

Informe de Sostenibilidad

2023



TIGRE 

SUMARIO

3



Destaques

4



Mensajes
del liderazgo

7



Gigante en
las Américas

Acerca de Tigre
Foco y agilidad
en la estrategia
Gobernanza
Gestión ética
Desempeño
en el mercado

24



Orientación
hacia el futuro

Estrategia de
sostenibilidad
Productos más
sostenibles
Eficiencia y
productividad
Gestión ambiental
Cuidado en la
cadena de valor

48



Personas en
primer lugar

Confianza en
las relaciones
Conectando diferencias
Entrenamiento
y desarrollo
Salud y seguridad
ocupacional
Impacto social

63



Sobre
este informe

Proceso de
materialidad

66



Anexos

Anexo GRI
Sumario GRI
Informaciones
corporativas



DESTAQUES



Alta tecnología y eficiencia en el cuidado con el agua

Tigre ofrece **soluciones completas para sistemas de conducción de agua y efluentes**, con productos que garantizan eficiencia en la obra.

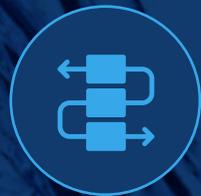


Iniciativas para eficiencia operacional y mejora continua con beneficios para el negocio.



Unifam y Multifam

Innovación y sostenibilidad en saneamiento con las soluciones descentralizadas de Tigre Agua y Efluentes.



Implementación de procesos

de PVC Orientado (PVC-O) y polietileno de alta densidad (PEAD).



Desempeño y foco en las personas

Tigre está entre las **25 mejores multinacionales para trabajar en América Latina**, con certificación en cinco países y destaque en Brasil.



Incremento de la equidad de género



1° Santa Catarina por el segundo año consecutivo

4° entre las industrias brasileñas

9° entre las grandes empresas nacionales en Brasil



MENSAJES DEL LIDERAZGO

GRI 2-22





Somos resultado de nuestras decisiones

Las decisiones que hemos tomado en los últimos años nos han permitido construir una Tigre cada vez más sólida, y al mismo tiempo ágil y flexible, para adaptarnos a tantas turbulencias políticas, económicas y sociales.

La robustez y la flexibilidad de la compañía aparecen en todos los momentos: en los años de pandemia, cuando tuvimos que ajustarnos a una situación atípica de reclusión y pérdidas, y luego enseguida a un crecimiento no esperado, pero que trajo excelentes resultados. De la misma forma, en 2023, cuando el mercado se mostró mucho más desafiante, fue necesario rever algunas rutas para cruzar mejor el momento, lo que nos obligó a tomar decisiones igualmente difíciles.

La llegada de Advent en 2022, como socia del Grupo, contribuyó de manera efectiva para ampliar nuestra visión, fortalecer nuestras creencias y mejorar nuestras prácticas y operaciones, con una alineación mayor a lo que es referencia en gestión, en Brasil y en el mundo.

Maduramos y nos fortalecemos como compañía. Somos referencia en gobernanza, con un modelo que privilegia la transparencia y la simplicidad en las relaciones – por característica de Tigre y por

convicción de que, de esa forma, reducimos niveles jerárquicos y aceleramos la toma de decisión.

Este modelo de gestión, con una visión clara de cómo podemos y queremos crecer, hacen de Tigre una de las organizaciones más premiadas, respetadas y admiradas en los países donde actuamos. La cantidad de premios que recibimos, en áreas como innovación y personas, afirman esta percepción.

Todo eso sumado nos permite afirmar que Tigre camina para ser líder en todos sus mercados de actuación, a ejemplo de lo que ya sucede en Brasil, en Bolivia y en Paraguay. Los movimientos que hemos hecho en Estados Unidos nos habilitan a un crecimiento acelerado en el país.

En Brasil, con la universalización del saneamiento finalmente en curso y la retomada de los programas de habitación popular, la expectativa es de años mejores. Tigre está muy preparada para ello, comprometida con el cuidado con el agua, la calidad de vida y el desarrollo sostenible en todas las geografías en las que actúa.

Felipe Hansen
Presidente del Consejo de Administración



Conexión y foco en la estrategia

El año de 2023 fue de retracción global del mercado en la pos-pandemia, en particular en el segmento de materiales de construcción. Este factor, asociado a las incertidumbres políticas y económicas en América Latina, tornó el período desafiante para nuestro sector. Anclados en la solidez de nuestra estrategia y en inversiones en eficiencia operacional, enfocamos en el core *business*, con ventajas competitivas claras y propuesta de valor muy positiva.

Buscamos el liderazgo en los sistemas de conducción de agua en las Américas, y los avances de la Tigre Saneamiento nos han habilitado en este sentido. Ofrecemos un concepto único en el sector, que reúne innovación, sostenibilidad y confiabilidad, y contribuye para la transformación social y ambiental generada por el saneamiento básico. También notamos en Estados Unidos una gran oportunidad de expansión de la base de clientes y crecimiento orgánico.

Basados en la escucha activa de nuestros públicos, somos una empresa que establece conexiones, y ese aspecto queda muy tangible también en nuestro concepto de marca empleadora. Como resultado de gestión participativa, comunicación transparente para todos los niveles y liderazgo inclusivo, hemos tenido excelentes resultados en diferentes países en

la evaluación de Great Place to Work, con destaque entre las 25 mejores multinacionales de América Latina y el 9º lugar en Brasil.

Con los 20 años del Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), brazo social de Tigre, celebramos un importante histórico de inversión en proyectos que nos conectan a las comunidades de las localidades en las que estamos presentes. El Instituto tiene un foco cada vez mayor en los proyectos de saneamiento, de forma alineada al negocio.

Tenemos la confianza de que estamos en el camino cierto, con las iniciativas ciertas, que dependen, en su mayoría, mucho más de nosotros mismos que de la economía. Nuestras personas entendieron el propósito de Tigre, lo incorporaron y lo valoran, y ese trabajo colectivo ha sido fundamental para enfrentar cualquier turbulencia. De este modo seguiremos en los próximos años, con productos más sostenibles, expandiendo mercados y conectando personas.

Otto Von Sothen
Presidente del Grupo Tigre

GIGANTE EN LAS AMÉRICAS

Estrategia sólida y
eficiencia operacional
garantizan levedad
y agilidad al negocio





ACERCA DE TIGRE

GRI 2-1 | 2-6

Eficiencia y agilidad
en todas las
operaciones



Con amplias soluciones para los mercados de construcción civil, saneamiento, riego y herramientas para pintura, el Grupo Tigre celebró 82 años de historias y conquistas en 2023. Ubicada en Joinville (Santa Catarina - Brasil) y presente en más de 35 países, la empresa lidera su mercado en Brasil, Paraguay y Bolivia.

Entre sus principales clientes y consumidores están empresas de saneamiento y concesionarias (públicas y privadas), minoristas, distribuidores y consumidores finales. Atendiendo al propósito de cuidar el agua para transformar la calidad de vida de las personas, la empresa trabaja con proveedores regionales y globales y dispone de procesos para garantizar la calidad y la sostenibilidad en el suministro. Tigre también actúa por medio de entidades representativas para fomentar el desarrollo del sector.



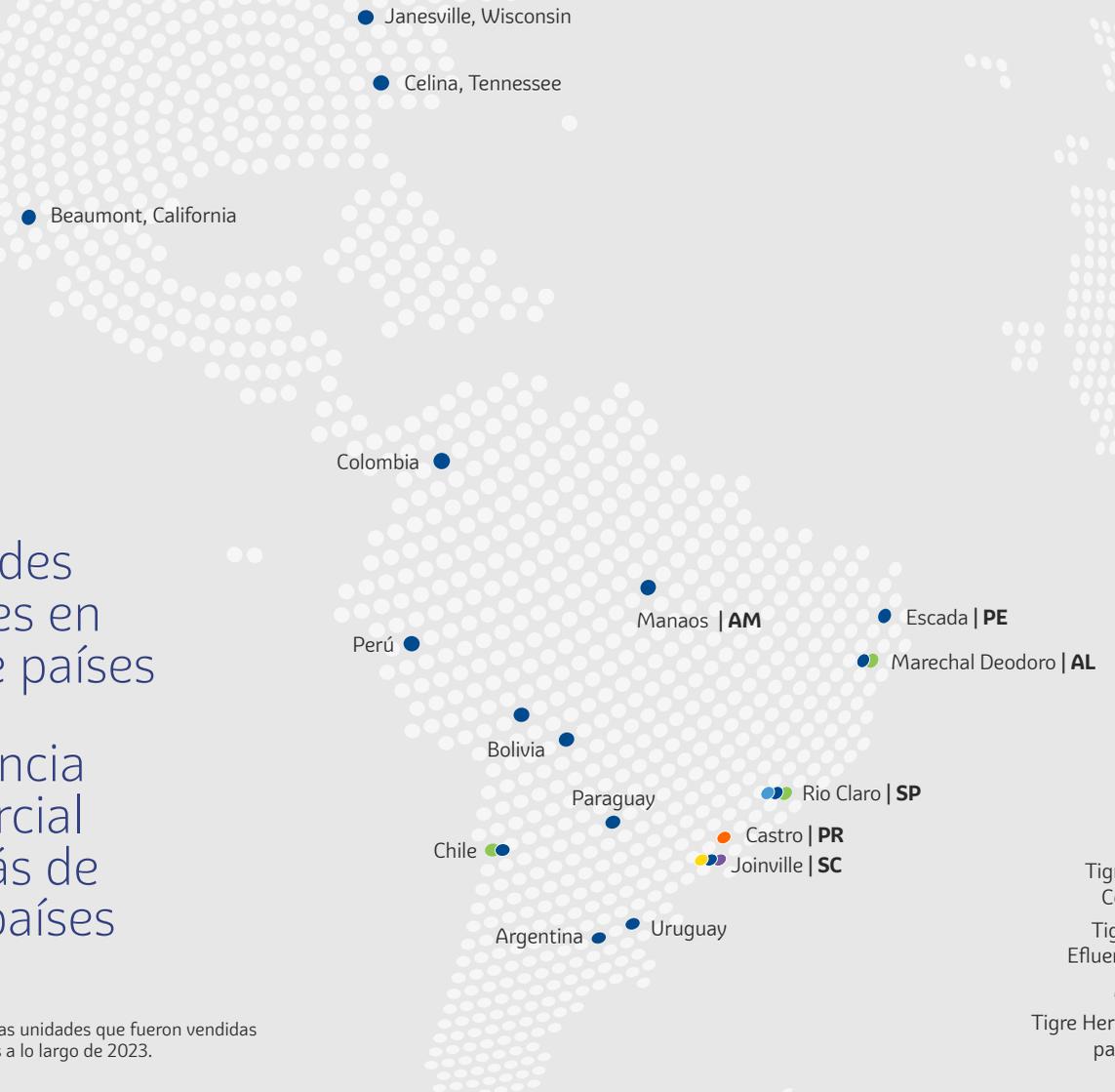
Presencia en las Américas

Tigre Tubos y Conexiones	Tigre Agua y Efluentes (TAE)	ADS Tigre	Tigre Herramientas para Pintura
<p>Soluciones de infraestructura y construcción para conducción de agua y desagüe sanitario; productos que promueven ahorro de agua y energía en el riego.</p>	<p>Soluciones de elevado desempeño para el tratamiento de efluentes.</p>	<p>Tubos corrugados en polietileno de alta densidad (PEAD) para aplicación en drenaje pluvial, riego, minería, saneamiento, detención y retención.</p>	<p>Pinceles, rodillos, brochas y accesorios para atender a todas las necesidades: inmobiliarias, artísticas o escolares.</p>
<p>Tigre Saneamiento</p> <p>Propuesta de valor que integra de forma inteligente las soluciones y servicios Tigre, ADS Tigre y TAE, con soluciones completas para la recolección, conducción y tratamiento de agua y efluentes.</p>			

22¹ unidades fabriles en nueve países

Presencia comercial en más de 35 países

¹ No considera las unidades que fueron vendidas y/o encerradas a lo largo de 2023.





Destacues y premiaciones

Valor 1000

Empresa del Año en el Sector Plástico y Caucho en el ranking elaborado por el Valor Económico.

Premio Líderes Regionales

Vencedora en la categoría Líderes ESG – Sostenibilidad en el reconocimiento del Lide SC.

Premio Anamaco

Destaque en 11 categorías de productos para construcción civil.

Premio Mejores Marcas

Reconocimiento en la categoría Pínel Escolar

Premio Época Reclame Aquí

Electa nueve veces como empresa que más respeta al consumidor.

Premio Abrart

2º lugar en Herramientas para Pintura y 3º Lugar en Lijas y Abrasivos.

Premio AEVO de Espiritu Intraempreendedor

Premiación en las categorías ESG e Innovación de Transformación.

Design for a Better World Award

Concedido por el Centro Brasil Design por la innovadora solución Unifam.

Great Place to Work

Destaque en cuatro países, incluyendo presencia entre las 25 mejores multinacionales para trabajar en América Latina.

Prêmio AESabesp 2023

Reconocimiento como Mejor Stand de Fenasan.



FOCO Y AGILIDAD EN LA ESTRATEGIA



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.

Prioridades de inversiones con base en oportunidades



Estrategia consistente

Prioridades claras y objetivos establecidos: de este modo se mantuvo en 2023 la consistencia de la estrategia del Grupo Tigre, que cuenta con direccionadores para eficiencia, innovación, sostenibilidad y personas, y para alcanzar el protagonismo en las Américas.

Con foco en el desarrollo de los negocios en Brasil y en Estados Unidos, la estrategia es anclada por el modelo *Playing to Win* y no tuvo alteraciones en el año.

Incluso ante un escenario desafiante, en 2023 la resiliencia de la estrategia corporativa ha sido comprobada con el amplio portafolio destinado a los segmentos en los cuales la empresa actúa y por el desarrollo de modelos de go to market volcados para la construcción civil, infraestructura y riego. También hubo desarrollo de la prioridad establecida con Tigre Saneamiento, que materializa el propósito de la empresa por medio de la oferta de soluciones completas para el sector de saneamiento básico en Brasil.

A fin de mantener el foco estratégico, la empresa realizó en el año la mudanza del modelo comercial en Ecuador, con el cierre de la producción en el país, y la venta de la unidad de metales sanitarios y de la marca Fabrimar. Llevados a cabo con el objetivo de minimizar el impacto para los *stakeholders* locales, esos movimientos han dejado el negocio más leve y habilitado para los próximos desafíos. **GRI 2-6**



Más información
acerca de Tigre
Saneamiento



“ En 2023 nos preparamos para continuar creciendo, acelerando nuestras decisiones estratégicas. Simplificamos procesos, creamos e implementamos nuevos modelos de negocio y ampliamos el foco del liderazgo.”

Filipe Fonseca Director ejecutivo de Negocios Brasil



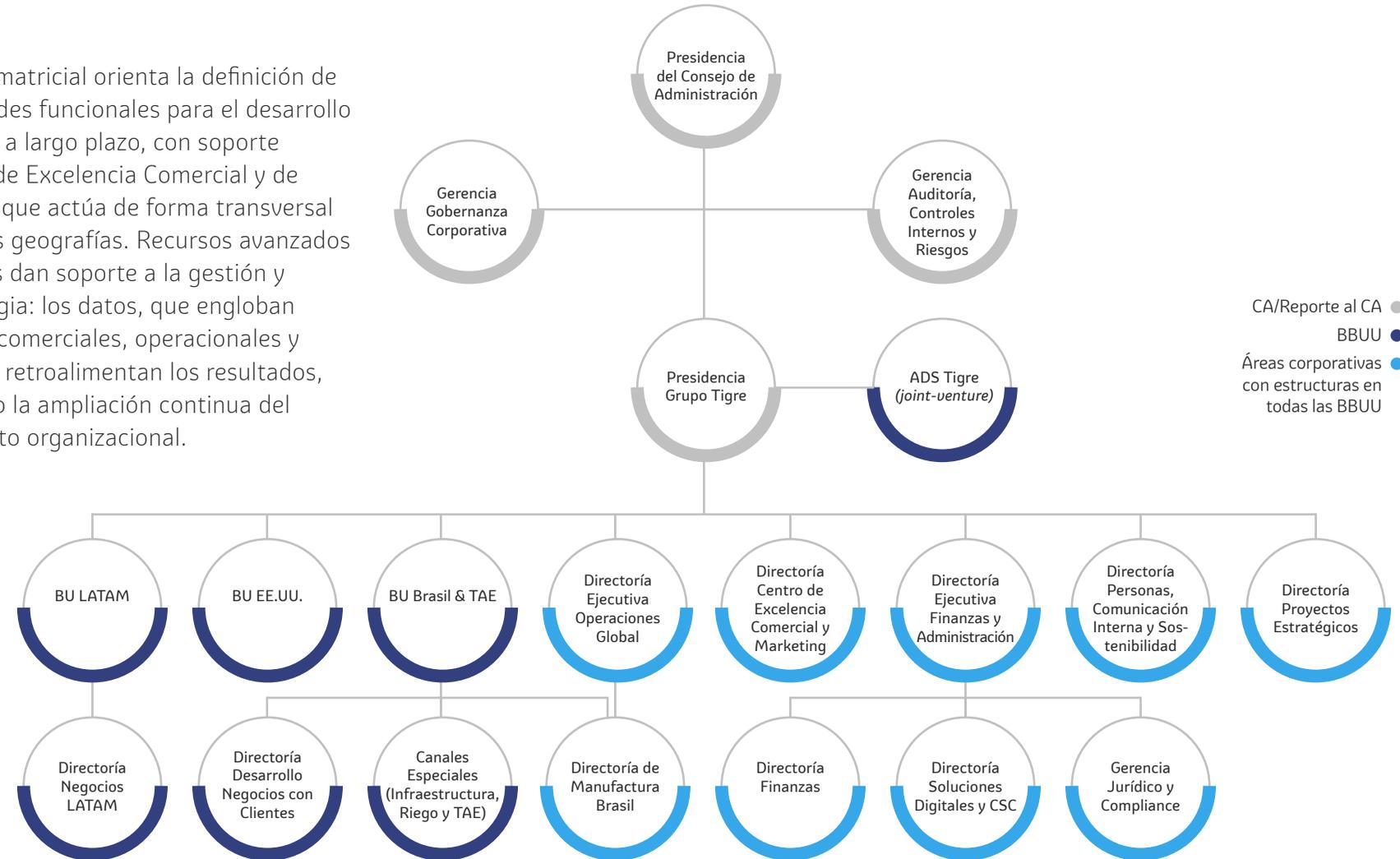
Despliegue en todos los niveles

La estrategia establecida es desplegada en cada una de las unidades de negocio, con indicadores cuantitativos y cualitativos para el acompañamiento de los resultados. Los direccionadores estratégicos y el plan presupuestario son la base para definir metas anuales.

Trimestralmente, la disseminación de la estrategia es reforzada por el Negocio en Foco – *live* con traducción simultánea en la cual el CEO, directores e invitados presentan los resultados y responden a planteamientos del público interno –, que llegó a cerca de mil participantes en su primera edición de 2023. El contenido del canal, que también se puede ver de forma asíncrona, se despliega en reuniones mensuales con líderes y equipos en las fábricas.

Gestión matricial

La gestión matricial orienta la definición de las prioridades funcionales para el desarrollo del negocio a largo plazo, con soporte del Centro de Excelencia Comercial y de Marketing, que actúa de forma transversal en todas las geografías. Recursos avanzados de analytics dan soporte a la gestión y a la estrategia: los datos, que engloban cuestiones comerciales, operacionales y financieras, retroalimentan los resultados, permitiendo la ampliación continua del conocimiento organizacional.





Tigre Saneamiento

En línea con el propósito corporativo y las demandas brasileñas de infraestructura, el Grupo consolidó en 2023 un frente único comercial con la Tigre Saneamiento.

Con el concepto de one stop shop, la propuesta de valor atiende a diferentes clientes, principalmente a operadores de saneamiento, con una variedad grande de soluciones: desde el drenaje (ADS Tigre) y colecta y conducción (tubos y conexiones) hasta el tratamiento (Tigre Agua y Efluentes), realizado de forma innovadora.

Pionera y única en el mercado brasileño, ofrece productos y servicios para todas las etapas del proceso de saneamiento, lo que promueve desarrollo de la infraestructura en Brasil y facilidad para los clientes. La propuesta también atiende a la demanda de universalización del abastecimiento de agua y tratamiento de efluentes existente en el país que debe ser alcanzada hasta 2033, de acuerdo con el Marco Legal del Saneamiento.



