

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

Propósito com ações

para impactar positivamente
a sociedade



Cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas

GRI 2-22

Esse é o nosso propósito, que nos guia cotidianamente para entregar resultados que atendam às necessidades de nossos acionistas, profissionais, parceiros, clientes e consumidores. Levamos a sério nosso propósito em nossas prioridades estratégicas, nossos produtos e soluções e no dia a dia com as nossas feras.

Assim, a sustentabilidade perpassa todas as nossas iniciativas, e é isso que demonstramos neste relatório, que considera o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. O documento, publicado em maio de 2025, é divulgado anualmente, em alinhamento com nossas demonstrações financeiras. Nosso relatório segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), é enviado para apreciação e recomendação do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG e aprovação do Conselho de Administração.

Estamos atentos ao impacto de nossas ações sobre as pessoas, o meio ambiente e a economia, e também aos riscos socioambientais presentes em nossas operações. Queremos crescer para gerar valor e promover impactos positivos em todas as sociedades nas quais estamos presentes.

Boa leitura!



Para informações ou comentários

sobre esta publicação, entre em contato pelo e-mail sustentabilidade@tigre.com

Mensagens da liderança p.03

Quem somos p.05

PERFIL DO GRUPO p.05	2024 NA TIGRE p.07
-------------------------	-----------------------

Confiança e consistência p.08

SUSTENTABILIDADE NO NEGÓCIO p.08	GOVERNANÇA p.10	GESTÃO DE RISCOS p.12	ÉTICA E COMPLIANCE p.13	ESTRATÉGIA E DESEMPENHO p.14	RESPONSABILIDADE NA CADEIA p.16
-------------------------------------	--------------------	--------------------------	----------------------------	---------------------------------	------------------------------------

Cuidado com a água e o meio ambiente p.20

EXCELÊNCIA NO SANEAMENTO p.20	INOVAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE p.22	GESTÃO AMBIENTAL p.24
----------------------------------	--	--------------------------

Foco em qualidade de vida p.26

GESTÃO DE PESSOAS p.26	IMPACTO SOCIAL p.31
---------------------------	------------------------

Anexos p.32

Um novo ciclo habilitador

GRI 2-22

Mudanças e aprendizados marcaram o ano de 2024 na Tigre. Reorganizamos nossas operações e consolidamos prioridades, sempre com o objetivo de nos tornarmos mais fortes e alinhados ao nosso planejamento estratégico. Abrimos também um novo ciclo habilitador para alcançar nossos objetivos de crescimento e rentabilidade. A chegada de Luis Felipe Dau para ocupar a posição de presidente do Grupo coincide com a conclusão de um ciclo virtuoso de Otto von Sothen à frente da nossa Empresa.

No Grupo Tigre desde 2013, Otto contribuiu diretamente para uma melhora significativa de eficiência e de resultado e liderou um importante processo de transformação cultural, fortalecimento do propósito e engajamento dos profissionais. Nesses 11 anos, a Tigre dobrou de tamanho, consolidou sua liderança e abriu novas avenidas de crescimento.

Dau tem agora entre suas missões dar mais velocidade ao processo para a conquista da liderança nas Américas em sistemas de condução de água, buscando maior eficiência e foco nos eixos prioritários de crescimento. Vamos contar com sua sólida experiência em empresas de grande porte para dar velocidade ao nosso planejamento estratégico de médio e longo prazos.

As mudanças na gestão não significam uma quebra ou alteração de rumo: pelo contrário, nossa estratégia e nossa visão de futuro permanecem inalteradas e consistentes, bem como o direcionamento das iniciativas para alcançar nossas metas.

A transparência e o respeito por todos os públicos com os quais interagimos são valores essenciais para nós. Reforço nossos sinceros

agradecimentos ao Otto, e desejo ao Dau uma trajetória exitosa em nossa Empresa. Agradecemos também profundamente a dedicação de nossos profissionais, e a confiança de nossos clientes, fornecedores e parceiros. Entramos em 2025 com confiança, prontos para aproveitar novas oportunidades e assegurar o crescimento sustentável da nossa Empresa.

Felipe Hansen
Presidente do Conselho de
Administração do Grupo Tigre

Soluções que entregam confiança

GRI 2-22

O ano de 2024 foi diferente para a Tigre. Tivemos mudanças na gestão e enfrentamos cenários desafiadores em vários dos mercados em que atuamos, especialmente no Brasil, e ainda assim crescemos em volume de vendas. Mesmo diante dos desafios, seguimos figurando entre as melhores empresas para se trabalhar na América Latina, reputação construída com cada um dos nossos profissionais e parceiros.

Me sinto muito grato aos acionistas e conselheiros por fazer parte desse time de feras. Tenho grande conexão com nosso propósito, de cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas. A Tigre é a marca mais relevante da construção civil brasileira, e se destaca pelo trabalho colaborativo e pelo engajamento de suas equipes. Também me move o objetivo de fazer a Empresa crescer e chegar à liderança em sistemas de condução de água nas Américas.

Todos os segmentos em que atuamos dão a oportunidade de entregar valor aos acionistas e à sociedade, mantendo as diretrizes estratégicas já estabelecidas. Nossa missão é priorizar as iniciativas para gerar resultados e preparar a Organização para executar com responsabilidade, simplicidade e colaboração, de forma alinhada a uma cultura orientada à *performance*.

Em abril de 2025, comunicamos a eleição do Rafael Gustavo Melo para a posição de Diretor-Executivo de Finanças, Administração e de Relação com Investidores, sucedendo Vivianne Cunha Valente, a quem agradecemos a evolução da nossa área financeira em um trabalho realizado ao longo de dez anos. Essa transição é parte do nosso planejamento sucessório, reforçando nosso compromisso com a cultura de desenvolvimento interno, uma vez que Rafael também está na Tigre há uma década, e garante a continuidade da estratégia financeira do Grupo.

Entre as prioridades para 2025 e os próximos anos, estão oportunidades de crescimento no varejo, proximidade e busca de solução com nossos clientes da construção civil, implementação de nosso ecossistema completo para saneamento e soluções para o melhor uso da água em irrigação.

Inovação e sustentabilidade são atributos que devem se manter profundamente conectados com o negócio, trazendo valor para a Empresa e seus públicos. O cuidado com os aspectos sociais, ambientais e de governança estão no dia a dia da Tigre, em nosso propósito, nas nossas formas de gerar valor. As práticas de governança implementadas atendem aos padrões de mercado mais elevados, e buscamos melhoria contínua no tema.

Tenho confiança no crescimento consistente e sustentável da Tigre com as nossas feras. Vamos priorizar oportunidades e equipar nosso time de feras para a execução,



com disciplina e impacto positivo para clientes e acionistas. Me sinto honrado de fazer parte de uma Empresa que tem esse desafio, com propósito claro, cultura forte e time competente.

Luis Felipe Dau
CEO do Grupo Tigre

Perfil do Grupo

GRI 2-6

Somos uma multinacional brasileira com forte presença internacional, referência nos mercados de construção e infraestrutura. Com 83 anos de história, produzimos soluções completas para construção civil, irrigação, infraestrutura e saneamento. Estamos entre as melhores empresas para se trabalhar em diferentes países da América Latina, e nos destacamos também entre as mais inovadoras do setor.

Temos **20 unidades fabris** (Argentina, Bolívia, Brasil, Paraguai, Peru, Uruguai e Estados Unidos) e nossos produtos são vendidos em cerca de 30 países. Investimos na escuta de nossos públicos para entender como oferecer cada vez mais **soluções efetivas para nossos clientes**, que estão no centro de nossas decisões e de nossos processos de produção. Entre os nossos principais clientes e consumidores, temos empresas de saneamento e concessionárias (públicas e privadas), varejistas, construtoras e consumidores finais.

Trabalhamos com fornecedores regionais e globais, sem restrição de porte, desde que cumpram requisitos de qualidade, o que envolve **rigoroso processo de auditoria para fornecedores de materiais produtivos**. Em 2024, contamos com 313 fornecedores diretos e 2.585 fornecedores indiretos (aumento de 10% e 19%, respectivamente, em relação ao ano anterior).

Também atuamos com entidades representativas para garantir que as decisões governamentais e políticas públicas considerem impactos e ganhos setoriais, para o **desenvolvimento de temas de interesse comum**.

Quem somos



Nossas Operações



Tigre Tubos e Conexões (T&C)

Soluções de infraestrutura e construção para condução de água e esgoto sanitário; produtos que promovem economia de água e energia na irrigação.



Tigre Água e Efluentes (TAE)

Soluções de elevado desempenho para tratamento de efluentes.



ADS Tigre

Tubos corrugados em polietileno de alta densidade (PEAD) para aplicação em drenagem pluvial, irrigação, mineração, saneamento, detenção e retenção.



Tigre Ferramentas para Pintura (FPP)

Pincéis, rolos, trinchas e acessórios para atender a todas as necessidades: imobiliárias, artísticas ou escolares.



Tigre Saneamento

Proposta de valor que integra de forma inteligente produtos e serviços Tigre, ADS Tigre e TAE, com soluções completas para coleta, condução e tratamento de água e efluentes.



Propósito

Cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas.



Missão

Criar soluções inovadoras para o mundo da construção.



Visão

Temos certeza de que o lugar onde as pessoas vivem pode ser sempre melhor.



Valores

Confiança, Inovação, Compromisso com o cliente, Sustentabilidade, Diversidade.



01

02

Quem somos

03

04

05

06

2024 na Tigre

Conquistamos o 3º lugar na categoria Construção – Materiais de Construção do **Ranking 100 Open Startups 2024**, sendo destacados como uma das empresas que mais investem em inovação aberta no Brasil.

Em primeiro lugar no segmento de materiais de construção, ficamos entre as 14 empresas mais inovadoras da região Sul do Brasil segundo o *ranking* **Campeãs da Inovação**, promovido pela Revista Amanhã.

O programa Conectando Ideias conquistou o 3º lugar na categoria Inovação de Sustentação do **prêmio de Intraempreendedorismo da Aevo**, que reconhece empresas e profissionais que se destacam no incentivo e na prática da inovação no Brasil. Também fomos reconhecidos em todas as outras sete outras categorias, incluindo Inovação ESG.

Celebramos o reconhecimento que nossos profissionais nos proporcionaram na certificação **Great Place to Work** (GPTW) em cinco países. Nossa presença no *ranking* do GPTW é um reconhecimento de todos os líderes e profissionais que constroem diariamente um melhor lugar para se trabalhar.

Pelo décimo ano consecutivo, ganhamos o 1º lugar no **Prêmio Reclame Aqui** na categoria Casa, Construção e Indústria, como a empresa que mais respeita o consumidor. Um dos maiores reconhecimentos do Brasil, o prêmio elege as empresas com o melhor atendimento ao cliente.

Conquistamos premiações em 22 categorias do **33º Prêmio Anamaco**, sendo quatro delas na mais alta classificação: Master. Vencemos nas categorias de Aspersores, Tubos e Conexões de Plástico para Irrigação, Eletrodutos Flexíveis de PVC, Fitas Veda Rosca e Tubos e Conexões de CPVC para Água Quente.



Paraguai
certificação
pelo quinto ano
consecutivo



Bolívia
entre as cinco
melhores
empresas para
se trabalhar



Uruguai
7ª melhor
empresa para
se trabalhar



Brasil
mantivemos
nossa presença
entre as
melhores
empresas para
se trabalhar



Argentina
4ª melhor
empresa para
se trabalhar

Presença internacional

Com foco no cliente, nossa marca participou de eventos realizados em diferentes países ao longo do ano.

- ✓ Fizemos nossa estreia na **BIG 5 Dubai**, uma das principais feiras de construção do mundo, reforçando nossa estratégia de expansão no Oriente Médio.
- ✓ **Representados** pelo distribuidor local, estivemos pela primeira vez na Feira Internacional de Maputo (Facim), evento internacional e multisetorial realizado em **Moçambique**.
- ✓ Pelo terceiro ano, participamos da Expo Nacional Ferretera, em Guadalajara, no **México**, considerada uma das maiores feiras do setor de ferramentas, construção e eletricidade da América Central.
- ✓ Também participamos da Expo Construcción 2024, maior evento de construção, ferragens e *design* do **Ecuador**.

Em um movimento essencial para o nosso negócio, expandimos nossa presença na América Central com a chegada à **República Dominicana**. Agora, o segundo maior mercado do Caribe terá acesso a nossas soluções de ferramentas para pintura, oferecidas por distribuidora local.

Expertise em capacitação

Expandimos nossa presença no mercado de capacitação profissional com o lançamento da plataforma EducaTigre. A ferramenta concentra todos os cursos que disponibilizamos no Brasil e é direcionada também para públicos externos, como profissionais de obra, da construção civil, engenheiros, agrônomos, lojistas e balconistas.

Ao acessar os cursos na EducaTigre, os profissionais de obra estão automaticamente fazendo parte do **Clube dos Feras**, programa de relacionamento que criamos em 2024 e que oferece benefícios como acesso antecipado a lançamentos de produtos, campanhas com sorteio de brindes ao longo do ano, ativações promocionais e oportunidades de experimentar novos produtos em primeira mão.

Também expandimos nossos **cursos presenciais**: além dos centros de treinamento que já existiam em Rio Claro e Joinville, disponibilizamos centros por meio de parcerias em mais nove cidades brasileiras. Lançamos na Bolívia a Formação de Especialistas Tigre, primeira turma do curso de instalações hidráulicas de longa duração fora do Brasil, que contou com 30 participantes. Em 2024, capacitamos mais de 223 mil profissionais de obras e do varejo, sendo 4.529 treinados em obra, 54.109 em atividades presenciais e 164.834 pessoas em treinamentos *on-line*.

Sustentabilidade no negócio

Nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável está registrado em nosso Código de Ética e Conduta, materializando de forma responsável e transparente nosso propósito de cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas. A sustentabilidade é um atributo transversal em nossos negócios e nossas operações, e a área de Sustentabilidade atua como consultora das demais áreas internas para alcance dos objetivos corporativos.

Em 2024, avançamos no tema de **economia circular**, por meio do projeto de critérios de sustentabilidade com foco em inovação e desenvolvimento de produtos, serviços e processos mais sustentáveis. Tivemos diversos avanços no tema de **diversidade**, como aumento do percentual de mulheres em quase todas as categorias funcionais, inclusive nos níveis de gerência e coordenação, e a implantação das Embaixadas da Diversidade e do nosso Censo de Diversidade.

Também apresentamos evolução significativa em **governança**, com a publicação da Política de Sustentabilidade nos três idiomas; e a segregação das gerências de Auditoria Interna e de Riscos e Controles Internos, sendo que esta última passou a responder à Diretoria-Executiva de Finanças e Administração. Houve revisão da Política de Gestão de Riscos e inclusão dos riscos de sustentabilidade na matriz de riscos corporativos.



“Somos signatários, desde 2018, do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável por meio de boas práticas empresariais.”

Governança e estratégia de sustentabilidade

GRI 3-1 | 3-2

Temos o objetivo de ser **referência em práticas ambientais, sociais e de governança em nosso setor**, e para isso utilizamos uma ferramenta de avaliação reconhecida no mercado com o intuito de dar o direcionamento às ações e aos projetos desenvolvidos. As metas e os avanços no tema são acompanhados pelo Conselho de Administração por meio do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG.

