

# RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E EQUIDADE SALARIAL TIGRE

2º SEMESTRE DE 2025



# ÍNDICE

Compromisso com a equidade de gênero .....	3
Gestão e práticas com foco na igualdade .....	4
Compliance e revisão de processos .....	7
Resultados visíveis e cada vez mais próximos da meta .....	8
Relatórios de equidade salarial .....	9

# COMPROMISSO COM A EQUIDADE DE GÊNERO

O Grupo Tigre acredita em um ambiente de trabalho mais justo, responsável e produtivo no qual todas as pessoas, independentemente de gênero, raça, cor, etnia ou orientação sexual, possam prosperar. Para isso, busca constantemente aprendizados, metodologias, práticas e ações que valorizam as pessoas e que promovam inovação e melhores resultados alinhados ao propósito da companhia.

A equidade salarial, mais que um apelo atual do mercado, para a Tigre é um compromisso garantido por meio de políticas e iniciativas práticas que reforçam uma postura ética e o relacionamento transparente. Por meio da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), o Grupo Tigre fornece as principais diretrizes e posicionamento referentes ao tema, incluindo os compromissos da empresa e os comportamentos esperados de seus profissionais e demais stakeholders. A empresa efetiva ações acompanhadas por indicadores de diversidade e monitoradas por um Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG.

O Código de Ética e Conduta guia as políticas corporativas que dão suporte ao desenvolvimento da pauta de equidade de gênero na companhia.

## SISTEMA DE GOVERNANÇA DE DE&I



# GESTÃO E PRÁTICAS COM FOCO NA IGUALDADE

Refletindo os valores da companhia e baseado no conceito de marca empregadora, políticas e práticas voltadas para a promoção da equidade salarial e ações afirmativas que fortaleçam o desenvolvimento e a carreira das mulheres são fomentadas no Grupo Tigre.

**Conheça como a Tigre tem conduzido esta conversa e buscado combater a desigualdade de oportunidades.**

# PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES (WEPS)

## O que é?

- Iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global das Nações Unidas que busca a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento feminino no ambiente corporativo.

## Desde quando?

- 2 de junho 2023 - Tigre aderiu aos WEPs reafirmando seu compromisso com a equidade de gênero.

## Ações

- Com o acesso às metodologias e ferramentas da plataforma WEPs, foram identificadas frentes prioritárias e desenvolvido um plano de ação estratégico que contribui com a promoção da equidade de gênero na companhia.



# LETRAMENTO DE LIDERANÇAS GLOBAL (BRASIL)

## Quem?

- 102 Líderes treinados

## Temas abordados?

- Os desafios para inclusão da diversidade na sociedade e no mercado de trabalho;
- Reforço dos conceitos de cultura inclusiva, segurança psicológica e liderança inclusiva;
- O papel da liderança na transformação para uma cultura inclusiva;
- O impacto que uma cultura inclusiva gera na sustentabilidade do negócio.



# CAMPANHA 2024 “MULHER: FONTE ABUNDANTE DE INSPIRAÇÃO”

## O quê?

- Campanha de comunicação para sensibilização e informações sobre o papel da mulher no mercado de trabalho.

## Ações desenvolvidas

- Comunicados internos com depoimentos, cartões de reconhecimento nas Unidades, rodas de conversa sobre carreira e desenvolvimento profissional, impulsionamento de vagas com foco em atrair mulheres.