La propuesta de valor contempla los procesos de captación, conducción y soluciones de tratamiento.



GOBERNANZA

Gestión y consejo profesionalizados en estructura de alto nivel

Estructura de gobernanza

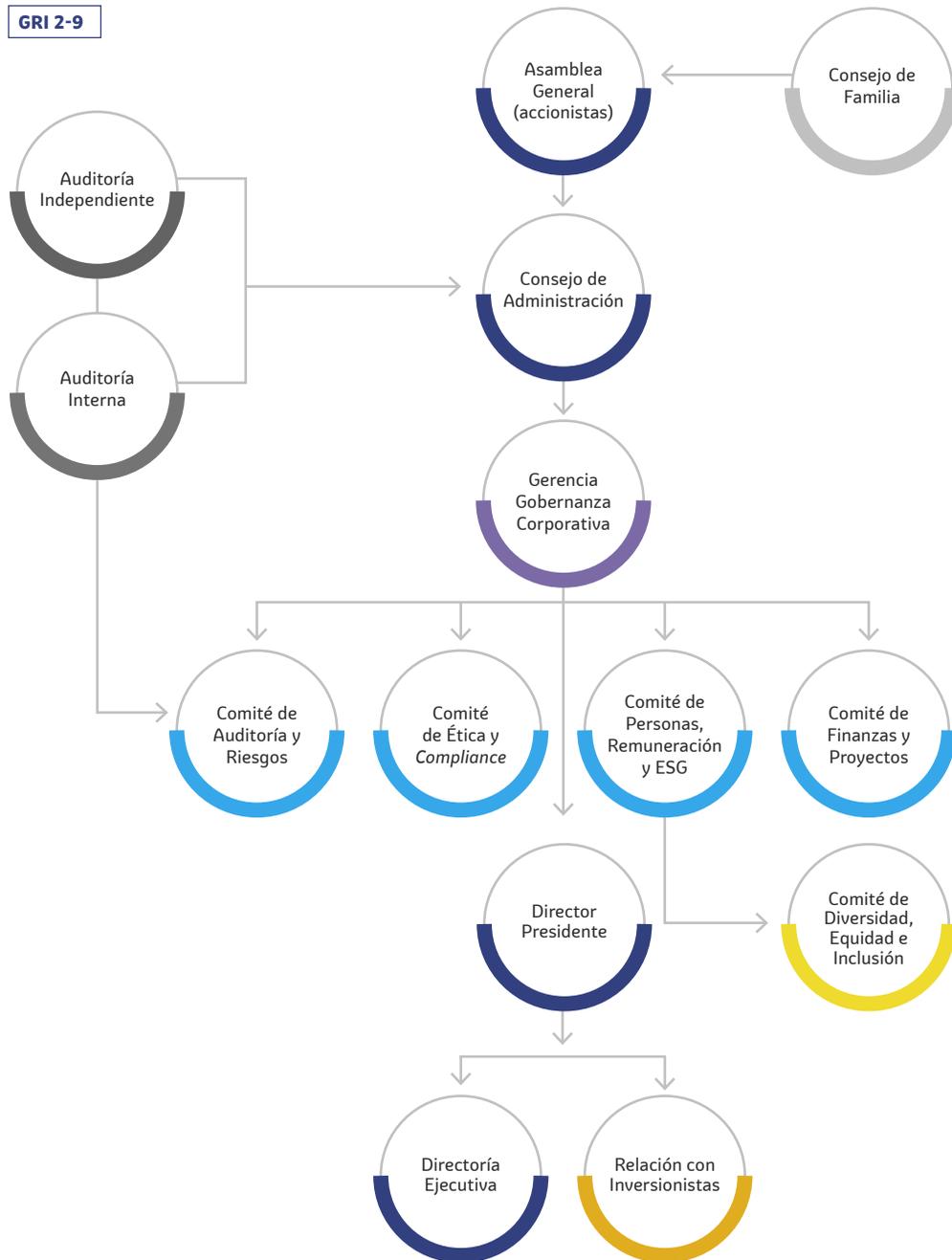
GRI 2-9 | 2-10 | 2-11

La estructura de gobernanza de Tigre contempla la Asamblea de Accionistas, apoyada por el Consejo de Familia. El Consejo de Administración (CA), cuya presidencia es segregada de la función de director-presidente, cuenta con el asesoramiento de cuatro Comités Estatutarios, y sus miembros tienen mandatos de un año, permitida la reelección. Ellos figuran como órganos auxiliares y de soporte, de carácter permanente, sin poderes deliberativos, con funciones consultivas e informativas. La empresa dispone también del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, no estatutario y de apoyo al Comité de Personas, Remuneración y ESG.

El Grupo cuenta con un consejo profesional, compuesto por empresarios y ejecutivos del mercado con vivencia en varias empresas de clase mundial en las áreas de finanzas, estrategia, productos, mercado, innovación, diversidad, personas y sostenibilidad, capaces de entender, planificar y guiar el crecimiento sostenible de la empresa en un ambiente de alto nivel de gobernanza.



GRI 2-9



“Tenemos una gobernanza bastante sólida y estamos llevando este tema hacia un nuevo nivel con Advent. En 2023, actualizamos nuestra matriz de riesgos, trayendo más fuerza para el sistema.”

Otto Von Sothen Presidente del Grupo Tigre



GRI 2-9

Consejo de Administración

Felipe Hansen

presidente desde 2015

Con 16 años en el CA, es hijo de Carlos y Rosane Hansen y nieto de João Hansen Júnior, fundador de Tigre. Administrador de empresas y miembro del YPO Brasil, comunidad de liderazgo global de ejecutivos.

Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin

miembro desde 2022

Bachiller en Ingeniería Electrónica, posee MBA por el Insead y maestría en Ingeniería Industrial. Se asoció a Advent International en 1997 como socio responsable de las inversiones del fondo en Brasil. Actualmente es managing partner, miembro del comité ejecutivo global de Advent, con foco especial en América Latina.

Fábio Hering

miembro independiente desde 2016

Administrador con especializaciones en Marketing, Finanzas, Economía y Estrategia. Es vicepresidente del Consejo de Administración del Grupo Soma. Fue director-presidente de la Cía. Hering hasta 2021.

Fernando Musa

miembro independiente desde 2022

Formado en Ingeniería Mecánica Aeronáutica, tiene MBA por el Insead y es miembro del Consejo de Administración de Fortbras (Brasil) y de Viakem (México). Es también consejero de PureCycle Inc. (EEUU, listada en la Nasdaq). Actuó por diez años en Braskem, siendo CEO de la empresa de 2016 a 2019. Anteriormente actuó en empresas de consultoría estratégica.

Walter Herbert Dissinger

miembro Independiente desde 2020

Posee Máster en Ingeniería de Producción en la universidad Karlsruhe Institute of Technology, Alemania, con diversos cursos de especialización en Harvard, Insead, Wharton y Singularity University. Fue presidente global de Votorantim Cimentos y presidente mundial de la División Nutrición y Salud de la BASF. Es consultor y consejero independiente de empresas en Brasil y en el exterior.

Reynaldo Passanezi Filho

miembro independiente desde 2022

Con graduación, maestría y doctorado en Economía, también graduado en Derecho y especialista en Gestión, Liderazgo e Innovación por la Universidad de Stanford (EEUU). Es presidente de la Cemig y ex-director-presidente de la ISA CTEEP. Actuó como *country*

manager y managing director de C&IB del BBVA Brasil y en el sector público. Es presidente del Consejo de Administración de Taesa y de Gasmig, miembro del Consejo Curador de la Asociación Brasileña de la Infraestructura e Industrias de Base (ABDIB) y miembro del Consejo del Operador Nacional del Sistema Eléctrico (ONS).

Maristella Iannuzzi Marante

miembro independiente desde 2022

Graduada en Procesamiento de Datos e Ingeniería Mecatrónica, con especialización en Automatización Predial, posee también bachiller en Derecho, especialista en Estrategia Digital y ESG. Actuó como ejecutiva de tecnología de grandes grupos internacionales y fundó la CMI Business Transformation. Es consejera del Instituto Brasileño de Desarrollo de Relaciones Empresariales Internacionales (Ibrei).

Comité de Finanzas y Proyectos

Manuel Garcia Podesta (presidente), Reynaldo Passanezi Filho (miembro independiente) y Fernando André Zanardo (miembro).

Comité de Auditoría y Riesgos

Walter Herbert Dissinger (presidente), Carlos Elder Maciel de Aquino (miembro independiente) y Antonio Cortizas Noguero (miembro).

Comité de Personas, Remuneración y ESG

Felipe Hansen (presidente), Luiz Fernando Sanzogo Giorgi (miembro independiente) y Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin (miembro).

Comité de Ética y Compliance

Alencar Guilherme Lehmkuhl (presidente), Camila Kulaif Safatle (miembro independiente), Fábio Hering (miembro independiente) y André Tilkian (miembro).



Gestión de riesgos

Tigre realiza la gestión de riesgos asociados a sus negocios y principales públicos. En 2023, se actualizó la matriz estratégica de riesgos corporativos, contemplando su mitigación.

A fin de garantizar resultados seguros y sostenibles, Tigre realiza la gestión de riesgos relacionados a los negocios, a los accionistas, a las empresas controladas y coligadas, a los administradores, proveedores y clientes, a los sectores y países en los cuales actúa, incluyendo factores regulatorios. También monitorea aspectos socioambientales, aspectos climáticos y factores macroeconómicos. Los principales riesgos son comunicados a la Comisión de Valores Mobiliarios anualmente por medio del Formulario de Referencia.

En 2023, fue actualizada la matriz estratégica de riesgos corporativos, con los principales riesgos que pueden afectar o dificultar el alcance de los objetivos estratégicos de la empresa y las medidas mitigatorias para esos riesgos. Adicionalmente, fue iniciada la revisión de la política de riesgos corporativos, que será sometida a la aprobación durante el ejercicio de 2024. La homologación de la política representará un avance para fortalecer y diseminar la cultura de riesgos en el Grupo Tigre.



Acceda aquí
al Formulario
de Referencia



GESTIÓN ÉTICA

GRI 3-3 ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Integridad y transparencia como requisitos esenciales

Programa de Integridad

El Grupo cuenta con Programa de Integridad para la gestión de los temas de ética y transparencia, actuando preventivamente a partir del mapeo de riesgos y acciones de mitigación. En el mismo sentido, potencia resultados positivos con la uniformización de conductas éticas y transparentes en los negocios en todas sus unidades.

La ejecución de los procesos empresariales de acuerdo con los principios establecidos da seguridad a la empresa, a sus accionistas, profesionales y demás stakeholders, además de evitar exposición de marca, pérdidas financieras y deterioración de las relaciones sociales y de negocios.

Pilares del Programa de Integridad





Código de ética

GRI 2-23 | 2-26

El Código de Ética y Conducta de Tigre destaca los compromisos con relación a clientes, consumidores, comunidad, proveedores, prestadores de servicios, terceros en general, sector público y prensa, además de prevenir temas como corrupción, lavado de dinero y soborno privado.

El documento está disponible para todos los públicos y es entregado a 100% de los profesionales en el proceso de admisión. En 2023, fue distribuido y divulgado a los nuevos aliados del área comercial en Brasil.

Además del Código, la empresa dispone de políticas que presentan vínculo directo con el propósito organizacional y la postura ética. Tanto el Código de Ética y Conducta como las políticas del área poseen como base las leyes y normas de los países de actuación, como FCPA y UK Bribery Act. Las políticas también están disponibles en el Canal de Ética.



Acceda aquí al Código de Ética



Acceda aquí a nuestras políticas

Políticas

- Política Anticorrupción y Relación con el Sector Público
- Política de Relación y Buenas Prácticas Comerciales
- Política de Obsequios y Hospitalidades
- Política de Donaciones y Patrocinio

Canal ético

GRI 2-16 | 2-25 | 2-26

El Canal de Ética funciona como herramienta para relatos de prácticas y comportamientos en desacuerdo con las políticas internas y el Código de Ética y Conducta de Tigre o con las legislaciones nacional e internacional.

Las orientaciones están disponibles en la página web de Tigre en página específica sobre el Canal de Ética, en los tres idiomas involucrados en las operaciones.

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 2023, fueron registrados 227 contactos en el Canal de Ética, en Brasil y en el exterior, todos (100%) cursados y resueltos en el ejercicio.



Acceda aquí al Canal de Ética



DESEMPEÑO EN EL MERCADO

Resiliencia estratégica
en momento de
contracción global

Panorama sectorial

El año de 2023 fue de acomodación global pos-pandemia, en particular en el segmento de materiales de construcción, tras un proceso de satisfacción en la búsqueda por confort. La fuerte demanda internacional por materiales impulsó la construcción civil entre 2020 y 2022, impactando el volumen de negocios en todos los mercados, que sintieron la contracción tras aquel período. Las incertidumbres sobre los rumbos políticos y macroeconómicos a nivel global trajeron la necesidad de prudencia con gastos y desembolsos en diferentes sectores.

Brasil

A pesar de las diferentes presiones y de la caída de volumen del mercado, Tigre mejoró su rentabilidad y mantuvo la participación en los segmentos de construcción civil, infraestructura y riego. Con alteración en el modelo de go to market, fueron implementados servicios de atención especializados para diferentes grupos de clientes, con distribución enfocada. El modelo aumenta la competitividad del negocio y aproxima el servicio de atención, además de evitar conflicto de canales.



El año de alteraciones políticas y económicas afectó el mercado de infraestructura, que presentó un pequeño crecimiento. Así como en riego, la empresa mantuvo la tasa de éxito de las negociaciones, alcanzando sectores estratégicos. El segmento de herramientas para pintura tuvo en 2023 uno de los mejores desempeños históricos, incluso ante la contracción del mercado.

De forma a aumentar el foco estratégico y comercial en el core business, fue realizada la venta de la unidad de metales sanitarios y de la marca Fabrimar. La adquirente garantizó la continuidad de las actividades en la unidad y la permanencia de los profesionales, y Tigre mantuvo el cuidado con los clientes durante el proceso.

América Latina

El mercado latinoamericano, principalmente en países como Argentina, Perú, Ecuador y Chile, se vio afectado por turbulencias políticas y económicas en 2023. Aún así, Tigre mantuvo sus niveles de volumen, con destaque para las performances de Bolivia y Uruguay.

Las operaciones en América Latina encerraron 2023 con más solidez en países de referencia y celebración por los resultados obtenidos en la certificación Great Place to Work (GPTW) en cuatro países (Uruguay, Bolivia, Paraguay y Argentina), con desempeño creciente con relación a los años anteriores.

De acuerdo con las prioridades de inversiones con base en oportunidades de competitividad, fue alterado el modelo de negocio en Ecuador, para una venta por medio de colaboradores locales. De este modo, se encerró la producción en el país, que pasó a ser abastecido por productos Tigre importados directamente de otras unidades del Grupo.

Estados Unidos

Con el objetivo de promover la uniformización de controles y prácticas, la operación de Dura Plastics fue incorporada al sistema integrado de gestión empresarial del Grupo Tigre, formando una base sólida de crecimiento interno. También hubo avances mercadológicos, de aproximación de clientes con la empresa y captura de sinergias entre los negocios.

Los volúmenes de Tigre en el país se mantuvieron estables con relación al año anterior, incluso con la desaceleración del mercado de construcción y el alta en las tasas de financiación. El objetivo es promover el crecimiento orgánico del negocio y ampliar la base de clientes en 2024 a partir de la consolidación de las operaciones realizada en el período anterior.

“Trabajamos con un plan estratégico de crecimiento en Estados Unidos en los próximos años.”

Eloi Fernandes Director ejecutivo de Negocios EEUU





Resultados económico-financieros

Por el segundo año consecutivo, Tigre fue señalada como la más grande empresa brasileña del sector de plásticos y cauchos por el Valor Económico, en la edición 2023 del Anuario Valor 1000. El reconocimiento analiza diversas dimensiones, incluyendo indicadores financieros y de rentabilidad.

En 2023, la empresa realizó inversiones relevantes en la capacidad productiva, con la inclusión de plantas con diferentes tecnologías. Se intensificó el foco en el core business, con la priorización de operaciones alineadas al propósito corporativo y con mejor desempeño financiero, lo que proporciona más agilidad y eficiencia al negocio. Además, en año de volatilidad de precios en las materias primas, Tigre tuvo incremento de los gastos por debajo de la inflación, reforzando el foco en eficiencia operacional y financiera.

La empresa presentó retorno sobre capital invertido consistente con los niveles medios de los últimos dos años y superior al nivel de 2019, año anterior a la pandemia. Misma situación se produjo con el margen Ebitda¹ recurrente, que mantuvo el nivel del último bienio, alcanzando 15,4% en 2023 (aumento de 5 puntos porcentuales con relación al resultado obtenido en 2019). Tuvo destaque la performance superior de Tigre con relación a otras empresas del segmento, en la comparación del Ebitda 2023 con el del año anterior.

1. El margen Ebitda de 15,4% no considera efectos extraordinarios relacionados a las actividades encerradas (metales y Ecuador), de R\$125,1M.

Valor económico generado y distribuido GRI 201-1			
	2023	2022	2021
Generado	5.849.682,00	7.218.268,00	7.186.929,00
Ingresos	5.849.682,00	7.218.268,00	7.186.929,00
Distribuido	5.849.682,00	7.218.268,00	7.186.929,00
Costos operacionales	3.105.748,00	3.899.838,00	3.585.187,00
Salarios y encargos	677.353,00	688.999,00	694.047,00
Pagos a proveedores de capital	1.026.702,00	1.107.446,00	1.272.857,00
Pagos al gobierno	1.039.879,00	1.521.985,00	1.634.838,00

Nota: los datos históricos fueron ajustados para atender al método de cálculo de los números con base en las Declaraciones Financieras auditadas, que pueden ser consultadas en la [página web de RI de la empresa](#).

“ El año de 2023 fue de consolidación y consistencia: contornamos las dificultades de mercado y mantuvimos nuestra estrategia. La consistencia es un valor y refuerza el compromiso con la sostenibilidad financiera de la compañía.”

Vivianne Valente Directora ejecutiva de Finanzas y Administración



ORIENTACIÓN HACIA EL FUTURO

Investigación y desarrollo
de productos y servicios
para ofrecer valor
al mercado





ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-12 | 2-13 | 3-3 TEMAS MATERIALES

Compromiso con el desarrollo sostenible

Protagonismo sectorial

Tigre tiene la ambición de ser protagonista en prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en su sector, actuando como agente transformador del mercado de construcción e infraestructura. En línea con el propósito corporativo de cuidado con la calidad de vida, la empresa registra su compromiso con el desarrollo sostenible por medio de su Código de Ética y Conducta, de forma responsable y transparente.

Desde el establecimiento de su Plan Estratégico de Sostenibilidad, anclado en el proceso de materialidad realizado en 2021, Tigre trabaja en el fortalecimiento de la cultura corporativa con los aspectos ESG. Los objetivos y avances son acompañados por el Consejo de Administración por medio del Comité de Personas, Remuneración y ESG y de reportes mensuales con la actualización de los indicadores e iniciativas.



