

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

Propósito con acciones

para impactar positivamente
a la sociedad



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

GRI 2-22

Este es nuestro propósito, que nos guía cotidianamente para entregar resultados que atiendan a las necesidades de nuestros accionistas, profesionales, aliados, clientes, consumidores. Llevamos a serio nuestro propósito en nuestras prioridades estratégicas, nuestros productos y soluciones y en el día a día con nuestras fieras.

De este modo, la sostenibilidad está presente en todas nuestras iniciativas, y es esto que demostramos en este informe, que considera el período del 1º de enero al 31 de diciembre de 2024. El documento, publicado en mayo de 2025, es divulgado anualmente, en alineamiento con nuestros estados financieros. Nuestro informe sigue los lineamientos de *Global Reporting Initiative* (GRI), es enviado para apreciación y recomendación del Comité de Personas, Remuneración y ESG y aprobación del Consejo Administrativo.

Estamos atentos al impacto de nuestras acciones sobre las personas, el medio ambiente y la economía, y también a los riesgos socioambientales presentes en nuestras operaciones. Queremos crecer para generar valor y promover impactos positivos en todas las sociedades en las cuales estamos presentes.

¡Buena lectura!



Para obtener información o comentarios

sobre esta publicación, entre en contacto por el correo electrónico sustentabilidad@tigre.com

Mensajes del liderazgo p.03

Quiénes somos p.05

PERFIL DEL GRUPO
p.05

2024 EN TIGRE
p.07

Confianza y consistencia p.08

SOSTENIBILIDAD EN EL NEGOCIO
p.08

GOBERNANZA
p.10

GESTIÓN DE RIESGOS
p.12

ÉTICA Y COMPLIANCE
p.13

ESTRATEGIA Y DESEMPEÑO
p.14

RESPONSABILIDAD EN LA CADENA
p.16

Cuidado con el agua y el medio ambiente p.20

EXCELENCIA EN EL SANEAMIENTO
p.20

INNOVACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD
p.22

GESTIÓN AMBIENTAL
p.24

Foco en calidad de vida p.26

GESTIÓN DE PERSONAS
p.26

IMPACTO SOCIAL
p.31

Anexos p.32

Un nuevo ciclo habilitador GRI 2-22

Cambios y aprendizajes marcaron el año de 2024 en Tigre. Reorganizamos nuestras operaciones y consolidamos prioridades, siempre con el objetivo de tornarnos más fuertes y alineados a nuestra planificación estratégica. Abrimos también un nuevo ciclo habilitador para alcanzar nuestros objetivos de crecimiento y rentabilidad. La llegada de Luis Felipe Dau para ocupar el cargo de presidente del Grupo coincide con la conclusión de un ciclo virtuoso de Otto von Sothen al frente de nuestra empresa.

En el Grupo Tigre desde 2013, Otto contribuyó directamente para una mejora significativa de eficiencia y de resultado y lideró un importante proceso de transformación cultural, fortalecimiento del propósito y compromiso de los profesionales. En estos 11 años, Tigre duplicó su tamaño, consolidó su liderazgo y abrió nuevas avenidas de crecimiento.

Dau tiene ahora entre sus misiones dar más velocidad al proceso para la conquista del liderazgo en las Américas en sistemas de conducción de agua, buscando más eficiencia y foco en los ejes prioritarios de crecimiento. Vamos a contar con su sólida experiencia en empresas de gran porte para dar velocidad a nuestra planificación estratégica de medio y largo plazos.

Los cambios en la gestión no significan una ruptura o alteración de rumbo: por lo contrario, nuestra estrategia y nuestra visión de futuro permanecen inalteradas y consistentes, así como el direccionamiento de las iniciativas para alcanzar nuestras metas.

La transparencia y el respeto por todos los públicos con los cuales interactuamos son valores esenciales para nosotros. Refuerzo nuestros sinceros agradecimientos a Otto, y le

deseo a Dau una trayectoria exitosa en nuestra empresa. Agradecemos también profundamente la dedicación de nuestros profesionales, y la confianza de nuestros clientes, proveedores y aliados. Entramos en 2025 con confianza, preparados para aprovechar nuevas oportunidades y asegurar el crecimiento sostenible de nuestra empresa.

Felipe Hansen
Presidente del Consejo de
Administración del Grupo Tigre



01

Mensajes del
liderazgo

02

03

04

05

06

Soluciones que entregan confianza

GRI 2-22

El año de 2024 fue diferente para Tigre. Tuvimos cambios en la gestión y enfrentamos escenarios desafiantes en varios de los mercados en los que actuamos, especialmente en Brasil, y aun así crecemos en volumen de ventas. Incluso ante los desafíos, seguimos figurando entre las mejores empresas para trabajar en América Latina, reputación construida con cada uno de nuestros profesionales y aliados.

Me siento muy agradecido a los accionistas y consejeros por formar parte de este equipo de fieras. Tengo gran conexión con nuestro propósito, de cuidar el agua para transformar la calidad de vida de las personas. Tigre es la marca más relevante de la construcción civil brasileña, y se destaca por el trabajo colaborativo y por el compromiso de sus equipos. También me mueve el objetivo de hacer crecer a la empresa y llegar al liderazgo en sistemas de conducción de agua en las Américas.

Todos los segmentos en los que actuamos dan la oportunidad de entregar valor a los accionistas y a la sociedad, manteniendo los lineamientos estratégicos ya establecidos. Nuestra misión es priorizar las iniciativas para generar resultados y preparar a la organización para ejecutar con la responsabilidad, simplicidad y colaboración, de forma alineada a una cultura orientada al rendimiento.

En abril de 2025 comunicamos la elección de Rafael Gustavo Melo para el cargo de Director Ejecutivo de Finanzas, Administración y de Relación con Inversionistas, sucediendo a Vivianne Cunha Valente, a quien le agradecemos la evolución de nuestra área financiera en un trabajo realizado a lo largo de diez años. Esta transición es parte de nuestra planificación sucesoria, reforzando nuestro compromiso con la cultura de desarrollo interno, una vez que Rafael también está en Tigre

desde hace una década, y garantiza la continuidad de la estrategia financiera del Grupo.

Entre las prioridades para 2025 y los próximos años, están oportunidades de crecimiento en el sector minorista, proximidad y busca de solución con nuestros clientes de la construcción civil, implementación de nuestro ecosistema completo para saneamiento, soluciones para el mejor uso del agua en riego.

Innovación y sostenibilidad son atributos que deben mantenerse profundamente conectados con el negocio, brindando valor para la empresa y sus públicos. El cuidado con los aspectos sociales, ambientales y de gobernanza están en el día a día de Tigre, en nuestro propósito, en nuestras formas de generar valor. Las prácticas de gobernanza implementadas atienden a los patrones de mercado más elevados, y buscamos la mejora continua en el tema.



Tengo confianza en el crecimiento consistente y sostenible de Tigre con nuestras fieras. Vamos a priorizar oportunidades y equipar a nuestro equipo de fieras para la ejecución, con disciplina e impacto positivo para clientes y accionistas. Me siento honrado en formar parte de una empresa que tiene ese desafío, con propósito claro, cultura fuerte y equipo competente.

Luis Felipe Dau
CEO del Grupo Tigre



Perfil del grupo

GRI 2-6

Somos una multinacional brasileña con fuerte presencia internacional, referencia en los mercados de construcción e infraestructura. Con 83 años de historia, producimos soluciones completas para la construcción civil, riego, infraestructura y saneamiento. Estamos entre las mejores empresas para trabajar en diferentes países de América Latina, y nos destacamos también entre las más innovadoras del sector.

Tenemos 20 unidades fabriles (Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay, Perú, Uruguay y Estados Unidos) y nuestros productos son vendidos en aproximadamente 30 países. Invertimos en la escucha de nuestros públicos para entender cómo ofrecer cada vez más soluciones efectivas a nuestros clientes, que están en el centro de nuestras decisiones y procesos de producción. Entre nuestros principales clientes y consumidores, tenemos empresas de saneamiento y concesionarias (públicas y privadas), minoristas, constructoras y consumidores finales.

Trabajamos con proveedores regionales y globales, sin restricción de porte, siempre que cumplan con los requisitos de calidad, lo que implica un riguroso proceso de auditoría para proveedores de materiales productivos. En 2024, contamos con 313 proveedores directos y 2.585 proveedores indirectos (aumento de 10% y 19%, respectivamente, con relación al año anterior).

También actuamos con entidades representativas para garantizar que las decisiones gubernamentales y políticas públicas consideren impactos y ganancias sectoriales, para el desarrollo de temas de interés común.



01

02

Quiénes
somos

03

04

05

06

Quiénes somos

Janesville, Wisconsin ●
Celina, Tennessee ●
Beaumont, California ●

- Matriz
- Tigre Tubos e Conexiones (T&C)
- Tigre Agua y Efluentes (TAE)
- ADS Tigre
- Tigre Herramientas para Pintura (FPP)
- Azzo

Nuestras Operaciones

Manaus | **AM**

Perú ● Escada | **PE**

Marechal Deodoro | **AL**

Bolivia ●●

Rio Claro | **SP**

Paraguay ●

Castro | **PR**

Joinville | **SC**

Chile ●

Argentina ● Uruguay ●



Tigre Tubos y Conexiones (T&C)

Soluciones de infraestructura y construcción para conducción de agua y desagüe sanitario; productos que promueven ahorro de agua y energía en el riego.



Tigre Agua y Efluentes (TAE)

Soluciones de elevado desempeño para el tratamiento de efluentes.



ADS Tigre

Tubos corrugados en polietileno de alta densidad (PEAD) para aplicación en drenaje pluvial, riego, minería, saneamiento, detención y retención.



Tigre Herramientas para Pintura (FPP)

Pinceles, rodillos, brochas y accesorios para atender a todas las necesidades: inmobiliarias, artísticas o escolares.



Tigre Saneamiento

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.



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.



01

02

Quiénes somos

03

04

05

06

2024 en Tigre

Conquistamos el 3º lugar en la categoría Construcción – Materiales de Construcción del **Ranking 100 Open Startups 2024**, siendo destacada como una de las empresas que más invierten en innovación abierta en Brasil.

En primer lugar, en el segmento de materiales de construcción, quedamos entre las 14 empresas más innovadoras de la región Sur del Brasil, de acuerdo con el ranking **Campeonas de la Innovación**, promovido por la Revista Amanhã.

El programa Conectando Ideas conquistó el 3º lugar en la categoría Innovación de Sustentación del **premio de Espíritu Intraemprendedor de Aevo**, que reconoce a empresas y profesionales que se destacan en el incentivo y práctica de la innovación en Brasil. También fuimos reconocidos en todas las otras siete otras categorías, incluyendo Innovación ESG.

Celebramos el reconocimiento que nuestros profesionales nos han proporcionado en la certificación **Great Place to Work (GPTW)** en cinco países. Nuestra presencia en el ranking de GPTW es un reconocimiento de todos los líderes y profesionales que construyen diariamente un mejor lugar para trabajar.

Por el décimo año consecutivo, ganamos el 1º lugar en el **Premio Reclame Aqui** en la categoría Casa, Construcción e Industria, como la empresa que más respeta al consumidor. Uno de los mayores reconocimientos de Brasil, el premio elige a las empresas con el mejor servicio de atención al cliente.