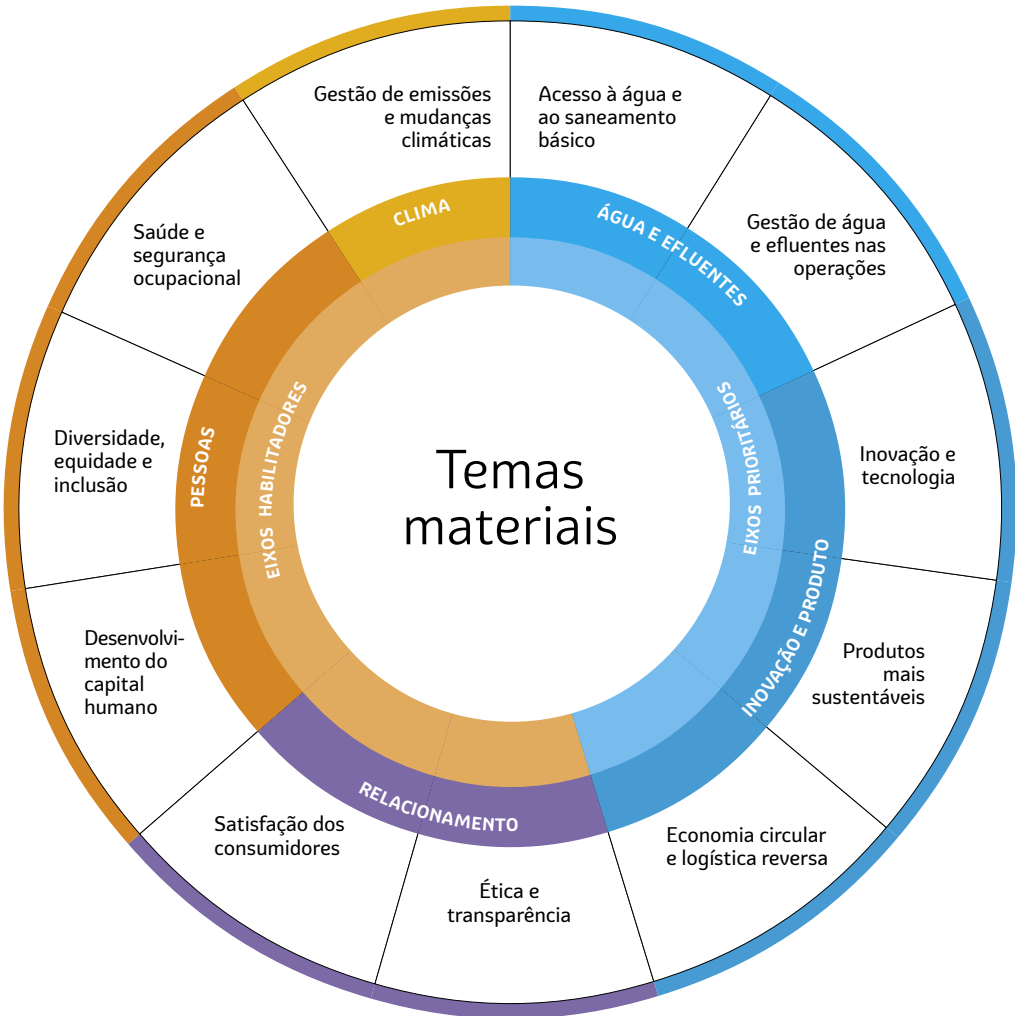
Nossos programas de remuneração variável reconhecem e impulsionam desempenho por meio de forte gerenciamento por objetivos, com metas relacionadas a gestão de pessoas e sustentabilidade.

Iniciamos, no segundo semestre de 2024, o **processo de avaliação de dupla materialidade**, a fim de atualizar nossos temas prioritários. Como desdobramento, passamos a fazer também a revisão de nosso Plano Estratégico de Sustentabilidade, para alinhá-lo com a materialidade em curso e estabelecer objetivos em cada unidade de negócios, aprofundando a vinculação com a estratégia corporativa.

A nova metodologia de classificação de riscos foi integrada com o processo de dupla materialidade, com o propósito de gerar sinergias, adotar métricas mais consistentes e assegurar que a gestão de riscos esteja alinhada aos nossos compromissos ambientais, sociais e de governança. Ao combinar as perspectivas de riscos e sustentabilidade, reforçamos a capacidade de tomar decisões informadas, resilientes e alinhadas à estratégia de longo prazo.

Para 2024, ainda esteve em vigor o processo de materialidade realizado em 2021, que identificou 11 temas materiais, divididos em cinco eixos de trabalho e vinculados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU).

A consulta aos *stakeholders* internos e externos se deu por meio de questionário, e a pesquisa somou 1.278 participações entre acionistas, lideranças, profissionais, clientes, profissionais de obra, profissionais técnicos e fornecedores de serviços. Ao longo deste documento são reportados 76 indicadores GRI sobre o desempenho dos temas materiais.



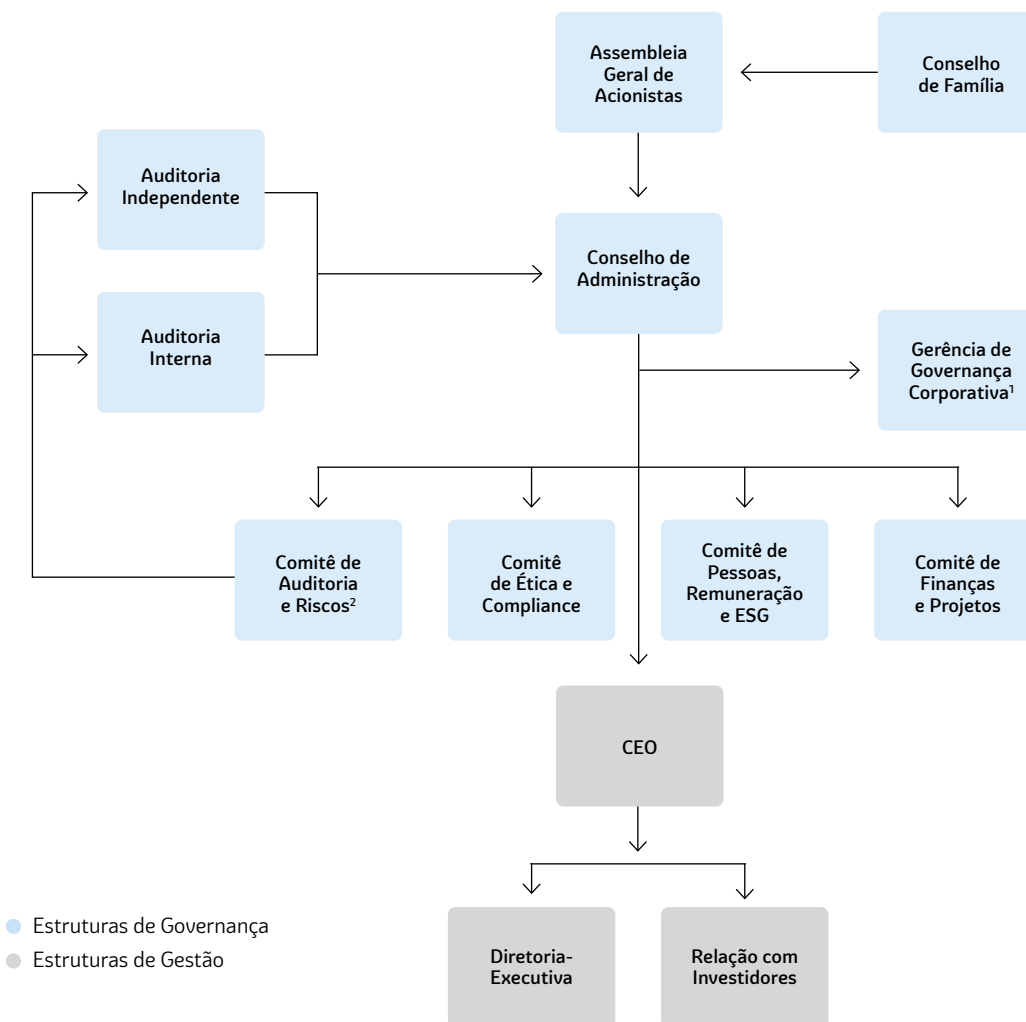
Governança

O Conselho de Administração é eleito a cada dois anos pela Assembleia Geral de Acionistas e é o guardião da nossa estratégia. É responsável por estabelecer as diretrizes de longo prazo, avaliar riscos e oportunidades e acompanhar o desempenho dos negócios.

Como parte da nossa governança, também temos quatro **comitês estatutários** – órgãos auxiliares e de suporte, de caráter permanente, sem poderes deliberativos, com funções consultivas e informativas.

Alinhados às melhores práticas de governança, temos investido na formação de um Conselho de Administração profissional, formado por empresários e executivos do mercado com vivência em várias empresas multinacionais nas áreas de finanças, estratégia, produtos, mercado, inovação, diversidade, pessoas e sustentabilidade. Os membros do Conselho e dos comitês não exercem atividades executivas no Grupo.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA



1. A Gerência de Governança Corporativa está sob a liderança de um profissional com a função de governance officer.
2. O Comitê de Auditoria e Riscos supervisiona a atuação da auditoria interna e da auditoria independente.



Conselho de Administração

Felipe Hansen

Presidente do Conselho de Administração desde 2015, neto de João Hansen Júnior, fundador da Tigre. Formado em 2003 pela Universidade da Região de Joinville (Univille) em Administração de Empresas, possui cursos complementares de gestão e governança corporativa.

Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin

Membro do Conselho de Administração desde 2022. Possui MBA pelo Insead, mestrado em Engenharia Industrial pela École Centrale de Paris e é bacharel em Engenharia Eletrônica pela Escola Politécnica da USP. Associou-se à Advent International em 1997 como sócio responsável pelos investimentos do fundo no Brasil.

Fábio Hering

Membro independente desde 2016. Formado em Administração pela PUC-SP, com especializações em Marketing, Finanças, Economia e Estratégia. Foi diretor-presidente da Cia Hering e membro do Conselho de Administração de empresas como Grupo Soma, Tarpon Investimentos S/A e Arezzo&Co.

Reynaldo Passanezi Filho

Membro independente desde 2022. Possui graduação e doutorado em Economia pela USP, mestrado em Economia pela Unicamp, graduação em Direito pela PUC-SP, além de especialização em Gestão, Liderança e Inovação pela Universidade de Stanford (EUA). É presidente da Cemig. Possui

experiência em reestruturações empresariais, fusões e aquisições, com conhecimento profundo de América Latina e infraestrutura.

Fernando Musa

Membro independente desde 2022. Formado em Engenharia Mecânica Aeronáutica pelo ITA, possui MBA pelo Insead. Atuou na Braskem por dez anos, como CEO entre 2016 e 2019 e líder dos negócios nos EUA e Europa de 2012 a 2016. É membro do Conselho de Administração da Fortbras (Brasil), da Viakem (México) e da PureCycle Inc. (EUA).

Carla Schmitzberger

Membro independente desde 2024. Graduada em Engenharia Química pela Universidade de Cornell (EUA), com curso de extensão em Gestão Estratégica de Pessoas pela FDC/Insead. Foi vice-presidente da Divisão de Sandálias da Alpargatas S.A. e responsável pelo negócio global de Havaianas, e vice-presidente de Marketing no Citibank. Atua no Conselho de Administração da Natura &Co Holding S.A e da Viveo.

Walter Herbert Dissinger

Membro independente desde 2020. Mestre em Engenharia de Produção pela universidade Karlsruhe Institute of Technology, Alemanha, com diversos cursos de especialização em Harvard, Insead, Wharton e Singularity University. Foi presidente global da Votorantim Cimentos e presidente mundial da Divisão Nutrição e Saúde da BASF. É consultor e conselheiro independente de empresas no Brasil e no exterior.

Comitês estatutários



Comitê de Finanças e Projetos

Manuel Garcia Podesta (presidente), Reynaldo Passanezi Filho (membro independente) e Fernando André Zanardo (membro).



Comitê de Auditoria e Riscos

Walter Herbert Dissinger (presidente), Carlos Elder Maciel de Aquino (membro independente) e Antônio Cortizas Nogueira (membro).



Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG

Felipe Hansen (presidente), Luiz Fernando Sanzogo Giorgi (membro independente) e Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin (membro).



Comitê de Ética e Compliance

Alencar Guilherme Lehmkuhl (presidente), Camila Kulaif Safatle (membro independente), Fábio Hering (membro independente) e André Tilkian (membro).



Gestão de riscos

Visando fortalecer as melhores práticas de governança corporativa, realizamos em 2024 a segregação da Gerência de Riscos e Controles Internos, anteriormente vinculada à Auditoria Interna, que passou a se reportar à Diretoria-Executiva de Finanças e Administração. Avançamos significativamente na maturidade da gestão de riscos, reforçando nossa governança por meio da revisão da Política de Gestão de Riscos e da atual matriz de riscos. Além disso, implementamos um novo modelo de avaliação, conectando os riscos diretamente aos nossos direcionadores estratégicos.

Avançamos também na categorização da **matriz de riscos**, segmentando-a em dois grandes grupos: riscos estratégicos, que representam eventos com impacto direto nos objetivos estratégicos, e riscos de negócios, relacionados a fatores que podem comprometer a gestão e nossa operação sustentável.

A avaliação desses grupos de riscos contou com a participação ativa da alta liderança, garantindo uma **abordagem colaborativa e estratégica**. Para cada risco, foi atribuído um responsável (*owner*) e definidas as estratégias de resposta, assegurando clareza e *accountability* no processo.

Iniciamos a estruturação da Gestão de Continuidade de Negócios com o desenvolvimento de um *framework* abrangente, que cobre desde a prevenção até o restabelecimento de processos críticos em cenários de risco. Também elaboramos documentos essenciais, como a **Política de Continuidade, o Programa de Continuidade de Negócios e o Plano de Continuidade Operacional**. Em controles internos, atualizamos em 2024 os controles-chave com foco nos processos que impactam as demonstrações financeiras, abrangendo contabilidade, tributário, relatórios financeiros, tecnologia e segurança da informação.

Entre os avanços, destacamos a implementação de mecanismos de monitoramento, como a autoavaliação de controles (*control self-assessment*) e testes de efetividade, que proporcionam uma visão sobre a eficácia do ambiente de controles internos. Complementando essas iniciativas, desenvolvemos uma nova **ferramenta de gestão de riscos e controles internos** (GRC), que centralizará a administração de riscos, controles, auditoria e documentos normativos.



Segurança da informação

Tratamos a segurança da informação como um tema estratégico em nosso plano de governança e sustentabilidade corporativa, ligado às suas metas ESG. Para isso, contamos com departamento dedicado ao tema, que monitora e mitiga riscos relacionados ao nosso **ambiente digital**, em sinergia com o programa de Gestão de Riscos Corporativo.

As ações garantem a integridade, a confidencialidade e a disponibilidade das informações, alinhando o nosso Grupo às melhores práticas e regulamentações do setor, a fim de assegurar a proteção e a conformidade de nossas operações digitais. Utilizando como base *frameworks* de mercado, como ISO 27000 e NIST CSF 2.0, a estratégia e os investimentos contínuos viabilizam o negócio com nível de proteção e conforto razoável com as expectativas do mercado e de nossos *stakeholders*.

Ética e *compliance*

**GRI 3-3 Ética e transparência |
2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26**

Manter a integridade em todas as nossas operações é não apenas um compromisso, mas uma responsabilidade compartilhada por todos os nossos profissionais. Nosso Código de Ética e Conduta, as políticas de *compliance* e os nossos valores estão inseridos em todos os nossos processos, de forma que compreendemos ética como cultura interna e valor fundamental para o sucesso dos nossos negócios. Contamos com calendários anuais de treinamentos e comunicação para profissionais, terceiros, fornecedores e clientes, focando nos temas relatados no Canal de Ética e nas políticas recém-publicadas ou atualizadas.

Nosso programa de integridade atua preventivamente a partir do mapeamento de riscos e direciona projetos e atuação de forma a mitigar os nossos principais riscos, além de uniformizar condutas. Internamente, no caso de descumprimento das regras, possuímos sistema de responsabilização por meio de medidas disciplinares, garantindo que desvios serão tratados e corrigidos.