Avances en gobernanza

Los temas levantados en el proceso de materialidad fueron divididos en:

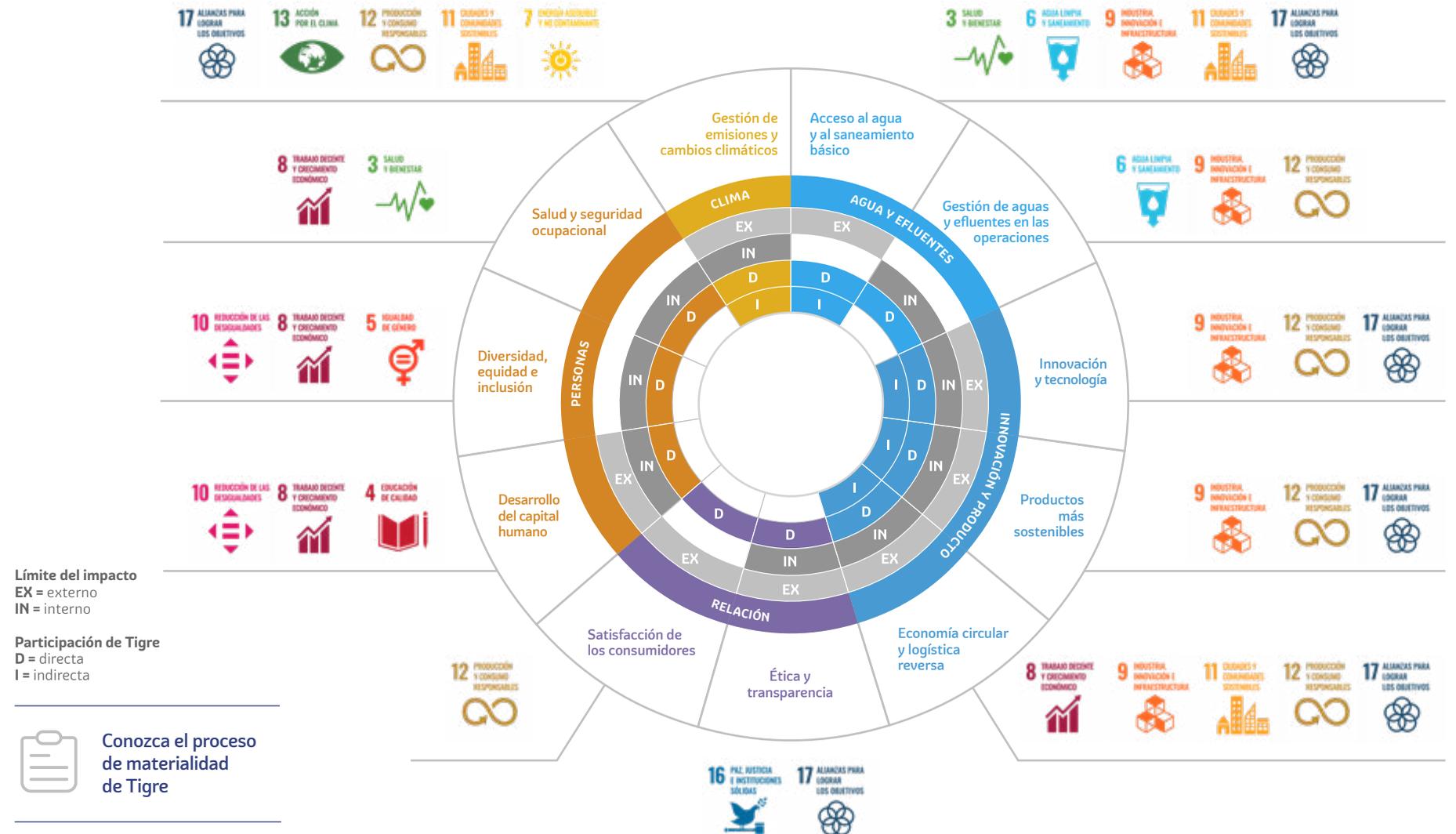
Ejes prioritarios	Agua y Efluentes Innovación y Producto
Ejes habilitadores	Relación Personas Clima

El objetivo es que la sostenibilidad permee el negocio y se refleje también en el portafolio de productos, desarrollando toda la cadena de valor.

En 2023, fue publicada la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión del Grupo, reafirmando valores que están presentes en diversos avances realizados del año. Además, fue aprobada, por el Consejo de Administración, la Política de Sostenibilidad, disponible públicamente en el inicio de 2024. También se llevaron a cabo acciones con las áreas de innovación, desarrollo de productos, gobernanza corporativa y finanzas, lo que garantiza la transversalidad del tema en el ambiente corporativo.

Temas materiales

GRI 3-2





Gestión de impactos

GRI 2-12 | 2-13 | 3-3 TEMAS MATERIALES

Todos los temas materiales forman parte de la Política de Sostenibilidad y del Plan Estratégico de Sostenibilidad, creado en 2021 y administrado por la Directoría de Personas, Comunicación Interna y Sostenibilidad.

Las acciones para potenciar los impactos positivos son desarrolladas con las áreas responsables de forma transversal, atendiendo al plan y con el objetivo de maximizar los esfuerzos y recursos disponibles. Las acciones para mitigar los riesgos e impactos negativos también son discutidas y planificadas con las áreas responsables.



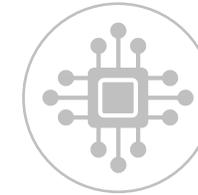
Acceso al agua y al saneamiento básico

Además de suministrar productos que dan soporte al sector de saneamiento, la empresa incentiva programas que garantizan que sus profesionales tengan condiciones adecuadas en sus residencias. También busca alianzas con entidades como Unicef, para desarrollar proyectos de universalización del acceso al agua y desagüe tratado, y tiene participación en el Movimiento Más Agua del Pacto Global, una de las principales iniciativas multisectoriales en pro del tema. La empresa también participa de diversos foros que discuten activamente el tema, su reglamentación y tecnologías.



Gestión de aguas y efluentes en las operaciones

La empresa dispone de indicadores y metas de monitoreo del consumo de agua en sus procesos productivos, y los profesionales son orientados sobre los impactos a fin de evitar desperdicios y utilizar el recurso de forma eficiente. Auditorías de cumplimiento de la legislación ambiental garantizan la conformidad de los proveedores.



Innovación y tecnología

El Grupo tiene un significativo historial de inversión, con impactos reales y potenciales, en el mercado y en la sociedad, actuando con el soporte de un ecosistema global. La actuación de Tigre ha contribuido para el desarrollo de productos y procesos más eficientes, sostenibles y adaptados a las necesidades del mercado, a partir de la escucha de clientes y consumidores y del acompañamiento de las tendencias internacionales por medio de benchmarks y ferias relevantes en el sector.



Productos más sostenibles

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



Economía circular y logística reversa

Para posibilitar el perfeccionamiento logístico en la eliminación, Tigre realiza iniciativas con aliados del sector minorista y estudios relacionados al comportamiento del usuario y su conocimiento sobre prácticas más sostenibles. Desde 2018, la empresa realiza la compensación de sus embalajes de acuerdo con las exigencias del Plan Nacional de Residuos Sólidos.



Ética y transparencia

El Grupo actúa de forma a consultar los públicos impactados por las prácticas de transparencia y ética, y las políticas son compartidas para *feedback*, evaluaciones y comentarios derivados de su construcción y reglas. Los indicadores de desempeño del Canal de Ética y de *due diligence* son monitoreados, y existe un proceso anual de revisión de las políticas de compliance para análisis de alteraciones derivadas de mejores prácticas.



Los temas materiales sirven como norte para la gestión de impactos, riesgos y oportunidades



Satisfacción de los consumidores

Tigre trabaja continuamente y de forma estructurada para entender y responder a las necesidades de los clientes y consumidores por medio de la práctica diaria de encuestas de satisfacción, indicadores mensuales y trimestrales por unidad de negocio y metas. Con foco en conocimiento y escucha, la empresa invierte en la captura de *insights* para llevar cada vez más valor al cliente y promover el consumo sostenible.



Desarrollo de capital humano

Por medio de programas y acciones de educación corporativa, como Plan de Desarrollo Individual, mentorías, becas de estudios, programa de pasantía, programa de desarrollo y sucesión y proceso de gestión de fieras, Tigre promueve el mantenimiento y la satisfacción de sus talentos, destacándose como marca empleadora. Los avances son monitoreados por medio de metas anuales.



Diversidad, equidad e inclusión (DE&I)

La empresa estableció en 2023 su Política de DE&I, cuyo objetivo es proporcionar los principales lineamientos y posicionamiento referentes al tema, que incluye los compromisos de la empresa y los comportamientos esperados de sus profesionales y demás stakeholders. La efectividad de las acciones es acompañada con indicadores de diversidad y seguimiento del Comité de DE&I. Además, fueron creadas las Embajadas de Diversidad, grupos de diversidad locales.



Salud y seguridad ocupacional

El tema es monitoreado vía levantamiento de riesgos, administrados y controlados con prácticas de gestión (procesos y cultura de comportamiento seguro) y mejoras en el ambiente laboral (adecuación de activos e infraestructura). El cumplimiento a la legislación y los indicadores del área son acompañados de forma continua en todas las unidades del Grupo.



Gestión de las emisiones y cambios climáticos

La empresa integra el Programa Brasileño GHG Protocol desde 2018 y estructura iniciativas con foco en el aumento del conocimiento de la cadena y en el plan de mapeo para cálculo de las emisiones en todas las unidades internacionales en los próximos años. Con Tigre Saneamiento, promueve la reducción de emisiones por medio de tecnologías de tratamiento de efluentes.



PRODUCTOS MÁS SOSTENIBLES

GRI 2-23 | 3-3 ACCESO A AGUA Y SANEAMIENTO
PRODUCTOS MÁS SOSTENIBLES

Eficiencia en los procesos
y en los productos



Menor impacto ambiental

La calidad de los productos Tigre ayuda a promover la reducción de pérdidas de agua por fugas en residencias, empresas y sistemas de distribución.

De esa forma, preserva un recurso fundamental para el medio ambiente y auxilia en el suministro del saneamiento básico, generando empleos, valoración fundiaria y, lo más importante, calidad de vida, con menor incidencia de enfermedades y reducción de las desigualdades sociales.

Como uno de los principales *players* de tubos y conexiones en las Américas, Tigre demanda materiales vírgenes provenientes de fuentes no renovables, como el PVC, que, además de 100% reciclable, poseen alta durabilidad y vida útil larga. En su cadena, promueve acciones individuales y sectoriales que incentivan el desarrollo de nuevas materias primas de origen renovable, así como discusiones bajo la óptica de la economía circular.

Con el avance de los estudios de evaluación de los aspectos de sostenibilidad de los productos y el fortalecimiento de la cultura de desarrollo de productos más sostenibles, la empresa aumenta la oferta de ítems que sean más eficientes tanto en el uso por el consumidor final, como en los procesos productivos. Durante 2023, Tigre intensificó el diálogo con clientes, principalmente de saneamiento y minoristas, sobre sostenibilidad.

100% reciclable

el PVC tiene alta
durabilidad y larga vida útil

Nuevos frentes

Para completar el portafolio de infraestructura de agua, Tigre implementó en 2023 las líneas PVC-O (TigreMax) y PEAD. El PVC-O ofrece mayores resistencias mecánica y física y mejor tecnología productiva, además de ser más durable y más leve, lo que proporciona facilidad en la instalación. Con menor sobrepeso y menos producción de residuos, el PEAD es totalmente reciclable.

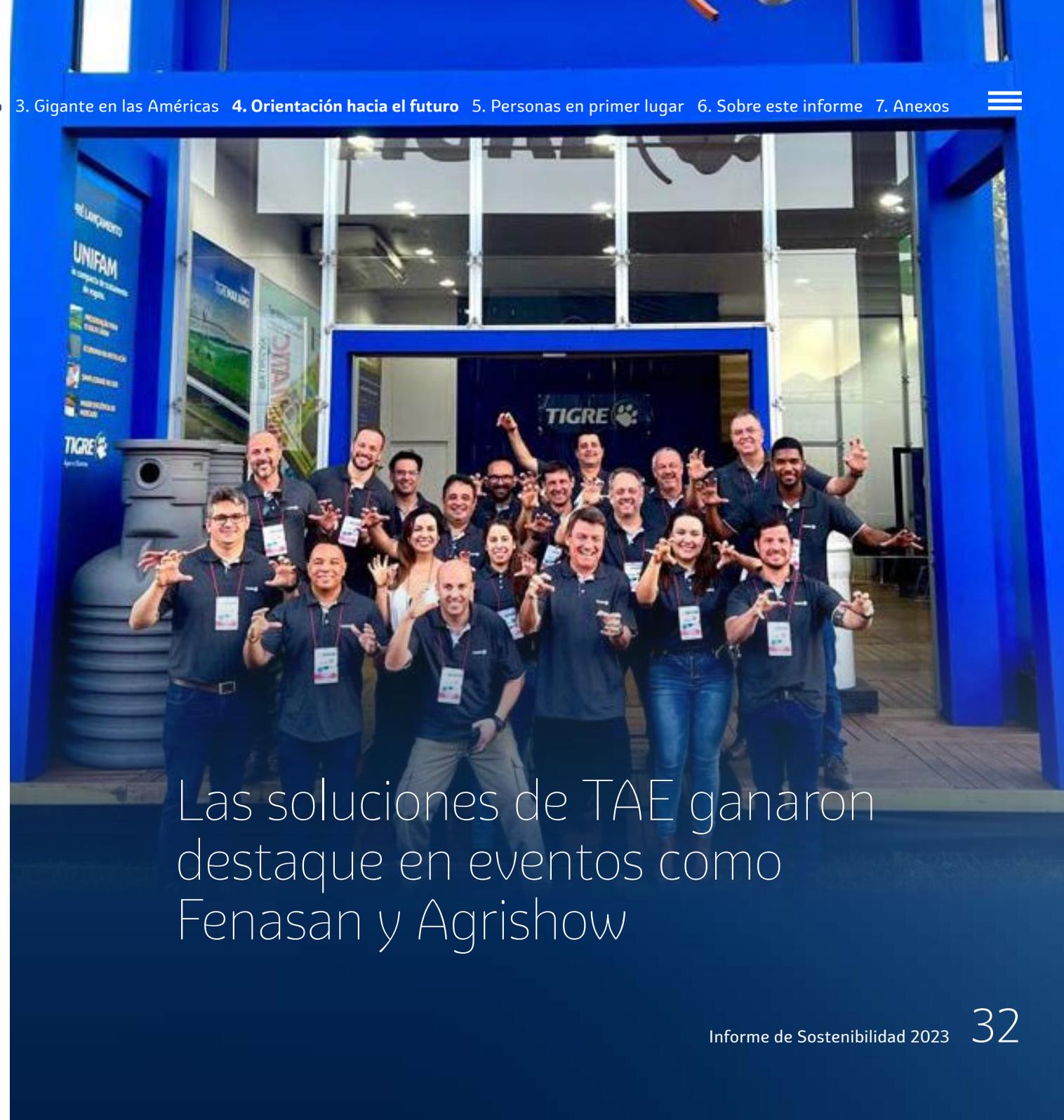




El futuro del saneamiento hoy

El acceso al agua y al saneamiento básico está en uno de los pilares prioritarios de la estrategia del Grupo. A fin de potenciar la actuación en ese segmento, fue lanzada Tigre Saneamiento, que reúne soluciones de la captación del agua al tratamiento de efluentes.

Parte de esa propuesta de valor, Tigre Agua y Efluentes (TAE) se consolida como una gran aliada de los operadores de saneamiento, porque promueve la innovación para disminuir impactos ambientales en la construcción y operación de plantas de tratamiento de desagüe. La empresa anticipa tendencias, presentando soluciones de tratamiento con implantación ágil y que ofrecen mayor eficiencia en uso de energía y generación de lodo. En 2023, las soluciones descentralizadas también fueron destaque en las ferias más importantes del sector en Brasil, como Fenasan y Agrishow.



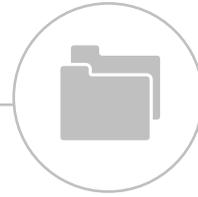
Las soluciones de TAE ganaron destaque en eventos como Fenasan y Agrishow



Soluciones descentralizadas

- **Unifam:** única en el mercado y patentada por Tigre, es una planta compacta de tratamiento de desagüe con diferenciales socioambientales, hacia regiones o comunidades aisladas. Producto con alto desempeño ambiental, fácil instalación y reducido costo de intervención operacional y mantenimiento. Compuesta por material 100% reciclado, realiza el tratamiento de forma biológica, sin el uso de componentes químicos y sin eliminación de lodo.

- **Multifam:** expande el concepto de la Unifam para barrios y comunidades que no tienen acceso a la red. Solución con bajo *footprint*, amigable con las comunidades (sin ruido y olor) y menor costo total de implantación y operación, atendiendo de 100 a 2.000 residencias.



Proyectos de industria y saneamiento

- **Plantas de medio y gran porte:** con tecnología extremadamente eficiente, proporcionan impactos ambientales positivos únicos ante las plantas convencionales. Los proyectos reducen la necesidad de espacio y optimizan el tiempo de la construcción, además de ofrecer la mejor experiencia para el cliente por medio de planificación y acompañamiento totalmente digital de las obras.

“ El segmento de infraestructura tiende a crecer en virtud del Marco del Saneamiento, y estamos preparados para ello, con inversiones relevantes en la capacidad productiva y en tecnología.”

Carlos Teruel
Director ejecutivo de Canales Especiales y Negocios Latam





Destaqués en proyectos

Tigre Agua y Fuentes desempeña un papel crucial en la ejecución de proyectos de plantas de tratamiento de desagüe por medio del paquete tecnológico ofrecido. Con soluciones de vanguardia desarrolladas en colaboración con Bioproj – como Biobob, única solución compacta del mercado con proceso de tratamiento de desagüe aerobio, y el eficiente proceso del Biorreactor Combinado (BRC) –, se han obtenido resultados ambientales extraordinarios.

La implementación de esas innovaciones trajo como resultado reducciones de hasta 40% en el consumo de energía y en la generación de lodo en comparación con las tecnologías convencionales. Además, la tecnología ha permitido la disminución del área ocupada, llegando a 35%, lo que posibilita la ubicación de plantas de tratamiento de fluentes en locales más próximos a la población. Ese avance no apenas redujo el impacto en las comunidades, sino también simplificó las redes de colecta, destacando el compromiso de la TAE con la eficiencia y sostenibilidad.



PTE Pouso do Meio

80 l/s
de desagüe
tratado

Nueva planta de tratamiento de desagüe sanitario para la ciudad de Gurupi (TO), con caudal de hasta 80 l/s de desagüe tratado.

↓ 85%

La nueva PTE trata el mismo volumen que ya se utiliza en la ciudad, con eficiencia mucho mayor y menor costo operacional y ocupa 85% menos área que la antigua.

40.000

personas impactadas/
atendidas.

2023

Obra concluida en
diciembre de 2023.



PTE Industrial

Planta de tratamiento de efluente industriales provenientes de la fabricación de materias primas para comprimidos, en la ciudad de Itapevi (São Paulo).

La unidad trata el equivalente al consumo de 5.000 personas, sin embargo, por la toxicidad del efluente, corresponde a la contaminación de una ciudad de 50.000 habitantes.

↓ 50%

La PTE ocupa 50% menos área que una PTE convencional.

Proyecto concluido.



Logística reversa y economía circular

GRI 3-3 ECONOMÍA CIRCULAR Y LOGÍSTICA REVERSA | PRODUCTOS MÁS SOSTENIBLES

Tubos y conexiones nuevos generan fugas poco expresivas durante las instalaciones, generalmente eliminadas de manera correcta por los profesionales de la obra o constructoras.

Por sus características de durabilidad, que pueden llegar a más de 80 años, los productos Tigre solamente son eliminados por los consumidores en situaciones específicas – de este modo, las piezas dependen del comportamiento del usuario final para la eliminación correcto en puntos adecuados de colecta.

Con investigación y desarrollo de tecnologías para atención de la cadena de valor, Tigre busca aumentar el tiempo de vida útil de los productos y la reutilización de materiales y embalajes, disminuyendo la degradación del medio ambiente con el uso de fuentes más sostenibles.

En 2023, la empresa promovió un proyecto piloto de ciclo de vida de los productos, a fin de identificar oportunidades relacionadas al proceso productivo, cadena logística y fin de vida útil. El tema continuará siendo desarrollado para los próximos años con foco en la transformación del portafolio y en el desarrollo de alianzas para productos más sostenibles.

Innovación y tecnología

GRI 3-3 INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Tigre invierte en investigación y desarrollo, alianzas con startups y programas de aceleración de proyectos para encontrar soluciones innovadoras a los retos del sector. Además, se ha destacado en el uso de tecnologías avanzadas en sus operaciones, como la automatización de procesos y el análisis de datos, lo que ha mejorado la eficiencia y la productividad. Los proyectos de innovación son priorizados de acuerdo con potencial de valor, impacto en el cliente y en el medio ambiente y rapidez de implementación.

Con la escucha de profesionales, clientes y aliados comerciales, la empresa garantiza la promoción de valores asociados a innovación y sostenibilidad y ventajas competitivas a corto plazo, y torna el negocio más eficiente y adaptable a cambios en el mercado y en la sociedad. En 2023, más de 2 mil personas estuvieron involucradas directamente en acciones de innovación en Tigre.

