



INFORME DE 

SOSTENIBILIDAD 2022



Planta de Tratamiento de Desagüe TAE Tigre
Cuiabá - MT



2	2022: año de consolidación estratégica
4	Mensajes del liderazgo
10	Conoce Tigre
16	Solidez en la gestión
44	Atentos al mercado
60	Cuidado con las personas
76	Actuación responsable
92	Sobre este informe
94	Anexo GRI
113	Índice de contenidos GRI
118	Informaciones corporativas

MENSAJES DEL LIDERAZGO

GRI 2-2

CONOCE TIGRE



SOLIDEZ EN LA GESTIÓN

ALINEACIÓN EN LA ESTRATEGIA

A través del perfeccionamiento estratégico, la empresa se alinea con las mejores prácticas de gestión, actuando éticamente y entregando resultados.



Propósito

Cuidar el agua para transformar la calidad de vida de las personas.



Misión

Crear soluciones innovadoras para el mundo de la construcción.



Visión

Tenemos certeza de que el lugar donde las personas viven puede ser siempre mejor.



Valores

Confianza, Innovación, Compromiso con el cliente, Sostenibilidad, Diversidad.

La ejecución de la estrategia de Tigre, basada en el modelo Playing to Win, se aceleró en 2022 con la entrada del nuevo accionista, Advent International. La nitidez de prioridades y objetivos establecidos en años anteriores se manifestó en el año con el alcance de resultados propuestos, especialmente en Brasil y en Estados Unidos – mercados fundamentales para conquistar la ambición de liderazgo en sistemas de conducción de agua en las Américas.

En línea con la estrategia, durante el año se lanzó la propuesta de valor de **Tigre Saneamiento**, que realiza el propósito de la empresa ofreciendo soluciones integrales para el sector de saneamiento básico. A su vez, la mezcla de negocios en operación ofrece resiliencia a los resultados del grupo, con la actuación en los diversos sectores del comercio, construcción civil y riego.

Entre los directores estratégicos de la compañía se encuentran, además del liderazgo en el continente, aspectos de eficiencia, innovación, sostenibilidad y personas.

Se despliegan los objetivos, ambiciones y recursos para vencer hacia cada una de las unidades de negocio, lo que promueve el alineamiento corporativo y permite considerar las peculiaridades locales en las geografías, que cuentan con indicadores cuantitativos y cualitativos para el seguimiento de los resultados. Los directores estratégicos y el plan presupuestario son la base para definir metas anuales individuales.

Los resultados se divulgan trimestralmente al mercado a través del canal de relación con inversores, en línea con las pautas y reglas establecidas por la Comisión de Valores Mobiliarios (CVM). También pueden ser acompañados trimestralmente por todos los profesionales de la empresa a través del Negocio en Foco, sesión en vivo transmitida online con traducción simultánea y con altas tasas de acceso y favorabilidad en la audiencia. En la live, CEO, directores e invitados difunden la estrategia y responden planteamientos del público interno. El contenido del canal, que también se puede ver asincrónicamente, se despliega en reuniones mensuales con líderes y equipos en las fábricas.

Diseño matricial y soporte en datos

La concretización de la estrategia está garantizada por la estructura matricial de actividades, con Centros de Excelencia que desarrollan y difunden las mejores prácticas en todos los negocios del Grupo. En conjunto con los líderes locales y el Comité Ejecutivo de la empresa, los Centros de Excelencia definen las prioridades funcionales con énfasis en el desarrollo del negocio a largo término. La Dirección Ejecutiva está profesionalizada desde hace más de 25 años y se reforzó con la entrada de un nuevo director ejecutivo en el área de Operaciones en 2023, acelerando la innovación y la excelencia del negocio.

El desempeño del negocio y la búsqueda por resultados estratégicos también se apoyan en el uso intensivo de recursos avanzados de analytics, con informes y análisis de performance para brindar soporte a la toma de decisiones. En 2022 se consolidó y amplió la estructura, alcanzando los 10.000 accesos mensuales, con escalabilidad y seguridad de datos. Para garantizar el acceso y la comprensión del sistema, los translators - profesionales de diferentes áreas capacitados para tener un conocimiento más profundo de las herramientas - ayudan en la difusión de la información y fomentan el uso del recurso. La gestión de datos, que engloba aspectos comerciales, operativos y financieros, retroalimenta los resultados, permitiendo la continua ampliación del conocimiento organizacional.

CENTRO DE EXCELENCIA DE OPERACIONES

Reporte funcional de las áreas de Excelencia Operativa, Ingeniería, Logística, Planificación de Ventas y Operaciones (S&OP, por su sigla en inglés) e Investigación y Desarrollo (I+D) de todas las unidades de negocio.

CENTRO DE EXCELENCIA COMERCIAL Y MARKETING

Reporte funcional de las áreas de Revenue Management, Innovación, Ventas, Trade Marketing y Marketing de todas las unidades de negocio.



LEYENDA

- CA/Reporte al CA
- BB.UU.
- Áreas corporativas con estructuras en todas las BB.UU.

JORNADA DE SOSTENIBILIDAD

GRI 3-1 | 3-2

Invertimos en difundir la cultura de la sostenibilidad de forma mucho más amplia, con acciones que siguen las prioridades establecidas.

Los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza corporativa (ESG, por su sigla en inglés) constituyen uno de los ejes estratégicos de crecimiento de Tigre y han presentado gran avance en su sistematización y gestión en los últimos años. La esencia hídrica del propósito de la empresa pone la sostenibilidad en primer plano, tanto en la oferta de soluciones responsables y eficientes como en el desempeño social y ambiental de las operaciones.

En 2022, la empresa invirtió en difundir la cultura de sostenibilidad de una manera aún más amplia accesible, en todas las unidades de negocio, en diferentes idiomas y para todos los niveles organizacionales



El objetivo era utilizar todas las palancas internas y externas de comunicación (eventos presenciales y online, intranet, redes sociales) para reforzar la presencia de los aspectos ESG en el día a día de las operaciones y de sus profesionales y socios de negocios. Además de promover la transparencia, las iniciativas reforzaron la estrategia y aseguraron la alineación de las acciones.

La estrategia de sostenibilidad de la compañía se actualizó en 2021, con la revisión del proceso de materialidad, que determinó 11 temas prioritarios, agrupados en cinco ejes. A través del análisis de estudios sectoriales y referentes de los sectores en los que Tigre actúa, fueron listados 18 temas, llevados a consulta por los públicos de la empresa. El mapeo de stakeholders consideró aquellos grupos directa o indirectamente impactados por las operaciones, y seis de ellos fueron seleccionados como públicos estratégicos para captar percepciones sobre los negocios del Grupo: líderes, revendedores, clientes, profesionales de la construcción, técnicos, proveedores y profesionales Tigre – de todos los países de las Américas donde está instalada Tigre.

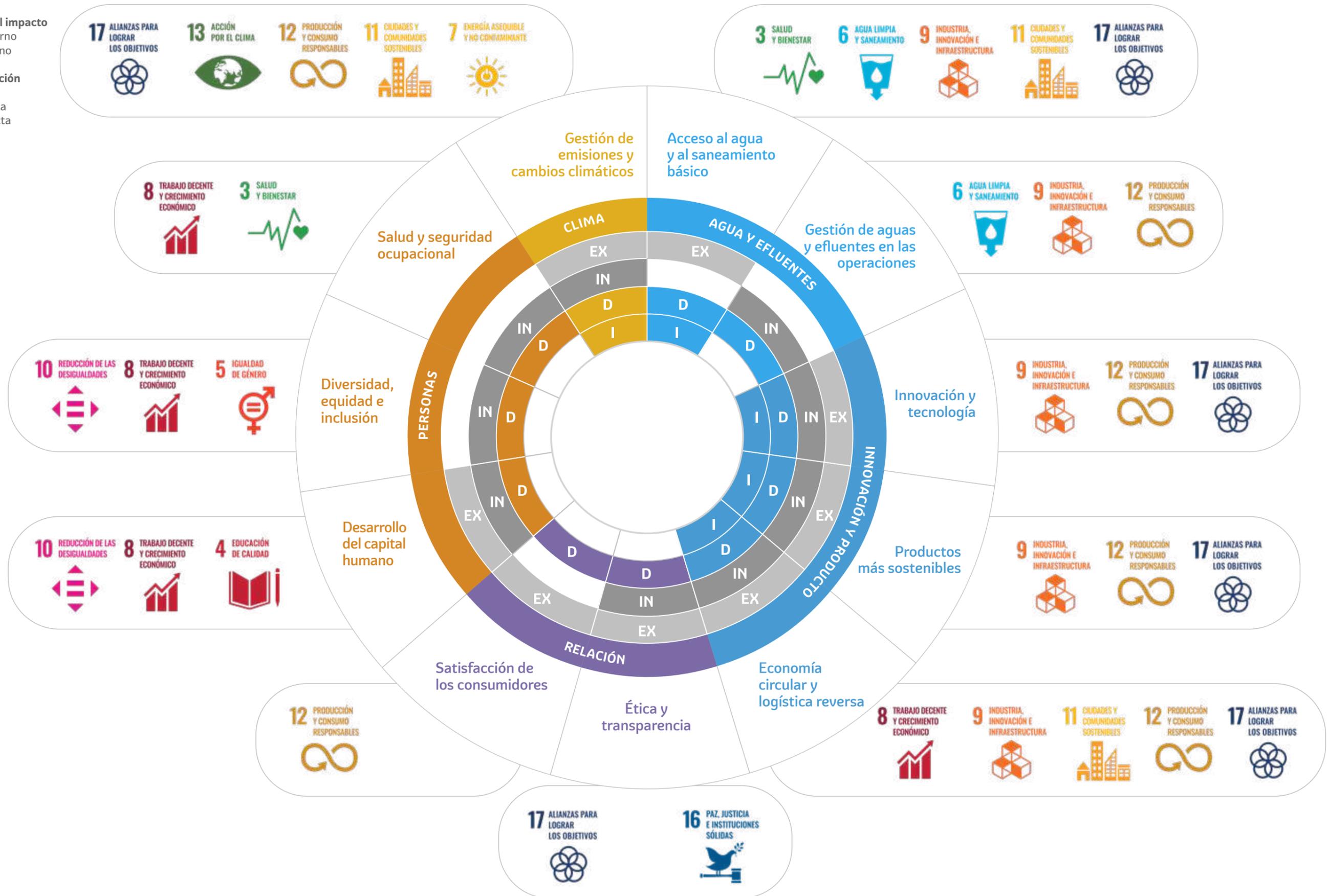
La encuesta aplicada, compuesta por cuestionarios y entrevistas en comité, totalizó 1.278 participantes, que definieron los 11 temas materiales para la estrategia ESG de la compañía. Todos los temas materiales son abordados a lo largo de este informe, demostrando avances, gestión, principales iniciativas y programas, con el fin de cumplir con las expectativas y brindar transparencia a los diferentes stakeholders.

En 2022 se desarrollaron acciones de acuerdo con las prioridades establecidas, y una de las principales entregas fue la estructuración del Programa de Diversidad, elaborado con la participación del recién creado Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, además de una meta interna relacionada con el tema.



Límite del impacto
EX = externo
IN = interno

Participación de Tigre
D = directa
I = indirecta



Gestión de impactos

GRI 2-12 | 2-13 | 3-3 Temas materiales

Como guardián de la estrategia, el Consejo de Administración de Tigre sigue los lineamientos de sostenibilidad a largo plazo, así como evalúa los riesgos y oportunidades dentro y fuera de la conjuntura del negocio. Con el dinamismo de los cambios en el contexto ambiental, social y de gobernanza, el Consejo cuenta con el apoyo del Comité de Personas, Remuneración y ESG, que presenta sugerencias y laudos, evalúa la coherencia de políticas y procedimientos con relación a las directrices estratégicas, supervisa y da transparencia a las iniciativas en curso.

Los temas materiales fueron incluidos en el Plan Estratégico de Sostenibilidad, gestionado por la Directoría de Personas, Comunicación Interna y Sostenibilidad, con seguimiento trimestral de objetivos y avances por parte del Comité. La gestión de los impactos de los temas materiales es transversal, con la participación de las diferentes áreas de la compañía, que ejecutan las actividades y tienen influencia sobre los impactos. El área de Sostenibilidad gestiona el plan estratégico, apoyando acciones y directrices.

En 2022 se desarrollaron procesos e indicadores, así como metas de seguimiento interno. El Consejo de Administración analiza trimestralmente el informe con la actualización de indicadores y acciones y, anualmente, evalúa y aprueba este Informe de Sostenibilidad. **GRI 2-14**

GOBERNANZA

GRI 2-9 | 2-10

Contamos con una sólida estructura de gobernanza, que determina y monitorea la implementación de nuestra estrategia en los aspectos financieros y socioambientales.



Tigre invierte en la formación de un Consejo de Administración profesional, integrado por empresarios de renombre y ejecutivos del mercado. En 2022 se retomó la presencia femenina en la instancia, con la elección de la consejera independiente Maristella Iannuzzi Marante. También se implementó un comité no estatutario de Diversidad, Equidad e Inclusión, que apoya al Comité de Personas, Remuneración y ESG y está integrado por la consejera, por representante del accionista, consultor externo y ejecutivos.

En 2022 se realizó una evaluación del colegiado y de sus miembros, que sirvió de referencia para la conformación del actual Consejo y Comités Estatutarios. La evaluación considera la composición, cualificación y dinámica del Consejo, así como la estrategia de negocios, los riesgos corporativos y, entre otros temas, la dedicación al trato de materias ESG. Tras la presentación de los resultados, el Consejo de Administración crea un plan de acción con las principales iniciativas que se deben priorizar a lo largo del año para lograr los objetivos estratégicos y las mejores prácticas de gobernanza. **GRI 2-18**



Consejo de Administración

Compuesto por siete miembros, de los cuales cinco son independientes y una es mujer.



Comité de Finanzas y Proyectos

Compuesto por tres miembros, de los cuales al menos un miembro es independiente.



Comité de Auditoría y Riesgos

Compuesto por tres miembros, siendo dos miembros independientes.