O **Código de Ética e Conduta**, parâmetro para relacionamento com clientes, consumidores, comunidade, fornecedores, prestadores de serviços, terceiros em geral, setor público e imprensa, direciona nossos processos e nossas condutas corporativas. Atualizado em 2024,

esse mecanismo reforça nossos padrões de integridade e *compliance*, além prevenir temas como corrupção, lavagem de dinheiro e suborno privado. O Código está disponível para todos os públicos e é entregue a todos os profissionais no processo de admissão, bem como é divulgado a nossos fornecedores e parceiros.

Dispomos também de políticas avaliadas anualmente, que apresentam ligação direta com o propósito organizacional e a postura ética, além de mitigar impactos econômicos e judiciais, perda de negócios e a deterioração do ambiente organizacional. Tanto o Código de Ética e Conduta como as políticas da área têm como base as leis e normas dos países onde atuamos, tais quais **FCPA e UK Bribery Act**.

Nosso Canal de Ética, gerido por empresa terceirizada, recebe denúncias, sugestões e dúvidas, possibilitando que profissionais, parceiros e outros públicos tragam preocupações relacionadas à nossa conduta. Os dados são sigilosos, reportados apenas ao Comitê de Ética e Compliance, órgão de assessoramento do Conselho de Administração. Foram registrados 197 relatos no Canal de Ética e Conduta em 2024, sendo **100% endereçados e resolvidos no exercício**.

Rastreamos a eficácia de Canal de Ética por meio de diversos indicadores de qualidade e volume de relatos, sendo o principal deles a reincidência de casos tratados.

Transformar

O objetivo do Programa Transformar é garantir a gestão operacional com excelência em padrões e processos, utilizando como base as boas práticas que já aplicamos. Também tem como propósito habilitar novas alavancas de desempenho, criando sinergia entre diversas áreas, com desenvolvimento dos profissionais, aceleração de resultados e garantia de melhoria contínua.

Esse modelo de gestão gera oportunidades de inovação, aperfeiçoamento e fortalece o nível de qualidade oferecido aos nossos clientes, alinhado com a nossa estratégia de negócio.

Entre as ações de 2024, estiveram o mapeamento do potencial de redução de custos de materiais com o objetivo de incrementação do Ebitda e o levantamento de um *pipeline* de iniciativas nas operações com potencial de *saving* anualizado.



Estratégia e desempenho

Iniciamos em 2024 a atualização periódica de nosso planejamento estratégico, para o ciclo 2025-2030, e estruturamos nossa nova Diretoria de Planejamento Estratégico e Transformação, a fim de fortalecer tanto o planejamento quanto a execução do nosso futuro de maneira integrada. A nossa estratégia conta com direcionadores para eficiência, inovação, sustentabilidade e pessoas, a fim de alcançarmos **protagonismo** do setor nas localidades em que temos presença, e tem se mantido de forma assertiva e consistente mesmo diante das turbulências nos mercados em que atuamos.

Nossas decisões são ancoradas no **respeito à cadeia de valor**, e por isso nosso crescimento tem o objetivo de não apenas entregar resultados aos acionistas como também de cuidar das pessoas, gerar mais oportunidades e desenvolver os setores em que atuamos.

Os direcionadores estratégicos e o plano orçamentário orientam a definição de metas anuais, e o desdobramento da estratégia é feito com indicadores quantitativos e qualitativos em todas as unidades de negócio. A apresentação e discussão dos resultados com o público interno acontece trimestralmente por meio do **Negócio em Foco – live** com tradução simultânea que tem ampla audiência de nossos profissionais. O conteúdo do canal também pode ser assistido de forma assíncrona e é discutido em reuniões mensais com líderes e equipes operacionais.



Desempenho no mercado

Em um ano de cenário mais duro, com alta de juros e inflação, pressão cambial e desaquecimento da economia global, mantivemos desempenho positivo em volume de vendas e satisfação dos clientes. No **Brasil**, a construção civil cresceu estimulada pelos programas de habitação popular e foi retomado o ritmo de adaptação em infraestrutura relacionado ao Marco Legal do Saneamento, o que oferece perspectivas positivas para 2025.

Na **América Latina**, alguns países apresentaram desaceleração na construção civil, com estabilidade em outras geografias, equilibrando resultados. O grande potencial de crescimento de *market share* no mercado dos **Estados Unidos** nos deixa menos suscetíveis aos desdobramentos dos cenários econômico e político.



Resultados econômico-financeiros

Apresentamos desempenho estável em eficiência, rentabilidade e investimentos em 2024 em relação ao ano anterior, mesmo diante de contexto macroeconômico desacelerado. O período marcou a consolidação das operações adquiridas nos Estados Unidos e o ajuste do portfólio de ativos, nos preparando para o

caminho de crescimento. O descomissionamento de operações trouxe mais foco e leveza à gestão financeira dos ativos. Fizemos avanços na governança, com ajuste no Formulário de Referência e nas Demonstrações Financeiras, no que diz respeito aos conceitos de Ebitda ajustado e de qualidade técnica do relatório.

● VALOR ECONÔMICO GERADO E DISTRIBUÍDO (EM MILHARES DE REAIS) GRI 201-1			
	2024	2023	2022
Gerado	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682	R\$ 7.218.268
Receitas	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682	R\$ 7.218.268
Distribuído	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682	R\$ 7.218.268
Custos operacionais	R\$ 3.458.433	R\$ 3.105.748	R\$ 3.899.838
Salários e encargos	R\$ 706.330	R\$ 677.353	R\$ 688.999
Pagamentos a provedores de capital	R\$ 410.668	R\$ 1.026.702	R\$ 1.107.446
Pagamentos ao governo	R\$ 1.327.002	R\$ 1.039.879	R\$ 1.521.985

Nota: as Demonstrações Financeiras auditadas podem ser consultadas no nosso [site de RI](#).



01

02

03

Confiança e consistência

04

05

06

Responsabilidade na cadeia

GRI 2-29

P Para promover engajamento com nossos principais públicos e desenvolver nossa cadeia de valor, realizamos diversas ações de relacionamento, capacitação e discussão de políticas públicas. Nosso mapeamento de *stakeholders* considera quaisquer grupos direta e indiretamente impactados pelas operações. Em todas as frentes, buscamos agir pela disseminação da cultura de sustentabilidade em nosso setor.

Clientes: aumentamos a proximidade com nossos clientes a fim de encontrar soluções para desafios comuns, além de compartilhar boas práticas no desenvolvimento de ações para universalização do saneamento e desenvolvimento de produtos mais sustentáveis.

Profissionais de obra: a EducaTigre e o Clube de Feras, lançados em 2024, reforçaram nosso relacionamento com esse público no Brasil, já consolidado em atividades de capacitação e benefícios.

Consumidores e sociedade civil: fortalecemos a transparência das nossas ações, iniciativas e programas que trazem impacto positivo para a cadeia de valor.

Fornecedores: damos valor às nossas parcerias e trabalhamos para o desenvolvimento da cadeia de fornecimento a fim de promover a inovação e a produção mais sustentável.

Entidades representativas: participamos de fóruns que influenciam políticas públicas voltadas para a universalização do saneamento e o desenvolvimento das cadeias de construção e plástico.

Profissionais Tigre: para garantir que estejamos todos alinhados e inspirados na busca das metas, há um trabalho constante em eventos, reuniões e canais de comunicação, além de pesquisas internas e programas de capacitação. Iniciativas específicas buscam fomentar inovação, melhoria contínua e voluntariado, entre outros temas.

Acionistas: fortalecemos nossa participação nos principais conselhos e comitês, trazendo os avanços obtidos ao longo do ano, alinhados às estratégias de crescimento e de sustentabilidade.

Satisfação do cliente

GRI 3-3 Satisfação dos consumidores

Valorizamos a escuta das necessidades dos clientes e o atendimento rápido de suas demandas



Foco no resultado, satisfação do cliente e inovação orientam nossa cultura de gestão e execução com o conceito de *customer centric* – com o cliente no centro de nossas decisões e nossos processos de produção. Realizamos **processos formais de escuta**, como estudos e pesquisas de mercado, e informais, como visitas a campo e manutenção de relacionamento próximo com nossa base de clientes. Como resposta, utilizamos o que aprendemos para desenvolvimento e melhorias em nossos produtos e serviços.

Nossas ações de pós-venda promovem o atendimento rápido aos clientes, mantendo a imagem positiva da nossa marca e nossa reputação, além de garantir o nosso compromisso com os índices de qualidade e satisfação. Assim, promovemos impactos positivos para nosso negócio e para toda a sociedade, com soluções mais eficientes e duráveis e que também proporcionam o desenvolvimento da inovação.

Nossos relacionamentos com clientes e consumidores são pautados em critérios objetivos e transparentes. Entendemos a importância de trabalhar temas como consumo consciente, e ao longo de 2024 intensificamos o contato e as discussões sobre sustentabilidade com os nossos clientes, principalmente de saneamento e varejo.

Promovemos **pesquisas diárias de satisfação**, pelas quais cada unidade de negócio pode

identificar o que tem sido apreciado pelo cliente e as situações que são gatilhos de insatisfação, a fim de buscar soluções imediatas. Indicadores trimestrais de satisfação são gerados por unidade de negócio, e metas anuais incentivam líderes e equipes a se superarem no encantamento do cliente. As metas também estão atreladas aos nossos resultados e aos dos profissionais em todas as escalas. Também temos como prática o monitoramento de plataformas abertas ao público.

Em 2024, a implementação das pesquisas de **Net Promoter Scorecard (NPS)** segmentadas por canal no Brasil trouxe maior precisão na identificação dos principais pontos de atenção e um entendimento mais aprofundado sobre o que gera valor para cada perfil de cliente. Compreendemos e respeitamos as particularidades de fatores como regionalização, porte e tipo de negócio, que influenciam diretamente as preferências de atendimento.

Em comparação com o ano anterior, nossos indicadores demonstraram um avanço consistente, refletindo o fortalecimento do relacionamento com os clientes e a construção de jornadas baseadas em confiança. Destacam-se os resultados obtidos nos países das unidades Latam e nos Estados Unidos, que apresentaram crescimento significativo e projetam perspectivas promissoras para os próximos anos. No Brasil, após alcançarmos um patamar de notas altas, conseguimos manter os resultados no último ano.

Gestão de fornecedores

GRI 407-1 | 408-1 | 409-1

Queremos que nossos fornecedores cresçam conosco em **relacionamentos de longo prazo**, conferindo mais competitividade aos produtos com a otimização de custos e processos. Realizamos busca constante de novas tecnologias e materiais mais sustentáveis, com a participação em eventos internacionais a fim de nos mantermos atualizados sobre os lançamentos na área.

Todos os fornecedores brasileiros passam por processo de homologação com avaliação de riscos e consulta a dados públicos (financeiros, jurídicos, de *compliance* e fiscais). Se a plataforma de cadastro de fornecedores identifica inconsistências, realizamos análise mais aprofundada caso a caso e, em situação de não conformidade, o cadastro é recusado.

Entre os itens verificados estão o cumprimento das legislações locais de trabalho, segurança e meio ambiente, trabalho análogo à escravidão e trabalho infantil, entre outros itens. Para fornecedores dos demais países, realizamos triagens adicionais em listas internacionais, visando identificar irregularidades, principalmente relacionadas a trabalho forçado ou análogo à escravidão.



Em 2024, não identificamos impactos do gênero em nossos fornecedores ativos.

Quando o fornecedor é provedor de matéria-prima, realizamos auditoria *in loco* para verificar requisitos de qualidade, segurança, direitos humanos e meio ambiente. A auditoria não é necessária se o fornecedor for certificado na ISO 9001 ou classificado como de baixo risco. Não aceitamos fornecedores que pratiquem a exploração de trabalho infantil ou forçado. Caso seja identificado qualquer fornecedor nessas condições, tomaremos medidas imediatas, incluindo denúncia, contribuindo para a erradicação do trabalho infantil e forçado na cadeia de suprimentos.

Juntos Somos Mais

O Juntos Somos Mais é o **maior programa de relacionamento da construção civil no Brasil** e tem como objetivo a fidelização de clientes. A iniciativa é uma *joint venture* formada por nós com a Votorantim Cimentos e a Gerdau. Conecta empresas líderes do segmento a lojistas, oferecendo benefícios e promovendo soluções eficazes para os desafios do setor.

A plataforma dispõe de **loja virtual**, que permite ao varejista comprar produtos para abastecer seu estoque, e um programa de fidelização que fornece pontos para ele trocar por benefícios. Ao comprar produtos das marcas participantes, proprietários e vendedores de lojas podem acumular pontos e trocá-los por diversos prêmios.





JUNTOS SOMOS+

RESULTADOS EM 2024

+ de 65 mil
CNPJs vinculados à Tigre, cadastrados no programa de fidelidade

cerca de 13 mil
membros vinculados à Tigre resgatam pontos mensalmente

R\$ 280 milhões
nas vendas em 2024, representando avanço de mais de 200%

Destaque no setor

GRI 2-28

Fazemos parte de entidades representativas do setor a fim de promover interesses comuns relacionados ao desenvolvimento coletivo e à discussão de políticas públicas.

Entidade	Pautas	Participação
Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)	Normalização e conformidade técnica	Conselho deliberativo
Associação Brasileira dos Fabricantes de Materiais para Saneamento (Asfamas)	Conformidade técnica e isonomia competitiva	Diretoria
Instituto Brasileiro do PVC (IPVC)	Sustentabilidade	Conselho da entidade e diretoria de RIG
Associação Brasileira da Indústria do Plástico (Abiplast)	Sustentabilidade e isonomia competitiva	Empresa associada
Instituto Trata Brasil	Universalização do saneamento	Conselho Consultivo
Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção (Abramat)	Competitividade da indústria de materiais de construção	Presidência do Conselho Deliberativo
Movimento Brasil Competitivo (MBC)	Competitividade do setor produtivo	Empresa associada
Movimento Empresarial pela Inovação – Confederação Nacional das Indústrias (MEI-CNI)	Inovação	Empresa associada
Associação Brasileira de Poliolefinas e Sistemas (ABPE)	Defesa setorial do segmento de polietileno	Empresa associada
Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais Não Ferrosos no Estado de São Paulo	Defesa setorial do segmento de metais/acessórios sanitários	Empresa associada
Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq)	Defesa setorial do segmento de irrigação	Empresa associada
Associação das Companhias Privadas de Saneamento (Abcon)	Universalização do saneamento	Empresa associada
Associação Empresarial de Joinville (Acij)	Defesa da indústria de Joinville	Empresa associada
Rede Nacional de Agricultura Irrigada (Renai)	Fomentar o desenvolvimento da agricultura irrigada sustentável	Empresa associada



01

02

03

Confiança e consistência

04

05

06

Excelência no saneamento

GRI 3-3 Acesso à água e ao saneamento básico

O compromisso com o saneamento é uma necessidade global. De acordo com o relatório da Organização das Nações Unidas para Ciência e Cultura (Unesco), cerca de 26% da população global não possui acesso à água potável, e 46% não têm acesso a serviços de saneamento seguros. O tema de acesso à água e ao saneamento básico está em um dos pilares prioritários de nosso Plano Estratégico de Sustentabilidade, e as ações para potencializar os impactos positivos são desenvolvidas com as áreas responsáveis de forma transversal.

A fim de potencializar nosso impacto positivo no acesso à água e ao tratamento de efluentes, criamos a **Tigre Saneamento**, uma proposta de valor que centraliza grandes soluções para captação, condução e soluções para tratamento. Fazem parte da iniciativa a Tigre Água e Efluentes, Tigre Tubos e Conexões e ADS Tigre. Entendemos o valor da água e estamos comprometidos em oferecer produtos e serviços com alta tecnologia para o setor.