Conquistamos premiaciones en 22 categorías del **33º Premio Anamaco**, siendo cuatro de ellas en la más alta clasificación: Master. Vencemos en las categorías de Aspersores, Tubos y Conexiones de Plástico para Riego, Electroductos Flexibles de PVC, Cintas Teflón y Tubos y Conexiones de CPVC para Agua Caliente.



Paraguay
certificación por el quinto año consecutivo



Bolivia
entre las cinco mejores empresas para trabajar



Uruguay
7ª mejor empresa para trabajar



Brasil
mantuvimos nuestra presencia entre las mejores empresas para trabajar



Argentina
4ª mejor empresa para trabajar

Presencia internacional

Con foco en el cliente, nuestra marca participó en eventos realizados en diferentes países a lo largo del año.

- ✓ Estrenamos en la **BIG 5 Dubai**, una de las principales ferias de construcción del mundo, reforzando nuestra estrategia de expansión en Medio Oriente.
- ✓ Representada por el distribuidor local, Tigre estuvo por primera vez en la Feria Internacional de Maputo (Facim), evento internacional y multisectorial realizado en **Mozambique**.
- ✓ Por el tercer año, participamos en la Expo Nacional Ferretera, en Guadalajara, en **México**, considerada una de las ferias más grandes del sector de herramientas, construcción y electricidad de América Central.
- ✓ También participamos de la Expo Construcción 2024, mayor evento de construcción, herrajes y diseño del **Ecuador**.

En un movimiento esencial para nuestro negocio, expandimos nuestra presencia en América Central con la llegada a la **República Dominicana**. Ahora, el segundo mayor mercado del Caribe tendrá acceso a nuestras soluciones de herramientas para pintura, ofrecidas por distribuidora local.

Expertise en capacitación

Expandimos nuestra presencia en el mercado de capacitación profesional con el lanzamiento de la plataforma EducaTigre. La herramienta concentra todos los cursos disponibles por Tigre y en Brasil es dirigida también a públicos externos, como profesionales de obra, de la construcción civil, ingenieros, agrónomos, comerciantes y atendientes.

Al acceder a los cursos en EducaTigre, los profesionales de obra están automáticamente formando parte del **Club de los Fieras**, programa de relacionamiento de Tigre también creado en 2024, que ofrece beneficios como acceso anticipado a lanzamientos de productos, campañas con sorteo de obsequios a lo largo del año, activaciones promocionales y oportunidades de experimentar nuevos productos en primera mano.

También expandimos nuestros **cursos presenciales**: además de los centros de entrenamiento que ya existían en Rio Claro y Joinville, pusimos a disposición centros por medio de colaboraciones en más nueve ciudades brasileñas. Lanzamos en Bolivia la Formación de Especialistas Tigre, primer grupo del curso de instalaciones hidráulicas de larga duración fuera de Brasil, que contó con 30 participantes. En 2024, capacitamos a más de 223 mil profesionales de obras y del sector minorista, siendo 4.529 entrenados en obra, 54.109 en actividades presenciales y 164.834 personas en entrenamientos *on-line*.



Sostenibilidad en el negocio

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible está registrado en nuestro Código de Ética y Conducta, materializando de forma responsable y transparente nuestro propósito de cuidar el agua para transformar la calidad de vida de las personas. La sostenibilidad es un atributo transversal en nuestros negocios y operaciones, y el área de Sostenibilidad actúa como consultora de las demás áreas de Tigre para el alcance de los objetivos corporativos.

En 2024, avanzamos en el tema de **economía circular**, por medio del proyecto de criterios de sostenibilidad con foco en innovación y desarrollo de productos, servicios y procesos más sostenibles. Hemos tenido diversos avances en el tema de **diversidad**, como aumento del porcentaje de mujeres en casi todas las categorías funcionales, inclusive en los niveles de gerencia y coordinación, y la implantación de las Embajadas de la Diversidad y del Censo de Diversidad de Tigre.

También presentamos evolución significativa en **gobernanza**, con la publicación de la Política de Sostenibilidad en los tres idiomas; y la segregación de las gerencias de Auditoría Interna y de Riesgos y Controles Internos, siendo que esta última pasó a responder a la Dirección Ejecutiva de Finanzas y Administración. Hubo revisión de la Política de Gestión de Riesgos e inclusión de los riesgos de sostenibilidad en la matriz de riesgos corporativos.



Network Brazil
WE SUPPORT

“Somos signatarios, desde 2018, del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), reforzando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible por medio de buenas prácticas empresariales.”



01

02

03

Confianza y consistencia

04

05

06

Gobernanza y estrategia de sostenibilidad

GRI 3-1 | 3-2

Tenemos el objetivo de ser **referencia en prácticas ambientales, sociales y de gobernanza en nuestro sector**, y para ello utilizamos una herramienta de evaluación reconocida en el mercado con la intención de dar el direccionamiento a las acciones y proyectos desarrollados. Las metas y los avances en el tema son acompañados por el Consejo de Administración por medio del Comité de Personas, Remuneración y ESG.

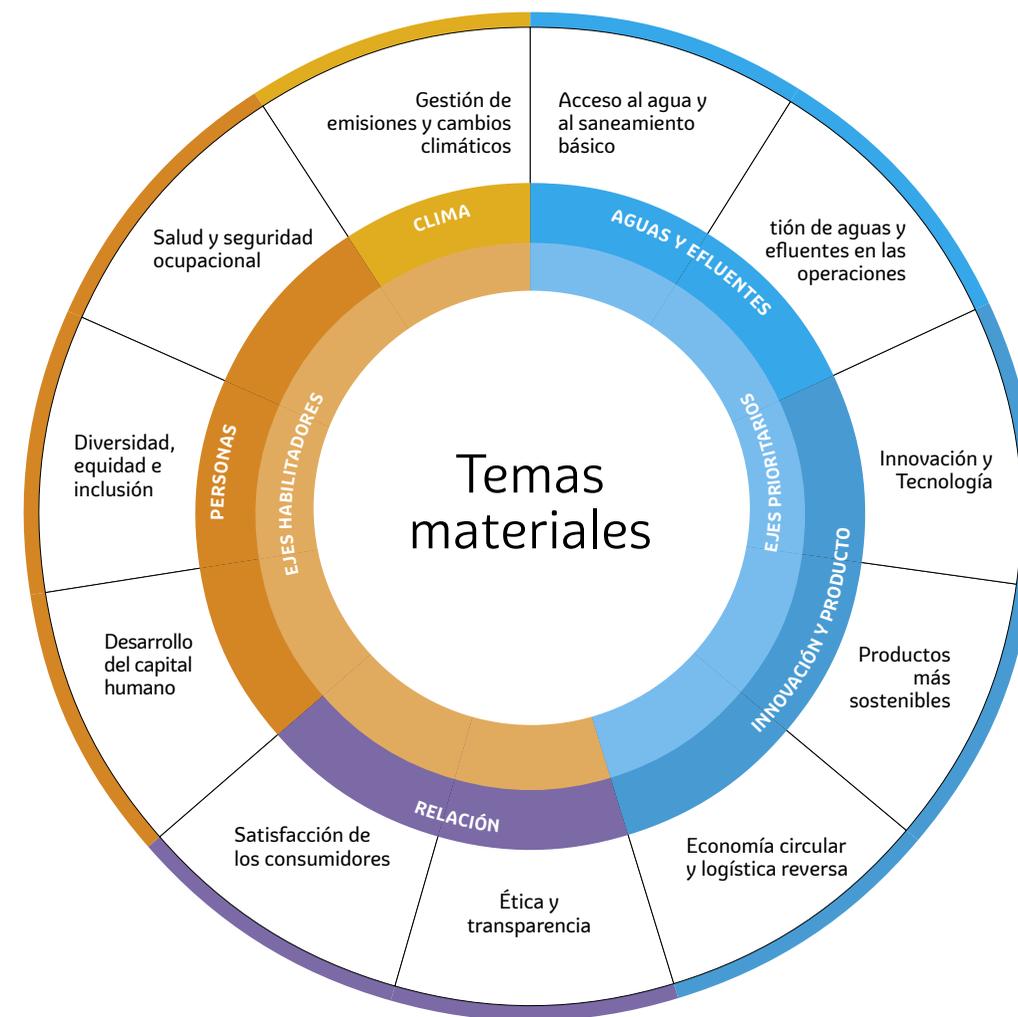
Nuestros programas de remuneración variable reconocen e impulsan el desempeño por medio de fuerte gerenciamiento por objetivos, con metas relacionadas a la gestión de personas y sostenibilidad.

Iniciamos, en el segundo semestre de 2024, el **proceso de evaluación de doble materialidad**, a fin de actualizar nuestros temas prioritarios. Como despliegue, pasamos a hacer también la revisión de nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad, para alinearlo con la materialidad en curso y establecer objetivos en cada unidad de negocios, profundizando la vinculación con la estrategia corporativa.

La nueva metodología de clasificación de riesgos de Tigre fue integrada con el proceso de doble materialidad, con el propósito de generar sinergias, adoptar métricas más consistentes y asegurar que la gestión de riesgos esté alineada a nuestros compromisos ambientales, sociales y de gobernanza. Al combinar las perspectivas de riesgos y sostenibilidad, reforzamos la capacidad de la organización de tomar decisiones informadas, resilientes y alineadas a la estrategia de largo plazo.

Para 2024, aún estuvo en vigor el proceso de materialidad realizado en 2021, que identificó 11 temas materiales, divididos en cinco ejes de trabajo y vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La consulta a los *stakeholders* internos y externos se llevó a cabo por medio de cuestionario, y la encuesta sumó 1.278 participaciones entre accionistas, liderazgos, profesionales, clientes, profesionales de obra, profesionales técnicos y proveedores de servicios. A lo largo de este documento son reportados 76 indicadores GRI sobre el desempeño de los temas materiales.