Centro de Excelencia Comercial y de Marketing en colaboración con equipos de I&D e Innovación, con profesionales altamente cualificados, y Technology Roadmaps (TRM) para todas las unidades de negocio y segmentos de actuación.

Programa de innovación abierta que permite que startups, empresas y emprendedores presenten ideas y soluciones innovadoras para la empresa.

Aproximación con 15 diferentes startups en 2023, siendo cinco contratadas para el suministro o alianza comercial.

Más de 500 ideas recopiladas por el programa Conectando Ideas en 2023, de las cuales 162 fueron implementadas, con ganancias de más de 2 millones de reales. En 2023, el programa fue ampliado para las operaciones en Bolivia y en Paraguay.

Capacitación y desarrollo de los profesionales para crear ambiente propicio a la innovación y al desarrollo de soluciones creativas.



EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Tigre es modelo en eficiencia en la industria

Excelencia en las operaciones

Con el fortalecimiento de la gestión matricial de las operaciones, que permite una mirada transversal hacia todas las unidades de negocio, Tigre promovió en 2023 un extenso diagnóstico a fin de aprovechar sinergias y dar profundidad a las discusiones de productividad y eficiencia. Ese trabajo ha sido desarrollado en el ámbito del Proyecto Tríade, iniciativa con foco en aumentar la competitividad, con el compromiso de dar soporte a los niveles de servicio al cliente.

De esta forma, la actuación englobó los procesos de transformación, almacenamiento y entrega de tubos y conexiones en Brasil y, además de reducir costos, promovió el desempeño sostenible del negocio por medio de la optimización del uso de recursos.

Otros beneficios importantes son los avances en innovación y sostenibilidad en sus aplicaciones, así como la capacitación de los equipos que generan ganancias para el negocio.



Fueron implementadas mejoras en el consumo de materia prima e iniciativas de optimización de los procesos de transformación, almacenamiento, flete y logística, con apoyo de consultoría externa. El levantamiento indicó una serie de oportunidades y alternativas basada en referencias de mercado, que fueron discutidas y validadas por los equipos.



+ 30 iniciativas en ejecución

+ 150 personas entrenadas

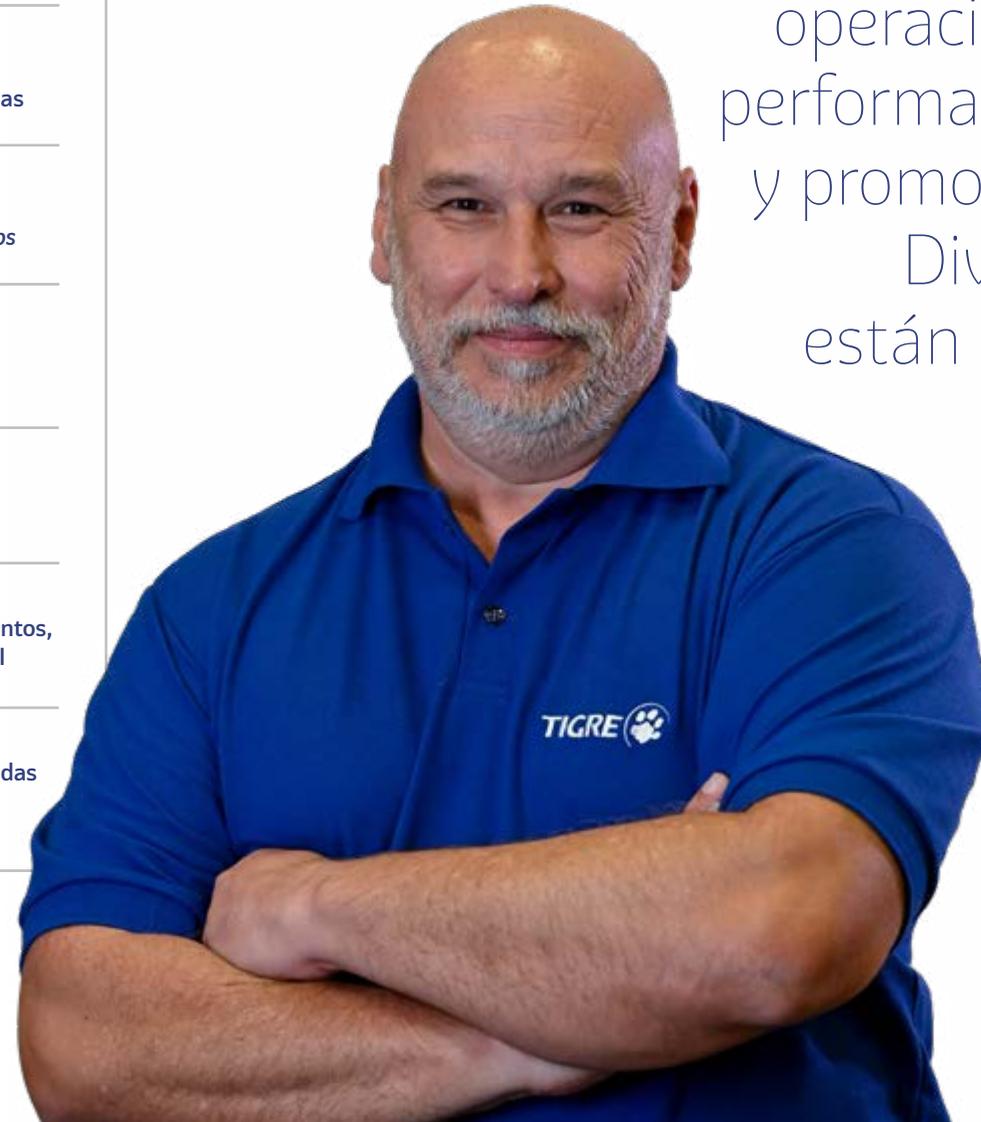
+ 10 kaizens y workshops

+ 2.000 horas de entrenamiento

+ 10 áreas involucradas

+ 60 nuevos procedimientos, metodologías y KPI

+ 250 personas involucradas en el proyecto



“Ganar productividad y eficiencia en las operaciones es mejorar la performance de la empresa y promover sostenibilidad. Diversos indicadores están demostrando una mejora sensible.”

Edson Rubiño Director ejecutivo de Operaciones



Operación de Clase Mundial

Uno de los desafíos de gestión de una operación en diversas unidades y geografías es conseguir construir una plataforma de estandarización que impulse las eficiencias.

El trabajo realizado en el Proyecto Tríade sirvió de base para elaborar el Programa Transformar, sistema de gestión por resultados que permitirá que el Grupo Tigre continúe consolidado como referencia en eficiencia en la industria. La meta es acelerar la generación de valor y al mismo tiempo garantizar que los buenos resultados conquistados se sustenten a lo largo del tiempo, por medio de buenas prácticas y conocimiento debidamente catalogados e implementados en la gestión de la rutina.

Con la definición de la gobernanza del proceso, fue iniciado el proyecto-piloto en la fábrica de Joinville (SC), con aplicación prevista para todas las unidades en 2024.

El programa es estructurado en diez pilares, que cuentan con estructura de macrobloques y requisitos a ser alcanzados para dictar la evolución entre las etapas de madurez (prácticas y resultados).

	<p>Pilares del Programa Transformar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad, Salud y Medio Ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia Industrial
	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia Logística
	<ul style="list-style-type: none"> • Personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al Cliente
	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión & Liderazgo
	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de Valor

Desarrollo en Estados Unidos

Como parte del proceso de estandarización de las unidades en Estados Unidos, en 2023 fueron estructuradas frentes de estabilización con foco en planificación de ventas y operaciones (S&OP), revisión de la estrategia de mantenimiento, controles de fábricas, logística y centros de distribución. El proceso también tuvo iniciativas relacionadas a la gestión de personas, y trajo como resultado mejora de desempeño en Estados Unidos tanto de calidad de producción como de entrega.



GESTIÓN AMBIENTAL

GRI 2-25 | 3-3 TEMAS MATERIALES

Cuidado y control
en los procesos
y productos

Bajo impacto en la producción

Una de las características distintivas del proceso de transformación de termoplásticos es su impacto ambiental reducido. Los principales despliegues están vinculados a la utilización de recursos naturales, como agua y energía eléctrica, y a la producción de residuos sólidos. Comprometida con el desarrollo sostenible en su misión y prácticas, Tigre mantiene su Política Ambiental corporativa que orienta la identificación, la evaluación y el control de los aspectos ambientales capaces de ocasionar impactos significativos.

Las unidades de Joinville (SC), Rio Claro (SP) y Escada (PE), en Brasil, y de Perú detienen Sistema de Gestión Ambiental certificado en la norma ISO 14001, renovado en 2023. Los miembros del Comité Técnico de Medio Ambiente (CTMA) realizan reuniones mensuales para optimizar el uso de los recursos, definiendo parámetros, metas, uso compartido de buenas prácticas y acciones sistémicas. Revisado mínimamente una vez al año, el Levantamiento de los Aspectos e Impactos Ambientales sigue las directrices de la ISO 14001.



Los principales impactos en residuos están relacionados a los generados en la propia actividad de operación. Gran parte de los residuos generados en las operaciones es destinada al reciclaje por empresas certificadas, y la unidad de Joinville (SC) es certificada como Vertedero Cero. Los *scraps* (sobras y piezas reprobadas) son reutilizados en el proceso productivo, de acuerdo con las condiciones previstas en la legislación, y los que no presentan condiciones de uso son destinados conforme clasificación.

GRI 306-1 | 306-2

Los productos se desarrollan con el fin de reducir la cantidad de embalajes, siempre que sea posible, sin dejar de considerar la calidad e integridad de las entregas al consumidor. Desde 2018, Tigre compensa sus embalajes en las operaciones en Brasil de acuerdo con las exigencias de la Política Nacional de Residuos Sólidos. En 2023, fue compensado 30% de los envases de plástico y de papel de los productos comercializados, por medio de una alianza con Eureciclo. La compensación fue equivalente a 523,0 toneladas de embalajes, siendo 160,4 toneladas de plástico y 362,6 toneladas de papel – con reducción en el volumen de los embalajes de plástico vendidos y un aumento en los de papel en virtud del *mix* de productos comercializados.

GRI 301-3

ISO14001

en unidades de Brasil - Joinville (SC), Rio Claro (SP) y Escada (PE) - y de Perú

30%

de los embalajes plásticos y de papel de los productos comercializados compensados en 2023

Agua y efluentes

GRI 303-1 | 303-2 | 3-3 GESTIÓN DE AGUA Y EFLUENTES EN LAS OPERACIONES

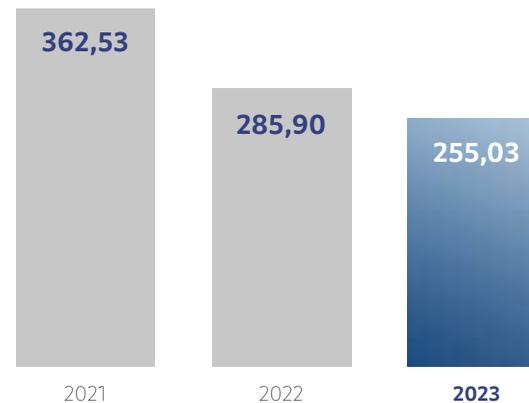
El consumo de agua en Tigre es monitoreado a diario y evaluado mensualmente en los Comités Técnicos de Medio Ambiente, de acuerdo con las metas establecidas, que son revisadas anualmente, buscando siempre la reducción y mejor eficiencia del consumo.

En la operación, los procesos de inyección y extrusión permiten el reúso del agua en ciclo cerrado. La captación es realizada de diversas fuentes, como sistema público, fuentes subterráneas y agua de lluvia.

Los efluentes industriales son almacenados y dirigidos a empresas certificadas que hacen el tratamiento y eliminación adecuados. En la unidad de Castro (PR) existe circuito cerrado de tratamiento de efluentes, con reaprovechamiento total del agua y envío del residuo sólido para empresa especializada de tratamiento.

En el uso para consumo humano, la eliminación se realiza conforme las especificidades de las unidades (sistema público y mecanismos propios de tratamiento), cumpliendo requisitos que atienden a las legislaciones locales y promueven el cuidado con los cuerpos hídricos – sujetos a análisis mensuales en los casos de eliminación directa.

Captación de agua Brasil y Latam (megalitros)





Emisiones y cambios climáticos

GRI 3-3 GESTIÓN DE LAS EMISIONES Y CAMBIOS CLIMÁTICOS

Consciente de que los impactos de los cambios climáticos son globales y pueden afectar al negocio, Tigre calcula sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) a fin de mitigar los impactos provenientes de las actividades industriales de transformación.

El tema está en uno de los pilares de la estrategia, y las acciones para potenciar los impactos positivos son desarrollados con las áreas responsables de forma transversal. Planes para reducción y mitigación, que consideren las mejores oportunidades de impacto positivo sobre este tema ante el perfil de la empresa, son analizados de forma continua.

Las emisiones de alcance 1 y 2 de las operaciones en Brasil son monitoreadas desde 2018.

El Inventario de Gases de Efecto Invernadero es divulgado en el Registro Público de Emisiones del Programa Brasileño GHG Protocol, y la empresa responde al cuestionario de evaluación del CDP Clima a fin de traer mayor transparencia en la gestión de emisiones de GEI.

Las emisiones directas (alcance 1) son considerablemente menores con relación a otras industrias de manufactura o de materiales de construcción, y 58% de las emisiones brutas totales fueron relativas al uso de energía eléctrica (alcance 2) en 2023.

La reducción de las emisiones brutas de alcance 1 estuvo principalmente relacionada al proceso de rotomoldeo, que obtuvo una reducción de 36,1% en las emisiones brutas de CO₂e en 2023.



Divulgación de emisiones en el Registro Público del Programa Brasileño GHG Protocol



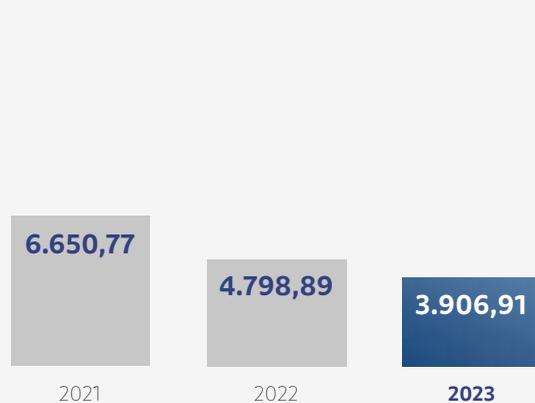
Esa reducción está relacionada con la centralización de la producción en la unidad de Rio Claro (SP) y a la no utilización de gas licuefactado de petróleo (GLP) en el proceso, que es un combustible con mayor factor de emisión que el gas natural seco. Las emisiones brutas de alcance 2 presentaron una reducción de 8,4%, con fuerte influencia de la disminución de 9,6% del factor de emisión del Sistema Interconectado Nacional (SIN) en 2023. El consumo de energía se mantuvo estable, con un aumento de 1,6% con relación

a 2022, siendo 0,7 p. p. referente a la inserción del consumo de energía eléctrica de la unidad Azzo y del Centro Administrativo de Joinville.

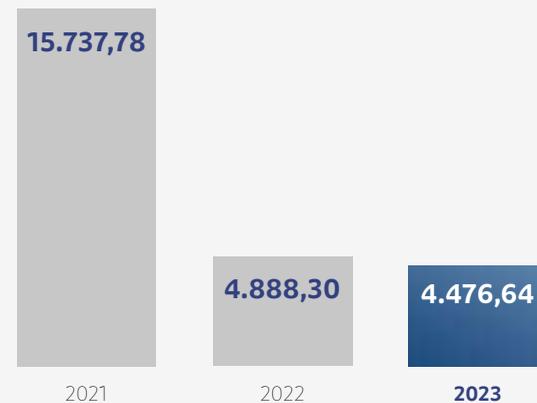
GRI 305-1 | 305-2

A pesar de no tener meta para el tema, la empresa fortaleció iniciativas con foco en el aumento del conocimiento de la cadena, disseminación de conocimiento a los profesionales y plan de mapeo para cálculo de las emisiones en todas las unidades internacionales en los próximos años.

Emisiones Alcance 1 (t CO2 equivalente)



Emisiones Alcance 2 (t CO2 equivalente)



Gestión de energía

En 2023, casi 10% del total de energía consumida en Tigre fue comprado de fuentes renovables incentivadas. La estrategia de adquisición de energía fue revisada en el año, con la finalidad de obtener eficiencia en la utilización de los recursos y evaluar la posibilidad de fuentes más sostenibles.

La búsqueda por la eficiencia energética es trabajada en medidas de iluminación y gestión de máquinas y equipamientos, con el uso compartido de las buenas prácticas adoptadas en cada unidad. La empresa mantiene acompañamiento mensual de indicadores de consumo de energía por medio del Comité Técnico de Medio Ambiente (CTMA).

58%

de las emisiones brutas totales fueron relativas al uso de energía eléctrica (alcance 2) em 2023



CUIDADO EN
LA CADENA DE VALOR

Solidez y alianza en las
relaciones de negocio

Atención al cliente

GRI 3-3 SATISFACCIÓN DE LOS CONSUMIDORES

La cultura de gestión y ejecución *customer centric* está expresada en la escucha y respuesta a los clientes en todas las áreas de Tigre. El diálogo se da tanto en procesos formales, como estudios y encuestas de mercado, como en visitas a campo y mantenimiento de relacionamiento próximo. El aprendizaje, que en 2023 involucró a más de 10 mil personas, es transformado en desarrollo y mejoras en los productos y servicios a fin de agregar valor continuamente.

El programa de posventa Tigre Resuelve ofrece atención rápida a los clientes, además de mantener una imagen positiva de la marca. El Grupo conduce encuestas de satisfacción en todas sus unidades a diario. De este modo, cada unidad de negocio puede identificar cuáles son los gatillos de insatisfacción, ofreciendo soluciones inmediatas. Cada tres meses se genera un indicador de satisfacción por unidad de negocio, y se pactan metas anuales para incentivar a líderes y equipos.



Plataforma Tigre Conecta



Comité de Clientes

- Alianza con los minoristas.
- Busca entender los desafíos de los consumidores.
- Da soporte a los clientes en el desarrollo de sus negocios.

• **En 2023: sesiones de profundización con todos los líderes clave de la empresa y grupo representativo de clientes.**



Programa de Desarrollo de Gestores

- Apoya el desarrollo de los clientes desde el punto de vista de gestión.

• **En 2023: alto impacto con formato reducido.**



Encuentro de Fieras

- Programa de viaje con los clientes.

• **En 2023: contacto con experiencias de modelo de atención e innovación.**





Juntos Somos Mais

Mayor red de relacionamiento del mercado de la construcción civil brasileño, Juntos Somos Mais está formada por Tigre en sociedad con Votorantim Cimentos y Gerdau.

En 2023, la empresa anunció un cambio de estrategia, y decidió actuar con foco exclusivo en el sector minorista de materiales de construcción. De este modo, el ecosistema está hoy estructurado en dos grandes pilares: una Tienda Virtual, *marketplace* B2B que permite al minorista comprar productos para abastecer su inventario, y un programa de fidelización que le ofrece puntos para canjearlos por beneficios.

El programa de fidelidad, que ofrece beneficios a los revendedores, incluye 31 alianzas con industrias de la construcción y empresas de servicios. Tigre tuvo un año relevante con su participación en la iniciativa: cerca de 70% de sus clientes del sector minorista con puntos acumulados realizaron el rescate en el catálogo de premios.

La empresa avanzó también significativamente en ventas en la Tienda Virtual, con el mejor desempeño histórico desde su entrada en operación, ofreciendo ofertas exclusivas para compras en el ambiente digital.



Programa de Fidelización Minorista en 2023

1,3 mil millones

de puntos distribuidos en 2023, que representan cerca de R\$ 25 millones en beneficios

1 mil millones de puntos canjeados

+ de 80 mil miembros realizaron el canje



Tienda Virtual en 2023

R\$ 10 mil millones

transaccionados en la Tienda Virtual

Compras realizadas por 56 mil empresas



Gestión de proveedores

GRI 2-6 | 2-25

Tigre mantiene relaciones de alianza con sus proveedores, que son evaluados en diferentes aspectos, incluyendo calidad técnica. Cuando es necesario, se llevan a cabo auditorías presenciales en el momento de la homologación. En las operaciones de Brasil, la empresa contó con 284 proveedores directos y 2.171 proveedores indirectos activos en 2023.