Reforçamos o nosso propósito por meio de parcerias com as principais companhias de saneamento do Brasil, além de prefeituras e concessionárias privadas. Em dois anos de atuação, a Tigre Saneamento já é responsável pela implementação de milhares de quilômetros de rede coletora de esgoto e de tubulações de condução de água, impactando milhões de pessoas no Brasil.

Internamente, incentivamos projetos, como o **Meu Banheiro Novo**, que garantam que nossos profissionais tenham condições adequadas de saneamento em suas residências. Externamente, buscamos parcerias, como a realizada com a **Unicef**, para desenvolver projetos que visem à universalização do acesso à água e ao tratamento de efluentes. Também trabalhamos o tema por meio de educação, *advocacy* e rodas de conversa, entre outras atividades.



Tecnologia na TAE

A **Tigre Água e Efluentes (TAE)** oferece soluções de elevado desempenho para tratamento de efluentes e é uma grande parceira dos operadores de saneamento. Por meio da inovação, contribui para reduzir impactos ambientais na construção e operação de estações de tratamento de efluentes. Suas soluções já melhoram a qualidade vida de milhares de pessoas em diversos estados brasileiros.

Além dos projetos de médio e grande portes para indústrias e concessionárias de saneamento, a TAE tem como destaque em seu portfólio duas soluções descentralizadas, Unifam e Multifam. Ambas contam com a tecnologia inovadora Biobob, desenvolvida pela Bioproj, que garante acima de 90% de eficiência no tratamento do esgoto doméstico e realiza todo o tratamento de forma biológica, sem o uso de componentes químicos.

A **Unifam** é uma estação unifamiliar projetada para atender a locais que não possuem acesso à rede por questões técnicas ou econômicas. Além de ocupar uma área reduzida, possui etapas de tratamento em um único equipamento com instalação simplificada. O resultado é uma tecnologia econômica, eficiente e com desempenho ambiental superior, desenvolvida com materiais plásticos reciclados.



UNIFAM Tecnologia inovadora que garante acima de 90% de eficiência no tratamento do esgoto doméstico.

MULTIFAM

Tratamento de efluentes compacta e modular

Lançada comercialmente em 2024, a **Multifam** é uma estação de tratamento de efluentes compacta e modular, capaz de levar tratamento de esgoto a comunidades afastadas da área urbana, comunidades isoladas ou novos bairros que necessitam de tratamento local, com alto desempenho e operação autônoma.

Permite expandir a cobertura do tratamento de esgoto com menor custo possível para as concessionárias, reforçando nosso compromisso em oferecer soluções eficientes e sustentáveis da implantação à operação. Seus benefícios ambientais incluem menor geração de lodo e consumo de energia, eliminando mau odor e ruído.

VANTAGENS DA MULTIFAM VERSUS SISTEMAS TRADICIONAIS



Atende até

2 mil domicílios

Possibilidade de expansão, de 1 l/s até

20 l/s

Área de implantação necessária para a instalação

40% menor

Geração de lodo e consumo de energia

45% menores

Redução de custos de implantação e operação em até

40%



Inovação para a sustentabilidade

GRI 3-3 Produtos mais sustentáveis

Estamos na vanguarda da inovação e somos pioneiros no desenvolvimento de produtos e tecnologias que transformam o futuro. Nossas soluções promovem o cuidado com a água, reduzindo perdas e vazamentos e o consequente desperdício desse recurso tão valioso. Além disso, buscamos imprimir responsabilidade e ecoeficiência com produtos mais sustentáveis, adequados às necessidades de nossos clientes, da sociedade e do meio ambiente, como as soluções TAE para o saneamento e o aprimoramento constante de nossas matérias-primas e nossos processos.

Nossa principal matéria-prima, o **PVC**, é formado, em peso, por 57% de cloro, obtido por meio da eletrólise do sal marinho (recurso natural praticamente inesgotável) e 43% de eteno, derivado do petróleo. O PVC é reciclável e apresenta alta durabilidade, permitindo que nossos produtos sejam de longa vida útil. Desde 2023, temos em nosso portfólio o **PVC-O**, que, além de mais durável e resistente, é mais leve que os tubos tradicionais, apresentando melhor

desempenho com menor consumo de matéria-prima; e o **PEAD**, com atributos destacados de durabilidade e resistência. Ambas as soluções propiciam a redução de emissões ao tornar mais eficientes as ações de logística e transporte.

Ações em 2024

- ✓ Reprocessamento de materiais durante o processo produtivo e desenvolvimento de materiais reciclados de fonte externa.
- ✓ Aumentamos em mais de três vezes o consumo de material reciclado pós-consumo (PCR)

em nossos produtos, atendendo a meta interna.

- ✓ Promovemos agendas com nosso time de liderança para informar e alinhar todas as iniciativas que envolveram produtos e matérias-primas sustentáveis.



Economia circular

GRI 3-3 Economia circular

Em 2024, avançamos no entendimento sobre os impactos e as oportunidades relacionados à economia circular, por meio de um projeto desenvolvido com foco em **inovação para sustentabilidade**. A ação contou com a participação de diversas áreas especialistas internas, além de considerar as percepções e diferentes *stakeholders* externos. Em seus primeiros passos, trouxe como resultado os direcionadores que vão orientar o desenvolvimento de novos produtos, serviços e modelos de negócio cada vez mais inovadores e sustentáveis.

Buscamos o aumento da **reutilização de materiais** em toda a cadeia de valor, e incentivamos o uso de novas matérias-primas, embalagens e processos mais eficientes. Como efeito paralelo, essas medidas atuam na geração de empregos na cadeia de coleta, segregação e beneficiamento de embalagens pós-consumo. Em 2024, por meio da parceria com a Eureciclo, compensamos 32% das embalagens plásticas e de papel dos produtos comercializados aos consumidores finais. Os produtos têm sido desenvolvidos a fim de diminuir a quantidade de embalagens, mantendo sua qualidade e integridade até o consumidor final. **GRI 301-3**



Inovação

GRI 3-3 Inovação e tecnologia

Inovamos para solucionar as dores de nossos clientes e consumidores por meio do desenvolvimento de produtos, serviços, parcerias e aquisições. Temos um histórico significativo de investimentos em pesquisa e desenvolvimento, conexões com cliente, fornecedores e comunidade, com impactos reais e potenciais internos, no mercado e na sociedade, atuando com o suporte de um ecossistema global.

A **inovação aberta** faz parte da nossa cultura, e nos conectamos com diversas *startups* por contratos de fornecimento de tecnologias, cocriações e parcerias. O foco é aumentar a produtividade, a eficiência e agregar valor com soluções de automação, inteligência artificial e robotização, entre outras. Essas iniciativas buscam não apenas aprimorar a eficiência no nosso mercado de atuação, mas também elevar a qualidade de vida das pessoas.

Os projetos de inovação são priorizados de acordo com potencial de valor, potencial de inovação, custos para implementação, impacto no cliente e ambiente, atendimento a dores e necessidades dos clientes e velocidade de implementação. Esse processo evita desperdícios e desenvolvimentos de baixa finalidade comercial, além de minimizar retrabalhos ou lotes de fabricação sem comercialização.

Cada novo projeto passa por **ciclos de análise** para mitigar riscos de desenvolvimento, e mesmo soluções já lançadas são avaliadas para possibilitar melhorias e compatibilidade com o mercado.

POTÊNCIA EM INOVAÇÃO



4,4 mil

pessoas diretamente envolvidas em nossas ações de inovação em 2024

29 mil

clientes e usuários entrevistados

20

relacionamentos com startups no ano, sendo quatro contratadas

80

oportunidades identificadas nos roadmaps de inovação

CONECTANDO IDEIAS



Expansão do programa para Argentina e Uruguai, somando-se a Brasil, Paraguai e Bolívia

657

ideias recebidas

166

ideias implementadas

314

profissionais reconhecidos como promotores de inovação

R\$ 3 milhões

em ganhos com a implantação de ideias recebidas no ano

Gestão ambiental

Incorporamos práticas socioambientais e ecoeficientes em nossas operações, a fim de reduzir impactos e fomentar o melhor uso dos recursos. Nossa Política Ambiental corporativa orienta a identificação, a avaliação e o controle dos aspectos ambientais capazes de ocasionar impactos significativos.

Temos **Sistemas de Gestão Ambiental** certificados na norma ISO 14001 nas unidades de Joinville (SC), Rio Claro (SP) e Escada (PE), no Brasil, e no Peru, e contamos com procedimento corporativo de consumo eficiente de recursos naturais, que descreve os procedimentos a serem seguidos para monitoramento e mitigação.

Água e efluentes

GRI 3-3 Gestão de água e efluentes nas operações | 303-1 | 303-2

Nossa **gestão da água** é focada na eficiência e sustentabilidade. A maior parte da água é reutilizada em um ciclo fechado, e investimos também em sistemas de captação de águas pluviais. Os cuidados com a água em nossos processos internos são disseminados regularmente entre nossos profissionais, e os indicadores são avaliados mensalmente pelos comitês técnicos de meio ambiente. As metas são revisadas anualmente, com o objetivo de aumentar a eficiência do consumo.

Para identificar impactos, seguimos as diretrizes da **ISO 14001**, incluindo todas as atividades que possam interagir com recursos hídricos. Isso abrange desde o uso da água em processos produtivos até a gestão de efluentes e resíduos líquidos. A matriz é revisada pelo menos uma vez ao ano para garantir que todas as mudanças nas operações ou no ambiente externo sejam consideradas.

O consumo total de água do Grupo apresentou redução em 2024, com melhoria na eficiência do consumo (litros por quilo). Os impactos nas operações são controlados por diversas práticas de gestão e sistemas de contenção, como caixas separadoras de água e óleo, estações de tratamento de efluentes, captação de água da chuva e circuito fechado de água nos processos.

Energia e emissões

GRI 3-3 Gestão de emissões

A gestão de emissões e mudanças climáticas está em um dos pilares de nosso Plano Estratégico de Sustentabilidade. Os eventos climáticos extremos têm influência direta em nossa operação, impactando as demandas de mercado por soluções de condução de água e efluentes.

As ações para mitigação de riscos e impactos são discutidas e planejadas pelas áreas responsáveis. Adquirimos energia no Mercado Livre e 7% do total de energia consumida é comprada de fontes renováveis incentivadas. Em 2024, iniciamos um estudo de viabilidade para migrar 75% de nosso consumo de energia no Brasil para **fontes renováveis**. Caso a iniciativa se mostre viável, daremos início aos trabalhos nos próximos anos.

Monitoramos nossas emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) no Brasil desde 2018. O maior volume de emissões brutas totais (64%) é relativo ao uso de energia elétrica (Escopo 2), e nossas emissões diretas (Escopo 1) são bastante reduzidas diante de outras indústrias. O **Inventário de Gases do Efeito Estufa** é divulgado no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Temos rotinas de acompanhamento mensal do consumo de energia elétrica e gás e dos custos envolvidos, com planos de ação para as unidades que estão fora da meta e compartilhamento de boas práticas adotadas pelas unidades de negócio.

Em 2024, o processo de rotomoldagem apresentou um aumento de 22,5% nas emissões brutas de CO₂; as empilhadeiras, de 25,4% – em ambos os casos, pelo aumento na utilização dos equipamentos decorrente do volume de produção. Nossas emissões brutas de Escopo 2 aumentaram 61,9%, influenciadas significativamente pelo maior consumo de energia elétrica devido ao aumento no volume de produção. Além disso, houve incremento de 41,4% no fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN) em 2024.



Resíduos

GRI 306-1 | 306-2

Para evitar a geração de resíduos e gerir os impactos dos resíduos gerados, adotamos práticas de circularidade, tanto internamente quanto ao longo de nossa cadeia de valor:

- ✓ **Reutilização de scrap (resíduos de produção) no processo produtivo em ciclo fechado, reintegrando esses materiais no processo de fabricação para reduzir a necessidade de novas matérias-primas.**
- ✓ **Implementação de tecnologias e práticas que aumentam a eficiência dos processos produtivos, minimizando a geração de resíduos.**
- ✓ **Segregação dos resíduos e destinação de materiais como plásticos e metais para reciclagem, promovendo a economia circular e reduzindo o volume de resíduos.**
- ✓ **Programas de treinamento e conscientização para os profissionais sobre a importância da gestão adequada de resíduos.**

Cada unidade realiza a gestão de resíduos por meio de controles internos, seguindo o padrão corporativo. As fontes de geração de resíduos são identificadas em todas as etapas do processo produtivo. Os resíduos são segregados para facilitar o manejo e a destinação correta, e são armazenados temporariamente em áreas específicas e adequadas, garantindo a segurança e a conformidade ambiental.

Todos os resíduos são devidamente destinados conforme a classificação. Para isso, contratamos empresas certificadas para o tratamento e a destinação, de acordo com as normas ambientais. Realizamos **auditorias anuais** para verificar se os prestadores de serviços estão cumprindo todas as obrigações contratuais e legais. Isso inclui a verificação de licenças, certificados e práticas operacionais. Grande parte dos resíduos gerados nas operações são destinados à reciclagem, e a unidade de Joinville (SC) é certificada como **Aterro Zero**. Em 2024, houve aumento de volume nos resíduos gerados em relação ao ano anterior, devido ao crescimento da produção e a ações de manutenção das instalações.

Gestão de pessoas

Temos destaque como marca empregadora e acreditamos que a gestão de pessoas tem papel fundamental como vetor de direcionamento do negócio. Apresentamos um histórico relevante de conexão, escuta e engajamento com nossos profissionais, que nos levou a estar entre as melhores empresas para se trabalhar na América Latina. Queremos elevar esse patamar, fortalecendo nossa cultura com valores de agilidade, performance, responsabilidade, colaboração e simplicidade, a fim de construirmos juntos a Tigre do futuro.

Nossa gestão de pessoas tem suporte de dados, com visão estratégica e eficiente do desempenho de nossos profissionais para acompanhamento de suas trajetórias conosco. O processo de **Gestão de Feras** estabelece metas alinhadas à estratégia de negócio, avaliação de desempenho e potencial e Plano de Desenvolvimento Individual, suportado por uma cultura de *feedback* contínuo. Identifica novos potenciais e profissionais para nos habilitar a contratar e preencher oportunidades por meio de sucessão e recrutamento interno.

● EDUCATIGRE



Em mais um grande passo na jornada de desenvolvimento das nossas feras, lançamos em 2024 a EducaTigre. O ecossistema de aprendizagem corporativa desenvolve, comunica e dissemina conhecimento técnico, comportamental e cultural para nossos profissionais e, no Brasil, também para públicos externos.

São abordados conteúdos sobre nossos produtos, aplicações, gestão e negócios, operações e vendas, além de diversidade, comportamentos esperados e inteligência emocional. A ferramenta *on-line* é integrada com os **Planos de Desenvolvimento Individual** de nossos profissionais e conectada com as nossas metas e nossos objetivos futuros, fazendo a centralização e gestão de conhecimento em aprendizado contínuo.



RESULTADOS 2024

500
profissionais logados na plataforma

1.850
treinamentos realizados (internos)

14.102
usuários externos cadastrados



Diversidade e inclusão

GRI 3-3 Diversidade, equidade e inclusão

Somos uma empresa multicultural, e acreditamos que a diversidade é fundamental para construirmos uma sociedade cada vez mais justa. Nosso programa de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), o Conectando Diferenças, teve grande envolvimento de nossos líderes em 2024, com treinamentos voltados às lideranças das unidades Latam e dos Estados Unidos, assim como havia acontecido no Brasil em 2023.

Atendendo aos objetivos do programa, apresentamos avanços na proporção de mulheres na liderança e no quadro geral como um todo, **passando de 20% de presença de mulheres em 2022 para 27% em 2024**. Foi significativo o aumento, especialmente em categorias funcionais marcadas pela histórica predominância masculina, como assistência técnica, vendas e operacional. Para conhecer cada vez melhor o perfil das pessoas que trabalham conosco, realizamos nosso primeiro **Censo de DE&I** nas unidades de Brasil e Bolívia. A pesquisa permite conhecer melhor nossa demografia e direcionar nossa atuação nas ações de saúde, bem-estar e desenvolvimento.