Comité de Personas, Remuneración y ESG

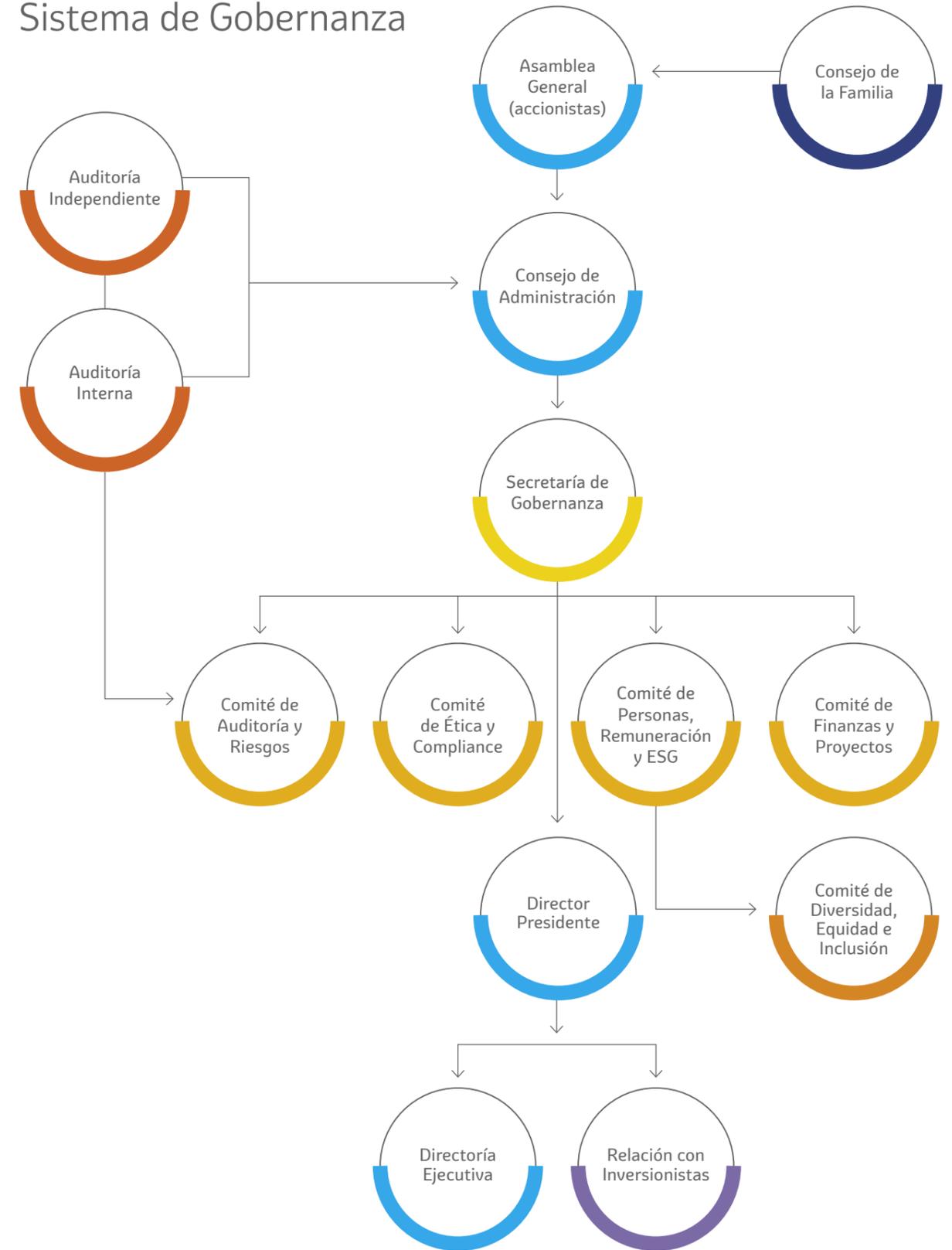
Compuesto por tres miembros, siendo un miembro independiente.



Comité de Ética y Compliance

Compuesto por cuatro miembros, siendo que, de estos, dos miembros son independientes y uno es mujer.

Sistema de Gobernanza



En 2022, se revisaron el Código y siete políticas corporativas basadas en la norma internacional UK Bribery, incluyendo las relativas a las Relaciones y Buenas Prácticas Comerciales; Donación y Patrocinios; Obsequios y Hospitalidades; y Anticorrupción y Antisoborno. Todas las herramientas y documentos están accesibles en www.tigre.com.br/es/canal-de-etica

El Código de Ética y Conducta es aprobado por el Consejo de Administración, y las políticas son validadas por los gestores competentes, siendo todas las premisas aplicables a todos los stakeholders y unidades de negocio. Con adhesión al Pacto Mundial y presente en países signatarios de las normas de la Organización Internacional del Trabajo, Tigre reconoce y respeta los derechos

establecidos internacionalmente, tales como la libre asociación, la seguridad del trabajo y otras normas aplicables a los negocios.

El Grupo cuenta con un Programa de Integridad para gestionar temas de ética y transparencia, actuando de manera preventiva con base en el mapeo y mitigación de riesgos. Existe un calendario anual de comunicación y capacitación sobre los temas, enfocándose en los abordados en el canal de ética y en las políticas recién publicadas o actualizadas. La Matriz de Riesgos de Compliance del Grupo contempla operaciones y demás áreas del negocio. **GRI 2-25 | 205-1**



→ **OBTÉN MÁS INFORMACIÓN DEL GRUPO TIGRE**

Canal de Ética **GRI 2-16 | 2-26**

Herramienta para relatar prácticas ejemplares y de comportamientos incorrectos, en desacuerdo con los lineamientos organizacionales o legislaciones nacional e internacional. El canal está disponible en todos los países donde Tigre está presente, para profesionales y demás stakeholders. Los casos son evaluados por el Comité de Ética y Compliance, y la eficacia del canal es rastreada por medio del registro de reincidencias de casos tratados. Los feedbacks de mejora se reciben y se envían a la empresa que gestiona el canal, que es tercerizada y mantiene el sigilo de las denuncias.

En 2022, fueron registrados 188 contactos en el Canal de Ética, en Brasil y en el exterior, todos (100%) cursados y resueltos en el ejercicio. Hubo un aumento de aproximadamente un 22% en los contactos, incluyendo sugerencias de clientes externos, lo que se puede atribuir a una mayor difusión del Canal de Ética y Compliance, con la creación de una página principal para el tema en la página web institucional del Grupo Tigre.

→ **OBTÉN MÁS INFORMACIÓN EN EL CANAL DE ÉTICA**

RELACIÓN SECTORIAL

GRI 2-28

Nuestra participación en entidades asociativas garantiza el mantenimiento de una agenda común para el desarrollo.



Tigre interactúa con el sector por a través de entidades representativas, para el desarrollo de temas de interés común, especialmente la difusión de una cultura de sostenibilidad en la cadena de valor. También trabaja para que las decisiones gubernamentales y las políticas públicas consideren los impactos y ganancias sectoriales.



Instituto Trata Brasil: cofundador de la entidad y miembro del consejo de la entidad, Tigre colaboró en 2022 para formular un estudio sobre ESG y Tendencias en el Sector de Saneamiento en Brasil, publicado en 2023. Trata Brasil es referencia en estudios sobre el segmento en el país.



Asociación Brasileña de Normas Técnicas (ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas): Tigre ocupa asiento en el consejo deliberativo de la entidad, que establece normas técnicas para la estandarización de productos con el fin de garantizar la isonomía competitiva, desarrollo tecnológico, protección del medio ambiente y defensa del consumidor



Asociación Brasileña de Fabricantes de Materiales para Saneamiento (Asfamas - Associação Brasileira dos Fabricantes de Materiais para Saneamento): integrante del directorio de la entidad, Tigre actúa en pro de la conformidad técnica. En 2022, la asociación estableció acuerdos de cooperación técnica en innovación y calidad para desarrollo del sector.



Pacto Global de la ONU: Tigre integra la Plataforma Acción por el Agua, de la Red Brasil del Pacto Global, siendo la única empresa del segmento de materiales de construcción involucrada en la iniciativa, que trabaja en una agenda para involucrar al sector privado en la adopción de prácticas sostenibles.



Unicef Brasil: el presidente de Tigre, Otto von Sothen, ingresó en el Consejo Consultivo de Unicef Brasil en 2022. El Grupo trabaja en iniciativas con la entidad, a fin de promover la universalización del saneamiento básico para la población brasileña.



Asociación Brasileña de la Industria de Materiales de Construcción (Abramat - Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção): reúne a los players del sector en Brasil, con actuación amplia y dirigida a la defensa de intereses mercadológicos ante gobiernos y otras instituciones. Abramat es una de las principales entidades del segmento, y Tigre fue uno de los fundadores y es miembro del consejo deliberante.

Tigre también participa de las acciones del Instituto Brasileño del PVC (IBPVC), de la Asociación Brasileña de la Industria del Plástico (Abiplast), de la Asociación Brasileña de Poliolefinas y Sistemas (ABPE), de la Asociación Brasileña de la Industria de Máquinas y Equipamientos (Abimaq), de la Asociación Brasileña de Concesionarias Privadas de Servicios Públicos de Agua y Saneamiento (Abcon), del Movimiento Brasil Competitivo (MBC), del Movimiento Empresarial por la Innovación de CNI (MEI), del Sindicato de la Industria de Artefactos de Metales No Ferrosos en el Estado de São Paulo (Siamfesp) y de la Asociación Empresarial de Joinville (ACIJ).

Iniciativa colectiva entre empresas de diferentes sectores impulsada por la Red Brasil del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para acelerar la universalización del saneamiento y la seguridad hídrica en el país. Tigre es la única empresa del sector de construcción civil a integrar el movimiento.



Más que un posicionamiento público, Movimiento +Agua propone una jornada conjunta para un mayor control, transparencia y acciones colectivas, defendiendo la definición de metas como una forma poderosa de impulsar a las empresas con ventaja competitiva en la transformación de la sociedad hacia la universalización del saneamiento y la seguridad hídrica en el País, avanzando en el ODS 6 - Agua Potable y Saneamiento.



Felipe Hansen
y Rosane Maria
Fausto Hansen

Felipe Hansen, presidente del Consejo de Administración del Grupo Tigre y del Instituto Carlos Roberto Hansen, recibió en 2022 la Orden del Mérito Industrial de Santa Catarina. La condecoración fue instituida por Fiesc en 2000 para reconocer a personalidades e instituciones que trabajan en la promoción del desarrollo de la industria en Santa Catarina.

GESTIÓN DE PROVEEDORES

La estructura matricial de gestión permite el seguimiento del suministro en las diferentes geografías, buscando sinergias y prevención de riesgos.

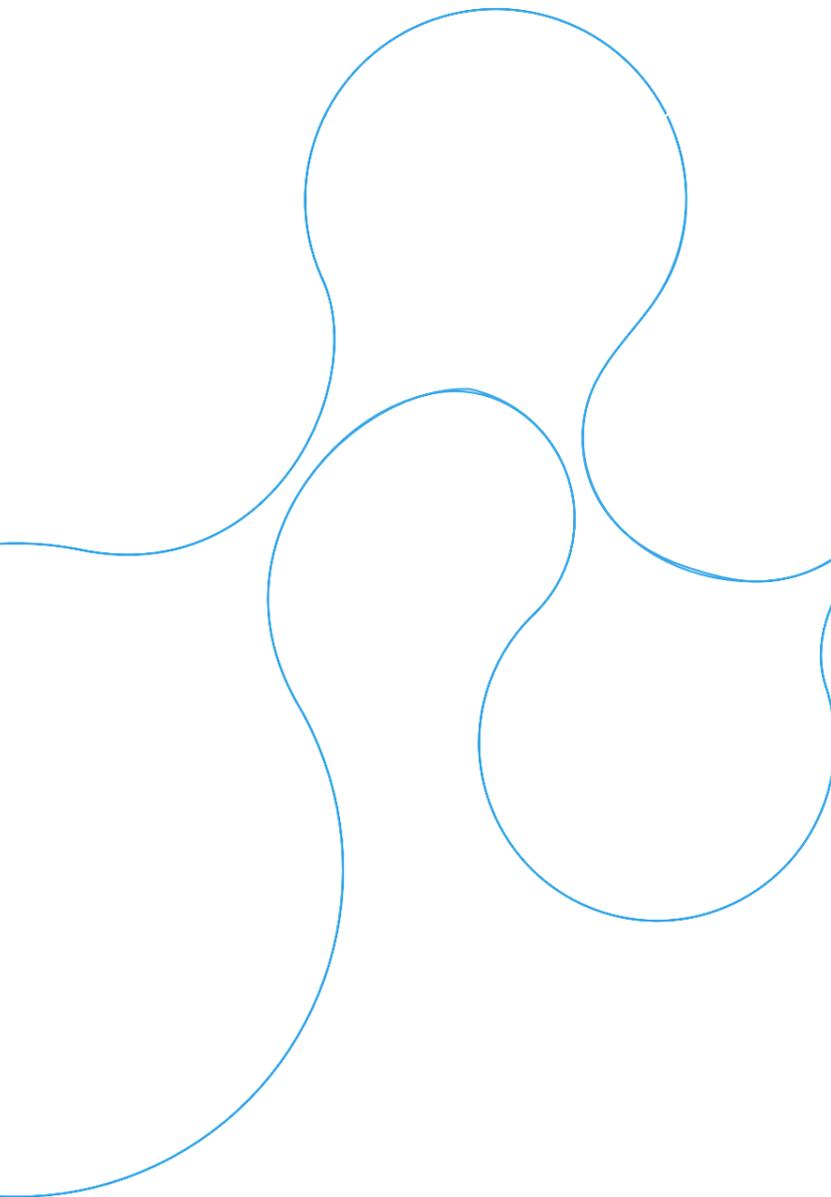


El objetivo de Tigre es que sus proveedores crezcan con la empresa – y mantengan una relación de largo plazo con ella –, analizando las proyecciones y su estructura para cumplirlas y brindando más competitividad a los productos con la optimización de costos y procesos. El Grupo trabaja con proveedores regionales y globales, sin restricción de tamaño, siempre y cuando cumplan con los requisitos de calidad, que implica un riguroso proceso de auditoría al 100% de los proveedores de materiales productivos.

Hay una búsqueda constante de nuevas tecnologías y materiales más sostenibles, con participación en eventos internacionales a fin de detectar tendencias y lanzamientos en el área.