Los niveles de calidad de los proveedores directos son evaluados trimestralmente durante el suministro por medio de un índice de fidelidad de entrega, para no haber riesgo de ruptura. Además, se realiza una evaluación criteriosa de los aspectos de calidad, asegurando que los productos atiendan a los estándares establecidos. También se mantiene análisis de la salud financiera de los aliados, garantizando la regularidad de impuestos y derechos laborales. Para los proveedores que no alcanzan los estándares deseados, es conducida una reevaluación detallada, identificando causas y proponiendo acciones correctivas.

Tras la implementación de esas acciones, se lleva a cabo un acompañamiento próximo

para garantizar la mejora continua. La contratación de proveedores indirectos es basada en verificaciones y referencias mercadológicas y de salud financiera para garantizar el cumplimiento de los compromisos, además de la evaluación de aspectos relacionados a derechos humanos.

Todos los aliados reciben la Política de Condiciones Generales de Suministro de Tigre y, por medio de la plataforma de registro, son verificadas listas públicas de empresas con irregularidades. Eventuales casos en desacuerdo, con destaque para aspectos ESG, necesitan ser analizados por el área de Compliance.

Implementada a fines de 2023, la nueva plataforma de evaluación de proveedores de Tigre en Brasil promueve mayor frecuencia de análisis y la estratificación de los aliados por medio de sus registros, diseñando un mapa preciso de la sostenibilidad de la base de proveedores. A final de diciembre también fue implementada la política de compras para la unidad de Estados Unidos.



Nueva plataforma de evaluación de proveedores de Tigre en Brasil
diseña mapa sobre sostenibilidad



Acción sectorial

GRI 2-28

Tigre integra entidades representativas de su sector e intereses, desarrollando pautas de interés común, que pasan por la discusión de políticas públicas, conformidad técnica y disseminación de la cultura de sostenibilidad en la cadena de valor.

Actuación	Entidad	Pautas	Participación
Agenda técnica	Asociación Brasileña de Normas Técnicas (ABNT)	Normalización y conformidad técnica	Consejo deliberativo
	Asociación Brasileña de los Fabricantes de Materiales para Saneamiento (Asfamas)	Conformidad técnica e isonomía competitiva	Directoría
Materia prima	Instituto Brasileño del PVC (IPVC)	Sostenibilidad	Consejo de la entidad y directoría de RIG
	Asociación Brasileña de la Industria del Plástico (Abiplast)	Sostenibilidad e isonomía competitiva	Empresa asociada
Advocacy sociedad civil	Instituto Trata Brasil	Universalización del saneamiento	Consejo Consultivo
Intersetorial	Asociación Brasileña de la Industria de Materiales de Construcción (Abramat)	Competitividad de la industria de materiales de construcción	Presidencia del Consejo Deliberativo
	Movimiento Brasil Competitivo (MBC)	Competitividad del sector productivo	Empresa asociada
	Movimiento Empresarial por la Innovación – Confederación Nacional de las Industrias (MEI-CNI)	Innovación	Empresa asociada
Segmentos específicos	Asociación Brasileña de Poliolefinas y Sistemas (ABPE)	Defensa sectorial del segmento de polietileno	Empresa asociada
	Sindicato de la Industria de Artefactos de Metales No Ferrosos en el Estado de São Paulo (Siamfesp)	Defensa sectorial del segmento de metales/ accesorios sanitarios	Empresa asociada
	Asociación Brasileña de la Industria de Máquinas y Equipamientos	Defensa sectorial del segmento de riego	Empresa asociada
Saneamiento	Asociación de las Compañías Privadas de Saneamiento (Abcon)	Universalización del saneamiento	Empresa asociada
Actuación local	Asociación Empresarial de Joinville (Acij)	Defensa de la industria de Joinville	Empresa asociada

Participación en Ferias

Fenasan

Tigre se destacó en la Feria Nacional de Saneamiento y Medio Ambiente (Fenasan) en 2023, reafirmando su protagonismo en el sector. Además de la Unifam, que fue lanzada en el evento, la empresa presentó soluciones integradas para el ciclo del agua de Tigre Saneamiento, en un stand premiado como el mejor de la feria.

Agrishow

En la Feria Internacional de Tecnología Agrícola en Acción (Agrishow) fueron presentados los productos volcados para el sector de riego, con soluciones avanzadas para economía de agua y de energía, como su tubo de PVC-O Tigre Max Agro, lanzado en el evento.



PERSONAS EN PRIMER LUGAR

Empresa que establece
conexiones por medio de
escucha y confianza en
las relaciones





CONFIANZA EN LAS RELACIONES

Posicionamiento sólido de conexión con las personas

Entrada en la creación de un ambiente positivo y saludable de trabajo, Tigre comprueba la confianza establecida en las relaciones profesionales con los resultados de la certificación Great Place to Work (GPTW).

Además del reconocimiento en los rankings de cuatro países, en 2023 el Grupo fue destacado entre las 25 mejores multinacionales para trabajar en América Latina y entre las diez mayores empresas en Brasil de su porte. Satisfacción, reducción de turnover y adherencia cultural son aspectos que han contribuido para esos resultados, así como las inversiones en salud y bienestar de los profesionales.

En 2023, Tigre lanzó su posicionamiento como marca empleadora, campaña que tiene como propuesta de valor “Nuestra principal conexión es con las personas”. Elaborado a partir de diagnóstico que escuchó a profesionales de todas las unidades del Grupo, el posicionamiento expresa lo que las personas sienten al trabajar en la empresa. Con base en ese concepto, fueron revisados procesos del área y políticas de reclutamiento y selección, y lanzados programas que estimulan las oportunidades de conexión en el ambiente de trabajo.



A fin de perfeccionar la calidad de los datos referentes a personas, fue implementada en 2023 el área de Workforce Planning. Por medio de herramientas de *business intelligence*, todos los indicadores de personas de la empresa, en las diferentes geografías, fueron centralizados y parametrizados. Esa iniciativa simplificó la gestión, proporcionando una visión más estratégica y eficiente.

También en el año Tigre adhirió al programa Empresa Ciudadana del gobierno federal brasileño, promoviendo la extensión de los tiempos de licencia maternidad y licencia paternidad e incentivando las conexiones familiares. El programa fue uno de los temas abordados por Tigre Talks, acción que promueve *lives* interactivas para fortalecer la cultura organizacional, con tres ediciones realizadas en 2023.

“ Queremos un ambiente para trabajar que sea bueno para las personas; las conquistas en el GPTW son consecuencia. Para ello, tenemos liderazgos comprometidos en un proceso de escucha y reconocimiento de nuestros profesionales.”

Patricia Bobbato Directora Personas, Comunicación Interna y Sostenibilidad



Destaqués GPTW



América Latina

21° lugar entre las multinacionales

Brasil

1° lugar entre las grandes empresas de Santa Catarina, por el segundo año consecutivo

4° lugar entre las grandes empresas del sector industrial

9° lugar entre las grandes empresas

Bolivia

5° lugar entre las medianas empresas

Paraguay

10° lugar entre las medianas empresas

Argentina

5° lugar en el ranking Empresas que Cuidan 2023



CONECTANDO DIFERENCIAS

GRI 3-3 DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Respeto a los
derechos humanos
con promoción
de equidad

Tigre entiende que las acciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) promueven el aumento del compromiso de los profesionales en el ambiente de trabajo y de la innovación para el desarrollo de soluciones que contribuyan con las necesidades de la sociedad. También reduce las desigualdades sociales por medio de procesos más inclusivos y equitativos de oferta de oportunidades y crecimiento profesional.

Ya desarrollada en la empresa en años anteriores, el frente de DE&I fue profundizada en 2023. Con la publicación de la Política de DE&I del Grupo Tigre, quedó establecida la gobernanza del tema y los principios norteadores de acciones. La política incluye los compromisos de la empresa y los comportamientos esperados de sus profesionales y demás *stakeholders*. El Programa de DE&I pasó a ser denominado Conectando Diferencias, manifestando el valor que lo orienta.

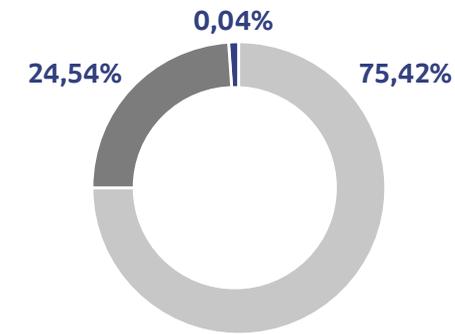
Parte de un sector predominantemente masculino y em países que enfrentan desafíos relacionados a la diversidad, Tigre promueve campañas educativas vía comunicaciones corporativas y entrenamientos con los liderazgos.



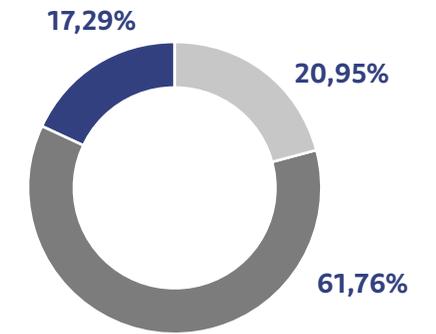
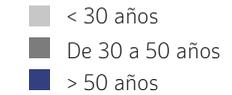
Destaqués del Programa Conectando Diferencias



Profesionales por género (global)



Profesionales por grupo de edad (global)



↑ 30%

Aumento expresivo de mujeres en el liderazgo, llegando a 30% en diciembre de 2023



Sistema de gobernanza de DE&I

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- Acompaña los lineamientos de largo plazo en DE&I.

COMITÉ DE PERSONAS, REMUNERACIÓN Y ESG

- Recomienda decisiones relacionadas a las adhesiones a pactos y programas
- Define metas y plazos para aumentar la diversidad en los cargos de Alta Administración
- Definir criterios para remuneración variable de los ejecutivos con metas relativas a la participación de esos grupos en el liderazgo

COMITÉ DE DE&I

- Asesora al Comité de Personas, Remuneración y ESG
- Propone los lineamientos y metas del Programa de DE&I
- Garantiza alineación estratégica de las acciones

NÚCLEO DE GESTIÓN DE DE&I

- Involucra a liderazgos y profesionales de diferentes áreas
- Garantiza la ejecución del plan de acciones del Programa de DE&I

SQUAD DE DE&I

- Ejecuta actividades propuestas en el plan de acciones del Programa de DE&I
- Apoya y coordina actividades relacionadas al tema dentro y fuera de Tigre





ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

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

Formación y evaluación para desempeño asertivo

Con programas y acciones de educación corporativa y revisión y aplicación de las políticas de remuneración y beneficios, Tigre se destaca como marca empleadora, promoviendo la satisfacción y el mantenimiento de sus talentos. Además de ciclos periódicos de gestión de desempeño, existe también un movimiento continuo de feedback de los gestores con los liderados y entre pares.

Evaluación y desempeño

El Ciclo de Gestión de Fieras engloba el establecimiento de metas alineadas a la estrategia de negocio, evaluación de desempeño y Plan de Desarrollo Individual. En los indicadores de desarrollo, se acompañan las informaciones como competencias mapeadas/ dirigidas, resultados de las encuestas de percepción de desarrollo, e-NPS, adhesión a las plataformas de entrenamiento y uso del presupuesto de entrenamiento.

Con la entrevista de carrera se realiza la alineación de expectativas de los profesionales para corto y mediano plazos. El proceso de sucesión sustenta el mapeo de profesionales para posiciones de liderazgo (gerencias y directorías), considerando esas expectativas y la prontitud para el cargo, brindando insumos para los programas de desarrollo.



Acciones de desarrollo

Job Rotation

Posibilita que el profesional actúe en otras áreas de la empresa cubriendo vacaciones y licencias de maternidad o para fines de proyectos o desarrollo.

Conoce Mi Área

Acción para que los profesionales conozcan las áreas del Grupo, con el objetivo de dar visibilidad para el reclutamiento interno y *job rotation*.

Carrera en Movimiento

Proporciona oportunidades para que los profesionales interactúen con el alto liderazgo.

Becas de Estudio

Programa que subsidia parte de la formación educativa para los profesionales. En 2023, se suministraron 156 becas, siendo 53 de idiomas, 51 de graduación, 13 para cursos técnicos y 39 posgrados.

Academia de Comercial y Marketing y Academia de Negocios

Desarrolla las competencias y habilidades de los equipos para dar soporte a las estrategias del negocio.

Academia de Operaciones

Desarrolla las competencias y habilidades de los equipos con foco en las entregas y metodología del área de operaciones. Engloba los requisitos de la carrera operacional.

Liga de Fieras

Grupo de pasantes voluntarios que se reúne para intercambiar experiencias y contribuir con mejoras en el propio programa, con pilares definidos de actuación.

Entrenando a Fieras

Plataforma *on-line* de desarrollo con entrenamientos y materiales de desarrollo volcados a todos los profesionales del grupo.

Plan de Desarrollo Individual

Construido anualmente por los profesionales a fin de dirigir competencias específicas de su área de actuación o buscando desarrollo de carrera.

Núcleo de Apoyo al Profesional

Apoyo a la transición de carrera para mejor retorno e ingreso en el mercado laboral. Para la recolocación, en caso de destituciones, existe la política de *outplacement* aplicada para liderazgos y especialistas.



Academia de Liderazgo

Desarrolla las competencias y las habilidades de los líderes, garantizando la alineación de las acciones y conceptos estratégicos de la empresa.

- **Líderes del Mañana:** Pista de desarrollo para preparación de nuevos líderes, con base en el mapa sucesorio.
- **Manera Tigre de Liderar:** Pista de desarrollo dedicada a los líderes de ventas con foco en potenciar las entregas del área de negocio.
- **Onboarding de Liderazgo:** Pista de liderazgo para profesionales recién admitidos o promovidos.
- **Workshops Desarrollo de Liderazgo:** Pista para acelerar el desarrollo de los líderes en puntos de mejoras más marcantes de la encuesta de clima. Dirigida a los niveles de gerencia, coordinación y supervisión de las unidades Brasil y Latam, con participación de más de 70% de los liderazgos trabajando en liderazgo genuino y desarrolladora.
- **Mentorías:** Programa de desarrollo de liderazgos de Brasil, con 23 mentores para 23 líderes. A lo largo de seis meses, los mentores, escogidos por ser referencia en comportamientos de Liderazgo for All, acompañarán líderes de diferentes áreas y unidades para motivar la relación y la conexión entre ellos.
- **Entrenamiento C-Level:** Programas externos y en otros países, ofrecidos para ejecutivos C-level, que permiten desarrollo en diferentes temas de actuación: innovación, negocio, desarrollo y liderazgo y nuevas prácticas de mercado y gestión.



La inversión en el desarrollo de profesionales es sello de la gestión de personas en Tigre



SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

GRI 2-25 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6
403-7 | 403-8 | 3-3 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Incentivo al
comportamiento
saludable y seguro

Tigre tiene como meta llevar a cero las tasas de frecuencia y gravedad de accidentes en sus operaciones. Los cuidados relativos al tema, desplegados en indicadores, capacitación y acompañamiento continuo, llevaron a la amplia reducción de los accidentes en las unidades de América Latina en 2023.

El sistema de gestión de Salud Seguridad del Trabajo (SST) abarca a 100% de los profesionales permanentes y temporales del Grupo (4.621 personas en 2023). Actúa de forma preventiva con la identificación y la mitigación de desvíos, así como en el control y gestión de riesgos.

Se llevan a cabo los levantamientos de los peligros y riesgos de los procesos y actividades aplicando medidas de control conforme priorización. Este proceso es realizado con frecuencia mínima anual. Los colaboradores expuestos a riesgos son debidamente capacitados y autorizados para el desempeño de esas actividades.

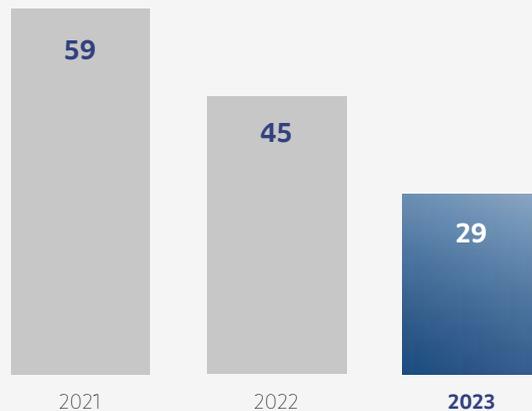


Los controles implantados para desempeño de las actividades, incluyendo responsabilidad y autoridad, forman parte de la Política de SST de Tigre y se diseminan por medio de las reglas de oro de seguridad. Se llevan a cabo capacitaciones obligatorias sobre peligros, riesgos y su prevención en la integración de seguridad de nuevos profesionales, así como entrenamientos regulares y diálogos diarios de seguridad (DDS).

↓ 64,5%

Reducción de 64,5% en los accidentes registrables en las operaciones Latam en 2023

Número de accidentes registrables (global)



Comités de Salud y Seguridad

Comisión Interna para la Prevención de Accidentes (Cipa): Responsable de la contribución activa en la prevención de accidentes y en la mejora continua de la seguridad en los ambientes y sectores del trabajo.

Comités de Proyectos

Encargados de la organización y análisis de las adecuaciones y de los criterios de seguridad sobre los proyectos de nuevos productos, aumento de capacidad y/ o reasignación de recursos entre las unidades.

Conexión Segura

Actúa en la gestión del comportamiento y de las condiciones de trabajo, promoviendo avance en la cultura de seguridad, impulsando la aplicación de la percepción de riesgo y de acciones de corrección por medio del “ver y actuar” y supervisando los indicadores relacionados al tema.

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.



Cuidado con la salud

El servicio de medicina identifica y previene enfermedades, ocupacionales o no, guía su tratamiento e incentiva el compromiso de las personas con la propia salud.

El ambiente de trabajo también pasa por evaluaciones continuas del Programa de Control Médico en Salud Ocupacional (PCMSO), con análisis ergonómicos y visitas a las fábricas. Cada unidad cuenta con un equipo de salud que realiza las asistencias ocupacionales cotidianas y disemina información de prevención de enfermedades.

Tigre pone a disposición plan de salud a todos los profesionales y sus dependientes. Existe *check-up* ejecutivo y telemonitoreo de hipertensos, diabéticos, embarazadas y cardiópatas para acompañar el tratamiento y dirigir necesidades, así como de profesionales en baja por licencia. El programa de Salud Emocional promueve charlas, rondas de conversaciones y consultas para las personas que necesitan de algún acompañamiento. El área tiene como meta aumentar la cantidad anual de participantes en todos los programas.



Segundo año consecutivo sin casos de enfermedades ocupacionales en las operaciones de Brasil.



IMPACTO SOCIAL

Proyectos estimulan alianzas y benefician a comunidades





Mi Baño Nuevo

En su tercera edición en 2023, el proyecto Mi Baño Nuevo materializa el propósito de Tigre con foco en su público interno. La iniciativa mejora la calidad de vida de los profesionales y de sus familiares con la reforma de baños residenciales. Más de 300 personas se inscribieron en la acción en 2023, y se entregaron siete baños en Brasil y seis en unidades internacionales. Más de 200 personas, entre profesionales Tigre y sus familias, fueron beneficiadas en tres años de proyecto.



20 años del ICRH

El Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), brazo social del Grupo Tigre, celebró dos décadas de compromiso con la transformación social e impacto positivo en la vida de niños y adolescentes. El ICRH actúa especialmente en las ciudades y regiones en las que residen los profesionales de Tigre y sus familiares, apoyando proyectos vinculados a los pilares de la educación, deporte y salud. Entre las metas de la entidad está la ampliación de los proyectos en las unidades internacionales, estandarizando la diseminación de las iniciativas.

R\$80 millones
Desde 2003, el Instituto alcanzó la marca de 7,5 millones de personas beneficiadas, 7,6 mil proyectos apoyados y una inversión de casi R\$ 80 millones.