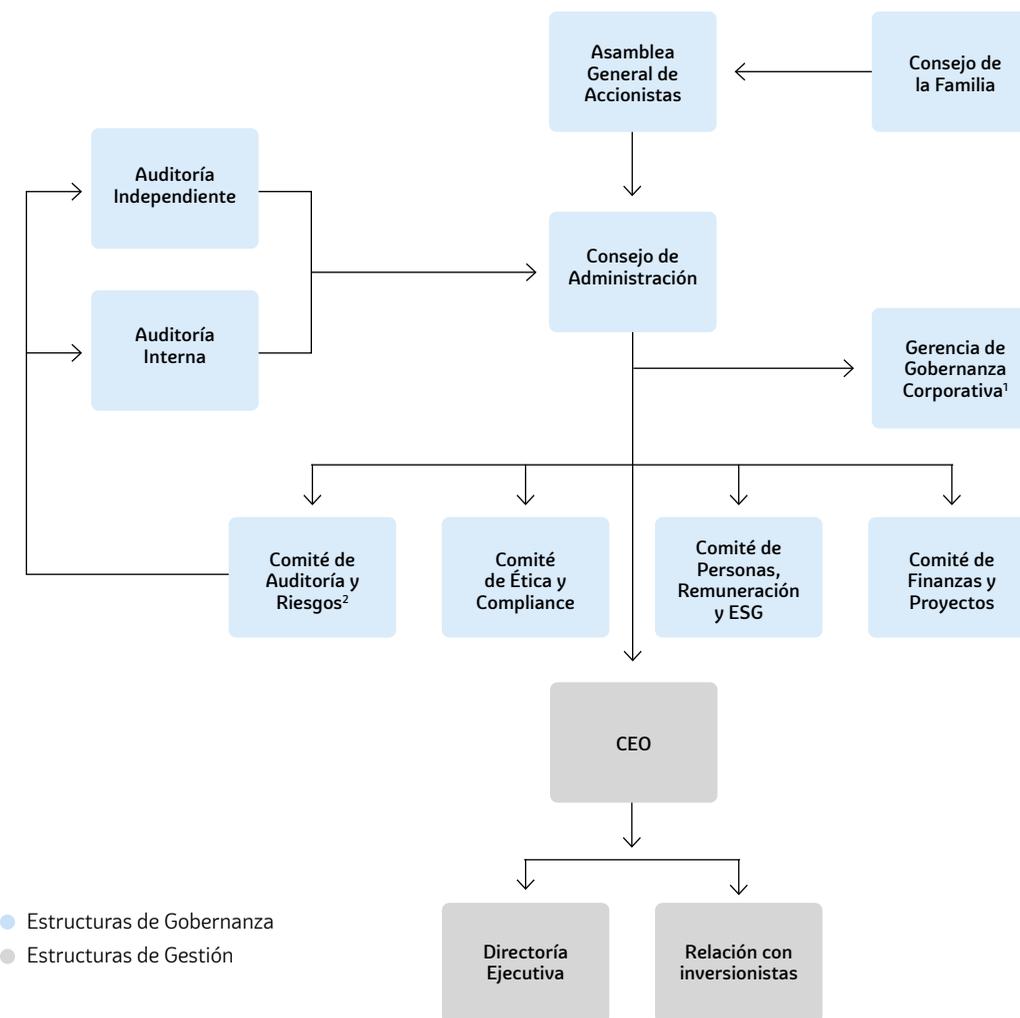
Gobernanza

El Consejo de Administración es electo a cada 2 años por la Asamblea General de Accionistas y es el guardián de la estrategia de la organización. Es responsable de establecer los lineamientos de largo plazo, evaluar riesgos y oportunidades y acompañar el desempeño de los negocios.

Como parte de nuestra gobernanza, también tenemos cuatro **comités estatutarios** – órganos auxiliares y de soporte, de carácter permanente, sin poderes deliberativos, con funciones consultivas e informativas.

Alineada a las mejores prácticas de gobernanza, hemos invertido en la formación de un Consejo de Administración profesional, formado por empresarios y ejecutivos del mercado con vivencia en varias empresas multinacionales en las áreas de finanzas, estrategia, productos, mercado, innovación, diversidad, personas y sostenibilidad. Los miembros del Consejo y de los comités no ejercen actividades ejecutivas en el Grupo.

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA



1. La Gerencia de Gobernanza Corporativa está bajo el liderazgo de un profesional con la función de *governance officer*.
2. El Comité de Auditoría y Riesgos supervisa la actuación de la auditoría interna y de la auditoría independiente.

Consejo de Administración

Felipe Hansen

Presidente del Consejo de Administración desde 2015, nieto de João Hansen Júnior, fundador de Tigre. Formado en 2003 por la Universidad de la Región de Joinville (Univille) en Administración de Empresas, posee cursos complementarios de gestión y gobernanza corporativa.

Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin

Miembro del Consejo de Administración desde 2022. Posee MBA por el Insead, maestría en Ingeniería Industrial por la École Centrale de Paris y tiene un bachillerato en Ingeniería Electrónica por la Escuela Politécnica de USP. Se asoció a Advent International en 1997 como socio responsable de las inversiones del fondo en Brasil.

Fábio Hering

Miembro independiente desde 2016. Graduado en Administración por la PUC-SP, con especializaciones en Marketing, Finanzas, Economía y Estrategia. Fue director presidente de la Compañía Hering y miembro del Consejo de Administración de empresas como Grupo Soma, Tarpon Investimentos S/A y Arezzo&Co.

Reynaldo Passanezi Filho

Miembro independiente desde 2022. Posee graduación y doctorado en Economía por la USP, maestría en Economía por la Unicamp, graduación en Derecho por la PUC-SP, además de especialización en Gestión, Liderazgo e Innovación por la Universidad de Stanford (EE.

UU.). Es presidente de Cemig. Posee experiencia en reestructuraciones empresariales, fusiones y adquisiciones, con conocimiento profundo de América Latina e infraestructura.

Fernando Musa

Miembro independiente desde 2022. Graduado en Ingeniería Mecánica Aeronáutica por el ITA, posee MBA por el Insead. Actuó en Braskem por 10 años, con CEO entre 2016 y 2019 y Líder de los negocios en EE.UU. y Europa de 2012 a 2016. Es miembro del Consejo de Administración de Fortbras (Brasil), de Viakem (México) y de PureCycle Inc. (EUA).

Carla Schmitzberger

Miembro independiente desde 2024. Graduada en Ingeniería Química por la Universidad de Cornell (EE.UU.), con curso de extensión en Gestión Estratégica de Personas por FDC/Insead. Fue vicepresidente de la División de Sandalias de Alpargatas S.A. y responsable por el negocio global de Havaianas, y vicepresidente de Marketing en Citibank. Actúa en el Consejo de Administración de Natura &Co Holding S.A y de Viveo.

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 Singularit University. Fue presidente global de Votorantim Cementos 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.

Comités estatutarios



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 Antônio Cortizas Nogueira (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

Con el objetivo de fortalecer las mejores prácticas de gobernanza corporativa, realizamos en 2024 la segregación de la Gerencia de Riesgos y Controles Internos, anteriormente vinculada a la Auditoría Interna, que pasó a reportarse a la Directoría Ejecutiva de Finanzas y Administración. Avanzamos significativamente en la madurez de la gestión de riesgos, reforzando nuestra gobernanza por medio de la revisión de la Política de Gestión de Riesgos y de la actual matriz de riesgos. Además, implementamos un nuevo modelo de evaluación, conectando los riesgos directamente a los direccionadores estratégicos de Tigre.

Avanzamos también en la categorización de la **matriz de riesgos**, segmentándola en dos grandes grupos: riesgos estratégicos, que representan eventos con impacto directo en los objetivos estratégicos, y riesgos de negocios, relacionados a factores que pueden comprometer la gestión y la operación sostenible de la empresa. Esta segmentación ha permitido una alineación más eficaz entre las iniciativas de mitigación de riesgos y los objetivos de largo plazo, promoviendo mayor sinergia entre el crecimiento sostenible y los direccionadores estratégicos de la organización.

La evaluación de esos grupos de riesgos contó con la participación activa del alto liderazgo, garantizando un **enfoque colaborativo y estratégica**. Para cada riesgo, fue atribuido un responsable (owner) y se definieron las estrategias de respuesta, asegurando claridad y accountability en el proceso.

Iniciamos la estructuración de la Gestión de Continuidad de Negocios con el desarrollo de un framework integral, que cubre desde la prevención hasta el restablecimiento de procesos críticos en escenarios de riesgo. También elaboramos documentos esenciales, como la **Política de Continuidad, el Programa de Continuidad de Negocios y el Plan de Continuidad Operacional**. En controles internos, actualizamos en 2024 los controles clave con foco en los procesos que impactan los estados financieros, abarcando contabilidad, tributario, informes financieros, tecnología y seguridad de la información.

Entre los avances, destacamos la implementación de mecanismos de monitoreo, como la autoevaluación de controles (control selfassessment) y pruebas de efectividad, que proporcionan una visión sobre la eficacia del ambiente de controles internos. Complementando esas iniciativas, desarrollamos una **nueva herramienta de gestión de riesgos y controles internos** (GRC), que centralizará la administración de riesgos, controles, auditoría y documentos normativos.



Seguridad de la Información

Tratamos la seguridad de la información como un tema estratégico dentro de nuestro plan de gobernanza y sostenibilidad corporativa, vinculado a sus metas ESG. Para ello, contamos con un departamento dedicado al tema, que monitorea y mitiga los riesgos relacionados al **ambiente digital** de la empresa, en sinergia con el programa de Gestión de Riesgos Corporativo.

Las acciones garantizan la integridad, la confidencialidad y la disponibilidad de las informaciones, alineando el Grupo Tigre a las mejores prácticas y reglamentaciones del sector, a fin de asegurar la protección y la conformidad de nuestras operaciones digitales. Utilizando como base *frameworks* de mercado, como ISO 27000 y NIST CSF 2.0, la estrategia y las inversiones continuas posibilitan el negocio con nivel de protección y confort razonable con las expectativas del mercado y de nuestros *stakeholders*.

Ética y Compliance

GRI 3-3 Ética y transparencia | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26

Mantener la integridad en todas nuestras operaciones no es solo un compromiso, sino también una responsabilidad compartida por todos los profesionales de Tigre. Nuestro Código de Ética y Conducta, las políticas de *compliance* y los valores del Grupo Tigre están inseridos en todos nuestros procesos, de forma que comprendemos ética como cultura de la empresa y valor fundamental para el éxito de nuestros negocios. Contamos con calendarios anuales de entrenamientos y comunicación para profesionales, terceros, proveedores y clientes, enfocando en los temas relatados en el Canal de Ética así como en las políticas recién publicadas o actualizadas.

Nuestro programa de integridad actúa preventivamente a partir del mapeo de riesgos y direcciona proyectos y actuación a fin de mitigar los principales riesgos de la organización, además de uniformizar conductas. Internamente, en caso de incumplimiento de las reglas, poseemos un sistema de responsabilización a través de medidas disciplinarias, asegurando que las desviaciones serán atendidas y corregidas.

El **Código de Ética y Conducta**, parámetro para relacionamiento con clientes, consumidores, comunidad, proveedores, prestadores de servicios, terceros en general, sector público y prensa, direcciona nuestros procesos y

conductas corporativas. Actualizado en 2024, este mecanismo refuerza nuestros patrones de integridad y *compliance*, además de prevenir temas como corrupción, lavado de dinero y soborno privado. El Código está disponible para todos los públicos y es entregado a todos los profesionales en el proceso de admisión, así como es divulgado a nuestros proveedores y aliados.

Disponemos también de políticas evaluadas anualmente, que presentan relación directa con el propósito organizacional y la postura ética, además de mitigar impactos económicos y judiciales, pérdida de negocios y la deterioración del ambiente organizacional. Tanto el Código de Ética y Conducta como las políticas del área tienen como base las leyes y normas de los países en los que actuamos, tales cuales **FCPA y UK Bribery Act**.

Nuestro Canal de Ética, administrado por una empresa contratada, recibe denuncias, sugerencias y dudas, posibilitando que profesionales, aliados y otros públicos traigan preocupaciones relacionadas con la conducta en la organización. Los datos son sigilosos, reportados apenas al Comité de Ética y Compliance, órgano de asesoría del Consejo de Administración. Fueron registrados 197 relatos en el Canal de Ética y Conducta en 2024, siendo **100% cursados y resueltos en el ejercicio**.

Rastreamos la eficacia de Canal de Ética por medio de diversos indicadores de calidad y volumen de relatos, siendo el principal de ellos la reincidencia de casos tratados.