En 2022, la gestión de proveedores fue eficiente para enfrentar los movimientos de expansión y retracción del mercado de la construcción, administrando las demandas que en ocasiones amenazaron la capacidad de abastecimiento, aún en un reflejo del período de pandemia, en ocasiones requirió la organización de inventarios y la adecuación de los procesos de compras ante el escenario mundial.

Estos flujos, asociados a la variación de los precios de las materias primas, pusieron a prueba la flexibilidad de la estructura de gestión corporativa, que respondió rápidamente a los movimientos del año. Los riesgos que ofrece la volatilidad de los mercados se mitigan con una política de inventario eficiente y la diversificación de proveedores globales y locales.



Avances 2022



Creación del Código de Conducta de Proveedores, que se trabajará con este público en 2023 para mitigar riesgos y generar valor.



Implantación del proceso de autoevaluación para proveedores, quienes respondieron preguntas ambientales, sociales y de gobernanza.



Los negociadores tienen como responsabilidad y objetivo la evaluación de los aspectos ESG de las empresas contratadas, y estos aspectos también son verificados en auditorías de nuevos proveedores.

RESULTADOS DEL AÑO

Alcanzamos resultados superiores a los del año anterior con foco y disciplina de entrega.



Crecimiento de 4%
en la utilidad neta, alcanzando R\$ 5.881 millones (R\$ 5.654 millones en 2021).

Margem Ebitda de 17,88%
(17,58% en 2021).

Mejora de 13%
en el margen bruto por tonelada, al compararlo con 2021 (R\$ 7,5 mil en 2022, mientras que en 2021 fue R\$ 6,6 mil).

Crecimiento de 8%
en la utilidad neta, alcanzando R\$ 612 millones en 2022 (R\$ 569 millones en 2021).

Crecimiento de 6%
en el Ebitda, alcanzando R\$ 1.051 millones en 2022 (R\$ 994 millones en 2021).

Apalancamiento de 0,33x
Ebitda (1,27x en 2021).

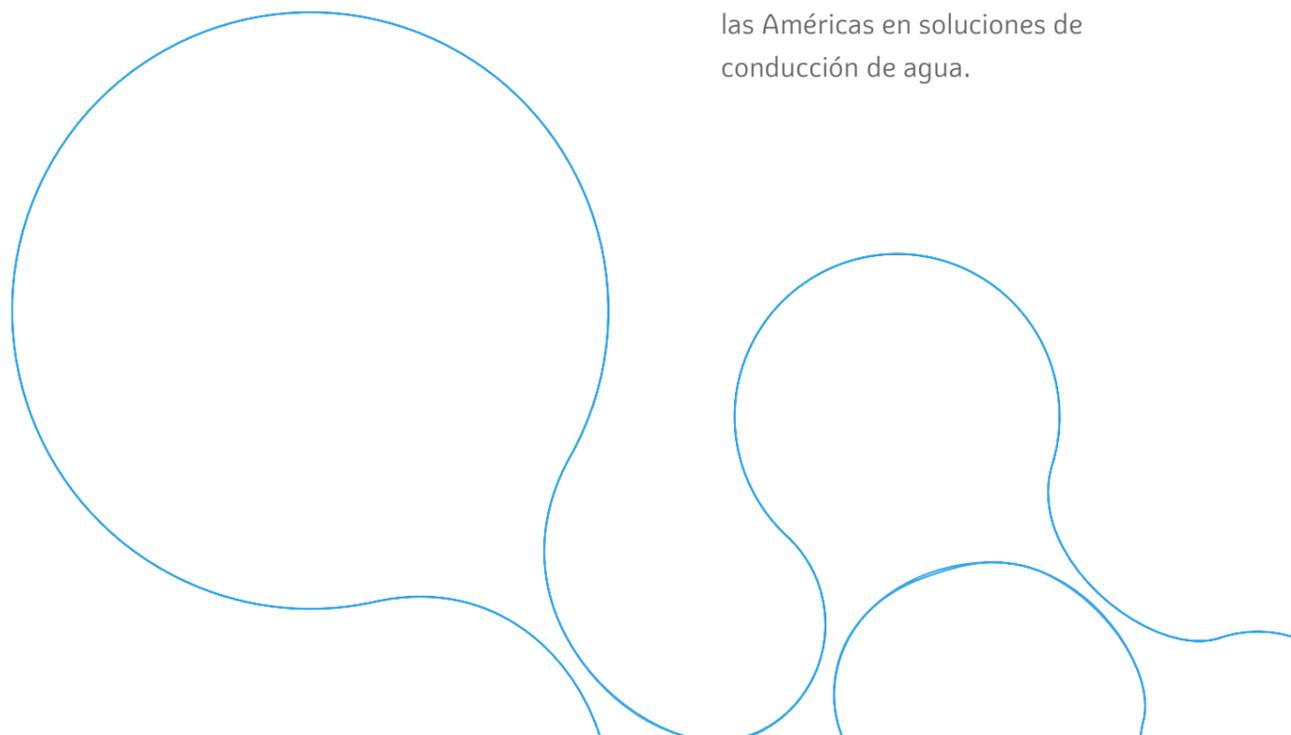
Los resultados de Tigre en 2022 superaron los obtenidos el año anterior, incluso frente al escenario menos favorable para el sector en el año. Este desempeño es resultado de solidez en la estructura operativa y sostenibilidad en los aspectos financieros, con gestión competente de costos, iniciativas asertivas de crecimiento de mercado y eficiencia en la generación de Ebitda.

Con la entrada del accionista Advent International, el foco y la disciplina en las entregas de generación de valor se mantuvieron. En el año se creó el cargo de director de Proyectos Estratégicos, quien se reporta al presidente y da impulso a las iniciativas de creación de valor a través del sistema de gestión de proyectos (modelo Transformation Management Office – TMO).

Esta metodología de gestión será un habilitador crítico para posibilitar resultados acelerados de las iniciativas de transformación más relevantes para el Grupo Tigre como un conjunto.

El nivel de apalancamiento se redujo de 1,27x a 0,33x con respecto a 2021, como resultado del aporte de capital de Advent, con el financiamiento de inversiones para aumentar la capacidad. Se mantuvo en 2022 el rating brAA+ con Standard & Poor's, incluso ante el escenario más ácido en el mercado global, con intereses más altos e inflación.

En 2023, Tigre se mantiene firme en el sentido de crecer el volumen de producción en los mercados en los que actúa, en línea con el aumento de capacidad, para converger con su ambición de liderazgo en las Américas en soluciones de conducción de agua.





Valor económico generado y distribuido (en miles de reales)

GRI 201-1

	2021	2022
Generado	5.704.382	6.122.099
Ingresos	5.704.382	6.122.099
Costos operacionales	4.299.153	4.300.245
Salarios y encargos	600.277	649.058
Pagos a proveedores de capital	410.224	902.795
Pagos al gobierno	24.245	87.858
Inversiones en la comunidad [ICRH]	8.466	7.900
Retenido	362.017	174.243

Brasil

La compañía continúa liderando en su geografía más relevante, con crecimiento en los mercados de infraestructura y riego en 2022. Entre los destaques del año estuvo la estructuración de Tigre Saneamiento, una propuesta de valor que integra de forma inteligente las soluciones Tigre, ADS Tigre y TAE y atiende la creciente demanda en el país. Se avanzó en el ranking de la Great Place to Work (GPTW), confirmando la política de gestión de personas construida con base en ocho décadas de experiencia empresarial.

América Latina

En línea con el desempeño corporativo, las unidades de negocio en Latinoamérica presentaron un especial destaque para los países del centro-sur del continente. Con unidades en ocho países de la región, Tigre invierte en gestión matricial para mantener el ritmo de los resultados y la agilidad y simplicidad en los flujos, que son naturalmente complejos por la multiplicidad de geografías. En 2022, la empresa fue certificada por el Great Place to Work (GPTW) en Uruguay, Bolivia, Colombia y Paraguay – este último quedó entre las tres primeras empresas del país.

Estados Unidos

El crecimiento de la operación en Estados Unidos, expresado especialmente en ingresos y Ebitda, representa un importante voto de la confianza de los clientes y el éxito en las acciones de integración de Dura Plastics, adquirida en 2021. Se renovó la forma de ir al mercado, con capacitación del portafolio y fuerzas de venta, y fortaleciendo la complementariedad de las marcas. El año estuvo marcado por reuniones de equipo y estandarización de procesos, además de inversiones en palancas de crecimiento orgánico y geográfico, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad y aumentar aún más la relevancia del negocio.

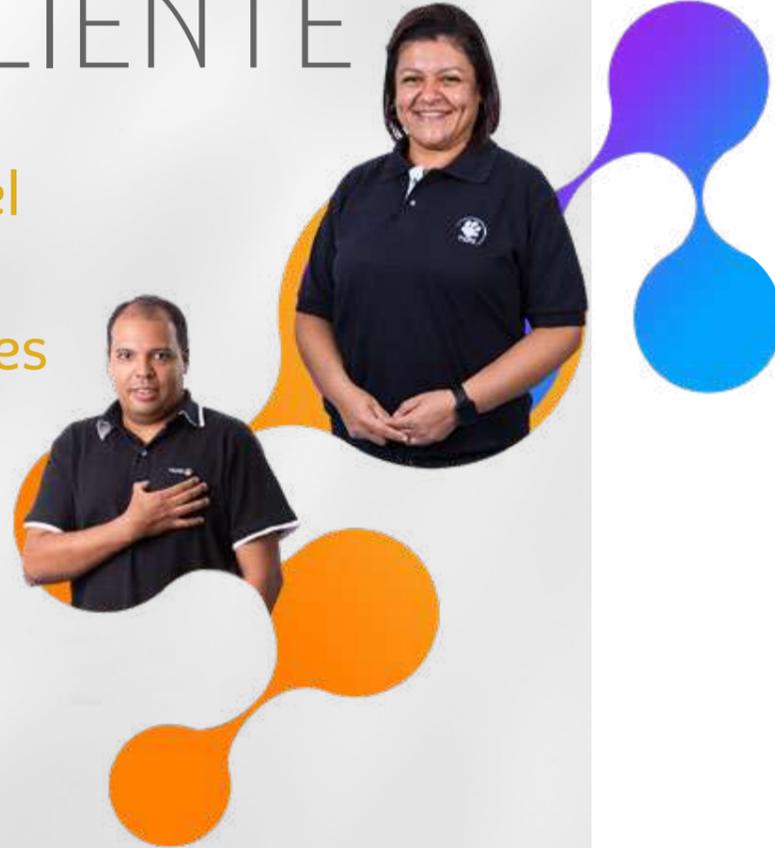


Tigre fue reconocida por Valor Económico (principal periódico financiero en Brasil) como la mayor empresa brasileña del sector de plásticos y caucho en la edición 2022 del Anuario Valor 1000.

FOCO EN EL CLIENTE

GRI 3-3 SATISFACCIÓN DEL CONSUMIDOR

Atenta al comportamiento del consumidor y del mercado, Tigre identifica las necesidades de sus clientes, invirtiendo en la escucha y en alianzas para desarrollar productos y estrategias.



- 1º lugar en el Premio Anamaco 2022, el “Oscar” de la Construcción, en la categoría Máster para Electroductos Flexibles de PVC, Cinta teflón, Tubos y Conexiones de PVC para Saneamiento, Tubos y Conexiones de CPVC para Agua Caliente y Tubos y Conexiones de PVC para Agua Fría.
- 1º lugar en la categoría “Casa y Construcción – Fabricantes”, por voto popular, del Premio Reclame Aquí 2022.
- Oro en el Premio Popai Brasil en la categoría Exhibidor de Mostrador.
- Mejor marca de Pinceles Escolares en el Premio Mejores Marcas de Agnelo Editora.

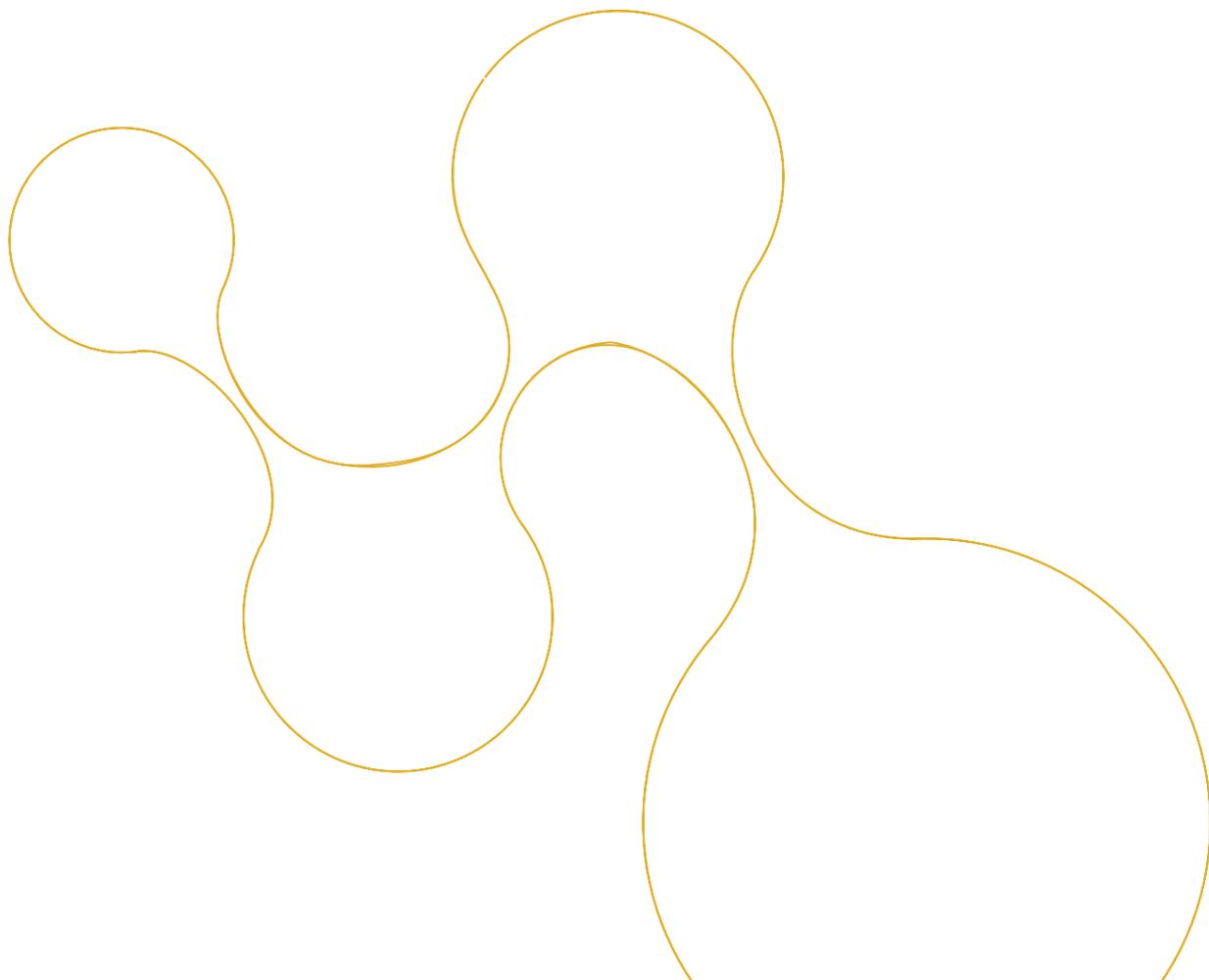
La satisfacción del cliente es uno de los principales valores de Tigre. Con enfoque en el conocimiento y la escucha de los públicos, la empresa invierte en investigación para capturar insights para entender cómo aportar cada vez más valor al cliente, que está en el centro de las decisiones y procesos de producción e innovación. En 2022, la organización comenzó a realizar encuestas diarias de satisfacción en todos los países donde opera, y escuchó a más de 14 mil clientes, consumidores, profesionales de obras y de proyectos y socios comerciales. El resultado de este diálogo se traduce en el desarrollo de productos y soluciones comerciales totalmente ajustados a demandas del mercado.