Também foi o primeiro ano das **Embaixadas de DE&I**, formadas pela participação voluntária dos nossos profissionais no Brasil. Desenvolvido em caráter piloto, este primeiro ano gerou muitos aprendizados, além de engajamento tanto dos participantes quanto dos demais profissionais nas ações desenvolvidas em cada uma das localidades.

Para seguir fomentando o aprofundamento do tema em nossa cultura, trabalhamos as peculiaridades de nossas diferentes geografias, divulgando histórias e características locais para valorizar a riqueza da multiculturalidade. Realizamos campanhas unificadas em datas comemorativas, com pílulas de conhecimento sobre cada um dos temas, educação em massa e ações locais pelos embaixadores.

Por meio de iniciativas como os programas **Líderes do Amanhã**, de gestão sucessória, e Empresa Cidadã – que potencializou o acesso de nossos profissionais a licenças-maternidade/ paternidade, buscamos incentivar uma cultura inclusiva e com igualdade de gênero. A diversidade não é apenas um objetivo, mas uma prática diária que fortalece nosso compromisso com a sociedade, assumido publicamente pelo fato de sermos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEP), da ONU.

Cultura e desenvolvimento

GRI 3-3 Desenvolvimento do capital humano

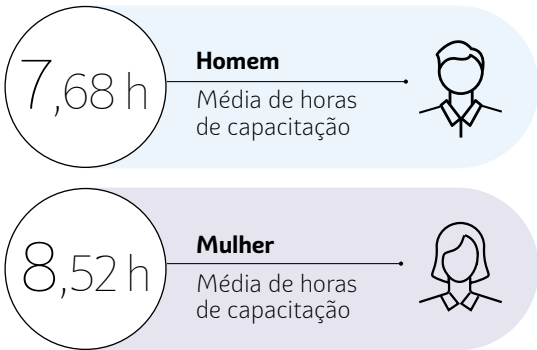
Reforçamos nossa cultura corporativa a fim de garantir que nossos profissionais apresentem os comportamentos e as competências esperados, com monitoramento anual por meio de Pesquisa de Aderência Cultural. Para fortalecer os aspectos de cultura Tigre nos Estados Unidos, foram intensificadas as ações voltadas ao tema em 2024, alinhadas aos arquétipos e comportamentos esperados de nossos profissionais, de forma a entender e atender as necessidades do mercado americano.

Nossas ações habilitam o negócio para o crescimento e têm impacto em toda a sociedade. Aprimoramos o Jeito Tigre de Liderar, lapidando as habilidades de gestão, conexão, respeito e tratamento ético a todas as pessoas. Por meio de iniciativas com a EducaTigre, promovemos o desenvolvimento de competências e habilidades de nossos profissionais e parceiros, disseminando conhecimento em todos os setores em que atuamos. Promovemos a formação inicial de jovens aprendizes e estagiários, com sua inserção no mercado de trabalho.

Para retenção de nossos talentos, realizamos revisões e aplicações das políticas de remuneração e benefícios, além da

implementação de ciclos periódicos de gestão de desempenho e entrevistas de carreira para alinhamento de expectativas com os profissionais para curto e médio prazos. Há um esforço contínuo para promover *feedback* entre gestores e suas equipes, bem como entre pares.

Média de horas de capacitação por ano Gênero 2024





Ações de desenvolvimento **GRI 404-2**

Job Rotation

Possibilita que o profissional atue em outras áreas cobrindo férias/licença-maternidade ou para fins de projetos ou desenvolvimento.

Conheça Minha Área

Dá visibilidade para o recrutamento interno, bem como a participação em *job rotation*.

Carreira em Movimento

Proporciona oportunidades para que os profissionais interajam com a alta liderança e para que sejam conhecidos por eles em relação a seus interesses de carreira e suas expectativas.

Bolsas de estudo

Subsidia parte da formação educacional (cursos técnicos, graduações, pós-graduações) e de cursos de idiomas para nossos profissionais.

Liga de Feras

Grupo voluntário de estagiários que se reúne para trocar experiências e contribuir com melhorias para o programa de estágio.

EducaTigre

Plataforma *on-line* de desenvolvimento com treinamentos e materiais de desenvolvimento voltados a todos os profissionais do nosso Grupo.

Plano de Desenvolvimento Individual

Construído anualmente pelos profissionais, a fim de direcionar competências específicas de sua área de atuação ou buscando desenvolvimento de carreira.

Programas de assistência para transição de carreira

Oferecidos para facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de fim de carreira devido a aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho.

Núcleo de Apoio ao Profissional

Programa de apoio a transição de carreira que proporciona suporte e assistência, em caso de grandes mudanças operacionais, para reinserção ao mercado de trabalho.

Política de *outplacement*

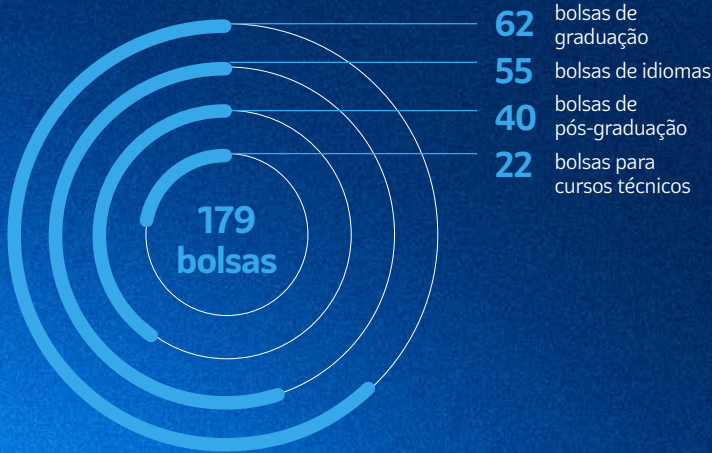
Aplicada para recolocação de lideranças e especialistas, em caso de desligamento.



Bolsas de estudo em 2024

Incentivamos o desenvolvimento de nossas feras por meio de formações técnicas, graduações, pós-graduações e cursos de idiomas

R\$ 400 mil
de orçamento



Nossas academias

Jeito Tigre de Liderar

Desenvolve as competências e habilidades de nossos líderes, com o alinhamento das nossas ações e de nossos conceitos estratégicos. A academia é composta pelos programas: **Jornada do Líder** Ações anuais para desenvolvimento de todos os gestores.

Líderes do Amanhã

Trilha de desenvolvimento para preparação de novos líderes, com base no mapa sucessório. **Onboarding de Liderança** Trilha de liderança para profissionais recém-admitidos ou promovidos.

Jeito Tigre de Resolver

Aprimora as competências e habilidades para suportar as estratégias do negócio, conforme mapeamento realizado.

Jeito Tigre de Operar

Desenvolve as competências e habilidades com foco nas entregas e metodologia da área de operações. Engloba os requisitos da carreira operacional.

Saúde e segurança dos profissionais

GRI 3-3 Saúde e segurança ocupacional | 403-1 | 403-2 | 403-7

O sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho do nosso Grupo foi implementado conforme diretrizes da ISO 45001, atendendo a legislação brasileira e demais países em que atuamos. Abrange 100% dos profissionais permanentes e temporários de todas as unidades (4.944 pessoas em 2024), e atua de forma preventiva com identificação e tratativas de desvios, assim como na implantação de controle e gerenciamento de riscos.

O Sistema tem como compromissos:



- ✓ Prevenir riscos de acidentes com atuação sobre os riscos mapeados;
- ✓ Garantir a integridade física e a saúde dos profissionais;
- ✓ Capacitar os profissionais para o desempenho das atividades de acordo com as diretrizes de segurança;
- ✓ Conscientizar as equipes quanto ao desenvolvimento de doenças do trabalho e ergonomia.

São realizados levantamentos dos perigos e riscos dos processos de atividades, em base mínima anual, com graduação dos riscos e aplicação de medidas de controle conforme priorização. Os incidentes são investigados com a Técnica de Análise Sistemática de Causas (TASC) e árvore de causa; o processo de identificação de periculosidade se dá por meio de laudo técnico específico.

São monitoradas taxas de frequência, gravidade, pirâmide de ocorrências e apontamentos dos desvios do Programa Conexão Segura. Os resultados são compartilhados com as equipes e a alta direção.

Os impactos nas pessoas e na produção são controlados por diversas práticas de gestão (processos e cultura) e melhorias no ambiente de trabalho, com adequação de ativos e infraestrutura. A mitigação é feita por meio da atuação do Comitê Técnico de Segurança do Trabalho, com aplicação de programas de conscientização de comportamento seguro e monitoramento dos indicadores de *performance* na gestão operacional. Os controles implantados para desempenho das atividades, incluindo responsabilidade e autoridade, fazem parte da nossa Política de SST e são disseminados por meio das regras de ouro de segurança.

Em agosto de 2024, ocorreu um acidente de trajeto com quatro fatalidades no distrito de Lurín, no Peru, envolvendo um ônibus terceirizado que transportava nosso time de profissionais. Oferecemos apoio a todos os afetados e prestamos assistência às famílias das vítimas, inclusive colaborando com as autoridades competentes na investigação das causas do acidente. Para mitigar esse tipo de ocorrência, reforçamos nossas ações de controle de veículos terceirizados e fizemos revisões de contratos e processos de inspeção, além de comunicação interna para comportamentos de segurança no transporte.



01

02

03

04

05

Foco em
qualidade de vida

06

Qualidade de vida

GRI 3-3 Saúde e segurança ocupacional
403-1 | 403-3 | 403-6 | 403-7

O **serviço de medicina corporativa** identifica e previne doenças, ocupacionais ou não, direciona tratamentos e incentiva o compromisso das pessoas com sua própria saúde por meio de orientações sobre alimentação e hábitos de vida saudáveis divulgadas via comunicação interna. Há metas de engajamento dos profissionais nos programas de saúde, e os indicadores da área são monitorados de forma contínua e reportados ao Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG. As ações em saúde são discutidas com a alta liderança para definir prioridades, e as metas são desdobradas para as unidades para que possam realizar as atividades com os profissionais.

A equipe de saúde é formada por médicos do trabalho, técnicos de enfermagem, analistas de saúde, médico da família e ortopedista. Há **serviço médico em todas as unidades** e telemonitoramento regular de gestantes, doentes crônicos e afastados. Há um calendário de ações de prevenção voltado às saúdes física, mental e emocional, e são realizadas palestras com foco na orientação e adesão aos programas relacionados a temas específicos. Disponibilizamos plano de saúde para todos os profissionais próprios e seus dependentes e, para gerentes e diretores, há serviço de *check-up* executivo.



Programas de saúde



Gestantes

Realizamos contato com as profissionais e seus dependentes, além de acompanhar os recém-nascidos até um ano de idade.



Crônico

Contato regular com pessoas com hipertensão, diabetes, câncer e doenças cardíacas e pulmonares para monitorar o acompanhamento médico e sanar dúvidas sobre o tratamento.



Afastados

Os profissionais afastados são acompanhados para possibilitar sua reinserção no trabalho.



Saúde emocional

Palestras, rodas de conversas, treinamentos das lideranças e benefício de uma consulta grátis por mês de psicoterapia para todos os profissionais (se for necessário fazer mais de uma por mês, o custo é inferior na comparação com o mercado).

A partir das avaliações do **Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional** (PCMSO) e do **Programa de Gerenciamento de Riscos** (PGR), associadas à realização de análise ergonômica do trabalho e de visita médica na fábrica, entendemos, mitigamos e realizamos ações para que esses riscos sejam eliminados ou diminuídos. Fazemos também a avaliação médica dos impactos dos riscos na saúde do trabalho considerando nexos causal, analisando, de forma ampla, as atividades realizadas, o grupo de exposição e o ambiente de trabalho.

Impacto social

Grande parte de nossas ações sociais são realizadas com o apoio do Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), braço social do nosso Grupo que tem por objetivo a formação do cidadão do futuro com o desenvolvimento de crianças e adolescentes.

Assim como o ICRH, somos parceiros do Unicef no **Programa Wash**, que contribui para o acesso à água, ao saneamento e à higiene para crianças e adolescentes que vivem em uma região periférica de Manaus (AM, Brasil). Em 2024, sete escolas foram beneficiadas com a ação, impactando cerca de 4 mil alunos, direta e indiretamente. Além disso, 2 mil meninas em fase menstrual tiveram acesso a *kits* de higiene e receberam orientações sobre o período menstrual.

Em um projeto inédito, em parceria com o **Centro de Ressocialização de Rio Claro (SP)**, o ICRH contribuiu com a construção de um anexo escolar para apenados. Ao todo, foram investidos R\$ 160 mil para a construção de um espaço com quatro salas de aula, biblioteca e sala de convívio, impactando de forma direta 163 reeducandos. Além do suporte à infraestrutura educacional, oferecemos oportunidades de trabalho direto para reeducandos dentro do Centro de Ressocialização e para atuarem diretamente na unidade fabril de Rio Claro.

O projeto **Meu Banheiro Novo** reformou 13 banheiros de nossos profissionais em 2024 – no total, já são 60 obras realizadas em quatro anos, com mais de 300 pessoas impactadas no Brasil e nos países da Latam.



Maratona de Inovação Social 2024

A quarta edição da Maratona de Inovação Social reuniu diversos profissionais do Brasil e de países da Latam, em iniciativa que expande a participação voluntária de nossos profissionais em ações que transformam a vida de crianças e adolescentes. Para dar suporte às ideias e estimular a criatividade, os profissionais vivenciam uma jornada imersiva em ferramentas de *design thinking* ao longo de quatro semanas. Em 2024, com alta qualidade e aplicabilidade dos projetos, as sete equipes finalistas receberam recursos para implementar os projetos, além de elencarmos duas equipes vencedoras.



Anexo GRI

GRI 2-2 | Entidades incluídas no relato

Os dados quantitativos referentes a meio ambiente e utilização de recursos são publicados para as unidades de negócios no Brasil; nos casos em que incluem países na Latam e os Estados Unidos, a informação está expressa nas tabelas. Levam em consideração, quando aplicável, as operações da Tigre Chile até agosto de 2024 e da Tigre Colômbia para o ano completo. A fim de dar concisão ao relato, consolidamos as tabelas de dados quando possível.

As Demonstrações Financeiras consolidadas englobam, no exterior, Tigre Argentina S.A.; Tigre Chaco S.A.; Tigre S.A. Tubos, Conexiones y Cables; Tigre Chile S.A.; Tigre Colômbia S.A.S; Tigre Ecuador S.A.; Tigre USA Inc.; Dura California LL; Dura Tennessee LL; Tigre Paraguay S.A.; Tigre Peru S.A. - Tubos y Conexiones S.A.; Tubconex Uruguay S.A. No Brasil, AZ Administradora de Bens S.A.; Azzo Hidráulicos do Brasil Ltda.; Tigre Participação em Ferramentas

para Construção Civil Ltda.; Tigre Ferramentas para Construção Civil S.A.; Novak Participações S.A.; Tigre Administradora de Bens Imóveis Ltda.; Tigre Ind. e Com. de Compostos Plásticos Ltda.; Tigre Mat. e Soluções para Construções Ltda.; Tigre Partic. e Soluções Ambientais S.A.; Tigre Sol. Amb. Efluentes Ltda. As subsidiárias do Equador, do Chile e da Colômbia estão em processo de encerramento de atividades.

As empresas ADS Tigre (*joint venture*) e Juntos Somos Mais (coligada), embora façam parte do portfólio de investimentos do nosso Grupo, não são controladas por nós, e seus dados não estão incluídos nos indicadores deste relatório, apenas em informações pontuais identificadas. As políticas contábeis aplicadas na elaboração das demonstrações financeiras consolidadas estão registradas nas demonstrações financeiras publicadas.