Transformar

El objetivo del Programa Transformar es garantizar una gestión operacional con excelencia en estándares y procesos, utilizando como base las buenas prácticas ya aplicadas aquí en Tigre. También tiene como propósito habilitar nuevas palancas de desempeño, creando sinergia entre diversas áreas, con desarrollo de los profesionales, aceleración de resultados y garantía de mejora continua.

Este modelo de gestión genera oportunidades de innovación, perfeccionamiento y fortalece el nivel de calidad ofrecido a nuestros clientes, alineado con nuestra estrategia de negocio.

Entre las acciones de 2024, estuvieron el mapeo del potencial de reducción de costos de materiales con el objetivo de incrementación del Ebitda y el levantamiento de un pipeline de iniciativas en las operaciones con potencial de *saving* anualizado.



Estrategia y desempeño

Iniciamos en 2024 la actualización periódica de nuestra planificación estratégica, para el ciclo 2025-2030, y estructuramos nuestra nueva **Directoría de Planificación Estratégica y Transformación**, a fin de fortalecer tanto la planificación como la ejecución del futuro de Tigre de manera integrada. La estrategia del Grupo Tigre cuenta con **direccionadores para eficiencia, innovación, sostenibilidad y personas**, a fin de alcanzar el protagonismo del sector en las localidades en las cuales actúa, y se ha mantenido de forma asertiva y consistente incluso ante las turbulencias en los mercados donde actuamos.

Nuestras decisiones son fundamentadas en el **respeto a la cadena de valor**, y por esa razón nuestro crecimiento tiene el objetivo de no solo entregar resultados a los accionistas, así como también de cuidar a las personas, generar más oportunidades y desarrollar los sectores en los cuales actuamos.

Los **direccionadores estratégicos** y el plan presupuestario orientan la definición de metas anuales, y el despliegue de la estrategia es realizado con indicadores cuantitativos y cualitativos en todas las unidades de negocio. La presentación y discusión de los resultados con el público interno se lleva a cabo trimestralmente por medio del **Negocio en Foco – live** con traducción simultánea que tiene amplia audiencia de nuestros profesionales. El contenido del canal también puede ser visto de forma asincrónica y es discutido en reuniones mensuales con líderes y equipos operativos.

Desempeño en el mercado

En un año de escenario más duro, con alta de intereses e inflación, presión cambiaria y desaceleración de la economía global, mantuvimos un desempeño positivo en volumen de ventas y satisfacción de los clientes a lo largo de 2024. En Brasil, la construcción civil ha crecido estimulada por los programas de vivienda popular y fue retomado el ritmo de adaptación en infraestructura relacionado al Marco Legal del Saneamiento, lo que ofrece perspectivas positivas para 2025.

En **América Latina**, algunos países han presentado desaceleración en la construcción civil, con estabilidad en otras geografías, equilibrando resultados. El gran potencial de crecimiento de *market share* en el mercado de **Estados Unidos** nos deja menos susceptibles a los despliegues del escenario económico y político.



Resultados económico-financieros

Presentamos desempeño estable en eficiencia, rentabilidad e inversiones en 2024 con relación al año anterior, incluso ante el contexto macroeconómico desacelerado. El período marcó la consolidación de las operaciones adquiridas en Estados Unidos y el ajuste del portafolio de activos, preparándonos para el camino de

crecimiento. La desactivación de operaciones brindó más foco y levedad a la gestión financiera de los activos. Hicimos avances en la gobernanza, con ajuste en el Formulario de Referencia y en los Estados Financieros, en lo que se refiere a los conceptos de Ebitda ajustado y de calidad técnica del informe.

● VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EN MILES DE REALES) GRI 201-1			
	2024	2023	2022
Generado	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682	R\$ 7.218.268
Ingresos	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682	R\$ 7.218.268
Distribuido	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682	R\$ 7.218.268
Costos operacionales	R\$ 3.458.433	R\$ 3.105.748	R\$ 3.899.838
Salarios y encargos	R\$ 706.330	R\$ 677.353	R\$ 688.999
Pagos a proveedores de capital	R\$ 410.668	R\$ 1.026.702	R\$ 1.107.446
Pagos al gobierno	R\$ 1.327.002	R\$ 1.039.879	R\$ 1.521.985

Nota: Los Estados Financieros auditados pueden ser consultados en la [página web de RI de la empresa](#).



Responsabilidad en la cadena

GRI 2-29

Para promover interacción con nuestros principales públicos y desarrollar nuestra cadena de valor, realizamos diversas acciones de relacionamiento, capacitación y discusión de políticas públicas. Nuestro mapeo de stakeholders considera cualesquier grupos directa e indirectamente impactados por las operaciones. En todos los frentes, buscamos actuar por la disseminación de la cultura de sostenibilidad en nuestro sector.

Cientes: aumentamos la proximidad con nuestros clientes a fin de encontrar soluciones a desafíos comunes, además de compartir buenas prácticas en el desarrollo de acciones para la universalización del saneamiento y el desarrollo de productos más sostenibles.

Profesionales de obra: EducaTigre y el Club de Fieras, lanzados en 2024, reforzaron nuestro relacionamiento con este público en Brasil, ya consolidado en actividades de capacitación y beneficios.

Consumidores y sociedad civil: fortalecemos la transparencia de nuestras acciones, iniciativas y programas que traen impacto positivo para la cadena de valor.

Proveedores: damos valor a nuestras alianzas y trabajamos para el desarrollo de la cadena de suministro a fin de promover la innovación y la producción más sostenible.

Entidades representativas: participamos de foros que influyen políticas públicas volcadas para la universalización del saneamiento y el desarrollo de las cadenas de construcción y plástico.

Profesionales Tigre: para garantizar que estemos todos alineados e inspirados en la búsqueda de las metas, existe un trabajo constante en eventos, reuniones y canales de comunicación, además de encuestas internas y programas de capacitación. Iniciativas específicas buscan fomentar innovación y mejora continua, voluntariado, entre otros temas.

Accionistas: fortalecemos nuestra 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.

Satisfacción del cliente

GRI 3-3 Satisfacción de los consumidores

Valoramos la escucha de las necesidades de los clientes y la atención rápida de sus demandas



Foco en el resultado, satisfacción del cliente e innovación orientan nuestra cultura de gestión y ejecución con el concepto de *customer centric* – con el cliente en el centro de nuestras decisiones y procesos de producción. Realizamos **procesos formales de escucha**, como estudios y estudios de mercado, e informales, como visitas a campo y mantenimiento de relacionamiento próximo con nuestra base de clientes. Como respuesta, utilizamos lo que aprendemos para el desarrollo y mejoras en nuestros productos y servicios.

Nuestras acciones de posventa promueven la atención rápida a los clientes, manteniendo la imagen positiva de la marca y reputación de la empresa, además de garantizar el compromiso de Tigre con los índices de calidad y satisfacción. De este modo promovemos impactos positivos para nuestro negocio y para toda la sociedad, con soluciones más eficientes y durables que también proporcionan el desarrollo de la innovación.

Los relacionamientos de Tigre con clientes y consumidores son pautados en criterios objetivos y transparentes. Entendemos la importancia de trabajar temas como consumo consciente, y a lo largo de 2024 intensificamos el contacto y discusiones sobre sostenibilidad con nuestros clientes, principalmente de saneamiento y sector minorista.

Promovemos encuestas diarias de satisfacción, por las cuales cada unidad de negocio puede

identificar lo que ha sido apreciado por el cliente y las situaciones que son gatillos de insatisfacción, a fin de buscar soluciones inmediatas. Indicadores trimestrales de satisfacción son generados por unidad de negocio, y metas anuales incentivan líderes y equipos a superarse en el encantamiento del cliente. Las metas también están relacionadas a los resultados de la empresa y de los profesionales en todas las escalas. También tenemos como práctica el monitoreo de plataformas abiertas al público.

En 2024, la implementación de las encuestas de **Net Promoter Scorecard** (NPS) segmentadas por canal en Brasil trajo mayor precisión en la identificación de los principales puntos de atención y un entendimiento más profundizado sobre lo que genera valor para cada perfil de cliente. Comprendemos y respetamos las particularidades de factores como regionalización, porte y tipo de negocio, que influyen directamente las preferencias de atención.

En comparación con el año anterior, nuestros indicadores han demostrado un avance consistente, reflejando el fortalecimiento del relacionamiento con los clientes y la construcción de jornadas basadas en confianza. Se destacan los resultados obtenidos en los países de las unidades Latam y Estados Unidos, que han presentado un crecimiento significativo y proyectan perspectivas prometedoras para los próximos años. En Brasil, tras alcanzar un nivel de notas altas, conseguimos mantener los resultados en el último año.

Gestión de proveedores

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

Queremos que nuestros proveedores crezcan con nosotros en **relacionamientos de largo plazo**, otorgando más competitividad a los productos con la optimización de costos y procesos. Tigre realiza busca constante de nuevas tecnologías y materiales más sostenibles, con la participación en eventos internacionales a fin de mantenerse actualizada sobre los lanzamientos en el área.

Todos los proveedores brasileños pasan por proceso de homologación con evaluación de riesgos y consulta a datos públicos (financieros, jurídicos, de compliance y fiscales). Si la plataforma de registro de proveedores identifica inconsistencias, realizamos análisis más profundizado caso a caso, y en situación de no conformidad el registro es rechazado.

Entre los ítems verificados están el cumplimiento de las legislaciones locales de trabajo, seguridad y medio ambiente, trabajo análogo a la esclavitud y trabajo infantil, entre otros ítems. Para proveedores de los demás países, realizamos clasificaciones adicionales en listas internacionales, a fin de identificar irregularidades, principalmente relacionadas al trabajo forzado o análogo a la esclavitud.



En 2024, no identificamos impactos del género en nuestros proveedores activos.

Cuando el proveedor suministra materia prima, realizamos auditoría in loco para verificar requisitos de calidad, seguridad, derechos humanos y medio ambiente. La auditoría no es necesaria si el proveedor es certificado ISO 9001 o clasificado como de bajo riesgo. No aceptamos proveedores que practiquen la exploración de trabajo infantil o forzado. En caso de que sea identificado cualquier proveedor en esas condiciones, tomaremos medidas inmediatas, incluyendo denuncia, contribuyendo para la erradicación del trabajo infantil y forzado en la cadena de suministros.

Juntos Somos Mais

Juntos Somos Mais es el **mayor programa de relacionamiento de la construcción civil en Brasil** y tiene como objetivo la fidelización de clientes. La iniciativa es una *joint venture* formada por Tigre con Votorantim Cimentos y Gerdau. Conecta empresas líderes del segmento a comerciantes, ofreciendo beneficios y promoviendo soluciones eficaces para los desafíos del sector.

La plataforma dispone de **tienda virtual**, que le permite al minorista comprar productos para abastecer su inventario, y un programa de fidelización que suministra puntos para canjearlos por beneficios. Al comprar productos de las marcas participantes, los propietarios y vendedores de tiendas pueden acumular puntos y canjearlos por diversos premios.



RESULTADOS EN 2024

+ de **65 mil**

RUC vinculados a Tigre, registrados en el programa de fidelidad

cerca de **13 mil**

miembros vinculados a Tigre canjean puntos mensualmente

R\$ 280 millones

en las ventas en 2024, representando avance de más de 200%

Destaque en el sector

GRI 2-28

Formamos parte de entidades representativas del sector a fin de promover intereses comunes relacionados al desarrollo colectivo y a la discusión de políticas públicas.