Con la Unicef en Manaos

Iniciativa conjunta del Unicef con Tigre y el ICRH, el Proyecto Wash contribuye para el acceso al agua, saneamiento e higiene para niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad en el barrio Colonia Antonio Aleixo, ubicado en la región periférica de Manaos (Estado de Amazonas). Siete escuelas recibieron apoyo de la iniciativa, en la región con menor índice de cobertura relacionada al acceso a servicios de alcantarillado sanitario o baños adecuados para el uso seguro, beneficiando directamente a más de 3.800 niños y adolescentes. En marcha en el final de 2023, el proyecto tiene término previsto para julio de 2024.



Saneamiento en Ribeirão Pires

En alianza con la Unipar, la Municipalidad de Ribeirão Pires y la ONG Biosaneamento, Tigre colaboró en 2023 con el proyecto de acceso al tratamiento de desagüe para 30 familias residentes del Jardín Planteucal, en Ribeirão Pires (São Paulo). Para posibilitar el acceso al tratamiento de desagüe de los habitantes de la región, fue utilizada la tecnología de la Unifam, con 15 unidades que desempeñan un papel crucial en la recolección y tratamiento de efluentes de las residencias. Hasta entonces, el desagüe en la región era vertido sin tratamiento y directamente en el arroyo que pasa por la comunidad.



Formación profesional

A fin de capacitar a interesados y profundizar conocimientos de quienes ya actúan en el área, Tigre promueve cursos de instalaciones hidráulicas y pintura de obras, de larga duración, en diferentes ciudades de Brasil. En 2023, fueron ofrecidas capacitaciones presenciales de larga duración en seis diferentes localidades: Joinville (Santa Catarina), Rio Claro (São Paulo), Sorocaba (São Paulo), Porto Alegre (Rio Grande del Sur), Rio de Janeiro (Rio de Janeiro) y Curitiba (Paraná). Las formaciones buscan desarrollar capacidades técnicas para enseñar a instalar los productos Tigre y atender a las necesidades de mercado. La empresa también promueve capacitaciones de corta duración y entrenamientos *on-line*.



Número de personas beneficiadas por Tigre en 2023

625 cursos presenciales de larga duración

+ de **44 mil** capacitaciones presenciales de corta duración

+ de **144 mil** entrenamientos *on-line* de corta duración (certificados)

Expectativa para 2024

1.000 profesionales formar y certificar a alrededor de 1.000 profesionales en los cursos presenciales de larga duración en más de diez ciudades brasileñas

Maratón de innovación social

Profesionales de Tigre usan la creatividad y el voluntariado para beneficiar a comunidades en diferentes geografías

La iniciativa, en su tercera edición en 2023, es un evento de creatividad y colaboración promovido por el ICRH y por el área de Innovación de Tigre en colaboración con Junior Achievement de Santa Catarina. El objetivo es crear soluciones innovadoras a desafíos reales para entidades sociales que trabajan con niños y adolescentes. La calidad de los proyectos presentados fue tan alta que cinco de ellos (tres en Brasil y dos en América Latina) fueron premiados en el año, en lugar del límite de dos inicialmente previsto. Proyecto de voluntariado, la iniciativa moviliza a los profesionales de Tigre para actuar socialmente y ha proporcionado gran aprendizaje y proyección en las unidades internacionales.

SOBRE ESTE INFORME

Informe construido colectivamente con participación del alto liderazgo de la empresa





GRI 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-6 | 2-14

Este informe, de carácter anual y publicado en mayo de 2024, 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 2023.

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.

El informe es construido con la participación del alto liderazgo de la empresa y es analizado previamente por el Comité de Personas, Remuneración y ESG. Su contenido integral es enviado por e-mail a todos los miembros del Consejo de Administración del Grupo Tigre para evaluación y es aprobado en reunión, con registro en acta. 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 indicadores cuantitativos llevan en cuenta, cuando es aplicable, las operaciones de Tigre Metais (Fabrimar) hasta la fecha de 30 de septiembre de 2023; y de Tigre Ecuador hasta la fecha del 31 de octubre de 2023. 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 Perú – Tubos y Conexiones S.A., Tubconex Uruguay S.A. y Dura Plastic Products Inc. En Brasil, AZ Administradora de Bens S.A., Azzo Hidráulicos do Brasil Ltda., Tigre Participações em Metais Sanitários Ltda., Tigre Ferramentas para Construção Civil S.A., Novak Participações S.A., Tigre Administradora de Bens Imóveis Ltda, Tigre Ind. E Com. de Compostos Plásticos Ltda, Tigre Mat. y Soluções para Construções Ltda., Tigre Partic. E Soluções Ambientais S.A., Tigre Sol. Amb. Ind. Com. Man. de Equipamentos Ltda.



Para enviar preguntas o comentarios sobre esta publicación, la empresa pone a su disposición el canal sustentabilidade@tigre.com.



PROCESO DE MATERIALIDAD

GRI 3-1

Temas materiales priorizados con la participación de los *stakeholders*

El proceso de materialidad de Tigre fue revisado en 2021. 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 donde está instalada la empresa.

La encuesta aplicada, compuesta por cuestionarios y entrevistas en comité, totalizó 1.278 participaciones, que definieron los 11 temas materiales para la estrategia de sostenibilidad de la compañía. Todos los tópicos 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*.

A high-speed photograph of water splashing, creating a dynamic and energetic scene. The water is captured in mid-air, with numerous droplets and a large, flowing splash that dominates the right side of the frame. The background is a soft, light blue gradient, which makes the darker blue water stand out. The overall mood is clean, fresh, and powerful.

ANEXOS

Anexo GRI Sumario GRI Informaciones corporativas



Anexo GRI

GRI 2-7 Empleados

Número total de empleados por género

	2023									2022									2021											
	Brasil			Latam			EE.UU.			Total	Brasil			Latam			EE.UU.			Total	Brasil			Latam			EE.UU.			Total
	P	T	Total	P	T	Total	P	T	Total		P	T	Total	P	T	Total	P	T	Total		P	T	Total	P	T	Total				
Masculino	2.310	26	2.336	958	3	961	188	0	188	3.485	2.513	48	2.561	1.089	8	1.097	0	0	0	3.658	2.624	251	2.875	1.200	4	1.204	0	0	0	4.079
Femenino	853	43	896	142	2	144	94	0	94	1.134	830	65	895	152	12	164	0	0	0	1.059	776	81	857	150	5	155	0	0	0	1.012
Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No Informado	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	21	3	24	280	205	485	509	0	0	0	0	0	0	117	0	117	117
Total	3.163	69	3.232	1.100	5	1.105	284	0	284	4.621	3.343	113	3.456	1.262	23	1.285	280	205	485	5.226	3.400	332	3.732	1.350	9	1.359	117	0	117	5.208

Los temporales corresponden a pasantes y aprendices. Los números corresponden al cierre del año de 2022, y las fluctuaciones en Brasil y en Ecuador se dieron en virtud del cierre de la operación y de la venta de Fabrimar en 2023.

P = Permanente
T = Temporal



GRI 2-7

Número total de empleados por región

	2023			2022			2021		
	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total
Argentina	352	0	352	335	1	336	332	0	332
Bolivia	168	1	169	153	2	155	166	1	167
Brasil	3.163	69	3.232	3.343	113	3.457	3.400	332	3.732
Chile	114	0	114	147	2	149	220	2	222
Colombia	84	2	86	128	14	142	130	5	135
Ecuador	0	0	0	98	2	100	104	0	104
Paraguay	141	2	143	139	0	139	136	0	136
Perú	181	0	181	206	2	208	209	1	210
Uruguay	60	0	60	56	0	56	53	0	53
Estados Unidos	284	0	284	280	205	485	117	0	117
Total	4.547	74	4.621	4.885	341	5.226	4.867	341	5.208

Los temporales corresponden a pasantes y aprendices. Los números corresponden al cierre del año de 2022, y las fluctuaciones en Brasil y en Ecuador se dieron en virtud del cierre de la operación y de la venta de Fabrimar en 2023.

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados (global)

	2023	2022	2021
Total	381	227	530

Los tipos más comunes de actividades realizadas por terceros son operación de manufactura en Brasil (operaciones relacionadas a los procesos de extrusión, inyección, soplo, ensamblajes y tanque de agua) y operador de máquina en Estados Unidos (calidad de los productos en el ensamblaje, en el etiquetado y en la inspección).



GRI 2-9

Estructura de gobernanza y su composición

GRI 2-10

Nombramiento y selección para el más alto órgano de gobernanza

Los miembros del Consejo de Administración (CA) son elegidos en Asamblea General de Accionistas y tienen un mandato de dos años, y se permite la reelección. Los cuatro Comités Estatutarios de asesoría tienen sus miembros elegidos por el Consejo de Administración, con mandatos de un año, y se permite la reelección. Para la nominación y selección de los miembros del CA y comités se adoptan los criterios de independencia previstos en el Reglamento del Nuevo Mercado de la Bolsa de Valores (B3).

GRI 2-12

Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos

GRI 2-13

Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos

El Consejo de Administración establece los lineamientos de largo plazo, así como evalúa los riesgos y oportunidades dentro y fuera de la conjuntura del negocio, con el apoyo de los Comités. El Comité de Personas, Remuneración y ESG evalúa la coherencia de las políticas y procedimientos ESG con relación a los lineamientos estratégicos y supervisa las iniciativas en curso en la empresa. La delegación de la responsabilidad para la gestión se produce por la estructuración de las áreas de Sostenibilidad, Calidad y Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Trabajo y de Recursos Humanos, que son responsables de la ejecución de las iniciativas y del cumplimiento de los lineamientos definidos por el Consejo de Administración.

GRI 2-15

Conflictos de interés

Todo nuevo proveedor necesita rellenar y firmar la Declaración de Veracidad, documento compuesto por preguntas relacionadas a situaciones que puedan generar conflicto de interés, que averiguan vínculos familiares, comerciales o societarios con profesionales de Tigre, vínculos laborales anteriores con la empresa, situaciones que involucren lavado de dinero, terrorismo, corrupción o narcotráfico y prestación de servicios para competidores directos. Para situaciones de posibles conflictos internos involucrando a los profesionales, la empresa actúa de forma inmediata, a partir del momento en el que alguna situación es detectada. No hubo incidencia y conocimiento de algún conflicto de interés en los negocios de la empresa.



GRI 2-16

Comunicación de preocupaciones cruciales

Es función del Consejo de Administración determinar y acompañar la implementación de la estrategia y evaluación del CEO y demás líderes del Grupo. Periódicamente existe un reporte al Consejo de Administración sobre los temas estratégicos, financieros y socioambientales. Es parte de la función del Consejo de Administración fijar la orientación general de los negocios sociales, elegir y fiscalizar la gestión, aprobar, alterar y acompañar el Plan de Negocio y sus inversiones y resultados en sus reuniones mensuales. Los informes de las auditorías internas y relatos del Comité de Ética son reportados al Consejo de Administración vía Comités de Auditoría y Riesgos y Ética y Compliance. En 2023, el Consejo de Administración discutió también y actualizó el Mapa de Riesgos de Tigre. Los riesgos fueron clasificados en subcategorías como riesgos cibernéticos, del ambiente competitivo, estratégicos, financieros, operativos, entre otros.

GRI 2-17

Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza

Existe un reporte periódico al Consejo de Administración sobre los temas financieros y socioambientales. Los temas de desarrollo sostenible que se refieren al negocio y su materialidad son tratados en los Comités y recomendados para discusión en el Consejo de Administración. En 2023, el presidente del Comité de Ética y Compliance condujo una capacitación con los consejeros sobre el Programa de Integridad de Tigre, y fue realizado un *workshop* con el Consejo de Administración y gestión conducido por una consultoría especializada en temas estratégicos de negocios.

GRI 2-18

Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza

El Consejo de Administración realiza evaluaciones informales sobre la propia actuación en las reuniones ordinarias que generan acciones e iniciativas para ser priorizadas a lo largo del ejercicio para alcance de los objetivos y mejores prácticas de gobernanza.

GRI 2-19

Políticas de remuneración

La esencia de los programas de remuneración variable visa reconocer y potenciar el desempeño a través de una fuerte gestión por objetivos, que respeta el contexto de cada unidad. Para ello se utilizan indicadores económicos y metas relacionadas a la gestión de personas y sostenibilidad.

- **Remuneración fija y variable: la remuneración fija de los consejeros:** y fija y variable de los directores se establece de acuerdo con el nivel de responsabilidad del cargo en la estructura organizativa de la compañía. La alineación con las prácticas del mercado se asegura mediante encuestas anuales realizadas con consultoría especializada para evaluar la adhesión de las prácticas con relación al mercado. Para alineación de intereses de corto y largo plazos, entre accionistas y ejecutivos, el programa de remuneración variable de largo plazo es aplicado en el modelo de *stock option*.
- **Bonos de atracción o pagos de incentivos al reclutamiento:** la empresa tiene como política de atracción evaluar la necesidad de ofrecer un hiring bonus, que está asociado a un contrato de retención - si el profesional solicita salir de la empresa, devolverá el valor de forma proporcional.
- **Pago de rescisión:** sigue la legislación, y la empresa otorga bonos de No Compete en casos específicos.
- **Beneficios de jubilación:** la empresa ofrece un plan de pensiones privado, con participación opcional por parte del ejecutivo.



GRI 2-20

Proceso para determinación de la remuneración

La política de remuneración se define de acuerdo con la estrategia de la compañía, con la composición de remuneración fija, variable y beneficios. Los principales programas de remuneración son propuestos anualmente por la Dirección de Personas, Comunicación Interna y Sostenibilidad al Comité de Personas, Remuneración y ESG, que aprecia y recomienda los temas. Programas con impacto en la remuneración de los directores estatutarios y miembros de Consejo de Administración son aprobados en Asamblea General. Las opiniones de los *stakeholders* relacionadas a la remuneración son obtenidas y consideradas por el análisis de los programas actuales, reuniones de discusiones y rediseño de los programas, a fin de garantizar la competitividad del paquete de la remuneración total, buscando la alineación de intereses y el compromiso de los ejecutivos con los resultados del negocio. En ocasiones específicas, la empresa cuenta con consultores de remuneración independientes para analizar y rediseñar los programas.

GRI 2-21

Proporción de la remuneración total anual

	2023	2022	2021
Proporción entre la remuneración total anual del individuo más bien pagado de la organización y la remuneración total anual promedio de todos los empleados	33,3	68,4	112,1
Proporción de aumento porcentual del individuo más bien pagado/promedio de todos los empleados	0,83	0,00	0,84

Están relacionados los datos apenas de la base Brasil (sin aprendices, pasantes y Consejo de Administración). Fue considerada remuneración total anual con base en el salario base mensual más el promedio de comisiones del año, objetivo de remuneración variable de corto plazo y salarios extras pagados por año para CLT y estatutarios. Para la proporción de aumento anual fue utilizada la primera versus la última base de 2023 para entender los porcentuales de aumento, desconsiderando a los profesionales que no estaban en ambas fechas.

GRI 2-23

Compromisos de política

GRI 2-24

Incorporación de compromisos de política

El Código de Ética y Conducta funciona como norte para la elaboración de otros procesos y conductas corporativas, además de ser un parámetro para la relación con comunidades, competidores, clientes y socios. Internamente, en caso de incumplimiento de las reglas, existe un sistema de responsabilización a través de medidas disciplinarias, asegurando que las desviaciones serán atendidas y corregidas. El Grupo Tigre está inserido en países que son signatarios de la OIT, con diversos derechos reconocidos internacionalmente respetados por la empresa, como reclutamiento sin cobros, libre asociación, seguridad del trabajo y otras normas aplicables a los negocios. La empresa publicó en 2023 la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y va a divulgar en 2024 su Política de Sostenibilidad, ambas alineadas con el Código de Ética y Conducta. El Código fue aprobado por el Consejo de Administración, y las políticas son aprobadas por los gestores competentes. Las políticas y compromisos se aplican a todos los negocios del Grupo Tigre y a todos los stakeholders impactados. Existen calendarios anuales de comunicación y entrenamientos, centrados en los temas destacados en el Canal de Ética y en las políticas recién publicadas o actualizadas. Las políticas están publicadas en la página web de la empresa: www.tigre.com.br/es/canal-de-etica



• **Política Anticorrupción y Relación con el Sector Público:**

asegura que el Grupo conduzca sus negocios de forma legal y ética y que durante el progreso de los negocios se adopten los más elevados estándares de integridad, legalidad y transparencia.

• **Política de Relacionamento y Buenas Prácticas Comerciales:** orienta el relacionamiento con stakeholders por medio de las buenas prácticas comerciales de protección de derechos, observancia de la legislación y ética en la conducción de los negocios y respeto a las relaciones de mercado.

• **Política de Obsequios y Hospitalidades:** reglamenta las prácticas de ofrecimiento y recepción de obsequios y hospitalidades aceptadas por parte de Tigre, orientando sobre la postura correcta a ser adoptada, en conformidad con la Ley Anticorrupción y el Código de Ética y Conducta Tigre.

• **Política de Donaciones y Patrocinio:** reglamenta las acciones de patrocinio y donación efectuadas por parte de Tigre, con los criterios a ser observados y respetados durante los proyectos.

• **Código de Ética y Conducta:** institucionaliza normas de conducta profesional y de relacionamiento interno con los diversos públicos, orienta las acciones y tomas de decisiones y promueve el comportamiento ético en el ambiente empresarial.

GRI 2-27

Conformidad con leyes y reglamentos

En 2022, no hubo casos significativos de incumplimiento de legislación o de las normas legales que hayan generado impacto a la imagen de la empresa o con valor de penalidad o impacto superior a 1 millón de reales.

GRI 2-29

Enfoque para compromiso de stakeholders

El mapeo de *stakeholders* de Tigre lleva en cuenta cualesquier grupos directa e indirectamente impactados por las operaciones. Además del proceso de materialidad realizado en 2021, la empresa lleva a cabo acciones entre los principales públicos que impactan o son impactados por las decisiones de negocio.

• **Profesionales Tigre:** refuerzo de las estrategias en todos los vehículos de comunicación y en las campañas internas, con medición de la eficiencia y eficacia por medio de encuestas internas, además de acciones para alinear la estrategia y transparencia con relación a los objetivos comunes: *offsite* del liderazgo, Convención Anual de Ventas, *live* Negocio en

Foco, encuentro del equipo extendido de liderazgo, Café con Líderes, Charla con CEO, rondas de conversaciones, entre otros. Fortalecimiento de las iniciativas destinadas al desarrollo de los profesionales en academias, además de acciones como el programa de diversidad Conectando Diferencias, el proyecto Mi Baño Nuevo, programa de voluntariado, programa de excelencia operacional, programa Conectando Ideas, entre otros.

• **Consumidores y sociedad civil:** alineación estratégica entre las áreas de comunicación interna, marketing y sostenibilidad para aumentar la transparencia de nuestras acciones, iniciativas y programas que ofrecen un impacto positivo a la cadena de valor.

• **Clientes:** proximidad con los clientes para encontrar soluciones a desafíos comunes, además de compartir buenas prácticas en el desarrollo de acciones en pro de la universalización del saneamiento y del desarrollo de productos más sostenibles.

• **Asociaciones:** participación en foros que influyen el desarrollo de políticas públicas destinadas a la universalización del saneamiento.

• **Proveedores:** fortalecimiento de alianzas para garantizar que la cadena de valor consiga atender a las necesidades del futuro y al desarrollo de productos más sostenibles.

• **Accionistas:** participación en los principales comités y consejos de Tigre presentando los avances obtenidos a lo largo del año alineados a la estrategia de crecimiento de la compañía y de la estrategia de sostenibilidad.



GRI 2-30

Acuerdos de negociación colectiva

Todos los profesionales (100%) de Brasil están amparados por acuerdos de negociación colectiva. La tasa global es de 88%, ya que en las unidades de Uruguay, Paraguay y Estados Unidos no existe sindicato que represente a los empleados. Los contratos de trabajo respetan la legislación de cada país, y la remuneración y los beneficios siguen los índices definidos por el gobierno local.