[Acesse as demonstrações financeiras](#) →

GRI 2-7 | Empregados (global)

NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS POR GÊNERO									
	2024			2023			2022		
	Permanentes	Temporários	Total	Permanentes	Temporários	Total	Permanentes	Temporários	Total
Homem	3.555	33	3.588	3.456	29	3.485	3.602	56	3.658
Mulher	1.296	60	1.356	1.089	45	1.134	982	77	1.059
Outro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Não informado	0	0	0	2	0	2	301	208	509
Total	4.851	93	4.944	4.547	74	4.621	4.885	341	5.226

Nota: dados referentes a dezembro de 2024. Os temporários correspondem a estagiários e aprendizes.

NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS POR REGIÃO									
	2024			2023			2022		
	Permanentes	Temporários	Total	Permanentes	Temporários	Total	Permanentes	Temporários	Total
Argentina	314	1	315	352	0	352	335	1	336
Bolívia	171	0	171	168	1	169	153	2	155
Brasil	3.669	88	3.757	3.163	69	3.232	3.343	113	3.456
Chile	8	0	8	114	0	114	147	2	149
Colômbia	36	3	39	84	2	86	128	14	142
Equador	0	0	0	0	0	0	98	2	100
Paraguai	150	1	151	141	2	143	139	0	139
Peru	178	0	178	181	0	181	206	2	208
Uruguai	59	0	59	60	0	60	56	0	56
Estados Unidos	266	0	266	284	0	284	280	205	485
Total	4.851	93	4.944	4.547	74	4.621	4.885	341	5.226

Nota: dados referentes a dezembro de 2024. Os temporários correspondem a estagiários e aprendizes. As flutuações se deram em razão do encerramento de operações.



GRI 2-8 | Trabalhadores que não são empregados (global)

	2024	2023	2022
Total	253	381	227

Nota: os tipos mais comuns de atividades realizadas por terceiros são como operadores de manufatura e expedição no Brasil e nos Estados Unidos.

GRI 2-9 | Estrutura de governança e sua composição

GRI 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança

GRI 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança

A estrutura de governança contempla a Assembleia Geral de Acionistas, apoiada pelo Conselho de Família. O Conselho de Administração, cuja presidência é segregada da função de diretor-presidente, conta com o assessoramento de quatro comitês estatutários. Os comitês têm mandato de um ano, permitida a reeleição. Os membros do Conselho de Administração são eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, e os membros dos comitês são eleitos pelo Conselho de Administração. Para a seleção dos membros são adotados os critérios de independência previstos no Regulamento do Novo Mercado da B3.

O Conselho de Administração é composto de sete membros, sendo cinco membros independentes, com mandato de dois anos e permitida a reeleição.

O Comitê de Finanças e Projetos é composto por três membros, sendo que ao menos um membro deve ser independente. Os demais comitês estatutários são compostos por no mínimo três e no máximo quatro membros, com no máximo dois membros não independentes.

GRI 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos

GRI 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

GRI 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

O Conselho de Administração é assessorado pelo Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG, o qual tem a competência de apresentar sugestões e pareceres sobre o tema para o Conselho, bem como avaliar a coerência das políticas e dos procedimentos de sustentabilidade em relação às diretrizes estratégicas, além de monitorar e dar transparência às iniciativas em curso. A delegação da responsabilidade para a gestão acontece por meio da estruturação das áreas de Sustentabilidade, Recursos Humanos, Qualidade e Meio Ambiente e Saúde e Segurança do Trabalho, que são responsáveis pela execução das iniciativas e pelo cumprimento das diretrizes definidas pelo Conselho de Administração.

Mensalmente o Conselho de Administração recebe reporte com a atualização dos

indicadores e iniciativas, e anualmente aprecia e aprova o Relatório de Sustentabilidade. Em 2024 foi iniciada a revisão do nosso processo de materialidade, com apoio do Conselho de Administração e do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG.

GRI 2-15 | Conflitos de interesse

Tratamos da gestão de conflito de interesses a partir do público sob análise. Para fornecedores, temos a Declaração de Veracidade e o Linkana como ferramentas de *due diligence* para identificar potenciais conflito de interesses nos processos de fornecimento. Para profissionais, implementamos a autodeclaração de conflito de interesses, documento obrigatório que registra expressamente regras sobre o tema. No caso da alta gestão (conselheiros e diretores), o processo de recrutamento conta com etapa para verificação de eventuais conflitos existentes. Os processos de conflito de interesse são confidenciais entre as partes e gestão do profissional, havendo regra a depender da posição em qual foi confirmado o conflito. As partes são comunicadas sobre o processo e seu resultado.

GRI 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais

É função do Conselho de Administração determinar e acompanhar a implementação da nossa estratégia. Há reporte periódico ao Conselho de Administração sobre os temas

estratégicos, financeiros e socioambientais. Além disso, os relatórios das auditorias internas e relatos do Canal de Ética são reportados ao Conselho de Administração por meio dos comitês de Auditoria e Riscos e Ética e Compliance.

GRI 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

O Conselho de Administração faz avaliações informais sobre a própria atuação em suas reuniões ordinárias, que geram ações e iniciativas para serem priorizadas ao longo do exercício para alcance dos objetivos e melhores práticas de governança. Após as avaliações, o Conselho de Administração define as principais iniciativas que devem ser priorizadas ao longo do exercício. Adicionalmente, em 2024 foi realizada uma avaliação interna do Sistema de Governança Corporativa para identificar oportunidades de melhorias.

GRI 2-19 | Políticas de remuneração

A estrutura de remuneração fixa para conselheiros e a combinação de remuneração fixa e variável para diretores são estabelecidas conforme o nível de responsabilidade de cada posição na estrutura organizacional. O alinhamento às práticas de mercado é garantido por meio de pesquisas anuais conduzidas por consultorias especializadas, assegurando a aderência das práticas adotadas em relação ao mercado.



01

02

03

04

05

06

Anexos

Os programas de remuneração variável têm como objetivo reconhecer e impulsionar a *performance* dos profissionais por meio de uma gestão orientada a objetivos, respeitando as especificidades de cada unidade. Para isso, são utilizados indicadores econômicos e metas relacionadas à gestão de pessoas e à sustentabilidade. Com o intuito de alinhar os interesses de curto e longo prazos entre acionistas e executivos, adotamos um programa de remuneração variável de longo prazo, baseado no modelo de *stock option*.

Política de Incentivos e Benefícios

- **Atração:** temos como política avaliar a necessidade de oferecer um *hiring* bônus como estratégia de atração de talentos. Esse valor está vinculado a um contrato de retenção, sendo reembolsável de forma proporcional caso o profissional solicite desligamento antes do período acordado.
- **Rescisão:** segue as normas legais vigentes, incluindo a possibilidade de concessão de um bônus de *Non-Compete* em casos específicos.
- **Aposentadoria:** disponibilizamos um plano de previdência privada, com participação opcional para os executivos.

GRI 2-20 | Processo para determinação da remuneração

A política de remuneração é estabelecida com base na nossa estratégia, englobando remuneração fixa, variável e benefícios, e é submetida à recomendação do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG. As percepções dos *stakeholders* sobre a remuneração são coletadas e consideradas por meio da análise dos programas vigentes, reuniões de discussão e eventuais revisões, garantindo a competitividade do pacote de remuneração total. Esse processo visa alinhar interesses e fortalecer o engajamento dos executivos com os resultados do negócio. Além disso, recorremos, quando necessário, a consultorias especializadas e independentes para avaliação e aprimoramento os programas de remuneração.

Os principais programas de remuneração são elaborados anualmente pela Diretoria-Executiva de Pessoas, Sustentabilidade e Comunicação Interna e submetidos à apreciação do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG, que analisa e recomenda as propostas. Programas que impactam a remuneração de executivos estatutários, membros do Conselho de Administração e Comitês são aprovados em Assembleia Geral de Acionistas.

GRI 2-21 | Proporção da remuneração total anual (Brasil)

	2024	2023	2022
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Organização e a remuneração total anual média de todos os empregados	33,0x	33,3x	68,37x
Proporção de aumento percentual do indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	0	0,83x	0

Nota: relatados os dados apenas da base Brasil (sem aprendizes, estagiários, membros de Comitês e Conselho de Administração). Foi considerada remuneração total anual com base no salário-base mensal mais a média de comissões do ano, alvo de remuneração variável de curto prazo e salários extras pagos por ano para CLT e estatutários. Para a proporção de aumento anual foi utilizada a primeira versus a última base do ano para entender os percentuais de aumento, desconsiderando os profissionais que não estavam em ambas as datas.

GRI 202-1 | Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

	2024						2023						
Brasil													
para mulheres	1,28						1,31						
para homens	1,28						1,31						
Latam	Argentina	Bolívia	Colômbia	Paraguai	Peru	Uruguai	Argentina	Bolívia	Colômbia	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai
para mulheres	2,15	1,00	1,09	1,00	1,33	1,67	1,64	1,76	1,25	1,12	1,64	1,46	1,95
para homens	2,15	1,00	1,09	1,00	1,33	1,67	1,40	1,00	1,18	1,03	1,02	1,27	1,82
EUA	Califórnia		Winsconsin		Tennessee		Califórnia		Winsconsin		Tennessee		
para mulheres	1,07		2,21		1,90		1,03		2,36		2,48		
para homens	1,07		2,21		1,90		1,04		2,19		1,72		

Nota: não foram considerados aprendizes, estagiários, membros de Comitês e do Conselho de Administração.



01

02

03

04

05

06

Anexos

GRI 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

Os riscos de corrupção são avaliados de maneira corporativa, no âmbito do Programa de Integridade. Possuímos formatos de avaliação de riscos específicos conectados à gestão mais ampla de riscos, que, como nos anos anteriores, contemplou 100% das nossas operações em 2024 (20 unidades operacionais). Os riscos corporativos são desdobrados para as áreas, e é realizada avaliação por matérias a partir do direcional corporativo. A condução se dá pela área corporativa responsável e pela área específica de negócio. As metas dos profissionais de *compliance* são atreladas aos objetivos do Programa de Integridade.

GRI 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Comunicamos nossas políticas e nossos procedimentos de combate à corrupção, tanto ao público interno quanto externo, em capacitações, integrações, encontro com gestores e times, *e-mails*, murais, *site* e redes sociais. Em 2024, 2.003 fornecedores foram informados sobre as políticas e os procedimentos de combate à corrupção que adotamos (69,12% do total de fornecedores diretos e indiretos ativos no ano). Nossas políticas são públicas e, havendo alterações que impactem fornecedores, são comunicadas à cadeia de suprimentos.

GRI 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

		Membros da governança		2024					
				Comunicados			Treinados		
		número	percentual	7			7		
Conselho de Administração		100%			100%			100%	

Categoria funcional	Profissionais	2024							
		Brasil		Latam		EUA		Total	
		Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Diretoria	número	14	14	1	1	1	1	16	16
	percentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gerência	número	45	55	15	17	8	8	68	80
	percentual	81,82%	100,00%	88,24%	100,00%	100,00%	100,00%	85,00%	100,00%
Coordenação	número	85	90	52	52	19	19	156	161
	percentual	94,44%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,89%	100,00%
Administrativo	número	397	516	130	130	61	61	588	707
	percentual	76,94%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	83,17%	100,00%
Assistência Técnica	número	10	19	0	0	0	0	10	19
	percentual	52,63%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	52,63%	100,00%
Técnico	número	100	117	35	20	49	49	184	186
	percentual	85,47%	100,00%	100,00%	57,14%	100,00%	100,00%	91,54%	92,54%
Vendas	número	118	138	25	25	0	2	143	165
	percentual	85,51%	100,00%	33,78%	33,78%	0,00%	0,00%	67,45%	77,83%
Operacional	número	2.250	2.720	220	200	90	32	2.560	2.952
	percentual	82,72%	100,00%	36,24%	32,95%	70,31%	25,00%	74,10%	85,44%
Estagiários	número	31	31	2	2	0	0	33	33
	percentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Aprendizes	número	55	57	3	3	0	0	58	60
	percentual	96,49%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	96,67%	100,00%
Total	número	3.105	3.757	483	450	228	172	3.816	4.379
	percentual	82,65%	100,00%	52,44%	48,86%	85,71%	64,66%	77,18%	88,57%



01

02

03

04

05

06

Anexos



GRI 301-1 | Materiais utilizados (Brasil e Latam) - Kg

	Brasil	Latam	Total
PEAD verde de fonte renovável	77.000	0	77.000
Polímeros (PVC, PP, PE, ABS) e compostos – Não renováveis	206.040.004	80.563.182	286.603.186
Total (em kg)	206.117.004	80.563.182	286.680.186
Nota: contempla somente os polímeros e principais compostos, não considerando outros materiais utilizados na Tigre FPP.			

GRI 301-2 | Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados (Brasil e Latam)

	2024			2023		
	Brasil	Latam	Total	Brasil	Latam	Total
Percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	0,19%	1,42%	0,54%	0,10%	1,11%	0,46%
Nota: houve avanço na demanda de reciclado, especialmente em FPP. O salto foi de 14% de utilização de material reciclado em 2023 para 26% em 2024. Os principais propulsores foram o lançamento das Trinchas Startec, com cabo e embalagem reciclados, e o acréscimo na demanda das trinchas cabo anzol da linha imobiliária (fabricadas desde 2023 com material reciclado).						

GRI 302-1 | Consumo de energia dentro da Organização (global) - GJ

	2024	2023	2022
Eletricidade	707.488,81	686.197,17	695.452,57
Gás natural	28.579,50	24.676,74	26.020,75
Gás liquefeito de petróleo	0,00	0,00	11.754,14
Lenha comercial	3.800,39	3.458,93	3.458,93
Total	739.868,69	714.332,84	736.686,39
Nota: conversão: 1) eletricidade: 1MWh = 3,6 GJ; 2) gás natural: 1 m³ = 4.186,8 J; GLP: 1 KG = 4.186,8 J; lenha: 1 m³ = 6.894 J. Para combustíveis (GLP e GN), considerado apenas o consumo em processos produtivos das operações, sem consumo em empilhadeiras e refeitórios. A partir de 2023, foram incluídos os consumos de energia no Brasil da Azzo e do Centro Administrativo de Joinville. Dados das unidades Metais (Fabrimar) e Equador considerados até 2023; dados da unidade Chile, até agosto de 2024. O total de eletricidade para Brasil publicado no relatório anterior foi corrigido em razão de um equívoco na contabilização da Azzo. As variações de consumo em relação a 2023 foram resultado de variações na produção. Não é realizada venda de energia. GRI 2-4			

GRI 302-3 | Intensidade energética (global) - GJ/produção

	2024					2023						2022				
	Brasil			Latam	EUA	Brasil			Latam	EUA	Brasil			Latam	EUA	
	T&C	FPP	Azzo			T&C	FPP	Azzo	Metais			T&C	FPP	Metais		
Consumo total de energia elétrica	457.318,80	13.464,00	2.440,80	181.592,57	52.672,10	395.956,92	13.089,45	2.226,64	6.617,08	210.025,77	58.280,77	386.620,97	13.435,55	11.607,26	229.107,00	54.681,79
Intensidade energética	2,36	0,22	0,87	2,47	3,53	2,40	0,23	0,79	1,46	2,43	3,35	2,31	0,24	1,27	2,37	5,17
Nota: os principais fatores que têm impacto na intensidade energética são as oscilações de mix e volume de produção, pois cada processo apresenta intensidade diferente. Para o cálculo, foram usados os seguintes parâmetros: Tubos e Conexões – produto acabado em kg; Ferramentas para Pintura, Metais e Azzo – produto acabado em mil peças. Consumo da Azzo em 2023 corrigido no histórico em razão de equívoco de contabilização. GRI 2-4																



GRI 303-3 | Captação de água (Brasil e Latam) - ML

	2024	2023	2022
Brasil			
Águas superficiais (total)	31,26	25,96	30,46
Águas subterrâneas (total)	123,33	117,90	115,56
Águas de terceiros (comprada) (total)	17,43	16,61	33,32
Volume total de água Brasil (ML)	172,02	160,47	179,34
Latam			
Águas superficiais (total)	0,22	0,06	0,00
Águas subterrâneas (total)	47,36	49,89	56,38
Águas de terceiros (comprada) (total)	33,18	45,98	50,18
Volume total de água Latam (ML)	80,76	95,93	106,56
Volume total de água (ML)	252,78	256,40	285,90

Nota: todo o volume se refere a água doce. Não há uso de água marinha nem produção de água no processo. Nas águas superficiais da Tigre Tubos e Conexões está incluída água de chuva em 2023 e 2024. Dados da unidade Metais (Fabrimar) e da unidade Equador informados até 2023; da unidade Chile, até agosto de 2024.