### Mulheres na Tigre: Protagonistas na Construção De um Mundo Melhor

Conheça as ações de Equidade de Gênero da empresa parceira



SE  
CANDIDATE,  
MULHER!  
em parceria



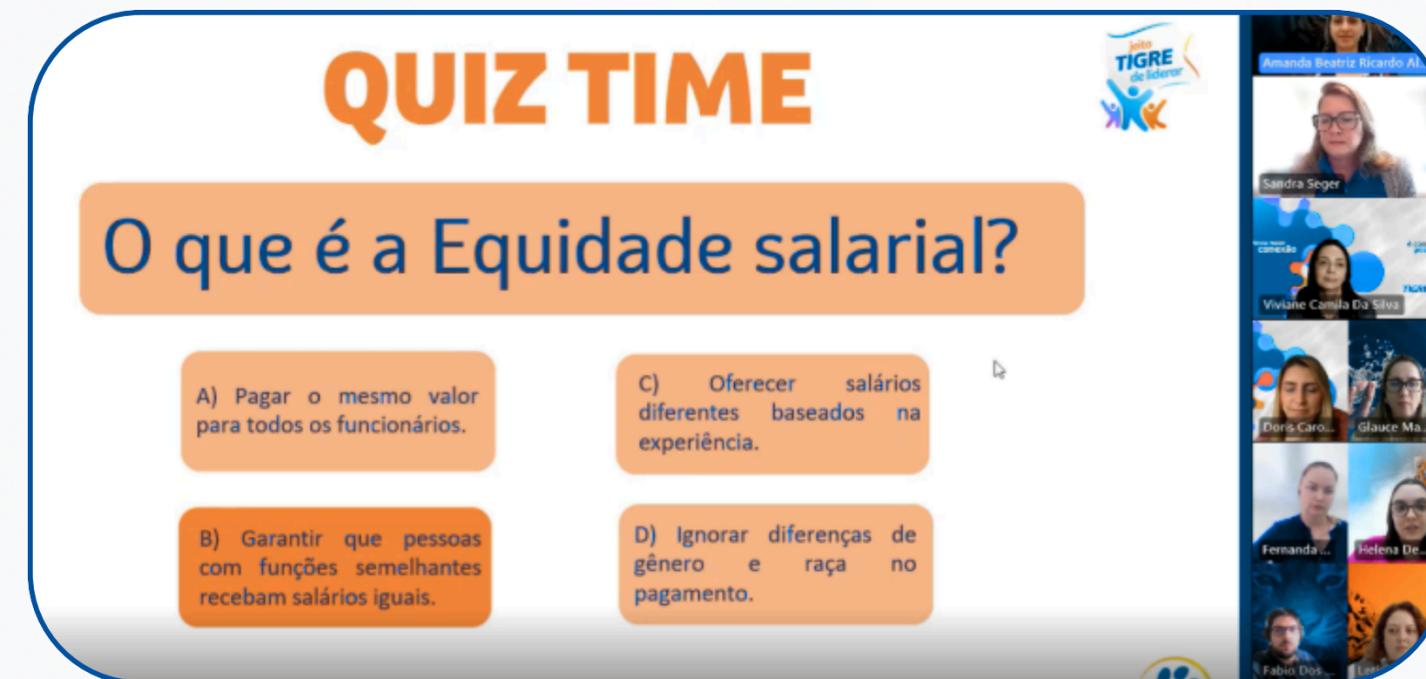
# TREINAMENTO MÓDULO DE EQUIDADE SALARIAL

## Quem?

- Mais de 130 líderes treinados

## Assuntos abordados

- Promoção de equidade e justiça, melhoria no clima organizacional, prevenção de litígios e sanções, fortalecimento da reputação, atração e retenção de talentos.



**QUIZ TIME**

O que é a Equidade salarial?

A) Pagar o mesmo valor para todos os funcionários.

B) Garantir que pessoas com funções semelhantes recebam salários iguais.

C) Oferecer salários diferentes baseados na experiência.

D) Ignorar diferenças de gênero e raça no pagamento.

# LÍDERES DO AMANHÃ

## O quê?

- O programa Líderes do Amanhã é uma das principais iniciativas de aceleração de talentos do Grupo Tigre. Em 2024, foi redesenhado com um foco: potencializar a presença feminina na liderança e fortalecer a equidade de gênero em todos os níveis da organização. Foram 13 módulos divididos em 3 categorias (comportamentais, negócio e projetos), tendo como principal objetivo preparar os profissionais indicados para futuras oportunidades na carreira de gestão. Alguns dos temas foram: equidade, comunicação não violenta e liderança pelo exemplo.