GRI 202-1

Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género

Brasil								
Proporción para mujeres								1,31
Proporción para hombres								1,31
Latam	Argentina	Bolivia	Colombia	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay	
Proporción para mujeres	1,64	1,76	1,25	1,12	1,64	1,46	1,95	
Proporción para hombres	1,40	1,00	1,18	1,03	1,02	1,27	1,82	
EE.UU.	California	Winsconsin	Tennessee					
Proporción para mujeres	1,03	2,36	2,48					
Proporción para hombres	1,04	2,19	1,72					

GRI 205-1

Operaciones evaluadas con relación a riesgos relacionados a la corrupción

Los riesgos de corrupción son evaluados de manera corporativa, en el ámbito del Programa de Integridad. La empresa posee formatos de evaluación de riesgos específicos conectados a la gestión más amplia de riesgos, que contempla 100% de las 22 operaciones del Grupo (diez en las unidades Brasil, nueve en las unidades Latam y tres en las unidades Estados Unidos). Los riesgos corporativos son desplegados hacia las áreas, y es realizada una evaluación por materias a partir del direccional corporativo. La conducción se lleva a cabo por el área corporativa responsable y por el área específica de negocio. Las metas de los profesionales de compliance son vinculadas a los objetivos del Programa de Integridad, como evitar ocurrencias de exposiciones de marca relacionada con corrupción, aumentar percepción y efectividad del Programa de Integridad y garantizar el monitoreo y ejecución del canal de ética.

GRI 205-2

Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción

	2023		
	Miembros de la gobernanza	Comunicados	Entrenados
Consejo de Administración	número	7	7
	porcentual	100,00%	100,00%



GRI 205-2

Categoría funcional	Profesionales	Brasil		Latam		EE.UU.		Total	
		Comunicados	Entrenados	Comunicados	Entrenados	Comunicados	Entrenados	Comunicados	Entrenados
Directoría	número	13	13	1	1	1	1	15	15
	porcentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gerencia	número	57	53	19	19	6	6	82	78
	porcentual	100,00%	92,98%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	95,12%
Coordinación	número	69	69	54	54	12	10	135	133
	porcentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	83,33%	100,00%	98,52%
Administrativo	número	569	569	184	184	76	48	829	801
	porcentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	63,16%	100,00%	96,62%
Asistencia Técnica	número	19	19	0	0	0	0	19	19
	porcentual	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Técnico	número	102	102	37	37	73	4	212	143
	porcentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	5,48%	100,00%	67,45%
Ventas	número	143	141	83	83	6	6	232	230
	porcentual	100,00%	98,60%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	99,14%
Operacional	número	2.191	1.007	722	220	110	8	3.023	1.235
	porcentual	100,00%	45,96%	100,00%	30,47%	100,00%	7,27%	100,00%	40,85%
Pasantés	número	18	18	4	4	0	0	22	22
	porcentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Aprendices	número	51	49	1	1	0	0	52	50
	porcentual	100,00%	96,08%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	96,15%
Total	número	3.241	2.048	1.105	603	284	83	4.630	2.734
	porcentual	100,00%	63,19%	100,00%	54,57%	100,00%	29,23%	100,00%	59,05%

Nota: El Grupo Tigre comunica sus políticas y procedimientos de combate a la corrupción tanto al público interno como externo, en capacitaciones, integraciones, encuentro con gestores y equipos, e-mails, afiches murales, página web de la empresa y redes sociales. En 2023, 100% de los proveedores de Brasil fueron informados sobre las políticas y los procedimientos de combate a la corrupción adoptados por la empresa (284 proveedores directos y 2.171 proveedores indirectos activos en el año). En 2024, se mantendrán las acciones realizadas en Brasil e intensificadas las acciones hacia las unidades Latam y EE.UU. Será también iniciada ronda de divulgación del Programa de Integridad para los terceros.



GRI 205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas

No se registraron casos de corrupción en el Grupo Tigre en 2023.

GRI 206-1 Acciones legales para prácticas de competencia desleal, antitrust y monopolio

Acciones legales para prácticas de competencia desleal, antitrust y monopolio			
	2023	2022	2021
Acciones judiciales pendientes	1	0	0
Acciones judiciales encerradas	0	0	0
Total	1	0	0

GRI 301-2 Materias primas o materiales reciclados utilizados

Materias primas o materiales reciclados utilizados en la fabricación de los principales productos y servicios (en quilogramos)

	Brasil	Latam	EE.UU.	Total
Materias primas o materiales utilizados	168.095.600	94.070.319	ND	262.165.919
Materias primas o materiales reciclados utilizados	169.543	1.042.166	ND	1.211.709
Porcentaje de materias primas o materiales reciclados utilizados	0,10%	1,11%	ND	0,46%



GRI 302-1

Consumo de energía dentro de la organización

	2023						2022				2021			
	Tubos y Conexiones	Herramientas para Pintura	Azzo	Centro Administrativo	Metales	Total	Tubos y Conexiones	Herramientas para Pintura	Metales	Total	Tubos y Conexiones	Herramientas para Pintura	Metales	Total
Electricidad	395.956,92	13.089,45	2,23	0,54	6.617,08	415.666,23	386.620,97	13.435,55	11.607,26	411.663,78	426.316,12	14.125,50	19.539,52	459.981,13
Combustibles de fuentes no renovables	23.330,12	0,00	0,00	0,00	1.346,62	24.676,74	35.333,61	0,00	2.441,28	37.774,89	62.736,22	0,00	1.275,08	64.011,31
Gas natural seco (GN)	23.330,12	0,00	0,00	0,00	1.346,62	24.676,74	23.579,48	0,00	2.441,28	26.020,75	44.854,67	0,00	1.275,08	46.129,75
Gas licuefactado de petróleo (GLP)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.754,14	0,00	0,00	11.754,14	17.881,56	0,00	0,00	17.881,56
Combustibles de fuentes renovables (leña comercial)	0,00	3.458,93	0,00	0,00	0,00	3.458,93	0,00	3.458,93	0,00	3.458,93	0,00	5.143,98	0,00	5.143,98
Total	419.287,04	16.548,38	2,23	0,54	7.963,71	443.801,89	421.954,58	16.894,48	14.048,54	452.897,60	489.052,34	19.269,48	20.814,60	529.136,42

	2023				2022				2021			
	Brasil	Latam	EE.UU.	Total	Brasil	Latam	EE.UU.	Total	Brasil	Latam	EE.UU.	Total
Electricidad	415.666,23	210.025,77	58.280,77	683.972,77	411.663,78	229.106,82	54.681,79	695.452,39	459.981,13	249.412,12	11.379,60	720.772,86
Combustibles de fuentes no renovables	24.676,74	0,00	0,00	24.676,74	37.774,89	0,00	0,00	37.774,89	64.011,31	0,00	0,00	64.011,31
Gas natural seco (GN)	0,00	0,00	0,00	0,00	26.020,75	0,00	0,00	26.020,75	46.129,75	0,00	0,00	46.129,75
Gas licuefactado de petróleo (GLP)	24.676,74	0,00	0,00	24.676,74	11.754,14	0,00	0,00	11.754,14	17.881,56	0,00	0,00	17.881,56
Combustibles de fuentes renovables (leña comercial)	3.458,93	0,00	0,00	3.458,93	3.458,93	0,00	0,00	3.458,93	5.143,98	0,00	0,00	5.143,98
Total	443.801,89	210.025,77	58.280,77	712.108,43	452.897,60	229.106,82	54.681,79	736.686,21	529.136,42	249.412,12	11.379,60	789.928,14

Nota: En 2023, fueron incluidos los consumos de energía de Azzo y del Centro Administrativo de Joinville. Datos de la unidad Metales (Fabrimar) informados hasta septiembre de 2023. No es realizada venta de energía.



GRI 302-3 Intensidad energética

	2023						2022						2021					
	Brasil				Latam	EE.UU.	Brasil				Latam	EE.UU.	Brasil				Latam	EE.UU.
	T&C	HPP	Azzo	Metales			T&C	HPP	Azzo	Metales			T&C	HPP	Azzo	Metales		
Consumo total de energía eléctrica	395.956,92	13.089,45	2,23	6.617,08	210.025,77	58.280,77	386.620,97	13.435,55	2,01	11.607,26	229.107,00	54.681,79	426.316,12	14.125,50	2,30	19.539,52	249.412,12	11.379,60
Intensidad energética	0,67	0,06	0,79	0,41	0,69	1,14	0,64	0,07	0,78	0,35	0,66	1,44	0,68	0,07	0,77	0,25	0,64	0,37

Nota: Los principales factores que tienen impacto en la intensidad energética son las oscilaciones de *mix* y volumen de producción, porque cada proceso presenta intensidad diferente. Para el cálculo, fueron usados los siguientes parámetros: Tubos y Conexiones – producto acabado en kg; Herramientas para Pintura y Metales: piezas; Azzo: MM de piezas. Datos de la unidad Metales (Fabrimar) informados hasta septiembre de 2023.

GRI 303-3 Agua retirada por fuente

Volumen total de agua retirada por fuente (CC) – Brasil			
	2023	2022	2021
Tubos y Conexiones			
Aguas superficiales	25,96	30,46	30,50
Aguas subterráneas	112,73	110,96	122,79
Aguas de terceros (comprada)	9,03	13,60	10,10
Total	147,72	155,02	163,39
Herramientas para Pintura			
Aguas superficiales	0,00	0,00	0,00
Aguas subterráneas	5,17	4,60	7,25
Aguas de terceros (comprada)	2,04	2,66	1,35
Total	7,21	7,26	8,60

	2023	2022	2021
Metales			
Aguas superficiales	0,00	0,00	0,00
Aguas subterráneas	0,00	0,00	0,00
Aguas de terceros (comprada)	5,53	17,06	33,25
Total	5,53	17,06	33,25
Total operaciones Brasil	160,47	179,34	205,24



GRI 303-3

Volumen total de agua retirada por fuente (CC) - Latam

	2023	2022	2021
Tubos y Conexiones			
Aguas superficiales	0,06	0,00	0,07
Aguas subterráneas	49,89	56,38	60,93
Aguas de terceros (comprada)	45,98	50,18	96,29
Total operaciones Latam	95,92	106,56	157,29
Volumen total de agua retirada por fuente (CC) - Total			
	2023	2022	2021
Total operaciones Brasil y Latam	256,39	285,90	362,53

Nota: Todo volumen se refiere a agua dulce. No existe uso de agua marina, producción de agua en el proceso. En las aguas superficiales de Tigre Tubos y Conexiones están incluidos 3,21 ML referentes a agua de lluvia en 2023. Datos de la unidad Metales (Fabrimar) informados hasta junio de 2023; no existen datos disponibles de las operaciones EEUU.

GRI 305-1

Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)

Emisiones directas y biogénicas de GEI (t CO2 equivalente) - Alcance 1 - Brasil

	2023			2022			2021		
	Emisiones brutas	Emisiones biogénicas	Total	Emisiones brutas	Emisiones biogénicas	Total	Emisiones brutas	Emisiones biogénicas	Total
Tubos y Conexiones	3.139,99	207,82	3.347,82	3.987,88	223,41	4.211,29	5.563,27	157,48	5.720,75
Herramientas para Pintura	36,71	417,22	453,93	61,99	328,64	390,63	61,72	609,85	671,57
Metales	104,03	0,15	104,18	196,94	0,03	196,97	250,74	7,71	258,45
Azzo	0,80	0,18	0,98						
Total	3.281,54	625,37	3.906,91	4.246,81	552,09	4.798,89	5.875,73	775,04	6.650,77

Nota: Datos de la unidad Metales (Fabrimar) informados hasta septiembre de 2023.

GRI 305-2

Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía

Emisiones indirectas de GEI (t CO2 equivalente) - Alcance 2 - Brasil

	2023	2022	2021
Tubos y Conexiones	4.248,19	4.593,11	14.589,84
Herramientas para Pintura	139,57	159,15	499,45
Metales	64,83	136,04	648,49
Azzo	24,05		
Total	4.476,64	4.888,30	15.737,78

Nota: Gases incluidos en los cálculos: CO2 (dióxido de carbono), N2O (óxido nitroso), PFCs (perfluorocarburos), NF3 (trifluoruro de nitrógeno), CH4 (metano), HFCs (hidrofluorocarburos) y SF6 (hexafluoruro de azufre). Todos los factores de emisión y las tasas de potencial de calentamiento global (GWP) están alineados a la herramienta de cálculo de emisiones, disponibles por el Programa Brasileño GHG Protocol. El control operacional es utilizado como abordaje de consolidación de datos. Para las metodologías y premisas, también son adoptadas las recomendaciones del Programa Brasileño GHG Protocol. Datos de la unidad Metales (Fabrimar) informados hasta septiembre de 2023.



GRI 306-3 | 306-4 | 306-5

Residuos y destino (Brasil)

Residuos generados, reciclados y destinados para disposición final (toneladas) - Brasil

Destino	Tipo de residuo	2023				2022				2021			
		Tubos y Conexiones	Herramientas para Pintura	Metales	Total	Tubos y Conexiones	Herramientas para Pintura	Metales	Total	Tubos y Conexiones	Herramientas para Pintura	Metales	Total
Resíduos não perigosos													
Reciclaje	Papel, cartón y plástico	658,12	141,00	18,51	817,63	423,49	140,42	56,45	620,36	860,52	143,06	55,41	1.058,98
	Metales ferrosos y no ferrosos	272,45	40,00	8,19	320,64	835,42	33,65	67,40	936,47	898,41	52,70	20,44	971,55
	Madera	1.234,68	0,00	13,00	1.247,68	1.185,82	0,00	64,95	1.250,77	982,80	0,00	40,71	1.023,51
	Otros	34,35	0,00	87,07	121,42	7,23	0,00	275,98	283,21	0,00	0,00	0,00	0,00
Reutilización	Retazo de lana, Espuma	0,00	6,00	0,00	6,00	0,00	75,50	0,00	75,50	0,00	89,40	0,00	89,40
Compostaje	Basura orgánica	0,00	0,00	13,16	13,16	8,64	0,00	0,00	8,64	81,33	0,00	0,00	81,33
Terraplén	Residuos de Construcción	5,32	0,00	0,00	5,32	22,78	0,00	81,30	104,08	98,17	0,00	97,37	195,54
Tratamiento Externo	Lodo PTE/Cámara de grasa	825,65	0,00	0,00	825,65	1.084,48	0,00	135,00	1.219,48	565,48	0,00	107,62	673,10
Vertedero Sanitario	Basura Común y orgánica	417,41	112,00	13,84	543,25	359,11	48,87	93,60	501,58	220,22	41,35	29,73	291,30
Total de residuos no peligrosos		3.447,99	299,00	153,77	3.900,76	3.926,97	298,44	774,68	5.000,09	3.706,93	326,51	351,27	4.384,71
Residuos peligrosos													
Reciclaje/ Descontaminación	Aceite usado	28,83	9,10	5,22	43,15	22,24	0,00	0,00	22,24	54,95	200,96	15,40	271,31
	Otros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,94	1,94	0,00	0,035	1,24	1,28
Incineración	Residuos de Salud	0,01	0,20	0,00	0,21	0,44	0,00335	0,003	0,45	0,00	0,00117	0,0015	0,01
Coprocesamiento	Sólidos Contaminados	124,93	187,00	34,33	346,26	113,48	183,65	162,74	459,87	184,68	206,11	145,10	535,89
	Líquidos Contaminados	50,17	0,00	14,02	64,19	28,00	0,00	83,10	111,10	0,00	0,00	10,62	10,62
Vertedero industrial	Sólidos Contaminados	3,42	0,00	0,00	3,42	21,39	0,00	0,00	21,39	1,12	0,00	0,00	1,12
	Otros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tratamiento de efluentes	Agua contaminada (emulsión oleosa)	121,26	0,00	0,00	121,26	125,65	9,07	0,00	134,72	93,24	0,00	0,36	93,60
Total de residuos peligrosos		328,62	196,30	53,57	578,49	311,21	192,72	247,78	751,71	333,99	407,11	172,72	913,82
Residuos totales		3.776,61	495,30	207,35	4.479,25	4.238,18	491,16	1.022,46	5.751,81	4.040,92	733,62	524,00	5.298,53

Nota: Datos de la unidad Metales (Fabrimar) informados hasta septiembre de 2023.



GRI 401-1 Nuevas contrataciones y rotatividad de empleados (global)

	2023				2022			
	Nuevas contrataciones		Empleados que dejaron la empresa		Nuevas contrataciones		Empleados que dejaron la empresa	
Por género	Número total	Tasa	Número total	Tasa	Número total	Tasa	Número total	Tasa
Hombres	579	0,17	872	0,25	504	0,14	720	0,20
Mujeres	356	0,33	385	0,35	211	0,21	179	0,18
Otros	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No Informado	10	5,00	26	13,00	143	0,48	69	0,23
Total	945	0,21	1.283	0,28	858	0,18	968	0,20
Por faixa etária	Número total	Tasa	Número total	Tasa	Número total	Tasa	Número total	Tasa
Debajo de 30 años	444	0,50	400	0,45	401	0,35	295	0,26
Entre 30 y 50 años	477	0,17	667	0,23	355	0,11	536	0,16
Más de 50 años	24	0,03	216	0,27	102	0,13	137	0,18
Total	945	0,21	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19
Por região	Número total	Tasa	Número total	Tasa	Número total	Tasa	Número total	Tasa
Argentina	56	0,16	39	0,11	45	0,13	20	0,06
Bolivia	32	0,19	17	0,10	9	0,06	22	0,14
Brasil	700	0,22	880	0,28	539	0,16	640	0,19
Chile	2	0,02	35	0,31	17	0,12	89	0,61
Colombia	13	0,15	57	0,68	32	0,25	34	0,27
Ecuador	0	0,00	98	0,00	29	0,30	35	0,36
Paraguay	19	0,13	17	0,12	15	0,11	12	0,09
Perú	30	0,17	55	0,30	42	0,20	43	0,21
Uruguay	12	0,20	8	0,13	15	0,27	11	0,20
Estados Unidos	81	0,29	77	0,27	115	0,41	62	0,22
Total	945	0,21	1.283	0,28	858	0,18	968	0,20



GRI 401-3 Licencia maternidad/paternidad (Brasil)

	2023		2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados elegibles a la licencia	2.317	855	2.519	831	2.629	776
Número de empleados que salieron de licencia en el período	50	17	33	23	35	26
Número de empleados que regresaron de la licencia en el período	47	16	33	28	35	23
Número de empleados aún en licencia en el cierre del período	3	6	0	5	0	10
Número de empleados que permanecieron en el empleo por al menos 12 meses tras el regreso de la licencia	46	12	30	21	32	18
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de retorno	0,94	0,94	1,00	1,22	1,00	0,88
Tasa de retención	1,39	0,43	0,86	0,91	0,00	0,00

GRI 403-9 Accidentes laborales

	2023			2022			2021		
	Brasil	Latam	EE.UU.	Brasil	Latam	EE.UU.	Brasil	Latam	EE.UU.
Número de accidentes registrables	18	11	0	12	31	2	15	43	1
Número de accidentes con consecuencia grave (excepto óbito)	5	2	0	1	2	0	4	4	0
Número de accidentes con óbito	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes registrables	3,6	3,8	0,0	2,3	9,6	6,5	2,8	13,4	5,7
Tasa de accidentes con óbito	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00

Nota: Los principales tipos de lesiones relacionadas al trabajo se refieren a cortes, fracturas, contusiones y torsiones. Los principales peligros, detectados conforme cada área, sector y actividad, son golpes, caídas y aplastamientos. Las adecuaciones y adquisiciones de máquinas son realizadas de acuerdo con la NR12. El Programa Conexión Segura identifica y trata los comportamientos inseguros y condiciones por debajo del modelo estándar. Los indicadores del área son evaluados mensualmente. Tasa de frecuencia de accidentes: número de accidentes por millón de horas hombre de exposición al riesgo, en determinado período. Tasa de gravedad: tiempo computado por millón de horas hombre de exposición al riesgo, en determinado período. Tiempo computado: total de días perdidos, días debitados y días transportados durante el mes considerado.



GRI 403-10

Enfermedades profesionales

	2023					2022					2021				
	Brasil			Latam	EE.UU.	Brasil			Latam	EE.UU.	Brasil			Latam	EE.UU.
	T&C	HPP	Metales			T&C	HPP	Metales			T&C	HPP	Metales		
Número de óbitos derivados de enfermedades ocupacionales	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
Número de casos de enfermedades ocupacionales	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	16	0	0	-	-
Tasa de ausentismo	1,46%	2,32%	-	-	-	2,45%	3,22%	0,00%	-	-	1,76%	0,62%	0,00%	-	-

Nota: Principal ocurrencia: enfermedades osteomusculares. Los datos se refieren a funcionarios propios. No fueron registrados casos de enfermedades profesionales entre terceros que actúan en las dependencias de la organización. La tasa de ausentismo no es registrada en Latam y EEUU, y la meta en Brasil es el mantenimiento de la tasa por debajo de 2%. Los peligros son determinados de acuerdo con el levantamiento de la Seguridad por el PGR/LTCAT. Las informaciones de enfermedades ocupacionales son controladas en cada unidad, con acciones para eliminar riesgos que están asociadas a ergonomía. No existe control de enfermedades profesionales para terceros ni en las unidades Latam y EEUU.