GRI 306-3 | 306-4 | 306-5 | Resíduos gerados, recuperação e destinação (Brasil) - toneladas

			2024	2023	2022
Resíduos não perigosos	Reciclagem	Papel, papelão e plástico	1.010,95	817,63	620,36
		Metais ferrosos e não ferrosos	430,42	320,64	936,47
		Madeira	1.227,18	1.247,68	1.250,77
		Outros	22,78	121,42	283,21
	Reutilização	Retalho de lã, espuma	0,00	6,00	75,50
	Compostagem	Lixo orgânico	0,00	13,16	8,64
	Terraplanagem	Resíduos de construção	0,00	5,32	104,08
	Tratamento externo	Lodo ETE/Caixa de gordura	1.135,38	825,65	1.219,48
	Aterro sanitário	Lixo comum e orgânico	817,60	543,25	501,58
	Total de resíduos não perigosos		4.644,29	3.900,76	5.000,09
Resíduos perigosos	Reciclagem/ Descontaminação	Óleo usado	26,40	43,15	22,24
		Outros	0,00	0,00	1,94
	Incineração	Resíduos de saúde	0,06	0,21	0,45
	Coprocessamento	Sólidos contaminados	360,20	346,26	459,87
		Líquidos contaminados	42,60	64,19	111,10
	Aterro industrial	Sólidos contaminados	22,45	3,42	21,39
		Outros	8,36	0,00	0,00
	Tratamento de efluentes	Água contaminada	257,30	121,26	134,72
	Total de resíduos perigosos		717,40	578,49	751,71
Total			5.361,69	4.479,25	5.751,81

Nota: dados da unidade Metais informados até 2023. As variações de resíduos gerados em relação a 2023 foram resultado de variações na produção.



GRI 305-1 | Emissões diretas (Escopo 1) de GEE (Brasil) - tCO₂e

	2024	2023	2022
Emissões brutas (em tCO ₂ e)	4.041,79	3.281,54	4.246,81
Emissões biogênicas (em tCO ₂ e)	815,97	625,37	552,09
Total (em tCO ₂ e)	4.857,76	3.906,91	4.798,89

Nota: dados da Azzo informados a partir de 2023; da unidade Metais informados até 2023. Todos os fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) estão alinhados com a ferramenta de cálculo de emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol. Total das emissões no ano-base (2021): 6.524,83 tCO₂e no Escopo 1.

GRI 305-2 | Emissões indiretas (Escopo 2) de GEE (Brasil) - tCO₂e

	2024	2023	2022
	(tCO ₂ e)	(tCO ₂ e)	(tCO ₂ e)
	7.246,04	4.476,64	4.888,30

Nota: dados da Azzo informados a partir de 2023; da unidade Metais informados até 2023. Todos os fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) estão alinhados com a ferramenta de cálculo de emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol. Total das emissões no ano-base (2021): 15.737,78 tCO₂e no Escopo 2.

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados (global)

	2024				2023				2022			
	Novas contratações		Empregados que deixaram a Empresa		Novas contratações		Empregados que deixaram a Empresa		Novas contratações		Empregados que deixaram a Empresa	
	nº total	Taxa	nº total	Taxa	nº total	Taxa	nº total	Taxa	nº total	Taxa	nº total	Taxa
Por gênero												
Homens	948	0,26	824	0,23	579	0,17	872	0,25	504	0,14	720	0,20
Mulheres	597	0,44	396	0,29	356	0,31	385	0,34	211	0,20	179	0,17
Outros	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Não informado	4	0,00	6	0,00	10	5,00	26	13,00	143	0,28	69	0,14
Total	1.549	0,31	1.226	0,25	945	0,20	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19
Faixa etária												
Abaixo de 30 anos	822	0,74	473	0,42	444	0,46	400	0,41	401	0,35	295	0,26
Entre 30 e 50 anos	673	0,22	621	0,21	477	0,17	667	0,23	355	0,11	536	0,16
Acima de 50 anos	54	0,07	132	0,16	24	0,03	216	0,27	102	0,13	137	0,18
Total	1.549	0,31	1.226	0,25	945	0,20	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19
Por região												
Argentina	27	0,09	64	0,20	56	0,16	39	0,11	45	0,13	20	0,06
Bolívia	21	0,12	19	0,11	32	0,19	17	0,10	9	0,06	22	0,14
Brasil	1.342	0,37	817	0,22	700	0,22	880	0,27	539	0,16	640	0,19
Chile	6	0,75	112	14,00	2	0,02	35	0,31	17	0,11	89	0,60
Colômbia	30	0,83	77	1,97	13	0,15	57	0,66	32	0,23	34	0,24
Equador	0	0,00	0	0,00	0	0,00	98	0,00	29	0,29	35	0,35
Paraguai	19	0,13	11	0,07	19	0,13	17	0,12	15	0,11	12	0,09
Peru	15	0,08	18	0,10	30	0,17	55	0,30	42	0,20	43	0,21
Uruguai	11	0,19	12	0,20	12	0,20	8	0,13	15	0,27	11	0,20
Estados Unidos	78	0,29	96	0,36	81	0,29	77	0,27	115	0,24	62	0,13
Total	1.549	0,32	1.226	0,25	945	0,20	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19

Nota: as flutuações se deram em razão do encerramento de operações.

GRI 401-2 | Benefícios

Benefícios para os profissionais efetivos de todas as unidades do Grupo Tigre (Brasil, Argentina, Estados Unidos, Peru, Bolívia, Paraguai e Uruguai)

- **Seguro de vida:** coberturas para morte natural, acidental, invalidez permanente total ou parcial por acidente, falecimento do cônjuge, filhos e auxílio-funeral familiar. Para temporários o benefício é gerido por empresa terceira.
- **Plano de saúde:** com fornecedores e tipos de planos diferenciados a cada unidade/país. Para temporários, o benefício é gerido por empresa terceira.
- **Auxílio-deficiência e invalidez:** não temos auxílio financeiro, porém dispomos de estruturas que permitam a continuidade do trabalho de pessoas com deficiência. No Brasil o auxílio financeiro é concedido por órgão governamental (INSS).
- **Licenças-maternidade/paternidade:** as definições e condições variam dependendo das leis trabalhistas de cada país. No Brasil, participamos do programa Empresa Cidadã, iniciativa do governo que busca incentivar empresas a adotarem práticas sociais e de responsabilidade corporativa, especialmente relacionadas à maternidade e à paternidade de seus profissionais.
- **Day-off de aniversário:** um dia de folga em tempo integral no mês de aniversário do profissional, sendo dispensado de quaisquer compromissos relacionados ao trabalho.

Benefícios não oferecidos para todos os profissionais

- **Alimentação ou vale-refeição:** benefício disponibilizado via restaurante interno ou cartão vale-refeição para as unidades que não possuem restaurante. Disponível para profissionais de todas as unidades, exceto Estados Unidos.
- **Transporte ou vale-transporte:** disponibilizado via transporte fretado ou vale-transporte. Disponível para os profissionais no Brasil, na Argentina, no Peru e na Bolívia.
- **Previdência privada:** oferecido apenas para profissionais efetivos das unidades do Brasil e dos Estados Unidos.
- **Plano de aquisição de ações:** não considerado como benefício e sim como remuneração variável, disponível apenas para alguns executivos, conforme apreciação e aprovação do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG.

GRI 401-3 | Licenças-maternidade/paternidade (Brasil)

	2024		2023		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados elegíveis à licença	2.682	1.163	2.317	855	2.519	831
Número de empregados que saíram de licença no período	67	30	50	17	34	23
Número de empregados que retornaram da licença no período	70	19	47	16	33	28
Número de empregados ainda em licença no encerramento do período	0	17	3	6	0	5
Número de empregados que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença	42	10	31	20	32	18
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de retorno	1,04	0,63	0,94	0,94	0,97	1,22
Taxa de retenção	0,89	0,63	0,94	0,71	0,91	0,78

Nota: o número de profissionais que saíram em licença-paternidade aumentou no período, especialmente em razão de nossa adesão ao programa Empresa Cidadã. Os dados sobre profissionais que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença em 2023 e 2022 foram atualizados.



01

02

03

04

05

06

Anexos

GRI 403-5 | Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

- Integração de segurança na admissão de novos profissionais.
- Diálogos Diário de Segurança (DDS).
- Treinamento do programa Conexão Segura.
- Capacitações de acordo com as normas de segurança: proteção contra incêndios; instalações e serviços em eletricidade; transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; segurança no trabalho em máquinas e equipamentos; trabalho em altura; e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa).

GRI 403-8 | Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

O sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho abrange 100% dos profissionais permanentes e temporários de todas as unidades do nosso Grupo (4.944 pessoas em 2024). Os trabalhadores que não são empregados (terceiros) não são formalmente cobertos pelo sistema, embora possam utilizar os serviços disponíveis em algumas unidades.

GRI 403-9 | Acidentes de trabalho

Os indicadores da área são avaliados mensalmente somente para profissionais próprios. O Programa Conexão Segura identifica e trata os comportamentos inseguros e as condições abaixo do padrão. Os principais tipos de lesões relacionadas ao trabalho se referem a

escoriações, cortes e pequenas fraturas. Já os principais perigos, detectados conforme cada área, setor e atividade, são golpes, superfícies cortantes e esmagamentos. Os colaboradores expostos são devidamente capacitados e autorizados ao desempenho dessas atividades.

	2024			2023			2022		
	Brasil	Latam	EUA	Brasil	Latam	EUA	Brasil	Latam	EUA
Número de acidentes registráveis	28	26	3	18	11	0	12	31	2
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	3	1	0	5	2	0	1	2	0
Número de acidentes com óbito	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de frequência de acidentes registráveis	5,1	9,7	3,6	3,6	3,8	0,0	2,3	9,6	6,5
Taxa de acidentes com óbito	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nota: Taxa de frequência de acidentes: número de acidentes por milhão de horas-homem de exposição ao risco, em determinado período. Taxa de gravidade: tempo computado por milhão de horas-homem de exposição ao risco, em determinado período. Tempo computado: total de dias perdidos, dias debitados e dias transportados durante o mês considerado.

GRI 403-10 | Doenças profissionais

Não houve casos de doenças profissionais nas operações do Brasil no período entre 2022 e 2024. Os dados não são monitorados para Latam e EUA. A taxa de absenteísmo foi de 1,97% na T&C Brasil e de 2,53% na FPP em 2024.

GRI 404-1 | Média de horas de capacitação por ano

Gênero	2024
Homem	7,68
Mulher	8,52
Total	7,91

Categoria funcional	2024
Diretoria	5,21
Gerência	6,57
Coordenação	7,50
Administrativo	5,03
Assistência Técnica	2,23
Técnico	15,78
Vendas	1,67
Operacional	12,22
Estagiários	15,01
Aprendizes	4,30
Total	7,91



01

02

03

04

05

06

Anexos



GRI 404-3 | Percentual de profissionais que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira (global)

		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Diretoria	Homens	66,67%	69,23%	100,00%	Telesserviço	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	100,00%	100,00%	100,00%		Mulheres	0,00%	0,00%	85,71%
	Não informado	-	-	100,00%		Não informado	-	-	0,00%
	Total	68,75%	73,33%	100,00%		Total	0,00%	0,00%	66,67%
Gerência	Homens	96,43%	87,93%	83,33%	Vendas	Homens	99,39%	79,79%	89,23%
	Mulheres	75,00%	66,67%	71,43%		Mulheres	100,00%	70,45%	70,73%
	Não informado	-	-	100,00%		Não informado	-	-	15,38%
	Total	90,00%	81,71%	82,05%		Total	99,53%	78,02%	82,33%
Coordenação	Homens	85,05%	90,00%	90,22%	Operacional	Homens	90,72%	93,78%	98,22%
	Mulheres	85,19%	84,44%	76,92%		Mulheres	86,75%	82,74%	85,27%
	Não informado	-	-	55,56%		Não informado	-	-	0,00%
	Total	85,09%	88,15%	84,29%		Total	89,84%	91,73%	92,49%
Administrativo	Homens	90,29%	78,02%	85,71%	Estagiários	Homens	100,00%	100,00%	100,00%
	Mulheres	84,20%	72,92%	72,05%		Mulheres	100,00%	100,00%	100,00%
	Não informado	-	-	9,41%		Não informado	-	-	100,00%
	Total	87,13%	75,63%	72,98%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Assistência Técnica	Homens	77,78%	90,00%	81,25%	Aprendizes	Homens	95,65%	100,00%	0,00%
	Mulheres	100,00%	100,00%	53,85%		Mulheres	94,59%	100,00%	0,00%
	Não informado	-	-	0,00%		Não informado	-	-	0,00%
	Total	89,47%	94,74%	68,97%		Total	95,00%	100,00%	0,00%
Técnico	Homens	67,65%	54,14%	67,83%	Total	Homens	89,83%	88,67%	93,01%
	Mulheres	54,84%	56,67%	75,00%		Mulheres	86,07%	78,92%	74,62%
	Não informado	-	-	0,00%		Não informado	-	-	4,13%
	Total	65,67%	54,25%	49,79%		Total	88,80%	86,24%	80,64%

Nota: os ciclos de avaliação de desempenho são anuais, e se referem ao período trabalhado no ano anterior. Dessa forma, as avaliações de 2024 correspondem aos profissionais em atuação em 2023.



GRI 405-1 | Diversidade

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA				
		2024	2023	2022
Órgãos de governança por gênero				
Conselho de Administração	Homens	85,71%	85,71%	85,71%
	Mulheres	14,29%	14,29%	14,29%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Comitê Executivo	Homens	85,71%	83,33%	80,00%
	Mulheres	14,29%	16,67%	20,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Órgãos de governança por faixa etária				
Conselho de Administração	< 30 anos	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 anos	14,29%	14,29%	28,57%
	> 50 anos	85,71%	85,71%	71,43%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Comitê Executivo	< 30 anos	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 anos	14,29%	16,67%	33,33%
	> 50 anos	85,71%	83,33%	66,67%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Nota: não há pessoas negras nem pessoas com deficiência nos órgãos de governança.				