Entidad	Pautas	Participación
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
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
Instituto Trata Brasil	Universalización del saneamiento	Consejo Consultivo
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
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	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
Asociación de las Compañías Privadas de Saneamiento (Abcon)	Universalización del saneamiento	Empresa asociada
Asociación Empresarial de Joinville (Acij)	Defensa de la industria de Joinville	Empresa asociada
Red Nacional de Agricultura Irrigada (Renai)	Fomentar el desarrollo de la agricultura de riego sostenible	Empresa asociada



Excelencia en el saneamiento

GRI 3-3 Acceso al agua y al saneamiento básico

El compromiso con el saneamiento es una necesidad global. De acuerdo con el informe de la Organización de las Naciones Unidas para Ciencia y Cultura (Unesco), cerca del 26% de la población global no posee acceso al agua potable, y 46% no tiene acceso a servicios de saneamiento seguros. El tema de acceso al agua y al saneamiento básico está en uno de los pilares prioritarios de nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad, y las acciones para potenciar los impactos positivos son desenvueltas con las áreas responsables de forma transversal.

A fin de potenciar nuestro impacto positivo en el acceso al agua y tratamiento de efluentes, creamos **Tigre Saneamiento**, una propuesta de valor que centraliza grandes soluciones para captación, conducción y soluciones para tratamiento. Forman parte de la iniciativa Tigre Agua y Efluentes, Tigre Tubos e Conexiones y ADS Tigre. Entendemos el valor del agua y estamos comprometidos en ofrecer productos y servicios con alta tecnología para el sector.

Reforzamos nuestro propósito por medio de alianzas con las principales compañías de saneamiento de Brasil, además de alcaldías y concesionarias privadas. En dos años de actuación, Tigre Saneamiento ya es responsable de la implementación de miles de kilómetros de red colectora de desagüe de tuberías de conducción de agua, impactando millones de personas en el país.

Internamente, incentivamos proyectos, como **Mi Baño Nuevo**, que garantizan que nuestros profesionales tengan condiciones adecuadas de saneamiento en sus residencias. Externamente, buscamos alianzas, como la realizada con Unicef, para desarrollar proyectos que visen la universalización del acceso al agua y tratamiento de efluentes. También trabajamos el tema por medio de educación, *advocacy*, rondas de conversación, entre otras actividades.



01

02

03

04

Cuidado con el agua
y el medio ambiente

05

06



Tecnología en la TAE

Tigre Agua y Efluentes (TAE) ofrece soluciones de elevado desempeño para el tratamiento de efluentes y es una gran alianza de los operadores de saneamiento. Por medio de la innovación, contribuye para reducir impactos ambientales en la construcción y operación de plantas de tratamiento de efluentes. Sus soluciones ya mejoran la calidad de vida de miles de personas en diversos estados brasileños.

Además de los proyectos de medio y grandes portes para industrias y concesionarias de saneamiento, TAE tiene como destaque en su portafolio dos soluciones descentralizadas, Unifam y Multifam. Ambas cuentan con la tecnología innovadora Biobob, desarrollada por Bioproj, que garantiza por encima del 90% de eficiencia en el tratamiento del desagüe doméstico y realiza todo el tratamiento de forma biológica, sin el uso de componentes químicos.

Unifam es una planta unifamiliar proyectada para atender a locales que no poseen acceso a la red por cuestiones técnicas o económicas. Además de ocupar un área reducida, posee etapas de tratamiento en un único equipamiento con instalación simplificada. El resultado es una tecnología económica, eficiente y con desempeño ambiental superior, desarrollada con materiales plásticos reciclados.



UNIFAM Tecnología innovadora que garantiza por encima del 90% de eficiencia en el tratamiento del desagüe doméstico.

MULTIFAM

Tratamiento de efluentes compacta y modular

Lanzada comercialmente en 2024, **Multifam** es una planta de tratamiento de efluentes compacta y modular, capaz de llevar tratamiento de desagüe a comunidades distantes del área urbana, comunidades aisladas o nuevos barrios que necesitan tratamiento local, con alto desempeño y operación autónoma.

Permite expandir la cobertura del tratamiento de desagüe con menor costo posible para las concesionarias, reforzando nuestro compromiso en ofrecer soluciones eficientes y sostenibles desde la implantación a la operación." Sus beneficios ambientales incluyen menor generación de lodo y consumo de energía, eliminando mal olor y ruido.

VENTAJAS DE LA MULTIFAM VS. SISTEMAS TRADICIONALES



Atiende hasta

2 mil domicilios

Posibilidad de expansión de 1 l/s hasta

20 l/s

Área de implementación necesaria para la instalación

40% menor

Generación de lodo y consumo de energía

45% menores

Reducción de costo de implementación y operación en hasta

40%



01

02

03

04

Cuidado con el agua y el medio ambiente

05

06



Innovación para la sostenibilidad

GRI 3-3 Productos más sostenibles

Estamos en la vanguardia de la innovación y somos pioneros en el desarrollo de productos y tecnologías que transforman el futuro. Nuestras soluciones promueven el cuidado con el agua, reduciendo pérdidas y fugas y el consiguiente desperdicio de ese recurso tan valioso. Además, buscamos imprimir responsabilidad y ecoeficiencia con productos más sostenibles, adecuados a las necesidades de nuestros clientes, de la sociedad y del medio ambiente, como las soluciones TAE para el saneamiento y el perfeccionamiento constante de nuestras materias primas y procesos.

Nuestra principal materia prima, el PVC, es formado, en peso, por 57% de cloro, obtenido a través de la electrólisis de la sal marina (recurso natural prácticamente inagotable) y 43% de eteno, derivado del petróleo. El PVC es reciclable y presenta alta durabilidad, permitiendo que nuestros productos sean de larga vida útil. Desde 2023, tenemos en nuestro portafolio el PVC-O, que, además de más durable y resistente, es más leve que los tubos tradicionales, presentando mejor desempeño

con menor consumo de materia prima; y el PEAD, con atributos destacados de durabilidad y resistencia. Ambas soluciones propician la reducción de emisiones al tornar más eficientes las acciones de logística y transporte.

Acciones en 2024

- ✓ Reprocesamiento de materiales durante el proceso productivo y desarrollo de materiales reciclado de fuente externa.
- ✓ Aumentamos en más de tres veces el consumo de material reciclado posconsumo (PCR) en nuestros productos, atendiendo la meta interna.
- ✓ Promovemos agendas con equipo de liderazgo de Tigre para informar y alinear todas las iniciativas que involucran productos y materias primas sostenibles.



01

02

03

04

Cuidado con el agua y el medio ambiente

05

06

Economía circular

GRI 3-3 Economía circular

En 2024, avanzamos en el entendimiento sobre los impactos y oportunidades relacionados a la economía circular, por medio de un proyecto desarrollado con foco en **innovación para sostenibilidad**. La acción contó con la participación de diversas áreas especialistas internas, además de considerar las percepciones y diferentes *stakeholders* externos de Tigre. En sus primeros pasos, trajo como resultado los direccionadores que van a orientar el desarrollo de nuevos productos, servicios y modelos de negocio cada vez más innovadores y sostenibles.

Buscamos el aumento de la **reutilización de materiales** en toda la cadena de valor, e incentivamos el uso de nuevas materias primas, embalajes y procesos más eficientes. Como efecto paralelo, estas medidas generan puestos de trabajo en la cadena de colecta, segregación y procesamiento de envases posconsumo. En 2024, por medio de la alianza con Eureciclo, compensamos 32% de los embalajes plásticos y de papel de los productos comercializados a los consumidores finales. Los productos han sido desarrollados a fin de disminuir la cantidad de embalajes, manteniendo su calidad e integridad hasta el consumidor final. **GRI 301-3**



Innovación

GRI 3-3 Innovación y tecnología

Innovamos para solucionar los dolores de nuestros clientes y consumidores por medio del desarrollo de productos, servicios, alianzas y adquisiciones. Tenemos un significativo historial de inversión en investigación y desarrollo, conexiones con cliente, proveedores y comunidad, con impactos reales y potenciales internos, en el mercado y en la sociedad, actuando con el soporte de un ecosistema global.

La **innovación abierta** forma parte de la cultura de Tigre, y nos conectamos con diversas *startups* por contratos de suministro de tecnologías, cocreaciones y alianzas. El enfoque es aumentar la productividad, la eficiencia y agregar valor con soluciones de automatización, inteligencia artificial y robotización, entre otras. Estas iniciativas buscan no solo mejorar la eficiencia en el mercado de actuación, sino también elevar la calidad de vida de las personas.

Se priorizan los proyectos de innovación de acuerdo con el potencial de valor, el potencial de innovación, los costos para implementación, el impacto en el cliente y ambiente, la atención a los dolores y necesidades de los clientes y la velocidad de implementación. Ese proceso evita desperdicios y desarrollos de baja finalidad comercial, además de minimizar retrabajos o lotes de fabricación sin comercialización.

Cada nuevo proyecto pasa por **ciclos de análisis** para mitigar riesgos de desarrollo, e incluso las soluciones ya lanzadas pasan por evaluación para posibilitar mejoras y compatibilidad con el mercado.

POTENCIA EN INNOVACIÓN



4,4 mil

personas directamente involucradas en nuestras acciones de innovación en 2024

29 mil

clientes y usuarios entrevistados

20

relacionamientos con *startups* en el año, siendo 4 contratadas

80

oportunidades identificadas en los *roadmaps* de innovación

CONECTANDO IDEAS



Expansión del programa para Argentina y Uruguay, sumándose a Brasil, Paraguay y Bolivia

657

ideas recibidas

166

ideas implementadas

314

profesionales reconocidos como promotores de innovación

R\$ 3 millones

en ganancias con la implantación de ideas recibidas en el año



Gestión ambiental

Incorporamos prácticas socioambientales y ecoeficientes en nuestras operaciones, a fin de reducir impactos y fomentar el mejor uso de los recursos. Nuestra Política Ambiental corporativa orienta a la identificación, la evaluación y el control de los aspectos ambientales capaces de producir impactos significativos.

Tenemos **Sistemas de Gestión Ambiental** certificado en la norma ISSO 14001 en las unidades de Joinville (SC), Rio Claro (SP) y Escada (PE), en Brasil, y de Perú, y contamos con procedimiento corporativo de consumo eficiente de recursos naturales, que describe los procedimientos que se deben seguir para el monitoreo y la mitigación.

Agua y efluentes

GRI 3-3 Gestión de agua y efluentes en las operaciones | 303-1 | 303-2

Nuestra **gestión del agua** está centrada en la eficiencia y sostenibilidad. La mayor parte del agua se reutiliza en un ciclo cerrado, e invertimos también en sistemas de captación de aguas pluviales. Los cuidados con el agua en nuestros procesos internos son diseminados regularmente entre nuestros profesionales, y los indicadores son evaluados mensualmente por los comités técnicos de medio ambiente. Las metas son revisadas anualmente, con el objetivo de aumentar la eficiencia del consumo.

Para identificar impactos, seguimos los lineamientos de la **ISO 14001**, incluyendo todas las actividades que puedan interactuar con recursos hídricos. Eso abarca desde el uso del agua en procesos productivos hasta la gestión de efluentes y residuos líquidos. La matriz es revisada por lo menos una vez al año para garantizar que se consideren todos los cambios en las operaciones o en el ambiente externo.