GRI 404-3

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño (global)

		2023	2022			2023	2022
Directoría	Masculino	69,23%	100,00%	Teleservicio	Masculino	-	0,00%
	Femenino	100,00%	100,00%		Femenino	-	85,71%
	No Informado	-	100,00%		No Informado	-	0,00%
	Total	73,33%	100,00%		Total	0,00%	66,67%
Gerencia	Masculino	87,93%	83,33%	Ventas	Masculino	79,79%	89,23%
	Femenino	66,67%	71,43%		Femenino	70,45%	70,73%
	No Informado	-	100,00%		No Informado	-	15,38%
	Total	81,71%	82,05%		Total	78,02%	82,33%
Coordinación	Masculino	90,00%	90,22%	Operacional	Masculino	93,78%	98,22%
	Femenino	84,44%	76,92%		Femenino	82,74%	85,27%
	No Informado	-	55,56%		No Informado	-	0,00%
	Total	88,15%	84,29%		Total	91,73%	92,49%
Administrativo	Masculino	78,02%	85,71%	Pasantés	Masculino	100,00%	100,00%
	Femenino	72,92%	72,05%		Femenino	100,00%	100,00%
	No Informado	-	9,41%		No Informado	-	100,00%
	Total	75,63%	72,98%		Total	100,00%	100,00%
Asistencia Técnica	Masculino	90,00%	81,25%	Aprendices	Masculino	100,00%	0,00%
	Femenino	100,00%	53,85%		Femenino	100,00%	0,00%
	No Informado	-	0,00%		No Informado	-	0,00%
	Total	94,74%	68,97%		Total	100,00%	0,00%
Técnico	Masculino	54,14%	67,83%	Total	Masculino	88,67%	93,01%
	Femenino	56,67%	75,00%		Femenino	78,92%	74,62%
	No Informado	-	0,00%		No Informado	-	4,13%
	Total	54,25%	49,79%		Total	86,24%	80,64%



GRI 405-1

Diversidad en órganos de gobernanza y empleados

Porcentaje de individuos por género y grupo de edad en los órganos de gobernanza

		2023	2022	2021
Órganos de gobernanza por género				
Consejo de Administración	Hombres	85,71%	85,71%	100,00%
	Mujeres	14,29%	14,29%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Comité Ejecutivo	Hombres	83,33%	80,00%	66,67%
	Mujeres	16,67%	20,00%	33,33%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Órganos de gobernanza por grupo de edad				
Consejo de Administración	< 30 años	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 años	14,29%	28,57%	20,00%
	> 50 años	85,71%	71,43%	80,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Comité Ejecutivo	< 30 años	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 años	16,67%	0,00%	33,33%
	> 50 años	83,33%	100,00%	66,67%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%

Nota para las dos tablas de encima: No existen personas negras ni personas con discapacidad en los órganos de gobernanza.

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero (global)

		2023	2022
Directoría	Masculino	86,67%	76,92%
	Femenino	13,33%	15,38%
	No Informado	0,00%	7,69%
	Total	100,00%	100,00%
Gerencia	Masculino	70,73%	76,92%
	Femenino	29,27%	17,95%
	No Informado	0,00%	5,13%
	Total	100,00%	100,00%
Coordinación	Masculino	66,67%	65,71%
	Femenino	33,33%	27,86%
	No Informado	0,00%	6,43%
	Total	100,00%	100,00%
Administración	Masculino	54,89%	52,40%
	Femenino	44,99%	37,66%
	No Informado	0,12%	9,94%
	Total	100,00%	100,00%
Asistencia Técnica	Masculino	52,63%	55,17%
	Femenino	47,37%	44,83%
	No Informado	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%
Técnico	Masculino	85,38%	60,34%
	Femenino	14,15%	11,81%
	No Informado	0,47%	27,85%
	Total	100,00%	100,00%

		2023	2022
Teleservicio	Masculino	0,00%	22,22%
	Femenino	0,00%	77,78%
	No Informado	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	100,00%
Ventas	Masculino	81,03%	78,31%
	Femenino	18,97%	16,47%
	No Informado	0,00%	5,22%
	Total	100,00%	100,00%
Operacional	Masculino	81,41%	80,49%
	Femenino	18,59%	15,76%
	No Informado	0,00%	3,76%
	Total	100,00%	100,00%
Pasantés (temporales)	Masculino	27,27%	34,78%
	Femenino	72,73%	60,87%
	No Informado	0,00%	4,35%
	Total	100,00%	100,00%
Aprendices (temporales)	Masculino	44,23%	37,50%
	Femenino	55,77%	62,50%
	No Informado	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%
Total	Masculino	75,42%	70,00%
	Femenino	24,54%	20,26%
	No Informado	0,04%	9,74%
	Total	100,00%	100,00%



Porcentaje de empleados, por categoría funcional, por grupo de edad (global)

		2023	2022
Directoría	< 30 años	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 años	46,67%	53,85%
	> 50 años	53,33%	46,15%
	Total	100,00%	100,00%
Gerencia	< 30 años	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 años	81,71%	85,90%
	> 50 años	18,29%	14,10%
	Total	100,00%	100,00%
Coordinación	< 30 años	2,96%	4,29%
	De 30 a 50 años	83,70%	80,00%
	> 50 años	13,33%	15,71%
	Total	100,00%	100,00%
Administración	< 30 años	22,92%	22,92%
	De 30 a 50 años	67,55%	68,54%
	> 50 años	9,53%	8,54%
	Total	100,00%	100,00%
Asistencia Técnica	< 30 años	31,58%	31,03%
	De 30 a 50 años	57,89%	62,07%
	> 50 años	10,53%	6,90%
	Total	100,00%	100,00%
Técnico	< 30 años	9,43%	11,81%
	De 30 a 50 años	64,62%	68,78%
	> 50 años	25,94%	19,41%
	Total	100,00%	100,00%

		2023	2022
Teleservicio	< 30 años	0,00%	33,33%
	De 30 a 50 años	0,00%	66,67%
	> 50 años	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	100,00%
Ventas	< 30 años	6,90%	4,42%
	De 30 a 50 años	77,59%	83,53%
	> 50 años	15,52%	12,05%
	Total	100,00%	100,00%
Operacional	< 30 años	21,80%	21,40%
	De 30 a 50 años	58,82%	61,22%
	> 50 años	19,38%	17,37%
	Total	100,00%	100,00%
Pasantés (temporales)	< 30 años	95,45%	95,65%
	De 30 a 50 años	4,55%	4,35%
	> 50 años	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%
Aprendices (temporales)	< 30 años	100,00%	98,96%
	De 30 a 50 años	0,00%	1,04%
	> 50 años	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%
Total	< 30 años	20,95%	21,78%
	De 30 a 50 años	61,76%	63,26%
	> 50 años	17,29%	14,96%
	Total	100,00%	100,00%

Porcentagem de pessoas pretas, por categoria funcional e por gênero (Brasil)

		2023	2022	2021
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%	0,00%	2,44%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	1,92%
Coordinación	Hombres	0,00%	2,13%	1,92%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	1,47%	1,45%
Administración	Hombres	2,23%	3,21%	5,05%
	Mujeres	3,14%	3,11%	3,54%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	2,64%	3,17%	4,42%
Asistencia Técnica	Hombres	0,00%	6,25%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	3,45%	0,00%
Técnico	Hombres	3,45%	4,76%	2,88%
	Mujeres	0,00%	4,17%	4,55%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	2,94%	4,65%	3,17%

		2023	2022	2021
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	7,27%	4,03%	5,30%
	Mujeres	3,03%	6,45%	8,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	6,29%	4,52%	5,73%
Operacional	Hombres	7,37%	8,46%	9,04%
	Mujeres	5,45%	7,03%	7,68%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	6,94%	8,16%	8,77%
Pasantés (temporales)	Hombres	0,00%	12,50%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	5,00%	0,00%
Aprendices (temporales)	Hombres	13,64%	18,75%	11,76%
	Mujeres	6,90%	11,54%	10,71%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	9,80%	14,29%	11,11%
Total	Hombres	6,25%	7,28%	7,99%
	Mujeres	4,24%	5,69%	6,07%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,69%	6,87%	7,55%



Porcentaje de personas negras, por categoría funcional y por género (Brasil)

		2023	2022	2021
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	2,56%	2,33%	2,44%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,75%	1,82%	1,92%
Coordinación	Hombres	2,33%	2,13%	1,92%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,45%	1,47%	1,45%
Administración	Hombres	3,82%	4,17%	4,33%
	Mujeres	1,57%	1,33%	1,52%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	2,81%	2,98%	3,16%
Asistencia Técnica	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	11,11%	7,69%	12,50%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,26%	3,45%	4,00%
Técnico	Hombres	5,75%	4,76%	6,73%
	Mujeres	0,00%	4,17%	4,55%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	4,90%	4,65%	6,35%

		2023	2022	2021
Teleservicio	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	25,00%	9,09%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	20,00%	7,69%
Ventas	Hombres	0,91%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,70%	0,00%	0,00%
Operacional	Hombres	6,01%	5,44%	5,42%
	Mujeres	7,68%	8,43%	8,71%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	6,39%	6,08%	6,07%
Pasantés (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%
Aprendices (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	5,22%	4,72%	4,49%
	Mujeres	4,80%	5,36%	5,60%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,11%	4,89%	4,74%

GRI 405-2

Proporción entre el salario base entre mujeres y hombres

Proporción entre el salario base recibido por las mujeres y aquel recibido por los hombres para cada categoría funcional (global)

	2023
	Salario base
Directoría	0,95
Gerencia	0,97
Coordinación	0,89
Administrativo	1,10
Asistencia Técnica	0,54
Técnico	0,93
Ventas	0,75
Operacional	0,99
Pasantés	1,11
Aprendices	0,98

Nota: En los años anteriores, la respuesta a este indicador representaba apenas la base Brasil, siendo por la primera vez publicada de forma global. Por la descentralización de las informaciones relacionadas al ítem, no existe este año registro global de remuneración, apenas salario base.



GRI 406-1

Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas

Para el Grupo Tigre, las situaciones de discriminación son tratadas con tolerancia cero. En 2023, la empresa inició nueva estratificación de los relatos relacionados al tema, que pasaron a ser clasificados como homofobia, racismo, prejuicio y xenofobia. Fueron identificadas cinco situaciones en la empresa en el año, que fueron investigadas, tratadas y concluidas, y se elaboraron y compartieron recomendaciones internamente con las áreas involucradas.

GRI 407-1

Pueden estar en riesgo el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en las que participen operaciones y proveedores

GRI 408-1

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

GRI 409-1

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado esclavo

Las operaciones del Grupo Tigre no presentan riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado o análogo al esclavo, ni riesgos al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La empresa mantiene una relación saludable y de buena comunicación con los sindicatos que representan a sus profesionales, es asociada a todas las entidades patronales de la categoría en Brasil y siempre que existe oportunidad participa activamente en las negociaciones. En 2023, fueron negociados en Brasil al menos siete acuerdos colectivos para distribución de lucros y resultados y para escalas de trabajo rotativas, vacaciones colectivas y compensaciones. En los países en los que no existen sindicatos representantes de los profesionales, son seguidas todas las normas gubernamentales que tienen relación con los derechos de los trabajadores. En las operaciones en Brasil, menores de 18 años son contratados apenas en programas de aprendizaje

en colaboración con instituciones formadoras acreditadas por el gobierno federal, para actuar en áreas sin exposición a agentes nocivos y/o trabajo peligroso.

El Código de Ética y Conducta de Proveedores de Tigre, que también prohíbe estas prácticas, está disponible para todos los interesados en pedidos de compra realizados por la empresa. En Brasil, todos los nuevos proveedores de materia prima directa pasan por el proceso de homologación, con etapa de auditoría en el local que verifican, entre otros aspectos, el cumplimiento de las legislaciones locales de trabajo, seguridad y medio ambiente, trabajo análogo a la esclavitud, trabajo infantil, entre otros ítems. Las auditorías pueden no ser realizadas en caso de que el proveedor sea certificado ISO 9001 o clasificado como de bajo riesgo de acuerdo con los procedimientos internos.



Sumario GRI

Declaración de uso: El Grupo Tigre relató las informaciones citadas en este sumario de contenido de la GRI para el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2023 en conformidad con las Normas GRI.

GRI 1 usada: GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Sectorial(es) de la GRI aplicable(s): No se aplica.

Norma GRI/ Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
Contenidos generales							
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles de la organización	8					
	2-2: Entidades incluidas en el relato de sostenibilidad de la organización	64					
	2-3: Período de relato, frecuencia y punto de contacto	64					
	2-4: Reformulaciones de informaciones	64					
	2-5: Verificación externa	64					
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocios	8, 12, 46, 64					
	2-7: Empleados	67, 68				8, 10	6
	2-8: Trabajadores que no son empleados	68				8	6
	2-9: Estructura de gobernanza y su composición	15, 16, 17, 69				5, 16	
	2-10: Nombramiento y selección para el más alto órgano de gobernanza	15				5, 16	
	2-11: Presidente del más alto órgano de gobernanza	15				16	
	2-12: Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	25, 27				16	
	2-13: Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	25, 27, 69					
	2-14: Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en el relato de sostenibilidad	64					
	2-15: Conflictos de interés	69				16	
	2-16: Comunicación de preocupaciones cruciales	20, 70					
	2-17: Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza	70					
	2-18: Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza	70					



Norma GRI/ Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-19: Políticas de remuneración	70					
	2-20: Proceso para determinación de la remuneración	71					
	2-21: Proporción de la remuneración total anual	71					
	2-22: Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	4					
	2-23: Compromisos de política	23, 20, 30, 71				16	10
	2-24: Incorporación de compromisos de política	71					
	2-25: Procesos para reparar impactos negativos	20, 39, 46					
	2-26: Mecanismos para asesoramiento y presentación de preocupaciones	20				16	10
	2-27: Conformidad con leyes y reglamentos	72				16	8
	2-28: Participación en asociaciones	47					
	2-29: Enfoque para compromiso de <i>stakeholders</i>	72					
	2-30: Acuerdos de negociación colectiva	73				8	3
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-1: Proceso para determinar los tópicos materiales	65					
	3-2: Lista de los tópicos materiales	26					
Tema material: Acceso al agua y al saneamiento básico							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	30				6, 12	8, 9
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1: Interacciones con el agua como un recurso compartido	40				6, 12	8, 9
Tema material: Satisfacción de los consumidores							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	43				12	
Tema material: Innovación y tecnología							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	35				9	
Tema material: Desarrollo del capital humano							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	54				4, 5, 8, 10	1, 6



Norma GRI/ Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-2: Programas de aprendizaje continuo para empleados y preparación para la jubilación	54				4, 5, 8	1, 6
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera	83				5, 8, 10	1, 6
Tema material: Productos más sostenibles							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	30, 35				8, 12	7, 8, 9
GRI 301: Materiales 2016	301-2: Materias primas o materiales reciclados utilizados	75				8, 12	7, 8, 9
Tema material: Ética y transparencia							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	19				16	10
GRI 205: Combate a la Corrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas con relación a riesgos relacionados a la corrupción	73				16	10
	205-2: Comunicación y entrenamiento sobre políticas y procedimientos sobre anticorrupción	73, 74				16	10
	205-3: Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	75				16	10
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1: Acciones legales para prácticas de competencia desleal, antitrust y monopolio	75				16	10
Tema material: Gestión de agua y efluentes en las operaciones							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	40				6	8, 9
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1: Interacciones con el agua como un recurso compartido	40				6	8, 9
	303-2: Gestión de impactos relacionados a la eliminación de agua	40				6	8, 9
	303-3: Captación de agua	77, 78				6	8, 9



Norma GRI/ Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
Tema material: Salud y seguridad ocupacional							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	57				3, 8, 16	1, 6
GRI 403: Salud y seguridad del trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	57				8	1, 6
	403-2: Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	57				8	1, 6
	403-3: Servicios de salud del trabajo	57				8	1, 6
	403-4: Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores referentes a la salud y seguridad del trabajo	57				8	1, 6
	403-5: Capacitación de trabajadores en salud y seguridad del trabajo	57				8	1, 6
	403-6: Promoción de la salud del trabajador	57				3	1, 6
	403-7: Prevención y mitigación de impactos de salud y seguridad del trabajo	57				8	1, 6
	403-8: Trabajadores amparados por un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Los trabajadores que no son empleados (terceros) no están formalmente amparados por el sistema, a pesar de que puedan utilizar los servicios disponibles en algunas unidades.				8	1, 6
	403-9: Accidentes laborales	81				3, 8, 16	1, 6
	403-10: Enfermedades profesionales	82				3, 8, 16	1, 6
Tema material: Economía circular y logística reversa							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	35				12	7, 8, 9
GRI 301: Materiales 2016	301-3: Productos y sus embalajes recuperados	40				8, 12	8
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados a residuos	40				3, 6, 11, 12	7, 8, 9
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados a residuos	40				3, 6, 11, 12	7, 8, 9
	306-3: Residuos generados	79				6, 11, 12	7, 8, 9
	306-4: Residuos no destinados para disposición final	79				6, 11, 12	7, 8, 9
	306-5: Residuos destinados para disposición final	79				6, 11, 12	7, 8, 9



Norma GRI/ Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
Tema material: Gestión de emisiones y cambios climáticos							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	41				3, 7, 12,13, 14, 15	7, 8, 9
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	76				7, 8, 12, 13	7, 8
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	42, 78				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-2: Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	42, 78				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
Tema material: Diversidad, equidad e inclusión							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	51				1, 5, 8, 10	6
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1: Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género	73				1,5, 8	6
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones y rotatividad de empleados	80				5, 8, 10	6
	401-3: Licencia maternidad/paternidad	81				5, 8	6
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobernanza y empleados	92				5, 8	6
	405-2: Proporción entre el salario base y la remuneración recibidos por las mujeres y los recibidos por los hombres	86				5, 8, 10	6
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	87				5, 8	6
Contenido adicional							
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	23				8, 9	



Informaciones Corporativas

Matriz GRI 2.1

Joinville (Santa Catarina, Brasil)

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

Tigre Tubos y Conexiones

Joinville (Santa Catarina, Brasil)

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

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

Avenida Brasil, nº 4233, Distrito Industrial,
CP 13.505-600
Teléfono: +55 (19) 2112-9600

Escada (Pernambuco, Brasil)

Ruta (Rodovia BR), Sul – Km 130 s/n
Distrito Industrial - CP 55500-000

Manaos (Amazonas, Brasil)

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

Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

Ruta (Rodovia) Divaldo Suruagy - Km 424,
Lote 203, s/n,
CP 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

Estados Unidos

2315, Beloit Avenue, Janesville,
Wisconsin, Zip Code 53546
Teléfono: +1-608-754-4554

Paraguay

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

Perú

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

Uruguay

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



Dura Plastics

Beaumont (California, Estados Unidos)

533 East Third Street
Zip Code 92223

Celina (Tennessee, Estados Unidos)

1520 Gainsboro Hwy
Zip Code 38551

Azzo

Joinville (Santa Catarina, Brasil)

Calle Landmann, nº 245, Costa e Silva,
CP 89217-420
Teléfono: + 55 (47) 3481-8100

Tigre Herramientas para Pintura

Castro (Paraná, Brasil)

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

Tigre Agua y Efluentes

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

Calle Pennwalt, nº 270 - CP:13505-650
Teléfonos: (19) 2112-9652
(19) 2112-9660

ADS Tigre

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

Avenida Pennwalt, nº 270 – Distrito
Industrial
CP 135050-650

Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

Ruta (Rodovia) Divaldo Suruagy, km 424, s/n,
Lote 202 a 205 – Distrito Industrial
CP 57160-000

Santiago (Chile)

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

Expediente

Coordinación general: Tigre | Área de Sostenibilidad

Redacción y Consultoría GRI: KMZ Conteúdo

Proyecto gráfico: Marcia Godoy

Imágenes: Archivo Tigre

