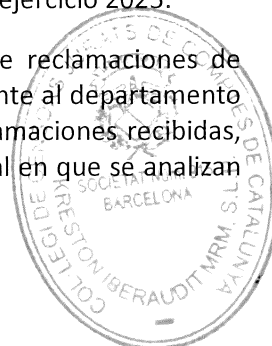


Tabla 14: Quejas y reclamaciones recibidas por Linde Médica durante los ejercicios 2025 y 2024

Tipo de incidencia	Cantidad registrada 2025	Cantidad registrada 2024
Total quejas y reclamaciones	1.356	320
Quejas y reclamaciones <b>abiertas</b>	19	33
Quejas y reclamaciones <b>cerradas</b>	1.337	287

#### 7.4. Información fiscal

Como resultado del ejercicio 2025, Linde Médica obtuvo 15.175.890€ (9.710.999€ en 2024) sobre los que pagó un total de 4.498.912€ (4.162.659€ en 2024) referentes al impuesto de sociedades. Se destinaron 25.332€ (57.420€ en 2024) a donaciones a proyectos caritativos las cuales no se han deducido. Tampoco se recibieron subvenciones públicas de ningún tipo.



## ANEXO I Tabla de requisitos de la Ley 11/2018

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) Descripción del entorno empresarial y organización. 2.) los mercados en los que opera, 3.) sus objetivos y estrategias, 4.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7	Apartado <u>Modelo de Negocio</u> EINF 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	<b>Global medioambiente</b>		
	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> EINF 2025
	<b>Contaminación</b>		
	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> EINF 2025
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
	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> EINF 2025
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No material	
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
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> EINF 2025	





Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Organización del tiempo de trabajo.	103 Enfoque de gestión de Empleo	Apartado <u>Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
	Número de horas de absentismo.	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Apartado <u>Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
	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 <u>Organización del trabajo en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
<b>Salud y seguridad</b>			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Apartado <u>Salud y seguridad en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 (2018) / 403-10 (2018)	Apartado <u>Salud y seguridad en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
<b>Relaciones sociales</b>			
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	Apartado <u>Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	Apartado <u>Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	Apartado <u>Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 (2018)	Apartado <u>Relaciones sociales en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>
<b>Formación</b>			
	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>
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	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>
<b>Igualdad</b>			
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) <i>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;</i></li> <li>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></li> <li>3.) <i>la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</i></li> <li>4.) <i>La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.</i></li> </ol>	103 Enfoque de gestión de Empleo 405-1	Apartado <u>Igualdad en Cuestiones sociales y relativas al personal EINF 2025</u>

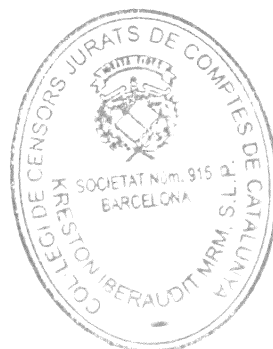
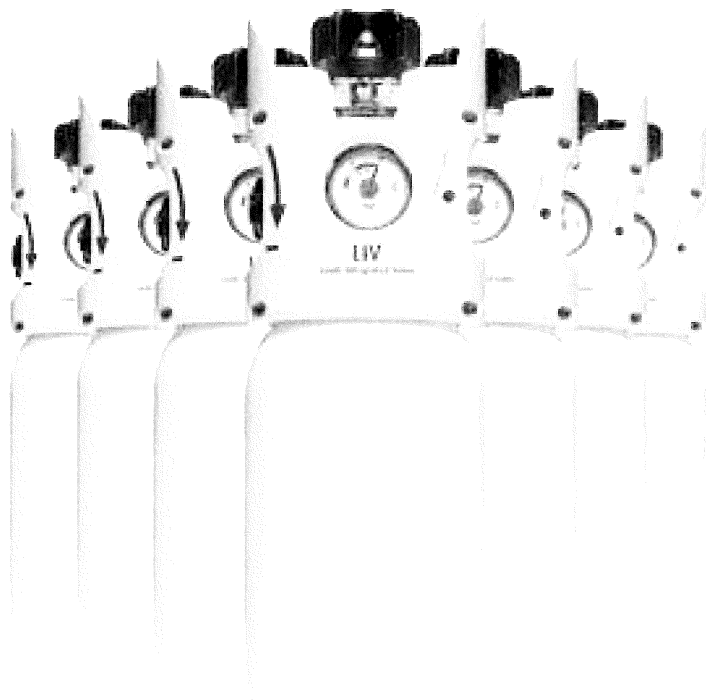


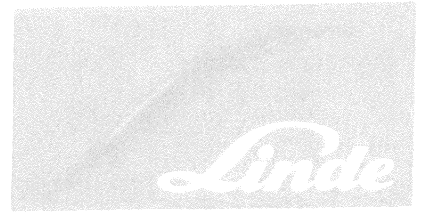
Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
Respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	Apartado <u>Cuestiones de derechos humanos</u> EINF 2025
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;		Apartado <u>Recursos en Cuestiones de derechos humanos</u> EINF 2025
	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</u> EINF 2025
	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</u> EINF 2025
	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</u> EINF 2025
	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</u> EINF 2025
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Apartado <u>Eliminación de la discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil en Cuestiones de derechos humanos</u> 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 <u>Cuestiones contra la corrupción y el soborno</u> EINF 2025
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,		Apartado <u>Cuestiones contra la corrupción y el soborno</u> EINF 2025
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Apartado <u>Las aportaciones económicas de Linde Médica en Cuestiones contra la corrupción y el soborno</u> EINF 2025
Cuestiones relativas a la sociedad	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
	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 <u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias</u> EINF 2025
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		Apartado <u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias</u> EINF 2025



Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	Apartado <u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 / 102-13	Apartado <u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
	1.) <i>La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;</i> 2.) <i>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;</i>	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición y Evaluación ambiental de proveedores 204-1 / 308-1	Apartado <u>Subcontratación y proveedores en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.		Apartado <u>Subcontratación y proveedores en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes	Apartado <u>Cientes en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>
	1.) <i>Sistemas de reclamación,</i> 2.) <i>quejas recibidas y</i> 3.) <i>resolución de las mismas.</i>	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente 416-2	Apartado <u>Cientes en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>
<b>Información fiscal</b>			
	1.) <i>Beneficios obtenidos país por país.</i> 2.) <i>Impuestos sobre beneficios pagados.</i>	207-4 (2019)	Apartado <u>Información fiscal en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Apartado <u>Información fiscal en Cuestiones comunitarias EINF 2025</u>







**LINDE MEDICA, S.L.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 Médica España y se presenta como documento separado, da cumplimiento a las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que se detallan en el Anexo I del presente EINF. El alcance de la información reportada en este informe se compone de las hojas adjuntas, número 1 a 43.

Valencia, 31 de marzo de 2026

Consejo de Administración,

FIRMANTES

D. Sergio García

D. Baltasar Palanca

D. Tiago Estévez (\*)

(\*) Ausente la firma del Administrador Mancomunado D. Tiago Estévez por haber dado ya cumplimiento a las dos firmas mancomunadas preceptivas, de conformidad con la escritura de nombramiento de administrador mancomunado de fecha 10 de julio de 2024 y del artículo 11 de los estatutos de la Sociedad.