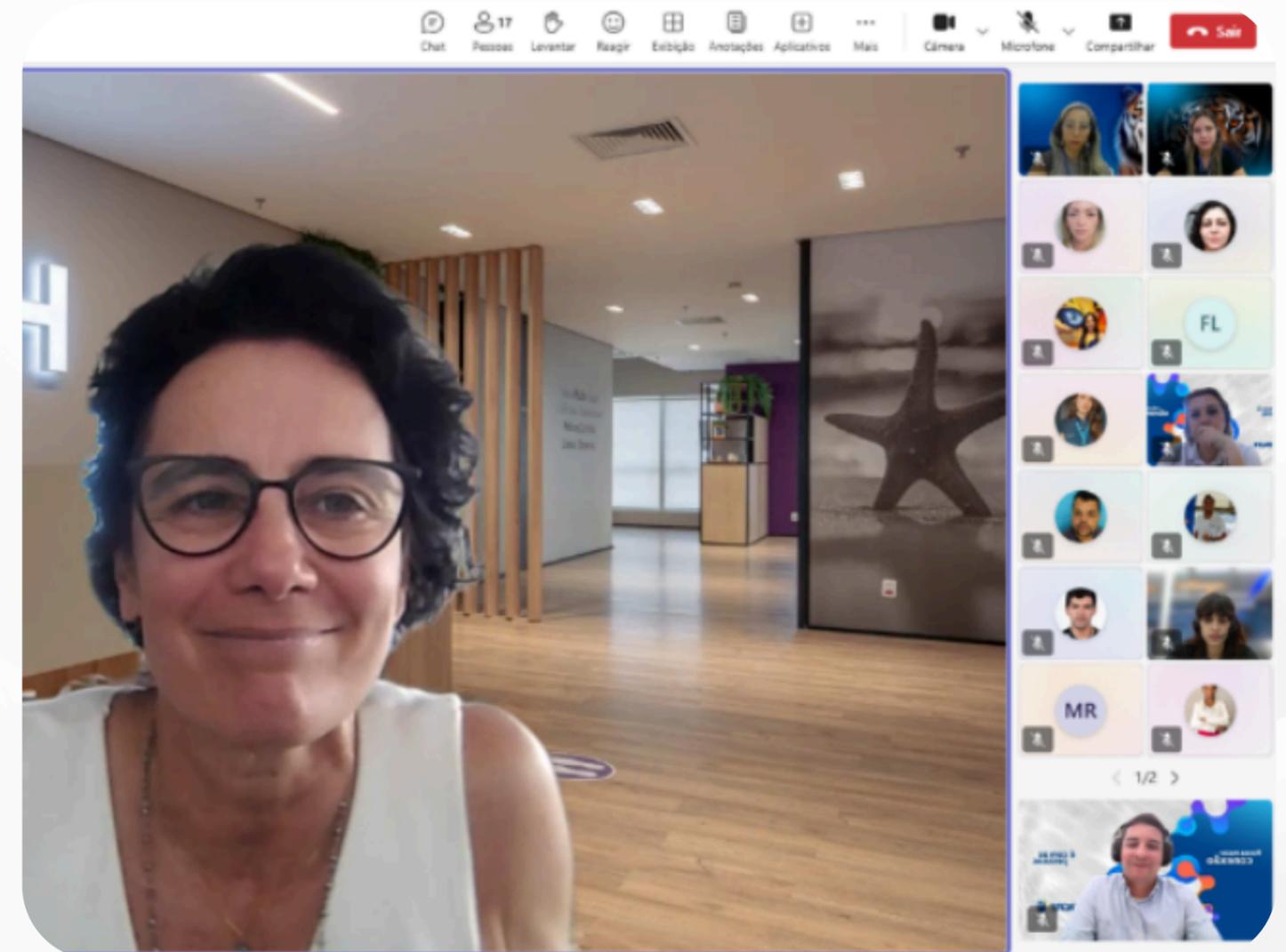
- Em 2024, o Programa teve 70% de participação de mulheres. Das 35 mulheres participantes, 31% foram promovidas durante a realização do programa, sendo 20% delas a posições de liderança. Esta edição do programa será finalizada em junho/2025.