El consumo total de agua del Grupo presentó reducción en 2024, con mejora en la eficiencia del consumo (litros por kilo). Los impactos en las operaciones son controlados por diversas prácticas de gestión y sistemas de contención, como cámaras separadoras de agua y aceite, plantas de tratamiento de efluentes, captación de agua de la lluvia y circuito cerrado de agua en los procesos.



01

02

03

04

Cuidado con el agua y el medio ambiente

05

06

Energía y emisiones

GRI 3-3 Gestión de emisiones

La gestión de emisiones y cambios climáticos está en uno de los pilares de nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad. Los eventos climáticos extremos tienen influencia directa en nuestra operación, impactando las demandas de mercado por soluciones de conducción de agua y efluentes.

Las acciones para mitigar los riesgos e impactos son discutidas y planificadas por las áreas responsables. Tigre adquiere energía en el libre mercado y 7% del total de energía consumida es comprada de fuentes renovables incentivadas. En 2024, iniciamos un estudio de viabilidad para migrar 75% de nuestro consumo de energía en Brasil para **fuentes renovables**. En caso de que la iniciativa se muestre viable, daremos inicio a los trabajos en los próximos años.

Monitoreamos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en Brasil desde 2018. El mayor volumen de emisiones brutas totales (64%) es relativo al uso de energía eléctrica (Alcance 2), y nuestras emisiones directas (Alcance 1) son bastante reducidas en comparación con otras industrias. El **Inventario de Gases de Efecto Invernadero** es divulgado en el Registro Público de Emisiones del Programa Brasileño GHG Protocol.

Tenemos rutinas de acompañamiento mensual del consumo de energía eléctrica y gas y de los costos involucrados, con planes de acción para las unidades que están fuera de la meta y uso compartido de buenas prácticas adoptadas por parte de las unidades de negocio.

En 2024, el proceso de rotomoldeo presentó un aumento de 22,5% en las emisiones brutas de CO₂; las apiladoras, de 25,4% – en ambos casos, por el aumento en la utilización de los equipamientos derivado del volumen de producción. Nuestras emisiones brutas de Alcance 2 aumentaron 61,9%, influenciadas significativamente por el mayor consumo de energía eléctrica debido al aumento en el volumen de producción. Además, hubo un incremento del 41,4% en el factor de emisión del Sistema Interconectado Nacional (SIN) en 2024.



Residuos

GRI 306-1 | 306-2

Para evitar la generación de residuos y administrar los impactos de los residuos generados, adoptamos prácticas de circularidad, tanto internamente como a lo largo de nuestra cadena de valor:

- ✓ Reutilización de scrap (residuos de producción) en el proceso productivo en ciclo cerrado, reintegrando esos materiales en el proceso de fabricación para reducir la necesidad de nuevas materias primas.
- ✓ Implementación de tecnologías y prácticas que aumentan la eficiencia de los procesos productivos, minimizando la generación de residuos.
- ✓ Segregación de los residuos y destino de materiales como plásticos y metales para el reciclaje, promoviendo la economía circular y reduciendo el volumen de residuos.
- ✓ Programas de entrenamiento y concientización para los profesionales sobre la importancia de la gestión adecuada de residuos.

Cada unidad de Tigre realiza la gestión de residuos a través de controles internos, siguiendo el modelo estándar corporativo. Las fuentes de generación de residuos son identificadas en todas las etapas del proceso productivo. Los residuos son segregados para facilitar la manipulación y el destino correctos, y son almacenados temporalmente en áreas específicas y adecuadas, garantizando la seguridad y el cumplimiento ambiental.

Todos los residuos son debidamente destinados de acuerdo con la clasificación. Por este objetivo, contratamos a empresas certificadas para el tratamiento y destino, de acuerdo con las normas ambientales. Realizamos **auditorías anuales** para verificar si los prestadores de servicios están cumpliendo todas las obligaciones contractuales y legales. Eso incluye la verificación de licencias, certificados y prácticas operacionales. Gran parte de los residuos generados en las operaciones se destinan al reciclaje, y la unidad de Joinville (Santa Catarina) es certificada como **Vertedero Cero**. En 2024, hubo un aumento de volumen en los residuos generados con relación al año anterior, debido al crecimiento de la producción y las acciones de mantenimiento de las instalaciones.

Gestión de personas

Tenemos destaque como marca empleadora y creemos que la gestión de personas posee un papel fundamental como vector de direccionamiento del negocio. Presentamos un historial relevante de conexión, escucha e interacción con nuestros profesionales, que nos llevó a estar entre las mejores empresas para trabajar en América Latina. Queremos elevar ese nivel, fortaleciendo nuestra cultura con valores de agilidad, performance, responsabilidad, colaboración y simplicidad, a fin de construir juntos la Tigre del futuro.

Nuestra gestión de personas posee soporte de datos, con visión estratégica y eficiente del desempeño de nuestros profesionales para acompañamiento de sus trayectorias en la empresa. El proceso de Gestión de Fieras establece metas alineadas a la estrategia de negocio, evaluación de desempeño y potencial y Plan de Desarrollo Individual, respaldado por una cultura de *feedback* continuo. Identifica nuevos potenciales y profesionales para habilitar a Tigre a contratar y ocupar oportunidades por medio de sucesión y reclutamiento interno.

● EDUCATIGRE



En un gran paso más en la jornada de desarrollo de nuestras fieras, lanzamos en 2024 EducaTigre. El ecosistema de aprendizaje corporativo desarrolla, comunica y disemina conocimiento técnico, comportamental y cultural para nuestros profesionales y, en Brasil, también para públicos externos.

Son tratados contenidos sobre nuestros productos, aplicaciones, gestión y negocios, operaciones y ventas, además de diversidad, comportamientos esperados e inteligencia emocional. La herramienta *on-line* es integrada con los **Planes de Desarrollo Individual** de nuestros profesionales y se conecta con nuestras metas y objetivos futuros, llevando a cabo la centralización y gestión de conocimiento en aprendizaje continuo.



RESULTADOS 2024

500

profesionales Tigre registrados en la plataforma

1.850

entrenamientos realizados (internos)

14.102

usuarios externos registrados



01

02

03

04

05

Foco en calidad de vida

06

Diversidad e inclusión

GRI 3-3 Diversidad, equidad e inclusión

Somos una empresa multicultural, y creemos que la diversidad es fundamental para construir una sociedad cada vez más justa. Nuestro programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), el Conectando Diferencias, tuvo una gran participación de nuestros líderes en 2024, con entrenamientos volcados a los liderazgos de las unidades Latam y Estados Unidos, así como había sucedido en Brasil en 2023.

Atendiendo a los objetivos del programa, presentamos avances en la proporción de mujeres en el liderazgo y en Tigre como un conjunto, **pasando de 20% de presencia de mujeres en 2022 a 27% en 2024**. Fue significativo el aumento, especialmente en categorías funcionales marcadas por la histórica predominancia masculina, como asistencia técnica, ventas y operacional. Para conocer cada vez mejor el perfil de las personas que trabajan en Tigre, realizamos nuestro primer **Censo de DE&I** en las unidades de Brasil y Bolivia. La encuesta permite conocer mejor nuestra demografía y dirigir nuestra actuación en las acciones de salud, bienestar y desarrollo.

También fue el primer año de las Embajadas de DE&I, formadas por la participación

voluntaria de los profesionales de Tigre en Brasil. Desarrollado en carácter piloto, este primer año generó muchos aprendizajes, además de interacción tanto de los participantes como de los demás profesionales en las acciones desarrolladas en cada una de las localidades.

Para seguir fomentando la profundización del tema en nuestra cultura, trabajamos las peculiaridades de nuestras diferentes geografías, divulgando historias y características locales para valorar la riqueza de la multiculturalidad en Tigre. Realizamos campañas unificadas en fechas conmemorativas, con píldoras de conocimiento sobre cada uno de los temas, educación en masa y acciones locales por parte de los embajadores.

Por medio de iniciativas como los programas **Líderes del Mañana**, de gestión sucesoria, y Empresa Ciudadana – que potenció el acceso de nuestros profesionales a licencias maternidad/paternidad, buscamos incentivar una cultura inclusiva y con igualdad de género. La diversidad no es solo un objetivo en Tigre, sino también una práctica diaria que fortalece nuestro compromiso con la sociedad, asumido públicamente como signatarios de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP), de la ONU.

Cultura y desarrollo

GRI 3-3 Desarrollo del capital humano

Reforzamos nuestra cultura corporativa a fin de garantizar que nuestros profesionales presenten los comportamientos y las competencias esperadas, con monitoreo anual por medio de Encuesta de Adhesión Cultural. Para fortalecer los aspectos de cultura Tigre en Estados Unidos, se intensificaron las acciones destinadas al tema en 2024, alineadas a los arquetipos y comportamientos esperados de nuestros profesionales, a fin de entender y atender las necesidades del mercado estadounidense.

Nuestras acciones habilitan el negocio para el crecimiento y tienen impacto en toda la sociedad. Mejoramos la Manera Tigre de Liderar, lapidando las habilidades de gestión, conexión, respeto y tratamiento ético a todas las personas. Por medio de iniciativas con EducaTigre, promovemos el desarrollo de competencias y habilidades de nuestros profesionales y aliados, diseminando conocimiento en todos los sectores en los cuales actuamos. Promovemos la formación inicial de jóvenes aprendices y pasantes, con su ingreso en el mercado laboral.

Para retener a nuestros talentos, realizamos revisiones y aplicaciones de las políticas de remuneración y beneficios, además de la

implementación de ciclos periódicos de gestión de desempeño y entrevistas de carrera para alinear las expectativas con los profesionales para corto y mediano plazo. Existe un esfuerzo continuo para promover *feedback* entre gestores y sus equipos, así como entre pares.

Promedio de horas de capacitación por año Género 2024



01

02

03

04

05

Foco en calidad de vida

06

Acciones de desarrollo **GRI 404-2**

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

Da visibilidad al reclutamiento interno, así como la participación en *job rotation*.

Carrera en Movimiento

Proporciona oportunidades para que los profesionales interactúen con el alto liderazgo y para que sean conocidos por ellos con relación a sus intereses de carrera y expectativas.

Beca de Estudio

Subsidia parte de la formación educativa (cursos técnicos, graduaciones, posgrados) y de cursos de idiomas para nuestros profesionales.

Liga de Fieras

Grupo de pasantes voluntarios que se reúne para intercambiar experiencias y contribuir con mejoras para el programa de pasantía.

EducaTigre

Plataforma on-line de desarrollo con entrenamientos y materiales de desarrollo destinados 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.

Programas de asistencia para transición de carrera

Ofrecidos para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión de final de carrera debido a la jubilación o término del contrato laboral.

Núcleo de Apoyo al Profesional

Programa de apoyo a la transición de carrera que proporciona soporte y asistencia, en caso de grandes cambios operacionales, para el reingreso al mercado laboral.