PORCENTAGEM DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO (GLOBAL)									
		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Diretoria	Masculino	93,75%	86,67%	76,92%	Telesserviço	Masculino	0,00%	0,00%	22,22%
	Feminino	6,25%	13,33%	15,38%		Feminino	0,00%	0,00%	77,78%
	Não informado	0,00%	0,00%	7,69%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	0,00%	0,00%	100,00%
Gerência	Masculino	70,00%	70,73%	76,92%	Vendas	Masculino	77,36%	81,03%	78,31%
	Feminino	30,00%	29,27%	17,95%		Feminino	22,64%	18,97%	16,47%
	Não informado	0,00%	0,00%	5,13%		Não informado	0,00%	0,00%	5,22%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Coordenação	Masculino	66,46%	66,67%	65,71%	Operacional	Masculino	77,95%	81,41%	80,49%
	Feminino	33,54%	33,33%	27,86%		Feminino	22,05%	18,59%	15,76%
	Não informado	0,00%	0,00%	6,43%		Não informado	0,00%	0,00%	3,76%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Administração	Masculino	48,09%	54,89%	52,40%	Estagiários (temporários)	Masculino	30,30%	27,27%	34,78%
	Feminino	51,91%	44,99%	37,66%		Feminino	69,70%	72,73%	60,87%
	Não informado	0,00%	0,12%	9,94%		Não informado	0,00%	0,00%	4,35%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Assistência Técnica	Masculino	47,37%	52,63%	55,17%	Aprendizes (temporários)	Masculino	38,33%	44,23%	37,50%
	Feminino	52,63%	47,37%	44,83%		Feminino	61,67%	55,77%	62,50%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Técnico	Masculino	84,58%	85,38%	60,34%	Total	Masculino	72,55%	75,42%	70,00%
	Feminino	15,42%	14,15%	11,81%		Feminino	27,45%	24,54%	20,26%
	Não informado	0,00%	0,47%	27,85%		Não informado	0,00%	0,04%	9,74%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%



PORCENTAGEM DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR FAIXA ETÁRIA (GLOBAL)									
		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Diretoria	< 30 anos	0,00%	0,00%	0,00%	Telesserviço	< 30 anos	0,00%	0,00%	33,33%
	De 30 a 50 anos	37,50%	46,67%	53,85%		De 30 a 50 anos	0,00%	0,00%	66,67%
	> 50 anos	62,50%	53,33%	46,15%		> 50 anos	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	0,00%	0,00%	100,00%
Gerência	< 30 anos	0,00%	0,00%	0,00%	Vendas	< 30 anos	4,72%	6,90%	4,42%
	De 30 a 50 anos	78,75%	81,71%	85,90%		De 30 a 50 anos	76,89%	77,59%	83,53%
	> 50 anos	21,25%	18,29%	14,10%		> 50 anos	18,40%	15,52%	12,05%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Coordenação	< 30 anos	0,62%	2,96%	4,29%	Operacional	< 30 anos	23,24%	21,80%	21,40%
	De 30 a 50 anos	83,85%	83,70%	80,00%		De 30 a 50 anos	58,99%	58,82%	61,22%
	> 50 anos	15,53%	13,33%	15,71%		> 50 anos	17,77%	19,38%	17,37%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Administração	< 30 anos	26,59%	22,92%	22,92%	Estagiários (temporários)	< 30 anos	96,97%	95,45%	95,65%
	De 30 a 50 anos	65,77%	67,55%	68,54%		De 30 a 50 anos	0,00%	4,55%	4,35%
	> 50 anos	7,64%	9,53%	8,54%		> 50 anos	3,03%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Assistência Técnica	< 30 anos	15,79%	31,58%	31,03%	Aprendizes (temporários)	< 30 anos	98,33%	100,00%	98,96%
	De 30 a 50 anos	73,68%	57,89%	62,07%		De 30 a 50 anos	1,67%	0,00%	1,04%
	> 50 anos	10,53%	10,53%	6,90%		> 50 anos	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Técnico	< 30 anos	8,46%	9,43%	11,81%	Total	< 30 anos	22,51%	20,95%	21,78%
	De 30 a 50 anos	64,18%	64,62%	68,78%		De 30 a 50 anos	60,96%	61,76%	63,26%
	> 50 anos	27,36%	25,94%	19,41%		> 50 anos	16,53%	17,29%	14,96%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%



PORCENTAGEM DE PESSOAS PRETAS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E POR GÊNERO (BRASIL)									
		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Diretoria	Homens	0,00%	0,00%	0,00%	Telesserviço	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%		Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%		Total	0,00%	0,00%	0,00%
Gerência	Homens	0,00%	0,00%	0,00%	Vendas	Homens	5,83%	7,27%	4,03%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%		Mulheres	8,57%	3,03%	6,45%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%		Total	6,52%	6,29%	4,52%
Coordenação	Homens	0,00%	0,00%	2,13%	Operacional	Homens	7,65%	7,37%	8,46%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%		Mulheres	5,62%	5,45%	7,03%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	1,47%		Total	7,13%	6,94%	8,16%
Administração	Homens	3,23%	2,23%	3,21%	Estagiários (temporários)	Homens	0,00%	0,00%	12,50%
	Mulheres	4,10%	3,14%	3,11%		Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,68%	2,64%	3,17%		Total	0,00%	0,00%	5,00%
Assistência Técnica	Homens	0,00%	0,00%	6,25%	Aprendizes (temporários)	Homens	0,00%	13,64%	18,75%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%		Mulheres	2,86%	6,90%	11,54%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	3,45%		Total	1,75%	9,80%	14,29%
Técnico	Homens	3,06%	3,45%	4,76%	Total	Homens	6,56%	6,25%	7,28%
	Mulheres	5,26%	0,00%	4,17%		Mulheres	4,84%	4,24%	5,69%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,42%	2,94%	4,65%		Total	6,04%	5,69%	6,87%



PORCENTAGEM DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO (BRASIL)									
		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Diretoria	Homens	0,00%	0,00%	0,00%	Telesserviço	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%		Mulheres	0,00%	0,00%	25,00%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%		Total	0,00%	0,00%	20,00%
Gerência	Homens	2,86%	2,56%	2,33%	Vendas	Homens	0,00%	0,91%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%		Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,82%	1,75%	1,82%		Total	0,00%	0,70%	0,00%
Coordenação	Homens	3,51%	2,33%	2,13%	Operacional	Homens	5,03%	6,01%	5,44%
	Mulheres	3,03%	0,00%	0,00%		Mulheres	6,92%	7,68%	8,43%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,33%	1,45%	1,47%		Total	5,51%	6,39%	6,08%
Administração	Homens	4,03%	3,82%	4,17%	Estagiários (temporários)	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	2,99%	1,57%	1,33%		Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,49%	2,81%	2,98%		Total	0,00%	0,00%	0,00%
Assistência Técnica	Homens	0,00%	0,00%	0,00%	Aprendizes (temporários)	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	11,11%	7,69%		Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	5,26%	3,45%		Total	0,00%	0,00%	0,00%
Técnico	Homens	5,10%	5,75%	4,76%	Total	Homens	4,58%	5,22%	4,72%
	Mulheres	5,26%	0,00%	4,17%		Mulheres	5,10%	4,80%	5,36%
	Não informado	0,00%	0,00%	0,00%		Não informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,13%	4,90%	4,65%		Total	4.74%	5,11%	4,89%



GRI 405-2 | Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

	2024	2023
Diretoria	1,18	0,95
Gerência	0,81	0,97
Coordenação	0,81	0,89
Administrativo	0,89	1,10
Assistência Técnica	0,85	0,54
Técnico	0,94	0,93
Vendas	0,68	0,75
Operacional	0,85	0,99

Nota: para temporários, a gestão de remuneração é de responsabilidade da agência contratante. Para aprendizes, cada região e legislação determina os valores a serem pagos sem distinção de gênero. Para estagiários, existe um valor de bolsa determinado por país, que também segue um padrão e não discrimina o gênero.

GRI 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

Em 2024, trabalhamos incansavelmente na conscientização dos públicos internos e externos sobre diversidade e inclusão – situações de discriminação são tratadas com tolerância zero. Em 2024, foram identificadas sete situações, que foram analisadas internamente, com medidas implementadas para os casos procedentes.

GRI 407-1 | Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco

GRI 408-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil

GRI 409-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo

Não temos riscos do gênero em nossas operações, nem jovens menores de idade expostos a trabalho perigoso. A atuação de menores de 18 anos ocorre exclusivamente por meio de programas de aprendizagem, conduzidos em parceria com instituições formadoras credenciadas pelo governo de cada país. Os aprendizes são inseridos em atividades compatíveis com sua formação, em áreas livres de exposição a agentes nocivos e/ou trabalho perigoso.

Sumário GRI



Declaração de uso	O Grupo Tigre relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 em conformidade com as Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não aplicável.

Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
CONTEÚDOS GERAIS							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1: Detalhes da organização	A Tigre S.A. Participações é uma sociedade anônima de capital aberto na categoria B da CVM, holding do Grupo Tigre, com sede em Joinville (SC).					
	2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	32					
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato	2					
	2-4: Reformulações de informações	Eventuais ajustes ou reformulações de dados publicados no relatório anterior estão registradas ao longo do reporte.					
	2-5: Verificação externa	Não passa por verificação externa.					
	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	5					
	2-7: Empregados	32				8, 10	6
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	33				8	6
	2-9: Estrutura de governança e sua composição	33				5, 16	
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	33				5, 16	
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	33				16	
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	33				16	
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	33					



Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	2					
	2-15: Conflitos de interesse	33				16	
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	33					
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	33					
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	33					
	2-19: Políticas de remuneração	33-34					
	2-20: Processo para determinação da remuneração	34					
	2-21: Proporção da remuneração total anual	34					
	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3, 4					
	2-23: Compromissos de política	13				16	10
	2-24: Incorporação de compromissos de política	13					
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	13					
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	13				16	10
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Como nos anos anteriores, não houve em 2024 casos significativos de descumprimento de legislação ou normas legais que tenham gerado impacto à nossa imagem ou com valor de penalidade ou impacto superior a R\$ 1 milhão.				16	8
	2-28: Participação em associações	19					
	2-29: Abordagem para engajamento de stakeholders	16					
	2-30: Acordos de negociação coletiva	Todos os profissionais (100%) do Brasil são cobertos por acordos de negociação coletiva. A taxa global é de 50%, pois no Uruguai, Paraguai e Estados Unidos não há sindicatos que representem os empregados, e atuamos em conformidade com as normas locais.				8	3



Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1: Processo para determinar os tópicos materiais	9					
	3-2: Lista dos tópicos materiais	9					
TEMA MATERIAL: ACESSO À ÁGUA E AO SANEAMENTO BÁSICO							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	20				6, 12	8, 9
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	24				6, 12	8, 9
TEMA MATERIAL: SATISFAÇÃO DOS CONSUMIDORES							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	17				12	
TEMA MATERIAL: INOVAÇÃO E TECNOLOGIA							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	23				9	
TEMA MATERIAL: DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	27				4, 5, 8, 10	1, 6
GRI 401: Emprego 2016	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	39					
	404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado	40				4, 5, 8	1, 6
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2: Programas de aprendizagem contínua para empregados e preparação para a aposentadoria	28				4, 5, 8	1, 6
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	41				5, 8, 10	1, 6
TEMA MATERIAL: PRODUTOS MAIS SUSTENTÁVEIS							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	22				8, 12	7, 8, 9

Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 301: Materiais 2016	301-1: Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	36				8, 12	7, 8, 9
	301-2: Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	36				8, 12	7, 8, 9
TEMA MATERIAL: ÉTICA E TRANSPARÊNCIA							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	13				16	10
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	35				16	10
	205-2: Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	35				16	10
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Tivemos incidência de um caso envolvendo corrupção privada, identificado por meio do Canal de Ética e investigado internamente. Por se tratar de corrupção privada, não houve incidência de ações judiciais.				16	10
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1: Ações legais para práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio	Uma ação judicial segue pendente no período.				16	10
GRI 418 Privacidade do cliente 2016	418-1: Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não foi recebida nenhuma queixa comprovada relativa ao tema em 2024.					
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES NAS OPERAÇÕES							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	24				6	8, 9
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	24				6	8, 9
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	24				6	8, 9
	303-3: Captação de água	37				6	8, 9
TEMA MATERIAL: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	29				3, 8, 16	1, 6



Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE EMISSÕES E MUDANÇAS CLIMÁTICAS							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	25				3, 7, 12,13, 14, 15	7, 8, 9
GRI 302: Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	36				7, 8, 12, 13	7, 8
	302-3: Intensidade energética	36				7, 8, 12, 13	7, 8
GRI 305: Emissões 2016	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	38				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-2: Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	38				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
TEMA MATERIAL: DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	27				1, 5, 8, 10	6
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1: Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	34				1,5, 8	6
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	38				5, 8, 10	6
	401-3: Licença maternidade/paternidade	39				5, 8	6
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	42-46				5, 8	6
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	47				5, 8, 10	6
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	47				5, 8	6
CONTEÚDO ADICIONAL							
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	15				8, 9	

Informações corporativas

Matriz GRI 2-1

Joinville (Santa Catarina, Brasil)

Rua Xavantes, nº 54
Atiradores – CEP 89203-900
Telefone: +55 (47) 3441-5000

Tigre Tubos e Conexões

Joinville (Santa Catarina, Brasil)

Rua dos Bororós, nº 84
Distrito Industrial – CEP 89239-290
Telefone: +55 (47) 3441-5000

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

Avenida Brasil, nº 4233
Distrito Industrial – CEP 13.505-600
Telefone: +55 (19) 2112-9600

Escada (Pernambuco, Brasil)

Rodovia BR 101, Sul – Km 130 s/n
Distrito Industrial – CEP: 55500-000

Manaus (Amazonas, Brasil)

Avenida Buriti, nº 3501, Lote 3
Distrito Industrial – CEP: 69075-000
Telefones: +55 (92) 3615-4946
+55 (92) 3615-4933

Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

Rodovia Divaldo Suruagy - Km 424
Lote 203, s/n – CEP: 57160-000

Argentina

Calle 12, nº 70, Parque Industrial Pilar
Pcia de Buenos Aires – Pilar
Telefones: +54 (0230) 4497000
+54 (0230) 4497001

Bolívia

Parque Industrial Ramón Dario Gutiérrez,
PI-22, Santa Cruz de la Sierra
Telefone: +591 (3) 3147210

Calle Alto de la Alianza nº 665 – La Paz
Telefone: 591 (2) 218-7810

Estados Unidos

2315, Beloit Avenue, Janesville,
Wisconsin, Zip Code 53546
Telefone: 001-608-754-4554

Paraguai

Avenida Cacique Lambaré, 2244 c
Acosta Ñú, Lambaré
Telefone: +595 (21) 905452

Peru

Av. Carlos Roberto Hansen s/n Lotiz.
Indust. El Lúculo - Lurín, Lima
Telefone: (51-1) 6106833

Uruguai

Ruta Nacional, nº 1, Km 46,2
C.P.: 80.100, Libertad, San Jose
Telefone: (598) 3453511 / 0800 8343

Dura Plastics

Beaumont (California, Estados Unidos)
533 East Third Street
Zip Code 92223

Celina (Tennessee, Estados Unidos)

1520 Gainsboro Hwy
Zip Code 38551

Azzo

Joinville (Santa Catarina, Brasil)
Rua Landmann, nº 245
Costa e Silva – CEP: 89217-420
Telefone: + 55 (47) 3481-8100

Tigre Ferramentas para Pintura

Castro (Paraná, Brasil)

Avenida Tigre, 660
Vila Santa Cruz – CEP 84.168-215
Telefone: (42) 3232-8100

Tigre Água e Efluentes

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

Rua Pennwalt, nº 270 - CEP:13505-650
Telefones: (19) 2112-9652
(19) 2112-9660

ADS Tigre

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

Avenida Pennwalt, nº 270
Distrito Industrial – CEP: 135050-650

Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

Rod. Divaldo Suruagy, km 424, s/n,
Lote 202 a 205
Distrito Industrial – CEP: 57160-000

Santiago (Chile)

Panamericana Norte 20500, Lampa
Telefone: (56-2) 413-000



01

02

03

04

05

06

Anexos

EXPEDIENTE

Coordenação geral: Tigre | Área de Sustentabilidade
Redação e Consultoria GRI: KMZ Conteúdo
Projeto gráfico: Marcia Godoy
Imagens: Acervo Tigre