# EMBAIXADAS

## O quê?

- A Embaixada da Diversidade é um espaço voluntário de transformação cultural dentro do Grupo Tigre, integrando o programa Conectando Diferenças. Sua missão é desenvolver iniciativas de DE&I adaptadas às realidades locais, convidando profissionais a serem agentes de mudança. Representa a transição do discurso para a prática, promovendo um ambiente mais justo, acolhedor e representativo por meio de protagonismo e ações concretas. Programa estratégico do pilar de DE&I, as Embaixadas são responsáveis pelo desdobramento das ações em suas localidades. O grupo é composto por cerca de 60 pessoas em todas as Unidades do Brasil.

- A seleção é voluntária, com cuidado de ser um grupo diverso e representativo, que em 2025 está composto por 66% de mulheres.



# AÇÕES DE DIVULGAÇÃO PARA LICENÇA PARENTAL

## O quê?

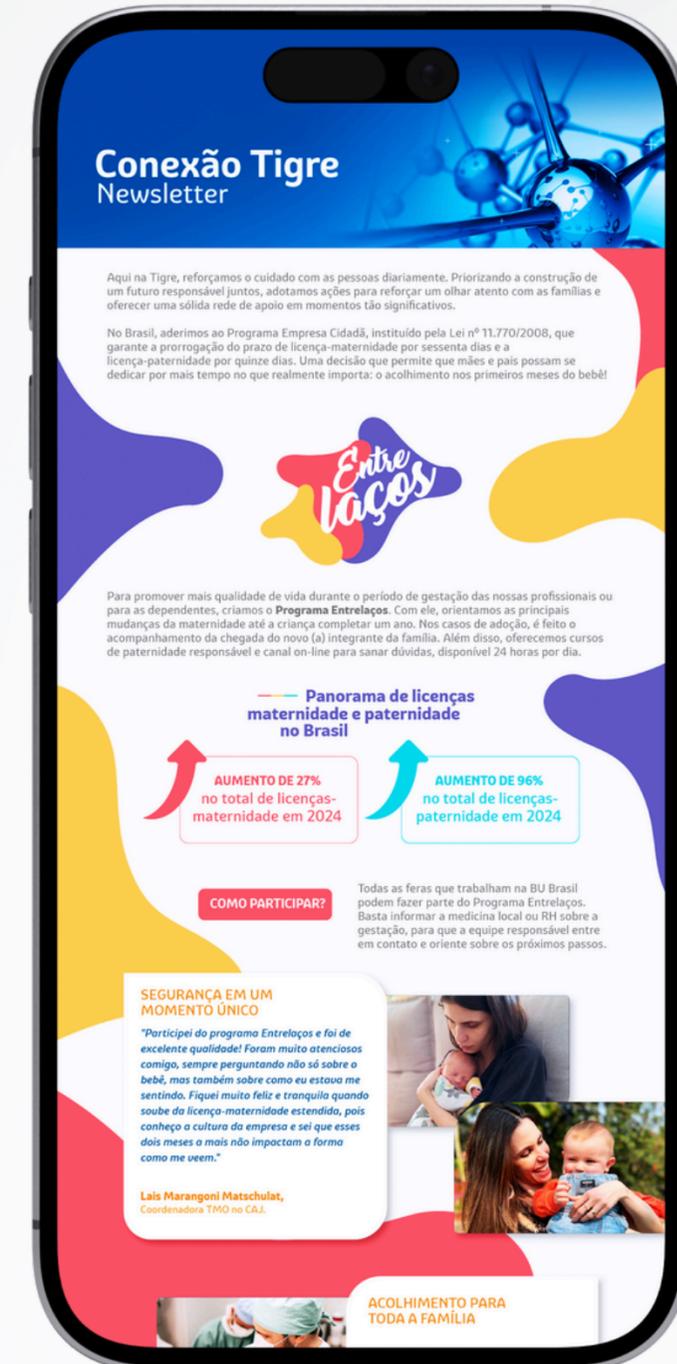
- Oportunizar reflexões sobre o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, durante a aquisição dos benefícios de licença-maternidade e paternidade legais. O Entre Laços, por exemplo, é um programa de acompanhamento para profissionais gestantes e suas famílias, oferecendo suporte emocional, informativo e prático durante todo o ciclo da maternidade. Representa um espaço de escuta e orientação que valoriza a mulher em todas as jornadas. Está vinculado à política de licença parental estendida da Tigre, reforçando o compromisso com a equidade de gênero e o cuidado integral com as famílias.