El conocimiento desarrollado impacta en la estrategia Go to Market, establecida a partir de las percepciones que traen los procesos de escucha. De esta forma, los equipos comerciales se estructuran para atender a clientes de diferentes sectores de manera especializada y eficiente, potenciando las soluciones de acuerdo con el interés de cada perfil.

Siguiendo el movimiento iniciado en años anteriores, la empresa estableció políticas comerciales y de revenue management transparentes y equilibradas, con el objetivo de atender mejor a las demandas del mercado y estandarizar los procedimientos.

Así desarrollado, La Manera Tigre de Vender estandariza la formación comercial en un programa que orienta a los equipos sobre prácticas comerciales, volcadas al desarrollo de los negocios con los clientes, a través de la percepción de oportunidades en el punto de venta de la orientación de un portafolio personalizado de productos, y la comprensión y buscar las mejores soluciones para sus necesidades. Además de fortalecer las relaciones, esa actuación incentiva el perfeccionamiento del mercado en su conjunto, difundiendo buenas prácticas y promoviendo una mayor sostenibilidad y rentabilidad a los clientes.

En 2022 se lanzó la plataforma Tigre Conecta, que agrupa una serie de iniciativas de relacionamiento, como el Comité de Clientes, materializado en sesiones <t5 de profundización con todos los líderes clave de la compañía con un grupo representativo de clientes. Se retomó la agenda de eventos presenciales y se creó el Programa de Desarrollo de Gestores, que tiene el objetivo de apoyar el desarrollo de los clientes desde el punto de vista de gestión. El primer grupo del programa, que forma parte de Tigre Conecta, se llevará a cabo en 2023. También se retomó el programa Encuentro de Fieras, con momentos de experiencias presenciales con los clientes.



Satisfacción premiada

El Grupo Tigre fue reconocido por octava vez por los consumidores en el Premio Reclame Aquí 2022. El primer lugar fue en la categoría “Casa y Construcción – Fabricantes”, por votación popular. La empresa también lideró, en su segmento, en “mayor cobertura de asistencia técnica”.

Atenta a cualquier eventualidad con sus productos, la empresa posee una estructura de postservicio robusta en el uso y aplicación de soluciones que ofrecen la mejor experiencia de atención en el segmento en el que actúa. La gestión y seguimiento de las reclamaciones se realiza a través de varios canales, con seguimiento de indicadores para la mejora de los productos y el servicio prestado.

Las relaciones de Tigre con sus clientes y consumidores, atendiendo a una conducta empresarial responsable, se guían por criterios objetivos y transparentes, evitando influencias e intereses personales. El Grupo se compromete a proteger y mantener confidencial la información sobre sus clientes y consumidores, garantizado por la Política de Privacidad de Datos aplicable en todos los países en los que opera.



INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

GRI 3-3 INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Por medio de la escucha a nuestros clientes, desarrollamos soluciones innovadoras para el sector.

La escucha de clientes y socios comerciales, ampliada en 2022, es fundamental para las iniciativas de innovación, investigación y desarrollo de productos de Tigre. Esta dirección se aplica a los sectores de la construcción, saneamiento y riego, permitiendo el desarrollo de productos y soluciones comerciales adecuadas a cada mercado y a las necesidades de los clientes.

El Grupo tiene un significativo historial de inversión en innovación y tecnología, con impactos reales y potenciales a nivel interno, en el mercado y en la sociedad, actuando con el soporte de un ecosistema global. En 2022 se reforzó la gestión de la innovación y la empresa ha contribuido al desarrollo de productos y procesos más eficientes, sostenibles y adaptados a las necesidades del mercado. Se destaca el uso de tecnologías avanzadas en las

operaciones, como la automatización de procesos y el análisis de datos, lo que mejora la productividad y contribuye a la sostenibilidad del negocio haciéndolo más eficiente y adaptable a cambios.

El pipeline de innovación se construye a partir de los puntos débiles de los clientes, con investigación y desarrollo en alianzas con startups, universidades e institutos de investigación y en programas de aceleración de proyectos, con pruebas de concepto, para encontrar soluciones innovadoras a los retos del sector. Se consideran en el proceso las necesidades de cada unidad de negocio y las tendencias del sector, estableciendo Technology Roadmaps (TRM). El volumen de productos lanzados funciona como una métrica de la capacidad de transformar ideas en soluciones concretas.

Agilidad en la obra



El principal lanzamiento de Tigre en el año fue el ClicPEX, un sistema flexible de agua fría y caliente cuya instalación y mantenimiento no requiere el uso de herramientas sin perder eficiencia. Resistente y fácil de manipular, la pieza reduce el tiempo de instalación y facilita el trabajo del profesional de la obra, con gran aceptación por parte del mercado.

La empresa también tiene una cultura de innovación arraigada en su estructura, incentivando a los profesionales a presentar ideas y sugerencias para mejorar productos y procesos. Diseñado para promover una cultura de innovación y intraemprendimiento y relanzado en 2022, el programa Conectando Ideas premió a 65 profesionales en el año, con la implementación de 36 ideas cuya facturación para la empresa superó 1 millón de reales. El programa está adoptado en todas las unidades de negocio en Brasil, con el soporte de profesionales que promueven una cultura de innovación, y se ampliará a las unidades de América Latina en 2023.



Tigre venció el Premio BBM Proyecto de Logística, más importante reconocimiento de logística de 2022, en la categoría Innovación, con el proyecto Labor Analytics.

PRODUCTOS MÁS SOSTENIBLES

GRI 3-3 PRODUCTOS MÁS SOSTENIBLES

Buscamos establecer procesos productivos más eficientes, con menor consumo de recursos naturales y materias primas.



Con el propósito vinculado al desarrollo sostenible, Tigre plasma este compromiso en líneas de productos creadas con foco en la satisfacción del consumidor y de la sociedad, de forma social y ambientalmente responsable. El desarrollo de soluciones prioriza el uso de materiales con mayor durabilidad y rendimiento durante la obra, y la consistencia del estándar de calidad Tigre contribuye para la profesionalización del mercado de materiales de construcción, saneamiento y riego. Ante la importancia del consumo consciente, el Grupo trata ese tema con sus clientes y socios de negocio.

En 2022, se realizó la primera encuesta sobre el conocimiento y la demanda de los clientes brasileños (consumidores finales y profesionales de la obra) sobre aspectos de sostenibilidad.

La empresa presenta la preocupación legítima por mejorar, de forma efectiva, la calidad de vida de las personas, y productos más sostenibles son vitales en esa jornada, ya que estimulan el desarrollo económico con un menor impacto ambiental.

Tigre es consciente de la presión que la industria ejerce sobre el medio ambiente y busca establecer procesos de producción con menor consumo de agua, energía eléctrica y materias primas, considerando estos aspectos al desarrollar soluciones cada vez más eficientes.

En 2022, hubo ampliación del portafolio de saneamiento y riego. ADS Tigre lanzó la línea de tubos corrugados de PEAD en color ocre y Tigre Tubos y Conexiones presentó la línea PEAD liso para distribución de agua. Además de utilizar menor cantidad de insumos, el PEAD es fácilmente reciclable.



TIGRE SANEAMIENTO

GRI 3-3 ACCESO A AGUA Y SANEAMIENTO

Una nueva propuesta de valor reúne inteligentemente nuestras mejores soluciones para el mercado de saneamiento brasileño.

El acceso al saneamiento básico transforma la vida de las comunidades, y el papel de Tigre es fundamental para ofrecer mejores condiciones de vida. Por ello, cuidar el agua es parte del propósito de la empresa, que ve en este aspecto su principal aporte estratégico a la sociedad, al ofrecer soluciones que garanticen la salud, preserven el medio ambiente, generen empleo y fomenten la cadena productiva y la valorización fundiaria.

En ese escenario, potenciado por el nuevo Marco Legal de Saneamiento Básico, en 2022 Tigre pasó a ofrecer una propuesta de valor al mercado basada en la percepción de las necesidades de los clientes del sector. Tigre Saneamiento integra de forma inteligente las soluciones Tigre (PVC y PEAD para conducción de agua y desagüe), ADS Tigre (PEAD de gran diámetro para desagüe) y TAE (soluciones de tratamiento de agua y efluentes).

La unificación valoriza las sinergias entre los negocios, uniendo fuerzas, experiencias y comprometiendo a los profesionales para ofrecer un servicio estructurado al mercado de saneamiento. Con el nuevo concepto, las soluciones van desde la captación de agua hasta el tratamiento de aguas residuales y emisarios, con plantas de tratamiento, sistemas de aducción, distribución y empalmes, además de colectores, tubos troncales de gran diámetro y tecnologías patentadas para el tratamiento de aguas residuales, incluyendo plantas descentralizadas, plantas especiales con grandes caudales y Unifam (unidad familiar), una solución para regiones aisladas o alejadas de grandes centros.

Uno de los diferenciales de la tecnología utilizada en las plantas de tratamiento es la reducción de footprint y la eficiencia energética, además de la reducción de la generación de lodo, con un impacto ambiental muy positivo.

Las soluciones se centran en reducir la superficie ocupada, en algunos casos hasta 40% menos; en términos de energía y generación de lodo en promedio, son un 46% más eficientes, y la reducción de estos índices trae una reducción significativa de la emisión de gases de efecto invernadero. La atención de la agenda ESG para las emisiones de metano es potenciado con el uso de soluciones: 10% menos de CH₄ (metano) en respecto al sistema de lodos activados. La producción de lodo es considerablemente menor con el uso de tecnología (3,5 veces menos que en el sistema de lodos activados), que suele ser un factor fundamentalmente importante para la reducción de las demandas operativas y de emisión de gases de efecto invernadero, considerando principalmente las perspectivas de uso del lodo (por ejemplo, en la agricultura).

Siempre pensando en mejorar el nivel de servicio, fue necesario entender primero los problemas de los clientes, para entonces resignificar la propuesta de valor al segmento. Esa directriz dio origen a los pilares que dan sustentación al proyecto: oferta, servicio, mejor precio y relación.



En sintonía con estos movimientos, se lanzó la línea PEAD para distribución de agua, con el objetivo de contribuir a la expansión de las redes en todo Brasil.

El objetivo es seguir agregando un portafolio de productos y servicios para asegurar que la empresa pueda atender a las demandas de saneamiento de manera integrada, con personal técnico, comercial especializado y variedad de soluciones. El modelo de relación con las concesionarias privadas pasa por acuerdos con visión de largo plazo e intercambio de conocimiento, insumos para la innovación. Durante el año, se firmaron importantes alianzas con las concesionarias Aegea y BRK Ambiental, demostrando confianza en los productos, servicios y seriedad de Tigre.

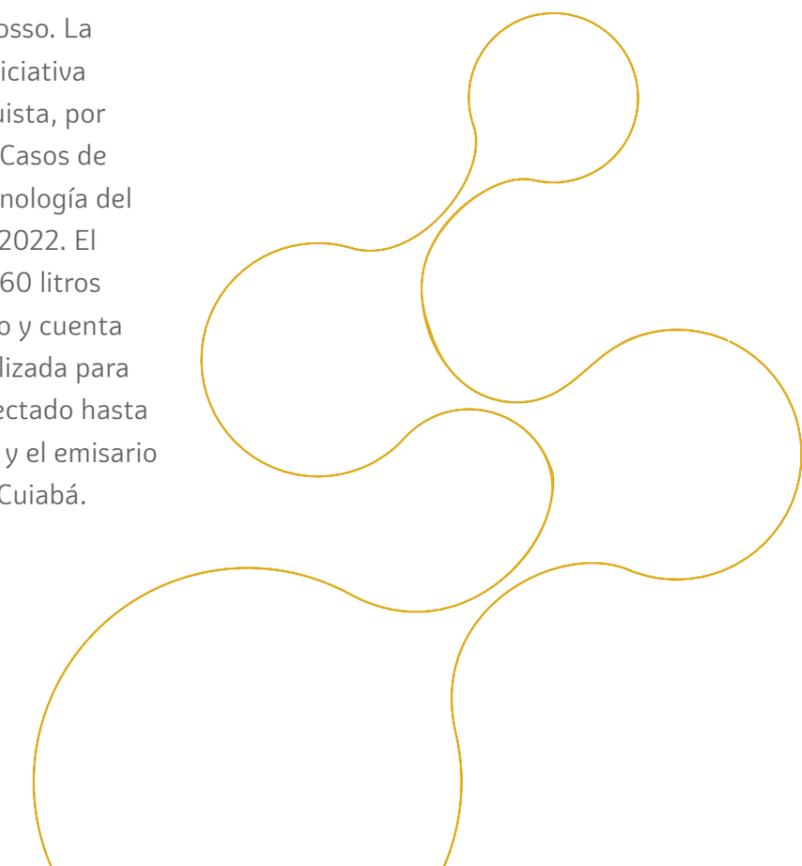
Avances en TAE

Con el recalentamiento del mercado de saneamiento, Tigre Agua y Efluentes (TAE) tuvo un importante crecimiento de negocios en 2022, e inició 2023 con cronograma completo, lo que acelera su desarrollo y lo encamina en el camino del liderazgo en el sector. Este desempeño está en línea con el compromiso con la universalización del saneamiento en el País.