Política de *outplacement*

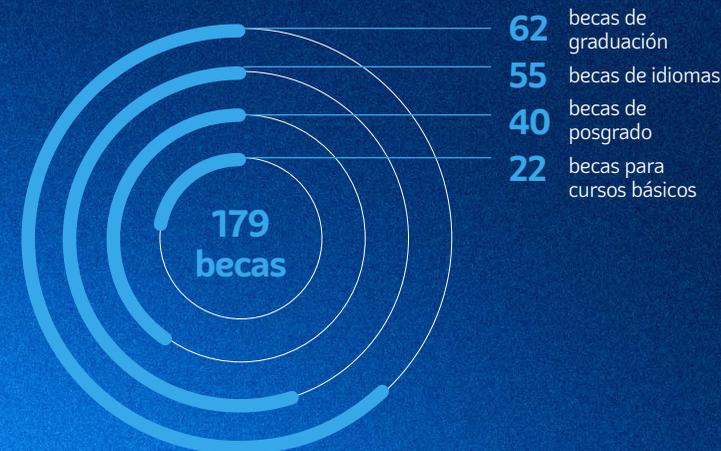
Aplicada para recolocación de liderazgos y especialistas, en caso de destitución.



Becas de estudio en 2024

Incentivamos el desarrollo de nuestras fieras por medio de formaciones técnicas, graduaciones, posgrados y cursos de idiomas

R\$ 400 mil
de presupuesto



Nuestras academias

Manera Tigre de Liderar

Desarrolla las competencias y las habilidades de nuestros líderes, con el alineamiento de las acciones y conceptos estratégicos de la empresa. La academia está compuesta por los programas: **Jornada del Líder** Acciones anuales para el desarrollo de todos los gestores.

Líderes del Mañana

Pista de desarrollo para preparación de nuevos líderes, con base en el mapa sucesorio. **Onboarding de Liderazgo** Pista de liderazgo para profesionales recién admitidos o promovidos.

Manera Tigre de Resolver

Mejora las competencias y habilidades para dar soporte a las estrategias del negocio, de acuerdo con el mapeo realizado.

Manera Tigre de Operar

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

Salud y seguridad de los profesionales

GRI 3-3 Salud y seguridad ocupacional | 403-1 | 403-2 | 403-7

El sistema de gestión de Salud y Seguridad del Trabajo de nuestro Grupo fue implementado de acuerdo con los lineamientos de la ISO 45001, atendiendo a la legislación brasileña y los demás países en los cuales actuamos. Abarca el 100% de los profesionales permanentes y temporales de todas las unidades (4.944 personas en 2024), y actúa de forma preventiva con identificación y tratativas de desviaciones, así como en la implantación de control y gestión de riesgos.

El Sistema tiene como compromisos:



- ✓ Prevenir riesgos de accidentes con actuación sobre los riesgos mapeados;
- ✓ Garantizar la integridad física y la salud de los profesionales;
- ✓ Capacitar a los profesionales para el desempeño de las actividades de acuerdo con los lineamientos de seguridad;
- ✓ Concientizar a los equipos sobre el desarrollo de enfermedades laborales y ergonomía.

Se llevan a cabo los levantamientos de los peligros y riesgos de los procesos de actividades, con base mínima anual, con graduación de los riesgos y aplicación de medidas de control conforme a la priorización. Los incidentes se investigan con la Técnica de Análisis Sistemático de Causas (TASC) y árbol de causa; el proceso de identificación de peligrosidad se realiza por medio de laudo técnico específico.

Se monitorean las tasas de frecuencia, gravedad, pirámide de ocurrencias y anotaciones de las desviaciones del Programa Conexión Segura. Los resultados se comparten con los equipos y la alta dirección.

Se controlan los impactos en las personas y en la producción por diversas prácticas de gestión (procesos y cultura) y se realizan mejoras en el ambiente de trabajo, con adecuación de activos e infraestructura. La mitigación se efectúa por medio de la actuación del Comité Técnico de Seguridad del Trabajo, con aplicación de programas de concientización de comportamiento seguro y monitoreo de los indicadores de performance en la gestión operacional. Los controles implantados para el 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.



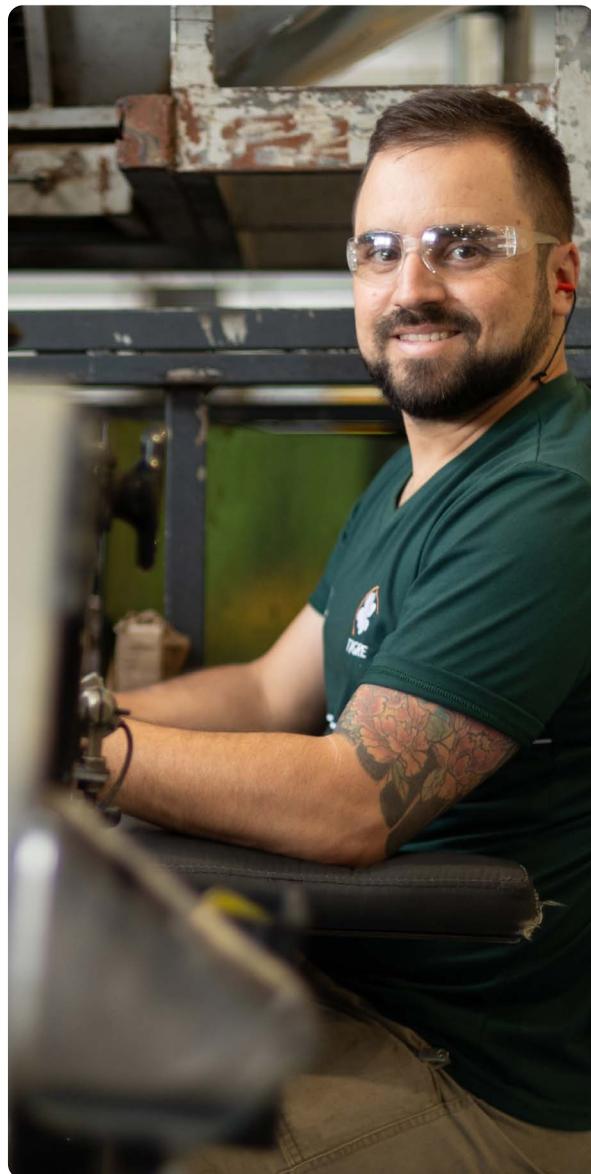
En agosto de 2024, se produjo un accidente de trayecto con cuatro fatalidades en el distrito de Lurín, en Perú, involucrando un ómnibus de una empresa contratada que transportaba nuestro equipo de profesionales. Ofrecemos apoyo a todos los afectados y brindamos asistencia a las familias de las víctimas, inclusive colaborando con las autoridades competentes en la investigación de las causas del accidente. Para mitigar ese tipo de ocurrencia, reforzamos nuestras acciones de control de vehículos tercerizados e hicimos revisiones de contratos y procesos de inspección, además de comunicación interna para comportamientos de seguridad en el transporte.

Calidad de vida

GRI 3-3 Salud y seguridad ocupacional
403-1 | 403-3 | 403-6 | 403-7

El servicio de medicina corporativa identifica y previene enfermedades, sean o no ocupacionales, orienta tratamientos e incentiva el compromiso de las personas con su propia salud a través de orientaciones sobre hábitos de vida y alimentación saludables divulgados a través de la comunicación interna. Existen metas de compromiso de profesionales en programas de salud, y los indicadores del área son monitoreados y reportados continuamente al Comité de Personas, Remuneración y ESG. Las acciones en salud se discuten con el alto liderazgo para definir prioridades, y se despliegan las metas a las unidades para que puedan realizar las actividades con los profesionales.

El equipo de salud está formado por médicos del trabajo, técnicos de enfermería, analistas de salud, médico de la familia y ortopedista. Hay **servicio médico en todas las unidades** y telemonitoreo regular de gestantes, enfermos crónicos y con baja laboral. Existe un calendario de acciones de prevención volcado a la salud física, mental y emocional, y se realizan charlas con foco en la orientación y adhesión a los programas relacionados a temas específicos. Tigre pone a disposición plan de salud para todos los profesionales propios y sus dependientes y, para gerentes y directores, existe servicio de chequeo ejecutivo.



Programas de salud



Gestantes

Realizamos contacto con las profesionales y sus dependientes, además de acompañar a los recién nacidos hasta un año.



Crónico

Contacto regular con personas con hipertensión, diabetes, cáncer y enfermedades cardíacas y pulmonares para monitorear el acompañamiento médico y aclarar dudas sobre el tratamiento.



Baja laboral

Los profesionales que están de baja laboral son acompañados para posibilitar su reingreso al trabajo.



Salud emocional

Charlas, rondas de conversaciones, entrenamientos de los liderazgos y beneficio de una consulta gratis por mes de psicoterapia para todos los profesionales (si es necesario hacer más de una al mes, el costo es inferior en comparación con el mercado).

A partir de las evaluaciones del **Programa de Control Médico en Salud Ocupacional (PCMSO)** y del **Programa de Gestión de Riesgos (PGR)**, asociadas a la realización de análisis ergonómico del trabajo y de visita médica en la fábrica, entendemos, mitigamos y realizamos acciones para que esos riesgos sean eliminados o disminuidos. Realizamos también la evaluación médica de los impactos de los riesgos en la salud del trabajo considerando nexo causal, analizando, de forma amplia, las actividades realizadas, el grupo de exposición y el ambiente de trabajo.

Impacto social

Gran parte de nuestras acciones sociales se llevan a cabo con el apoyo del Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), brazo social de nuestro Grupo que tiene por objetivo la formación del ciudadano del futuro con el desarrollo de niños y adolescentes.

Así como el ICRH, somos aliados de Unicef en el **Programa Wash**, que contribuye para el acceso al agua, al saneamiento y a la higiene para niños y adolescentes que viven en una región periférica de Manaus (Amazonas, Brasil). Em 2024, siete escuelas fueron beneficiadas con la acción, impactando cerca de 4 mil alumnos, directa e indirectamente. Además, 2 mil chicas en fase menstrual tuvieron acceso a kits de higiene y recibieron orientaciones sobre el período menstrual.

En un proyecto inédito, en colaboración con el **Centro de Resocialización de Rio Claro (SP)**, el ICRH contribuyó con la construcción de un anexo escolar para detenidos. En total, fueron invertidos 160 mil reales para la construcción de un espacio con cuatro salas de clases, biblioteca y sala de convivio, impactando de forma directa a 163 estudiantes en régimen de detención. Además del soporte a la infraestructura educativa, ofrecemos oportunidades de trabajo directo para los estudiantes en régimen de detención dentro del Centro de Resocialización y para actuar directamente en la unidad fabril de Rio Claro.

El proyecto **Mi Baño Nuevo** reformó 13 baños de nuestros profesionales en 2024 – en total, ya son 60 obras realizadas en cuatro años, con más de 300 personas impactadas en Brasil y en los países de Latam.



Maratón de innovación social 2024

La cuarta edición del Maratón de Innovación Social reunió a diversos profesionales del Brasil y de países de Latam, en iniciativa que expande la participación voluntaria de nuestros profesionales en acciones que transforman la vida de niños y adolescentes. Para dar soporte a las ideas y estimular la creatividad, los profesionales vivencian una jornada inmersiva en herramientas de *Design thinking*, durante cuatro semanas. En 2024, con alta calidad y aplicabilidad de los proyectos, los siete equipos finalistas recibieron recursos para implementar los proyectos, además de destacar a dos equipos vencedores.