## Quem?

- Todos os profissionais de todas as Unidades são elegíveis.

## Destaque

- Programa Entre Laços, que oferece apoio completo a mães e pais no momento do nascimento/adoção, incluindo telemonitoramento mensal com orientações sobre gestação, parto e pós-parto, kit personalizado para o bebê, suporte à saúde emocional e física, além de palestras de conscientização para promover uma experiência positiva de maternidade.



# COMPLIANCE E REVISÃO DE PROCESSOS

O Grupo Tigre acredita que a discussão sobre equidade salarial necessita de evolução. Por isso, além dos critérios estabelecidos na legislação, a empresa empenha-se em implementar práticas e metodologias para alcançar seus objetivos. As áreas de Compliance e Gestão de Pessoas trabalham incessantemente para aprimorar processos e estabelecer diretrizes que impulsionem a implementação, assegurando maior previsibilidade e transparência.

Anualmente, por exemplo, as verbas destinadas a aumentos salariais são revisadas, e o ciclo de desempenho de cada profissional é minuciosamente avaliado. As melhorias constantes neste procedimento têm possibilitado a inclusão de um número crescente de profissionais no ciclo de remuneração.

A empresa dedica-se a criar um ambiente onde a equidade salarial não seja apenas uma meta, mas uma realidade tangível. Por meio de esforços contínuos e uma abordagem proativa, a Tigre demonstra seu compromisso em liderar pelo exemplo, promovendo práticas justas e transparentes no que diz respeito à remuneração de seus profissionais.

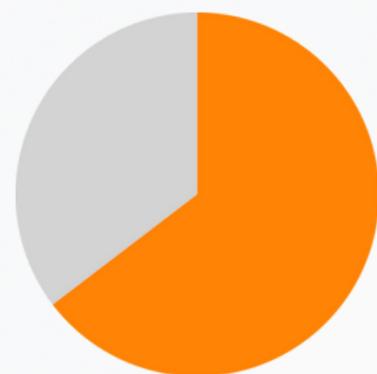
*“Compliance não é apenas uma área ou um conjunto de regras distantes da realidade do negócio. Pelo contrário, ele está presente no dia a dia de todas as áreas, permeando decisões e guiando comportamentos. É primordial que atuemos com ética o tempo todo, essa é a base para um ambiente corporativo íntegro e sustentável. Compliance é transversal, é estratégico e, acima de tudo, é um ecossistema que conecta pessoas, processos e valores. Na minha visão, integridade e equidade caminham juntas. Quando falamos em ética e compliance, falamos também sobre oportunidades justas, respeito e inclusão. Promover a equidade de gênero dentro das empresas não é apenas uma questão de diversidade, mas de alinhamento com princípios de transparência e justiça. Um ambiente onde todos têm voz e acesso às oportunidades reflete uma cultura organizacional ética, sustentável e íntegra.”*

**AURIANE ROSA,**

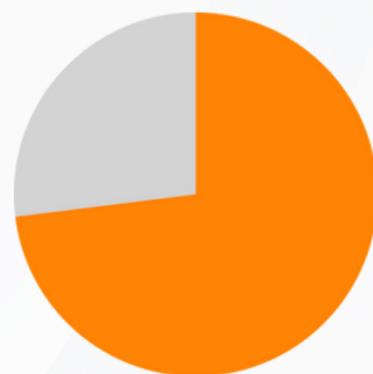
Gerente Executiva do Jurídico  
e Compliance.