Se inauguró en Cuiabá la [Planta de Tratamiento de Desagüe \(ETE, por su sigla en portugués\) Lipa](#), referencia en tecnología y sostenibilidad, para el servicio de, inicialmente, 70 mil personas, llegando a 120 mil con la conclusión de las conexiones en 35 barrios de la capital de Mato Grosso. La rapidez y calidad de la iniciativa contribuyó para la conquista, por el municipio, del Premio Casos de Éxito e Innovación & Tecnología del Instituto Trata Brasil en 2022. El sistema permite tratar 260 litros de efluentes por segundo y cuenta con planta elevadiza, utilizada para bombear el desagüe colectado hasta la planta de tratamiento y el emisario de eliminación en el Río Cuiabá.

Con menor footprint (ahorro y reducción de costo), el sistema ofrece mayor eficiencia energética y menor impacto ambiental en la generación de lodo.

Los resultados también son relevantes en el sector industrial, para lo cual TAE ofrece soluciones sostenibles de tratamiento de efluentes, tanto en la calidad del residuo y en la producción energética del mismo. La reducción de la huella de carbono se obtiene reduciendo el volumen de lodos generado y su uso en la producción de biogás, ocasionando un menor impacto socioambiental.



Producto pionero y con gran potencial de crecimiento, la planta de tratamiento unifamiliar Unifam cumplió su jornada de desarrollo con la conclusión de los proyectos piloto y se lanzará al mercado en 2023. La solución está dedicada a la instalación principalmente en regiones aisladas, como áreas rurales, y proporcionará mejor salud y calidad de vida a través del saneamiento descentralizado, garantizando el desarrollo socioambiental.

Siempre con el foco en el cliente, en alianza con Trutec, un ecosistema de startups para la construcción civil, TAE está transformando, a través de la tecnología, la forma cómo

planifica, ejecuta y monitorea sus obras, adoptando soluciones digitales que permiten una gestión integrada de todo el proyecto, documentación e inspección remota a través de realidad aumentada y postventa. De este modo, los avances de los proyectos pueden ser acompañados en una plataforma online, lo que también permite el registro de orientaciones de los gestores a los equipos de trabajo y la simplificación de la comunicación entre todas las partes involucradas en la entrega. En la página web de la empresa se puede acceder a los relatos de los proyectos desarrollados por TAE.

6º PRÊMIO
CASOS DE SUCESSO
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

La rapidez y calidad de la implantación de la ETE Lipa, en Cuiabá, contribuyó para que la capital de Mato Grosso obtuviera el Premio Casos de Éxito e Innovación & Tecnología del Instituto Trata Brasil en 2022.

➔ **OBTÉN MÁS INFORMACIÓN SOBRE TAE**

Juntos Somos Mais

Juntos Somos Mais es la mayor red de relaciones del mercado brasileño de la construcción civil, de la cual Tigre es socio junto con Votorantim Cimentos y Gerdaul. El ecosistema se estructura en torno a tres pilares principales: un programa de fidelización para minoristas, un programa de fidelización para profesionales de la construcción y Tienda Virtual, un market B2B que permite al minorista comprar productos para abastecer su inventario. En números, Juntos Somos Mais suma más de 95.000 tiendas registradas y dialoga con 1,2 millones de personas, entre comerciantes vendedores y profesionales de la construcción.

En 2022 se lanzó el Club de las Fieras, una acción de Tigre vinculada a Juntos Somos Mais, que promueve incentivos, reconocimiento y fidelización de profesionales comprometidos con la marca. Además de brindar capacitación a los profesionales de la construcción en todo Brasil, la iniciativa ofrece obsequios personalizados, beneficios exclusivos y la posibilidad de competir por un viaje para conocer la fábrica de la empresa.

El programa de fidelización, que ofrece beneficios a los revendedores en función de su volumen de compra, continuó mostrando resultados favorables. Alrededor del 70% de los clientes minoristas de Tigre están inscritos en el programa. Tigre Metales se unió a la iniciativa de fidelización para el sector minorista en 2022. Como resultado, el programa Juntos Somos Mais alcanzó 29 alianzas con industrias de la construcción y empresas de servicios.

En 2022, Tigre avanzó significativamente en las ventas en la Tienda Virtual, con el mejor desempeño histórico desde su entrada, sincronizando dinámicas comerciales para el mercado minorista y promoviendo agilidad en campañas y acciones promocionales.



CUIDADO CON LAS PERSONAS



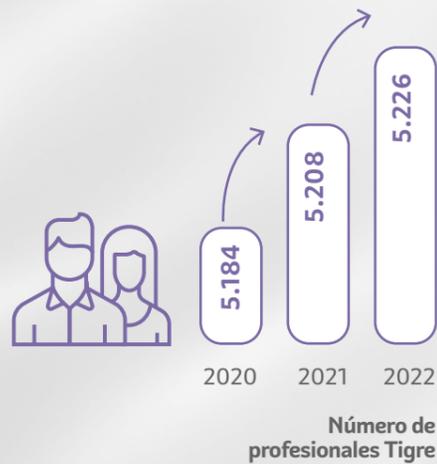
MARCA EMPLEADORA

2022 fue un año de grandes victorias para Tigre, especialmente en el reconocimiento de cómo gestionar equipos diversos y en constante desarrollo.



El cuidado con los más de 5 mil profesionales y el respeto entre los equipos y los sectores son marcantes en el Grupo, cuyo éxito de su estrategia pasa por la competencia en la atracción y en el compromiso de talentos. La satisfacción de los profesionales de Tigre se manifestó en 2022 con los excelentes resultados entre las mejores empresas para trabajar en diferentes geografías, con la certificación GPTW. El reconocimiento es el resultado del cuidado de las personas en los programas corporativos y en las acciones sencillas de la vida cotidiana, como la escucha activa, el diálogo, la participación y la búsqueda de soluciones colaborativas.

El modelo de gestión de personas está reforzado por el liderazgo, comprometido con garantizar un ambiente de trabajo saludable, con respeto y confianza. El propósito corporativo es un ingrediente importante en la atracción de talentos, en la perspectiva de realizar un trabajo que beneficia a la sociedad y la correcta gestión de los recursos naturales. El Grupo apuesta por el equilibrio entre resultados y cuidado: personas más saludables y satisfechas producen más y afrontan mejor los retos del día a día.



Los premios y reconocimientos del año –que incluyeron el reconocimiento al CEO y a la directora de Personas, Comunicación Interna y Sostenibilidad en el primer puesto en el sector de la construcción civil en el ranking de la plataforma Mejor RRHH– sirven como indicadores de la eficacia de la estrategia de la empresa. El destaque en la Salud Emocional en el GPTW Santa Catarina tiene un significado especial, ya que, a partir de los resultados de la encuesta de clima, revela que los profesionales se sienten seguros, incluso frente a las inestabilidades del mercado y las exigencias del negocio, aún en un período marcado por la pandemia. Atenta al tema, Tigre realizó una encuesta sobre salud emocional en 2022, profundizando el trabajo continuo de gestión de temas de ansiedad, estrés y burnout en el sector empresarial y capacitando a los líderes sobre estos aspectos.

GPTW 2022



- 1º en Santa Catarina
- 12º en Brasil
- 5ª en la categoría Mejor Industria en Brasil
- 3º en Paraguay
- 6º en la categoría Millenials en Paraguay
- Certificación en Colombia, en Uruguay y en Bolivia
- Destaque en Salud Emocional en Santa Catarina



Excelencia en la cultura

El proceso de transformación cultural, iniciado hace más de cinco años, alcanzó un estado de excelencia en la evaluación anual. Los profesionales presentan los comportamientos y habilidades esperados, y la Encuesta de Adhesión Cultural demostró que las personas saben abordar todos los temas propuestos y el camino a seguir en sus funciones, en todos los niveles de la empresa.

Con base en la experiencia y las herramientas construidas durante más de 80 años de existencia, Tigre está llevando estas prácticas a nuevas geografías, ampliando los conceptos y continuando el aprendizaje interno de los equipos a la hora de conocer otras culturas y formas de hacer negocios. Asociando tradición e innovación, la empresa busca aprender constantemente.

Los modelos de trabajo, establecidos en tres formatos que combinan home office, presencial y actividades híbridas, tienen una fuerte relación con la adhesión a la cultura, ya que este factor favorece el buen desempeño de las actividades en cualquier entorno. Evaluados en la encuesta, los modelos de trabajo no perjudican la cultura y otorgan más autonomía a los profesionales, con soporte de los líderes. Los momentos que importan están garantizados por la interacción presencial, en reuniones regulares entre equipos para evaluar resultados y caminos a seguir.



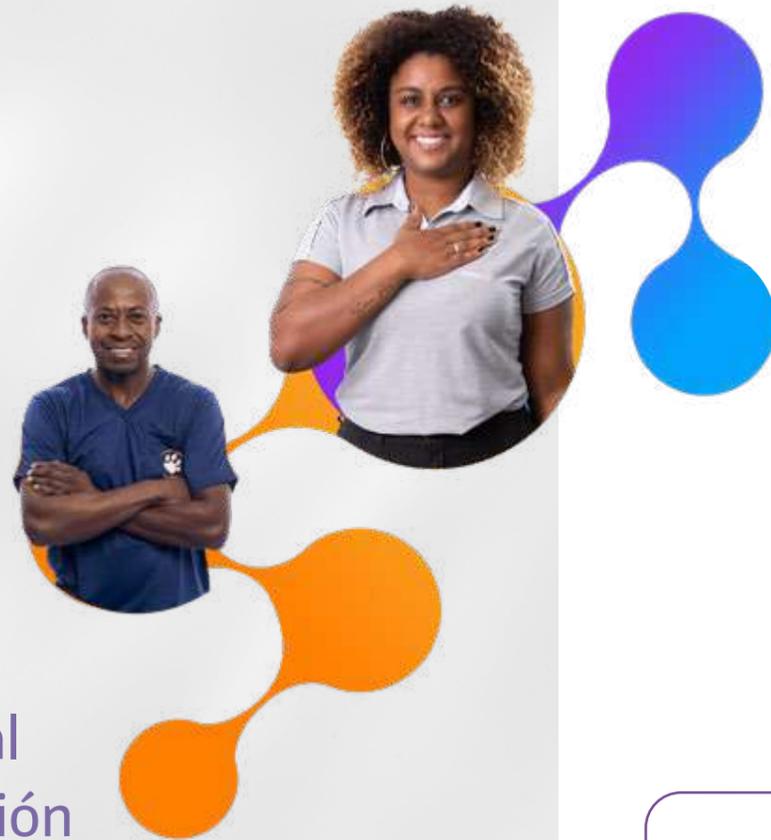
Tigre Talks



Lanzado en junio, Tigre Talks promueve lives con temas específicos del negocio – cliente, innovación, diversidad, sostenibilidad, tecnología y personas – con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional y promover el acceso al conocimiento. La iniciativa tiene curadoría de contenido y cuenta con la participación de líderes y especialistas internos y externos. Las sesiones con traducción simultánea en inglés y español, para llegar a públicos de todas las geografías, fomentar la participación de profesionales, que puedan hacer preguntas y aportar aspectos al debate.

La iniciativa tiene un promedio de 500 accesos en vivo y queda grabada, generando un repositorio de contenido disponible de forma continua para los profesionales. Después de cada evento, los principales puntos de conversación se publican online en forma de texto. Entre los temas abordados durante el año estuvieron la presencia femenina en el ambiente de trabajo, medio ambiente, Pacto Global y ODS 6, diversidad e inclusión, el cliente en el centro y acciones de impacto social, además de una sesión exclusiva de charla con accionistas.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO



3-3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

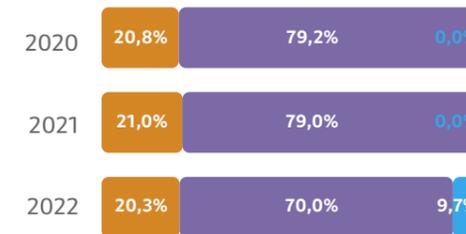
Nuestro nuevo Programa Global de Diversidad, Equidad e Inclusión profundiza el tema en nuestras operaciones.

Un gran movimiento para fomentar la diversidad se fortaleció en Tigre en 2022. Con la creación del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, la empresa inició el desarrollo de un programa formal destinado a la aceleración y mayor robustez a las acciones que contribuyen y refuerzan el respeto que Tigre siempre ha tenido por las personas en su pluralidad. Formado por una consejera, por representante del accionista y ejecutivos clave, el Comité cuenta con el apoyo de un consultor externo especializado en la materia y realizó dos reuniones en 2022, con el objetivo de aprobar los lineamientos y planes de acción que se implementarán a lo largo de 2023, además de establecer metas a corto, mediano y largo plazos.

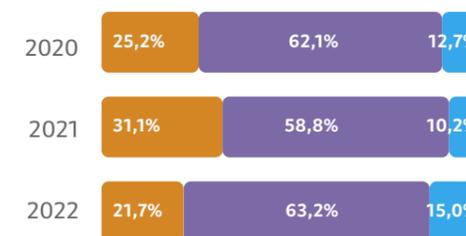
El Programa Global de Diversidad, Equidad e Inclusión tiene como objetivo abordar, coordinar y desarrollar acciones sobre el tema dentro y, siempre que sea posible, fuera de Tigre. El estímulo a la diversidad aumenta el compromiso de los profesionales en el entorno laboral y promueve la innovación. Tigre es consciente de su papel en la reducción de las desigualdades y busca establecer procesos inclusivos y equitativos, expresando respeto y aprecio por la diversidad. Sus políticas y prácticas de Tigre no permiten prejuicios o discriminación de ninguna naturaleza, ya sea en procesos de selección, evaluación, reclutamiento interno, promoción o despido.

A través del Código de Ética y Conducta y el Canal de Denuncias, se abordan y mitigan los temas relacionados con el acoso, prejuicio y discriminación en los procesos internos. Todos los públicos pueden utilizar el canal para registrar situaciones que violen el Código.