# RESULTADOS VISÍVEIS E CADA VEZ MAIS PRÓXIMOS DA META

Os resultados do trabalho são visíveis e mostram mudanças positivas em todas as áreas. Em 2024, o Grupo Tigre avançou na discussão e colocou em prática diversas ações que possibilitaram um crescimento significativo no número de mulheres na companhia.



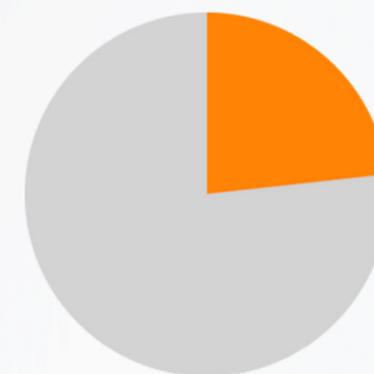
**65% mulheres**  
Programa de Estágio



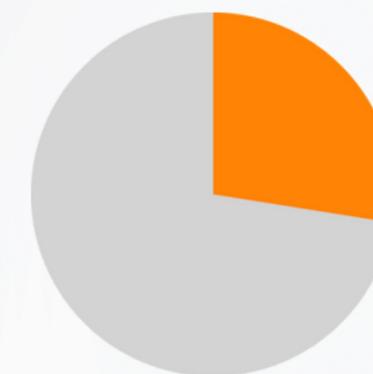
**72% mulheres**  
Líderes do Amanhã



**126 mulheres**  
contratadas para  
cargos operacionais



**23% mulheres**  
na Diretoria de  
Operações



**30% mulheres**  
em cargos de  
liderança

**Aumento\* de 16% em relação ao quadro de gênero da Diretoria de Operações**  
**Aumento de 14% de mulheres no quadro geral**

*\*Aumento referente a 2023.*

# RELATÓRIOS DE EQUIDADE SALARIAL

Os relatórios compartilhados abaixo fazem parte da determinação da Legislação Brasileira de Igualdade Salarial, Lei nº 14.611/2003 e suas regulamentações, a qual determina que empresas com cem ou mais empregados devem publicar relatórios semestrais de transparência salarial emitidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de dar transparência dos dados neles contidos e, como política pública, impulsionar a identificação e correção de eventuais discrepâncias entre gêneros. Nos relatórios são divulgados detalhes das informações como cargo, salário contratual, gratificações, horas extras e outros, assim como o total de pessoas empregadas identificadas por gênero, raça e etnia.

É importante destacar que os relatórios emitidos pelo MTE consideram como base das informações, exclusivamente, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que agrupa ocupações de cargos e níveis diferentes, o que pode não refletir os níveis hierárquicos e o programa de cargos e salários vigentes na empresa.



Centro  
Operacional  
Joinville - COJ

[Acesse aqui](#)



Centro  
Administrativo  
Joinville - CAJ

[Acesse aqui](#)



Centro  
Operacional  
Escada - COE

[Acesse aqui](#)



Centro  
Operacional Rio  
Claro - CORC

[Acesse aqui](#)



Ferramentas  
para Pintura -  
FPP

[Acesse aqui](#)



Para outras informações entre em contato pelo e-mail: [sustentabilidade@tigre.com](mailto:sustentabilidade@tigre.com)

Documentos internos podem ser acessados em complemento a este, tais como: Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, Código de Ética e Conduta e Política de Sustentabilidade.

Última atualização: setembro de 2025.