El programa incluye metas internas a ser alcanzadas hasta 2030, y se realizan reuniones trimestrales con el Comité para informar sobre el avance de las acciones y la evolución del tema. Las iniciativas comenzaron con un diagnóstico demográfico y los indicadores, documentos y procesos que sustentan el programa de diversidad. Al mismo tiempo, fueron elaborados los planes de acción y el sistema de gobernanza del tema. El objetivo es crear un ambiente aún más diverso e inclusivo, que represente a las personas y la manera Tigre de ser en todos los lugares donde la empresa está presente, incentivando a sus profesionales a ser promotores de la diversidad.



Profesionales por género | Global
Mujeres Hombres No Informado



Profesionales por grupo de edad | Global
Debajo de 30 años Entre 30 y 50 años Más de 50 años

*Los años de 2020 y 2021 no consideran la información de la unidad Dura Plastics, incorporada en 2021. Los datos solo fueron considerados a partir del año de 2022.

Entre las primeras acciones realizadas estuvo el letrado de los liderazgos en el tema, para que actúen como difusores. Se mejoraron los procesos de reclutamiento para incentivar la participación de mujeres – Tigre cuenta con **25,87%** de mujeres en su plantilla funcional en Brasil, actuando en un sector fuertemente marcado por la presencia masculina. En el país, el **30,75%** de los profesionales de la empresa se declaran negros o pardos.

- **16,7%** de mujeres en puestos de alta dirección (Consejo de Administración y Comité Ejecutivo).
- La herramienta de Mentoría Reversa estimula el respeto a la diversidad generacional.
- **5%** de los puestos de trabajo en Brasil son ocupados por personas con discapacidad, cumpliendo con la legislación del país y con acciones para que la empresa supere la cuota legal.
- Una alianza con penitenciarías y centros de rehabilitación de las regiones de Rio Claro y Joinville promueve la formación de educados en centros de detención para actividades en la línea de producción desde hace más de una década.

DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

GRI 404-2 | 404-3 | 3-3 DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Invertimos en el aprendizaje continuo, por medio del conocimiento compartido y de acciones de cualificación.



Entre los factores que promueven Tigre como marca empleadora se encuentran las posibilidades internas de desarrollo. Contribuir a la formación de profesionales promueve su inserción y permanencia en el mercado de trabajo, permite que desempeñen sus roles de una manera más asertiva, ayudando a alcanzar el propósito de la empresa, e impulsar habilidades y destrezas que pueden ser utilizadas en nuevos roles o en beneficio de la sociedad.

El aprendizaje se proporciona en la experiencia cotidiana de las actividades, en el conocimiento compartido con gestores y colegas de trabajo en cursos y acciones de cualificación.

La gestión cuenta con Política de Formación y realiza un seguimiento de las acciones mediante auditorías internas y externas, proceso de evaluación de desempeño y diálogo frecuente entre gestores y liderados. En el ciclo de remuneración se cruzan informaciones para viabilizar la alineación de los intereses individuales y organizacionales, resultando en el éxito y crecimiento de los profesionales y metas propuestas.

Tigre cuenta con políticas de remuneración y beneficios, además de ciclos periódicos de gestión de desempeño. Conocido como el Proceso de Gestión de Fieras, el ciclo de evaluación del desempeño es la base

para la idealización de programas y acciones de desarrollo, además de asegurar el alineamiento de los profesionales con las metas corporativas. El proceso ayuda a la empresa a conocer a sus profesionales, comprendiendo sus trayectorias y sus proyectos de carrera, visando procesos de sucesión. La gestión del desempeño se extiende a los pasantes.

En 2022, se destacaron las acciones de formación para los líderes operativos en las unidades fabriles. Apoyando el proceso de sucesión de los supervisores de fábrica, se realizaron mentorías cruzadas con el fin de compartir prácticas exitosas en las unidades de negocio. La cultura del feedback se ejerce a diario con los gestores, a través de contactos personales que refuerzan el reconocimiento por los resultados alcanzados. Durante el año, se estableció la realización de feedbacks trimestrales para los equipos, promovidas por los gestores.



Desarrollo en el Grupo Tigre



Academias

Cinco academias promueven acciones de desarrollo de liderazgo, ventas, administración, manufactura y logística. En 2022, se implementó el proyecto Escuela de Mantenimiento, a través de una asociación con el Senai, con 400 horas de formación teórica y práctica. También se llevó a cabo el proyecto Translators, una serie de capacitaciones certificadas internacionalmente por Microsoft para el uso de BI y analytics. Las actividades de las academias se ofrecen en los formatos e-learning y presencial.



Job Rotation

Programa en el cual el profesional tiene la oportunidad de actuar temporalmente en otras áreas de interés cubriendo vacaciones y licencias o para fines de proyectos o desarrollo.



Carrera en Movimiento

Proporciona oportunidades para que los profesionales interactúen con el alto liderazgo y se conozcan sus intereses de carrera y expectativas.



Liga de Fieras de los Pasantes

Grupo voluntario para intercambio de experiencias en los pilares Onboarding, Diversidad e Inclusión, Desarrollo, Comunicación y Fieras del Bien. En 2022, 36 pasantes estuvieron al frente de la Liga, cinco de ellos en las unidades internacionales.



Capacitación para el Mercado

Las acciones de capacitaciones virtuales y presenciales realizadas por el equipo técnico de instructores llegaron a más de 186 mil personas en 2022, de las cuales 138 mil en clases en línea con los programas Tigre Tá ON y Live de las Fieras y 48 mil personas presencialmente en tiendas minoristas, obras, Centro de Capacitación en Joinville y en aliados de Tigre en todo el país.



La Manera Tigre de Vender (MTV)

Programa de desarrollo de competencias y performance dirigido a la fuerza de ventas de Tigre, que permite entregar mayor valor al cliente, enfocándose en técnicas que pueden apoyar en el desarrollo de más y mejores negocios. En 2022, 351 profesionales (propios y terceros) realizaron la pista de entrenamiento del MTV en Game Tigre en Brasil. Además, 45 gerentes y 336 integrantes de la fuerza de ventas fueron impactados por Rota Coach, un programa de acompañamiento de la ejecución del modelo MTV en el punto de venta. En las unidades de América Latina, fueron capacitados 36 gestores y 123 profesionales de los equipos comerciales. A través del proceso Coach en Ruta, 22 gestores y 70 integrantes de la fuerza de ventas pudieron trabajar su desarrollo comercial en la práctica.



Conoce Mi Área

Acción que busca dar visibilidad al reclutamiento interno, así como la participación en job rotation, con la presentación de las áreas de negocio, realizada por el equipo de gestión.



Becas de Estudio

Programa que subsidia parte de la formación educativa. En 2022, se otorgaron 171 becas, 55 para idiomas, 54 para cursos de graduación, 19 para cursos técnicos y 43 para cursos de posgrado, con una inversión de R\$ 350.000.



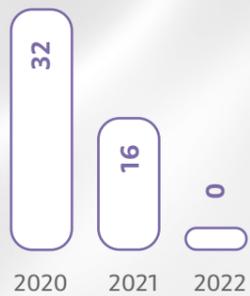
Entrevista de Carrera

Realizada con el 100% del público administrativo, comercial y de liderazgo en Brasil, capta las percepciones de los profesionales sobre lo que anhelan para su carrera, sus retos actuales y las competencias necesarias, con la posterior elaboración de su Plan de Desarrollo Individual (PDI).

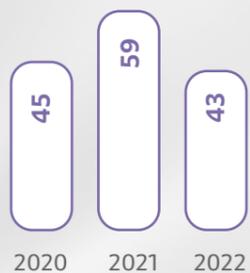
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

GRI 403-6 | 403-9 | 3-3 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Garantizamos la seguridad en nuestras unidades e invertimos en la salud emocional de nuestros profesionales.



Casos de enfermedades profesionales



Número de accidentes registrables

Garantizar la salud y la seguridad de los profesionales ya le ha rendido reconocimientos a Tigre - en 2022, se destaque en el GPTW Santa Catarina por sus resultados en salud emocional. El paraguas de programas de salud, con foco en salud mental, actividades físicas y bienestar en general, fue relanzado y extendido a las unidades de Estados Unidos, Chile y Argentina, además de Brasil. Estos aspectos reducen el ausentismo y brindan mejores condiciones para que los profesionales desarrollen sus actividades con equilibrio entre la vida personal y profesional.

El servicio de medicina corporativa identifica y previene enfermedades, sean o no laborales, orienta su tratamiento y fomenta el compromiso de las personas con su propia salud a través de orientaciones sobre hábitos de vida y alimentación saludable divulgados a través de la comunicación interna. Existen metas de compromiso de profesionales en programas de salud, y los indicadores del área son monitoreados y reportados continuamente al Comité de Personas, Remuneración y ESG.

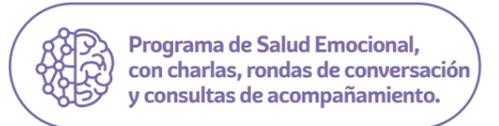
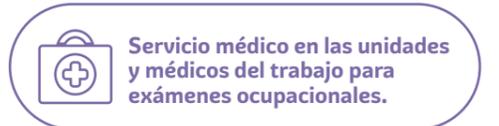


Programas de salud en Brasil

- Plan de salud para todos los profesionales y dependientes.
- Programa de crónicos y telemonitoreo de hipertensos, diabéticos, embarazadas y cardiópatas.
- Check-up ejecutivo para gerentes y directores.
- Programa de embarazadas (profesionales y dependientes).
- Acompañamiento de recién nacidos hasta un año.
- Programa de baja (con licencia) para reinserción en el trabajo.
- Programa de inmunización gratuito para profesionales y con descuento para dependientes.

En todas las unidades de negocios

La empresa fomenta la práctica de actividades físicas y hábitos saludables. En asociación con el sistema Gympass, más de 18.000 gimnasios afiliados en todo Brasil están disponibles para profesionales y sus dependientes, además del acceso a diversas aplicaciones que van desde la gestión financiera personal hasta la psicoterapia online. Otra iniciativa para fomentar hábitos saludables es la gimnasia laboral, que promueve una pausa diaria para estiramientos y dinámicas de grupo con el objetivo de integrar, divertirse y reducir el estrés durante la jornada laboral. Durante la pandemia, la práctica ganó el espacio virtual y se ofrece tres veces por semana a los profesionales administrativos. Para los equipos operativos, se sigue realizando de forma presencial, observando las normas de seguridad y salud. En las unidades se dispone de espacios de descanso, con juegos, y en la sede administrativa hay una sala de descompresión equipada con pufs, espacio para lectura y TV.



La encuesta global de salud emocional realizada en 2022 se desdobló en planes de acción dirigidos según cada unidad/área, como rondas de conversación, webinars con especialistas, formación de líderes sobre salud emocional y seguimiento individual con el equipo médico. Para promover la eficacia de los tratamientos médicos de los profesionales, el 50% del costo de los medicamentos recetados, tanto para el tratamiento de enfermedades agudas como crónicas, es subsidiado por la empresa.

Las acciones de seguridad incluyen el mantenimiento del Comité Técnico de Seguridad en el Trabajo, seguimiento de los indicadores de desempeño en la gestión operativa e implementación de programas de concientización sobre conductas seguras, además de adecuación de infraestructura, activos y procesos. El objetivo es prevenir los riesgos de accidentes actuando sobre los riesgos mapeados y garantizar la integridad y la salud de los profesionales. Con ese fin, Tigre también invierte en capacitación para el desempeño de actividades de acuerdo con los lineamientos de seguridad.

Con el Programa Conexión Segura, que actúa sobre la gestión del comportamiento y de las condiciones de trabajo, se divulgan las reglas de oro en la operación y se identifican y se tratan los comportamientos inseguros. Se incentiva la cultura de la seguridad y se orienta hacia la percepción de los riesgos, con la promoción de acciones correctivas a través del “ver y actuar”. Los profesionales se someten a actualización continua sobre el tema, desde el proceso de integración, realizado en el ingreso, hasta la formación específica para la ejecución de sus actividades, incluyendo protección contra incendios, instalaciones y servicios de electricidad, transporte, movimiento, almacenamiento y manipulación de materiales, trabajo en altura y seguridad en el trabajo con máquinas y equipamientos. La cultura también es estimulada por los Diálogos Diarios de Seguridad (DDS) – con contenido enviado semanalmente por e-mail a los equipos administrativos y de ventas – y por los entrenamientos del Conexión Segura. **GRI 403-5**



Estructura de seguridad **GRI 403-4**

Una amplia estructura brinda soporte a las acciones, con la participación de los profesionales.

Política de SST

Monitoreada por el equipo corporativo, con los objetivos de:

- 1.** Prevenir riesgos de accidentes con actuación preventiva;
- 2.** Garantizar la integridad física y la salud de los profesionales;
- 3.** Capacitar a los profesionales para el desempeño de las actividades de acuerdo con los lineamientos de seguridad;
- 4.** Concientizar a los profesionales sobre enfermedades laborales y ergonomía.

Comité Técnico de Seguridad en el Trabajo

Todas las unidades se reúnen mensualmente para presentar indicadores de índice de frecuencia y gravedad, pirámide de accidentes y desvíos, indicadores del Conexión Segura y estado de proyectos, entre otros intercambios de experiencia.

Programa Conexión Segura

Indicación y tratamiento de condiciones y comportamientos inseguros, evaluados según las Reglas de Oro de la Seguridad.

Semana de Eventos Tigre

Aborda temas de seguridad, medio ambiente, calidad y salud de acuerdo con las necesidades de cada unidad de negocio.

Comisiones Internas para la Prevención Accidentes (Cipa)

Responsables de la contribución activa en la prevención de accidentes y en la mejora continua de la seguridad en los ambientes y sectores del trabajo. No hay en unidades internacionales, hay Comités de Salud y Seguridad, similares a las Cipas.

Evaluación de Proyectos

Presentación de necesidades de ajustes de seguridad para operaciones y cumplimiento de criterios de seguridad en proyectos de nuevos productos, aumento de capacidad y reasignación de recursos entre unidades.

ACTUACIÓN RESPONSABLE



GESTIÓN DE AGUA Y EFLUENTES

GRI 303-1 | 3-3 GESTIÓN DE AGUA Y EFLUENTES

Realizamos el control del uso del recurso y mantenemos indicadores para el consumo eficiente.



El cuidado con el agua es parte del propósito de Tigre, y este compromiso se expresa en sus operaciones. El consumo de agua de las unidades de negocio en Brasil y en Latinoamérica es monitoreada diariamente y evaluada mensualmente por los Comités Técnicos de Medio Ambiente, de acuerdo con las metas establecidas. Las metas son revisadas anualmente, buscando siempre reducir y mejorar la eficiencia del consumo.

El aspecto es evaluado por el Comité Técnico de Medio Ambiente, con la aplicación de programas de concientización para el uso del recurso. Entre las medidas para reducir el consumo se encuentran la instalación de ahorradores de agua en aparatos sanitarios y sistemas de recogida de agua pluvial.

El sistema de circuito cerrado de circulación también forma parte del uso del agua en los procesos de refrigeración de inyección y extrusión.



GESTIÓN DE LAS EMISIONES Y CAMBIOS CLIMÁTICOS

GRI 3-3 GESTIÓN DE LAS EMISIONES Y CAMBIOS CLIMÁTICOS

Invertimos en la eficiencia energética con el objetivo de reducir impactos.

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) provocan aumento en la incidencia de eventos extremos, como sequías, inundaciones, vendavales, entre otros, que pueden causar daños a las actividades económicas, a la infraestructura y a la salud de la población, así como al sector productivo. La gestión de emisiones y cambios climáticos es uno de los pilares de la estrategia de sostenibilidad de Tigre, y las acciones para potenciar los impactos positivos y mitigar los riesgos e impactos negativos se desarrollan con las áreas responsables de forma transversal, a fin de optimizar los esfuerzos y los recursos disponibles, así como como difundir una cultura de sostenibilidad en las áreas que presentan mayor potencial de impacto.

Signataria del Programa Brasileño GHG Protocol, Tigre divulga su Inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en ese modelo y lo pone a disposición en el Registro Público de Emisiones, plataforma pionera para divulgar los datos de forma transparente, rápida y sencilla. El documento experimenta una mejora continua, con la evolución de conocimiento técnico para que sea cada vez más completo y mejore el proceso de reporte tanto en asertividad y seguridad de la información como en la cobertura de datos.

Con emisiones directas (Alcance 1) considerablemente menores con relación a otras industrias de manufactura o materiales de construcción, Tigre tiene aproximadamente el 70% de sus

emisiones generadas por el uso de energía eléctrica (Alcance 2). En 2022, el total de emisiones brutas de Alcances 1 y 2 fue de 9.135,11 tCO₂ equivalente, con desempeño 57,7% inferior al de 2021. Las emisiones se calculan solo para las unidades de negocio en Brasil, con el proyecto de ampliar el inventario para las unidades internacionales en 2023.

El Grupo adquiere energía en el libre mercado brasileño, y alrededor del 10% de la energía total consumida se compra de fuentes renovables con incentivos – el otro 90% sigue la matriz energética brasileña, caracterizada por una alta proporción de energías renovables. En 2022, hubo una reducción de alrededor del 3,5% en el consumo de electricidad y del 41,0% en el uso de combustibles no renovables, debido a la reducción del consumo de gas natural para el rotomoldeo.

Tigre lleva a cabo un proceso de mejora continua de la confiabilidad e integridad de la información y mantiene un seguimiento mensual de indicadores, incluido el consumo de energía, a través del Comité Técnico de Medio Ambiente

(CTMA). Se trabaja la búsqueda de eficiencia energética en medidas de iluminación y gestión de maquinaria y equipamientos. Se elaboran planes de acción para las unidades que se encuentran fuera de los objetivos, con la compartición de buenas prácticas adoptadas en cada unidad.

Luego de cuatro años de relato, con alteración de estructura (compra y venta de unidades) y refinamiento del proceso de identificación de fuentes, el reporte referente a 2021 es el que refleja con mayor fidelidad el total de consumos y emisiones, considerando las unidades que componen a Tigre Brasil.

En el año 2021, el total de emisiones de Alcances 1 y 2 fue de 22.388,55 tCO₂ equivalente. En 2022, fue de 9.687,19 tCO₂ equivalente. La reducción de las emisiones brutas de Alcance 1 en 2022 está relacionada principalmente con la disminución del consumo de combustibles y con la sustitución de la caldera de aceite diésel por una de gas natural en Tigre Metales, con un mejor desempeño ambiental.

En el Alcance 2, la reducción del 68,9% se debe al mayor consumo de energía eléctrica a partir de fuentes renovables, relacionado con la recuperación de la crisis del agua de 2021, cuando el factor de emisión del Sistema Interconectado Nacional era 0,1264 – en 2022, se redujo a 0,0426. A pesar de la reducción en el consumo de energía entre 2021 y 2022, la eficiencia energética de las operaciones se mantuvo estable en este período, por lo que no es posible considerar este aspecto como relevante para la reducción presentada.



Nuestra unidad de Joinville

recibió la certificación Vertedero Cero, un compromiso con las buenas prácticas de disposición, con tecnologías de reciclaje y reaprovechamiento.

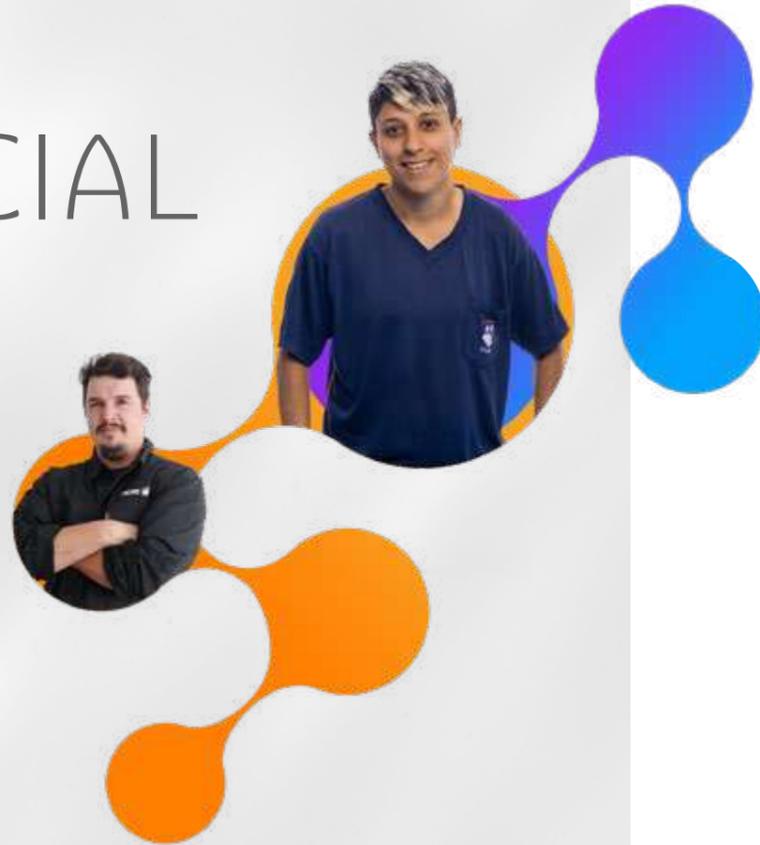


En las unidades de negocio se priorizan las mejores prácticas de coprocesamiento y compostaje, lo que evita el envío de material a vertederos sanitarios e industriales. Los residuos reciclables se segregan para su correcta eliminación, y se promueven entrenamientos específicos sobre reciclaje con los profesionales. En 2022, la unidad de Joinville recibió la certificación Vertedero Cero, que representa un compromiso de buenas prácticas con los empleados, colaboradores, clientes y la sociedad, dejando de enviar residuos a vertederos e incineradores, trabajando con tecnologías de reciclaje y reaprovechamiento.

Tigre también pasó a establecer un criterio métrico para las características de sostenibilidad en sus líneas, y realiza el levantamiento de metodologías para el desarrollo de productos y embalajes más sostenibles para incorporar en sus procesos de innovación.

IMPACTO SOCIAL

Con R\$ 75 millones y 7,4 mil proyectos, el ICRH ya ha beneficiado a 6,5 millones de personas en 19 años de actividad.



La responsabilidad corporativa de Tigre está fuertemente vinculada a su propósito, que tiene como principal impacto social la contribución al saneamiento básico. Fomentar la educación, el deporte y la cultura para niños y adolescentes de todas las regiones donde actúa, sin descuidar la salud y el saneamiento básico, son lineamientos del brazo social de Tigre, el Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH).

El compromiso del Grupo por mejorar la calidad de vida de niños y jóvenes fue reconocido en 2022 con la incorporación del presidente de Tigre al Consejo Consultivo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef). Para la selección del nuevo Consejero, Unicef considera postura, influencia, integridad, conocimiento, reputación, interés y compromiso con causas sociales.

En 19 años, el ICRH invirtió R\$ 75 millones en 7,4 mil proyectos, que beneficiaron a 6,5 millones de personas. Entre las acciones realizadas en 2022 estuvo el patrocinio del Festival de Danza de Joinville, uno de los más grandes del mundo, y la promoción del Palco Móvil Emcena Brasil-Conexión Cultural Tigre, que con un contenedor adaptado como escenario, ofrece presentaciones de teatro, sesiones de cine, actividades recreativas, espectáculos de circo y *mamulengo* (teatro de títeres).

Educación y saneamiento

Por medio del ICRH, Tigre apoya proyectos sociales en las áreas de educación, deporte, cultura y salud. En el año, una alianza con Unicef promovió la instalación de 500 lavatorios en escuelas de las regiones Norte y Noreste, contribuyendo a remediar la crítica situación del sector educativo brasileño – 24.000 escuelas municipales no tienen acceso adecuado al agua en el País. En la Región Norte, menos del 10% tienen acceso a servicios públicos de desagüe.

En alianza con el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) y el Instituto Iguá, Tigre Agua y Efluentes (TAE) y el ICRH concluyeron en septiembre el proyecto piloto “Saneamiento en las Escuelas”, en cooperación técnica para implementar sistemas de recolección y tratamiento de aguas residuales en escuelas públicas del área rural de los municipios de Itapecuru Mirim y Arari, en Maranhão. La primera acción de esta alianza asistió a ocho escuelas rurales, también beneficiadas por la iniciativa Agua en las Escuelas, del Gobierno Federal.

Se donaron equipamientos desarrollados por TAE para la recolección local y tratamiento de efluentes basados en tecnología biológica aeróbica de lodos activados de bajo consumo energético.

Para ampliar la discusión sobre aspectos relacionados con el saneamiento en Brasil, el ICRH patrocinó y participó en proyectos especiales, como el documental “El Futuro de las Aguas, el desafío del siglo”, que presenta los principales desafíos y soluciones relacionados con la gestión del agua y señala buenos ejemplos en saneamiento y reutilización del recurso. En colaboración con la editora Bela Vista Cultural, fue lanzado el libro “Cultura y Salud: Personajes e Historias del Saneamiento en Brasil” y la cartilla pedagógica del proyecto “Cultura y Salud: Personajes e Historias del Saneamiento en Brasil” que también cuenta con el apoyo del Instituto Trata Brasil.

→ VER “EL FUTURO DE LAS AGUAS”



SOBRE ESTE INFORME

GRI 2-1 | 2-3 | 2-4 | 2-5

Este informe anual, publicado en mayo de 2023, se refiere a las actividades de Tigre S.A. Participações, sociedad anónima por acciones de capital cerrado, inscrita en la categoría B CVM, y sus controladas, en el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022. El documento sigue los lineamientos de Global Reporting Initiative (GRI) y no ha sido sometido a verificación externa. El documento también incluye información cualitativa de las joint-ventures Tigre ADS y Juntos Somos Mais.

En 2022, la información relativa a las personas del Grupo Tigre pasó a ser consolidada de forma corporativa, salvo casos en los que solo está disponible para determinadas geografías. Los datos cuantitativos referentes al medio ambiente y al uso de los recursos, con excepción de la energía, se publican solo para las unidades de negocio en Brasil. Los eventuales ajustes o reformulaciones de los datos publicados en el informe anterior se registran a lo largo del informe.

Los Estados Financieros consolidados engloban, en el exterior, Tigre Argentina S.A., Tigre Chaco S.A., Tigre S.A. Tubos, Conexiones y Cables, Tigre Chile S.A., Tigre Colombia S.A.S, Tigre Ecuador S.A., Tigre USA Inc., Tigre Paraguay S.A., Tigre Peru S.A. – Tubos y Conexiones S.A., Tubconex Uruguay S.A. y Dura Plastic. En Brasil, AZ Administradora de Bienes S.A., Azzo Hidráulicos do Brasil Ltda., Tigre Participações em Metais Sanitários Ltda., Fabrimar S.A. Ind. y Comércio, 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. **GRI 2-2**

Para enviar preguntas o comentarios sobre esta publicación, la empresa pone a su disposición el canal

→ SUSTENTABILIDADE@TIGRE.COM.BR

ANEXO GRI ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

404-3 Porcentaje de empleados, discriminados por género y categoría funcional, que recibieron evaluación regular de desempeño y de desarrollo de carrera

En 2022		
Directoría	Hombres	
	Mujeres	100,00%
	No Informado	100,00%
	Total	100,00%
Gerencia	Hombres	
	Mujeres	71,43%
	No Informado	100,00%
	Total	82,05%
Coordinación	Hombres	90,22%
	Mujeres	76,92%
	No Informado	55,56%
	Total	84,29%
Administrativo	Hombres	85,71%
	Mujeres	72,05%
	No Informado	9,41%
	Total	72,98%
Asistencia Técnica	Hombres	81,25%
	Mujeres	53,85%
	No Informado	0,00%
	Total	68,97%
Técnico	Hombres	67,83%
	Mujeres	75,00%
	No Informado	0,00%
	Total	49,79%
Teleservicio	Hombres	0,00%
	Mujeres	85,71%
	No Informado	0,00%
	Total	66,67%

Ventas	Hombres	89,23%
	Mujeres	70,73%
	No Informado	15,38%
	Total	82,33%
Operacional	Hombres	98,22%
	Mujeres	85,27%
	No Informado	0,00%
	Total	92,49%
Pasantes	Hombres	100,00%
	Mujeres	100,00%
	No Informado	100,00%
	Total	100,00%
Aprendices	Hombres	0,00%
	Mujeres	0,00%
	No Informado	0,00%
	Total	0,00%
Temporales	Hombres	0,00%
	Mujeres	0,00%
	No Informado	0,00%
	Total	0,00%
TOTAL	Hombres	93,01%
	Mujeres	74,62%
	No Informado	4,13%
	Total	80,64%

Nota: El modelo de evaluación es anual y tiene como regla que serán evaluadas todas las personas admitidas durante el año de enero a septiembre, es decir, admitidos a partir de octubre son evaluados solamente en el próximo ciclo – por ese motivo la evaluación no encierra 100% en cada año. Aprendices reciben evaluación apenas de los formularios enviados por las escuelas que están vinculados, y temporales no son evaluados.

405-1 Diversidad en órganos de gobernanza y empleados

Porcentaje de individuos por género y grupo de edad en los órganos de gobernanza			
		Consejo de Administración	Comité Ejecutivo
Por género			
2022	Hombres	85,71%	80,00%
	Mujeres	14,29%	20,00%
	Total	100,00%	100,00%
2021	Hombres	100,00%	66,67%
	Mujeres	0,00%	33,33%
	Total	100,00%	100,00%
2020	Hombres	100,00%	66,67%
	Mujeres	0,00%	33,33%
	Total	100,00%	100,00%
Por grupo de edad			
2022	Menos de 30 años	0,00%	0,00%
	Entre 30 y 50 años	28,57%	0,00%
	Más de 50 años	71,43%	100,00%
	Total	100,00%	100,00%
2021	Menos de 30 años	0,00%	0,00%
	Entre 30 y 50 años	20,00%	33,33%
	Más de 50 años	80,00%	66,67%
	Total	100,00%	100,00%
2020	Menos de 30 años	0,00%	0,00%
	Entre 30 y 50 años	20,00%	66,67%
	Más de 50 años	80,00%	33,33%
	Total	100,00%	100,00%

Nota: No existen personas negras ni personas con discapacidad en los órganos de gobernanza.

Porcentaje de empleados, por categoría funcional, por género (Global - 2022)		
Directoría	Hombres	76,92%
	Mujeres	15,38%
	No Informado	7,69%
	Total	100,00%
Gerencia	Hombres	76,92%
	Mujeres	17,95%
	No Informado	5,13%
	Total	100,00%
Coordinación	Hombres	65,71%
	Mujeres	27,86%
	No Informado	6,43%
	Total	100,00%
Administración	Hombres	52,40%
	Mujeres	37,66%
	No Informado	9,94%
	Total	100,00%
Asistencia Técnica	Hombres	55,17%
	Mujeres	44,83%
	No Informado	0,00%
	Total	100,00%
Técnico	Hombres	60,34%
	Mujeres	11,81%
	No Informado	27,85%
	Total	100,00%

Teleservicio	Hombres	22,22%
	Mujeres	77,78%
	No Informado	0,00%
	Total	100,00%
Ventas	Hombres	78,31%
	Mujeres	16,47%
	No Informado	5,22%
	Total	100,00%
Operacional	Hombres	80,49%
	Mujeres	15,76%
	No Informado	3,76%
	Total	100,00%
Pasantes	Hombres	34,78%
	Mujeres	60,87%
	No Informado	4,35%
	Total	100,00%
Aprendices	Hombres	37,50%
	Mujeres	62,50%
	No Informado	0,00%
	Total	100,00%
Temporales	Hombres	5,41%
	Mujeres	1,35%
	No Informado	93,24%
	Total	100,00%
Total	Hombres	70,00%
	Mujeres	20,26%
	No Informado	9,74%
	Total	100,00%

Porcentaje de empleados, por categoría funcional, por grupo de edad (Global - 2022)		
Directoría	Menos de 30 años	0,00%
	Entre 30 y 50 años	53,85%
	Más de 50 años	46,15%
	Total	100,00%
Gerencia	Menos de 30 años	0,00%
	Entre 30 y 50 años	85,90%
	Más de 50 años	14,10%
	Total	100,00%
Coordinación	Menos de 30 años	4,29%
	Entre 30 y 50 años	80,00%
	Más de 50 años	15,71%
	Total	100,00%
Administración	Menos de 30 años	22,92%
	Entre 30 y 50 años	68,54%
	Más de 50 años	8,54%
	Total	100,00%
Asistencia Técnica	Menos de 30 años	31,03%
	Entre 30 y 50 años	62,07%
	Más de 50 años	6,90%
	Total	100,00%
Técnico	Menos de 30 años	11,81%
	Entre 30 y 50 años	68,78%
	Más de 50 años	19,41%
	Total	100,00%

Teleservicio	Menos de 30 años	33,33%
	Entre 30 y 50 años	66,67%
	Más de 50 años	0,00%
	Total	100,00%
Ventas	Menos de 30 años	4,42%
	Entre 30 y 50 años	83,53%
	Más de 50 años	12,05%
	Total	100,00%
Operacional	Menos de 30 años	21,40%
	Entre 30 y 50 años	61,22%
	Más de 50 años	17,37%
	Total	100,00%
Pasantes	Menos de 30 años	95,65%
	Entre 30 y 50 años	4,35%
	Más de 50 años	0,00%
	Total	100,00%
Aprendices	Menos de 30 años	98,96%
	Entre 30 y 50 años	1,04%
	Más de 50 años	0,00%
	Total	100,00%
Temporales	Menos de 30 años	30,18%
	Entre 30 y 50 años	59,46%
	Más de 50 años	10,36%
	Total	100,00%
Total	Menos de 30 años	21,78%
	Entre 30 y 50 años	63,26%
	Más de 50 años	14,96%
	Total	100,00%

Porcentaje de empleados negros, por categoría funcional, por género (Brasil)				
Categoría funcional	Género	2022	2021	2020
Directoría	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Gerencia	Hombres	0,00%	2,44%	2,63%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	1,92%	2,08%
Coordinación	Hombres	2,13%	1,92%	2,08%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,47%	1,45%	1,54%
Administración	Hombres	3,21%	5,05%	3,37%
	Mujeres	3,11%	3,54%	2,65%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,17%	4,42%	3,07%
Asistencia Técnica	Hombres	6,25%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,45%	0,00%	0,00%
Técnico	Hombres	4,76%	2,88%	0,88%
	Mujeres	4,17%	4,55%	3,70%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	4,65%	3,17%	1,42%
Teleservicio	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Ventas	Hombres	4,03%	5,30%	5,43%
	Mujeres	6,45%	8,00%	9,09%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	4,52%	5,73%	5,96%

Operacional	Hombres	8,46%	9,04%	9,74%
	Mujeres	7,03%	7,68%	8,45%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	8,16%	8,77%	9,48%
Pasantes	Hombres	12,50%	0,00%	11,11%
	Mujeres	0,00%	0,00%	14,29%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,00%	0,00%	12,50%
Aprendices	Hombres	18,75%	11,76%	5,88%
	Mujeres	11,54%	10,71%	16,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	14,29%	11,11%	11,90%
Temporales	Hombres	12,50%	9,69%	8,60%
	Mujeres	0,00%	4,00%	4,88%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	11,11%	8,66%	7,83%
Total	Hombres	7,30%	8,00%	8,16%
	Mujeres	5,70%	6,07%	6,61%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	6,89%	7,56%	7,79%

Porcentaje de personas con deficiencia, por categoría funcional, por género (Brasil)				
Categoría funcional	Género	2022	2021	2020
Directoría	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Gerencia	Hombres	2,33%	2,44%	2,63%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,82%	1,92%	2,08%
Coordinación	Hombres	2,13%	1,92%	2,08%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,47%	1,45%	1,54%
Administración	Hombres	4,17%	4,33%	4,49%
	Mujeres	1,33%	1,52%	2,65%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	2,98%	3,16%	3,73%
Asistencia Técnica	Hombres	0,00%	0,00%	4,17%
	Mujeres	7,69%	12,50%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,45%	4,00%	3,23%
Técnico	Hombres	4,76%	6,73%	6,14%
	Mujeres	4,17%	4,55%	3,70%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	4,65%	6,35%	5,67%
Teleservicio	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	25,00%	9,09%	11,11%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	20,00%	7,69%	9,09%
Ventas	Hombres	0,00%	0,00%	0,78%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,66%

Operacional	Hombres	5,44%	5,42%	6,02%
	Mujeres	8,43%	8,71%	11,07%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	6,08%	6,07%	7,04%
Pasantes	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Aprendices	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Temporales	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Total	Hombres	4,72%	4,49%	4,81%
	Mujeres	5,36%	5,60%	6,94%
	No informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	4,89%	4,74%	5,31%

Nota para todas las tablas de diversidad de empleados (indicador 405-1): En virtud de la integración de Dura Plastics y de cambio en el sistema de gestión de profesionales, los datos referentes a diversidad en la fuerza funcional de Estados Unidos referentes a 2020 y 2021 no pudieron ser compilados, perjudicando el historial. Para mantener la conformidad y la alineación de la información, el historial corporativo no se publicará este año, lo que abre una nueva serie de comparación. Nota: En 2022, la información relativa a las personas del Grupo Tigre pasó a ser consolidada de forma corporativa, salvo casos en los que solo está disponible para determinadas geografías.

Norma GRI / Otra Fuente	Contenido	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitidos	Razón de la omisión	Explicación		
Contenidos generales							
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-17 Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza	97					
	2-18 Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza	27					
	2-19 Políticas de Remuneración	97					
	2-20 Proceso para determinación de la Remuneración	98					
	2-21 Proporción de la remuneración total anual	- Todo el contenido	Restricciones de confidencialidad	El indicador posee datos que son clasificados por la empresa como confidenciales			
	2-22 Demostración de la estrategia de desarrollo sostenible	4					
	2-23 Política de Compromiso	30				16	10
	2-24 Incorporación de la política de compromiso	30					
	2-25 Procesos de Reparación de los Impactos Negativos	32, 84					
	2-26 Mecanismos para orientaciones y preocupaciones referentes a la ética	33				16	10
	2-27 Conformidad con leyes y regulaciones	98				16	8
	2-28 Participación en asociaciones	34					
	2-29 Enfoque para compromiso de stakeholders	98					
	2-30 Acuerdos de Negociación Colectiva	98				8	3
	3-1 Proceso para determinar los tópicos materiales	22					
3-2 Lista de los tópicos materiales	22						
Tema material: Acceso a agua y al saneamiento básico							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3 Gestión del Tópico Material	26, 54				6, 12	8, 9
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1: Interacciones con el agua como un recurso compartido	80				6, 12	8, 9

Norma GRI / Otra Fuente	Contenido	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitidos	Razón de la omisión	Explicación		
Tema material: Satisfacción de los consumidores							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3 Gestión de Tópico Material	26, 46				12	
Tema material: Innovación y tecnología							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3 Gestión de Tópico Material	26, 50				9	
Tema material: Desarrollo del capital humano							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3 Gestión de Tópico Material	26, 68				4, 5, 8, 10	1, 6
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-2: Programas de aprendizaje continua para empleados y preparación	68				4, 5, 8	1, 6
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera	106				5, 8, 10	1, 6
Tema material: Productos más sostenibles							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3 Gestión de Tópico Material	26, 52				8, 12	7, 8, 9
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	301-2: Materias primas Materiales o materiales reciclados	85, 99				8, 12	7, 8, 9
Tema material: Ética y transparencia							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3 Gestión de Tópico Material	26, 30				16	10
GRI 205: Combate a la corrupción	205-1: Operaciones evaluadas sobre los riesgos relacionados a la corrupción	32				16	10
	205-2: Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos sobre anticorrupción	99				16	10

INFORMACIONES CORPORATIVAS

Matriz

JOINVILLE (SANTA CATARINA, BRASIL)

Rua Xavantes, nº 54, Atiradores,
CEP 89203-210
Teléfono: +55 (47) 3441-5000

Tigre Tubos y Conexiones

JOINVILLE (SANTA CATARINA, BRASIL)

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

RIO CLARO (SÃO PAULO, BRASIL)

Avenida Brasil, nº 4233, Distrito Industrial,
CEP 13505-600
Teléfono: +55 (19) 2112-9600

ESCALADA (PERNAMBUCO, BRASIL)

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

MANAOS (AMAZONAS, BRASIL)

Avenida Buriti, nº 3501, Lote 3, Distrito Industrial,
CEP 69075-000
Teléfonos: +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
Teléfonos: +54 (0230) 4497000
+54 (0230) 4497001

BOLIVIA

Parque Industrial Ramón Dario Gutiérrez,
PI-22, Santa Cruz de la Sierra
Teléfono: +591 (3) 3147210
Calle Alto de la Alianza No. 665, La Paz
Teléfono: +591 (2) 218-7810

CHILE

Avenida La Montaña, 754,
Barrio Industrial Los Libertadores,
Colina, Santiago
Teléfono: +56 (2) 2444-3900

COLOMBIA

Km 1,5, Via Sibéria-Cota,
Condominio Empresarial Potrero Chico,
Parque Industrial Robles II, Bodegas 7 y 8,
Cota - Cundinamarca
Teléfono: +57 (1) 742-6465

ECUADOR

Carapungo
El Vergel Lote 19 y Giovanni Calles, vía marianas
Teléfono: +593 (2) 282 29 94

ESTADOS UNIDOS

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

PARAGUAY

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

PERU

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

URUGUAY

Ruta Nacional, nº 1, Km 46,2,
Libertad, San Jose
CEP 80.100
Teléfono: (598) 34535110800 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
Teléfono: +55 (47) 3481-8100

Tigre Herramientas para Pintura

CASTRO (PARANÁ, BRASIL)

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

Tigre Metales

RIO DE JANEIRO (RIO DE JANEIRO, BRASIL)

Rod. Presidente Dutra, 1.362,
Pavuna 21535-502

Tigre Agua y Efluentes

RIO CLARO (SÃO PAULO, BRASIL)

Rua Pennwalt, nº 270 -
CEP13505-650
Teléfonos: +55 (19) 2112-9652
+55 (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
Teléfono: (56-2) 413-000

COORDINACIÓN GENERAL

Tigre – Área de Sostenibilidad

REDACCIÓN Y CONSULTORÍA GRI

KMZ Conteúdo

PROYECTO GRÁFICO

Marcia Godoy

IMÁGENES

Archivo Tigre, Prensa/FIESC (pág 34)



tigre.com.br