Anexo GRI

GRI 2-2 | Entidades incluidas en el relato

Los datos cuantitativos referentes a medio ambiente y utilización de recursos son publicados para las unidades de negocios en Brasil; en los casos en los que incluyen Latam y Estados Unidos, la información está expresada en las tablas. Llevan en cuenta, cuando se aplica, las operaciones de Tigre Chile hasta agosto de 2024 y de Tigre Colombia para el año completo. A fin de dar concisión al relato, consolidamos las tablas de datos cuando es posible.

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.; Dura California LL; Dura Tennessee LL; Tigre Paraguay S.A.; Tigre Peru S.A. - Tubos y Conexiones S.A.; Tubconex Uruguay S.A. En Brasil, AZ Administradora de Bens S.A., Azzo Hidráulicos do Brasil Ltda., Tigre Participações em Ferramentas para Construção

Civil Ltda., Tigre Ferramentas para Construção Civil S.A., Novak Participações S.A., Tigre Administradora de Bens Imóveis Ltda, Tigre Ind. e Com. de Compostos Plásticos Ltda.; Tigre Mat. e Soluções para Construções Ltda.; Tigre Partic. e Soluções Ambientais S.A.; Tigre Sol. Amb. Efluentes Ltda. Las subsidiarias de Ecuador, Chile y Colombia están en proceso de cierre de actividades.

Las empresas ADS Tigre (*joint venture*) y Juntos Somos Mais (coligada), si bien forman parte del portafolio de inversiones del Grupo, no son controladas por Tigre, y sus datos no están incluidos en los indicadores de este informe, apenas en informaciones específicas identificadas. Las políticas contables aplicadas en la elaboración de los estados financieros consolidados están registradas en los estados financieros publicados.

[Acceda a los estados financieros](#) →

GRI 2-7 | Empleados (global)

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR GÉNERO

	2024			2023			2022		
	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total
Hombre	3.555	33	3.588	3.456	29	3.485	3.602	56	3.658
Mujer	1.296	60	1.356	1.089	45	1.134	982	77	1.059
Otro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No Informado	0	0	0	2	0	2	301	208	509
Total	4.851	93	4.944	4.547	74	4.621	4.885	341	5.226

Nota: Datos referentes a diciembre de 2024. Los temporales corresponden a pasantes y aprendices.

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN

	2024			2023			2022		
	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total	Permanentes	Temporales	Total
Argentina	314	1	315	352	0	352	335	1	336
Bolivia	171	0	171	168	1	169	153	2	155
Brasil	3.669	88	3.757	3.163	69	3.232	3.343	113	3.456
Chile	8	0	8	114	0	114	147	2	149
Colombia	36	3	39	84	2	86	128	14	142
Ecuador	0	0	0	0	0	0	98	2	100
Paraguay	150	1	151	141	2	143	139	0	139
Perú	178	0	178	181	0	181	206	2	208
Uruguay	59	0	59	60	0	60	56	0	56
Estados Unidos	266	0	266	284	0	284	280	205	485
Total	4.851	93	4.944	4.547	74	4.621	4.885	341	5.226

Nota: Datos referentes a diciembre de 2024. Los temporales corresponden a pasantes y aprendices. Las fluctuaciones se produjeron en virtud del cierre de operaciones.

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

	2024	2023	2022
Total	253	381	227

Nota: Los tipos más comunes de actividades realizadas por terceros son como operadores de manufactura y expedición en Brasil y Estados Unidos.

GRI 2-9 | Estructura de gobernanza y su composición

GRI 2-10 | Nombramiento y selección para el más alto órgano de gobernanza

GRI 2-11 | Presidente del más alto órgano de gobernanza

La estructura de gobernanza contempla la Asamblea General de Accionistas, apoyada por el Consejo de Familia. El Consejo de Administración, cuya presidencia es segregada de la función de director-presidente, cuenta con la asesoría de cuatro comités estatutarios. Los comités tienen mandato de un año, y está permitida la reelección. Los miembros del Consejo de Administración son elegidos por la Asamblea General de Accionistas, y los miembros de los comités estatutarios son elegidos por el Consejo de Administración. Para la selección de los miembros se adoptan los criterios de independencia previstos en el Reglamento del Nuevo Mercado de la Bolsa de Valores (B3).

El Consejo de Administración está compuesto por siete miembros, siendo cinco miembros independientes, con mandato de dos años y está permitida la reelección.

El Comité de Finanzas y Proyectos está compuesto por tres miembros, de los cuales al menos un miembro es independiente.

Los demás comités estatutarios son compuestos por un mínimo de tres y máximo de cuatro miembros, con un máximo de dos miembros no independientes.

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

GRI 2-17 | Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza

El Consejo de Administración es asesorado por el Comité de Personas, Remuneración y ESG, el cual tiene la competencia de presentar sugerencias y pareceres sobre el tema para el Consejo, así como evaluar la coherencia de las políticas y procedimientos de sostenibilidad con relación a los lineamientos estratégicos, monitorear y dar transparencia de las iniciativas en curso dentro de la compañía. La delegación de la responsabilidad para la gestión se produce por la estructuración de las áreas de Sostenibilidad, Recursos Humanos, Calidad y Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Trabajo, que son responsables de la ejecución de las iniciativas y del cumplimiento de los lineamientos definidos por el Consejo de Administración.

Mensualmente el Consejo de Administración recibe reporte con la actualización de los

indicadores e iniciativas de la compañía, y anualmente el Consejo evalúa y aprueba el Informe de Sostenibilidad. En 2024 fue iniciada la revisión del proceso de materialidad de Tigre, con el apoyo del Consejo de Administración y del Comité de Personas, Remuneración y ESG.

GRI 2-15 | Conflictos de interés

El Grupo Tigre trata de la gestión de conflicto de intereses a partir del público bajo análisis. Para los proveedores, tenemos la Declaración de Veracidad y el *Linkana* como herramientas de *due dilligence* para identificar potenciales conflicto de intereses en los procesos de suministro de la empresa. Para los profesionales, implementamos la autodeclaración de conflicto de intereses, documento obligatorio que registra de forma expresada las reglas sobre el tema. En el caso de la alta gestión (consejeros y directores), el proceso de reclutamiento cuenta con etapa para verificación de eventuales conflictos existentes. Los procesos de conflicto de interés del Grupo Tigre son confidenciales entre las partes y gestión del profesional, habiendo regla a depender del cargo en el cual fue confirmado el conflicto. Las partes son comunicadas sobre el proceso y su resultado.

GRI 2-16 | Comunicación de preocupaciones cruciales

Es función del Consejo de Administración determinar y acompañar la implementación de la estrategia de la Compañía. Existe un reporte periódico al Consejo de Administración

sobre los temas estratégicos, financieros y socioambientales. Además, los informes de las auditorías internas y relatos del Comité de Ética son reportados al Consejo de Administración por medio de los Comités de Auditoría y Riesgos y Ética y Compliance.

GRI 2-18 | Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza

El Consejo de Administración realiza evaluaciones informales sobre la propia actuación en sus 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. Tras las evaluaciones, el Consejo de Administración define las principales iniciativas que se deben priorizar a lo largo del ejercicio. Adicionalmente, en 2024 se realizó una evaluación interna del Sistema de Gobernanza Corporativa para identificar oportunidades de mejoras.

GRI 2-19 | Políticas de remuneración

La estructura de remuneración fija para consejeros y la combinación de remuneración fija y variable para directores son establecidas de acuerdo con el nivel de responsabilidad de cada cargo en la estructura organizacional de la compañía. El alineamiento con las prácticas del mercado se asegura mediante encuestas anuales conducidas por consultorías especializadas, asegurando la adhesión de las prácticas adoptadas con relación al mercado.



01

02

03

04

05

06

Anexos

Los programas de remuneración variable tienen como objetivo reconocer e impulsar el rendimiento de los profesionales por medio de una gestión orientada a objetivos, respetando las especificidades de cada unidad. Para ello se utilizan indicadores económicos y metas relacionadas a la gestión de personas y sostenibilidad. Con el intuito de alinear los intereses de corto y largo plazo entre accionistas y ejecutivos, la compañía adopta un programa de remuneración variable de largo plazo, basado en el modelo de *stock option*.

Política de Incentivos y Beneficios

- **Atracción:** la empresa tiene como política evaluar la necesidad de ofrecer un *hiring bonus* como estrategia de atracción de talentos. Ese valor está vinculado a un contrato de retención, siendo reembolsable de forma proporcional en caso de que el profesional solicite su egreso antes del período establecido.
- **Renuncia:** sigue las normas legales vigentes, incluyendo la posibilidad de concesión de un bono de *Non-Compete* en casos específicos.
- **Jubilación:** La empresa pone a disposición un plan de previsión privada, con participación opcional para los ejecutivos.

GRI 2-20 | Proceso para determinación de la remuneración

La política de remuneración es establecida con base en la estrategia de la compañía, englobando remuneración fija, variable y beneficios, y es sometida a la recomendación del Comité de Personas, Remuneración y ESG. Las percepciones de los *stakeholders* sobre la remuneración son recopiladas y consideradas por medio del análisis de los programas vigentes, reuniones de discusión y eventuales revisiones, garantizando la competitividad del paquete de remuneración total. Ese proceso visa alinear intereses y fortalecer la interacción de los ejecutivos con los resultados del negocio. Además, la empresa recurre, cuando es necesario, a consultorías especializadas e independientes para evaluar y perfeccionar los programas de remuneración.

Los principales programas de remuneración son elaborados anualmente por la Directoría Ejecutiva de Personas, Sostenibilidad y Comunicación Interna y son sometidos a la apreciación del Comité de Personas, Remuneración y ESG, que analiza y recomienda las propuestas. Programas que impactan la remuneración de ejecutivos estatutarios, miembros del Consejo de Administración y Comités son aprobados en Asamblea General de Accionistas.

GRI 2-21 | Proporción de la remuneración total anual (Brasil)

	2024	2023	2022
Proporción entre la remuneración total anual del individuo más bien pagado de la organización y la remuneración total anual promedio de todos los empleados	33,0x	33,3x	68,37x
Proporción de aumento porcentual del individuo más bien pagado/promedio de todos los empleados	0	0,83x	0

Nota: Están relatados los datos apenas de la base Brasil (sin aprendices, pasantes, miembros de Comités 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 del año para entender los porcentuales de aumento, desconsiderando a los profesionales que no estaban en ambas fechas.

GRI 202-1 | Proporción entre el sueldo más bajo y el sueldo mínimo local, con discriminación por género

	2024							2023						
Brasil														
para mujeres	1,28							1,31						
para hombres	1,28							1,31						
Latam	Argentina	Bolivia	Colombia	Paraguay	Perú	Uruguay	Argentina	Bolivia	Colombia	Chile	Paraguay	Perú	Uruguay	
para mujeres	2,15	1,00	1,09	1,00	1,33	1,67	1,64	1,76	1,25	1,12	1,64	1,46	1,95	
para hombres	2,15	1,00	1,09	1,00	1,33	1,67	1,40	1,00	1,18	1,03	1,02	1,27	1,82	
EE.UU.	California		Winsconsin			Tennessee		California		Winsconsin			Tennessee	
para mujeres	1,07		2,21			1,90		1,03		2,36			2,48	
para hombres	1,07		2,21			1,90		1,04		2,19			1,72	

Nota: No fueron considerados aprendices, pasantes, miembros de Comités y del Consejo de Administración.



01

02

03

04

05

06

Anexos

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, como en los años anteriores, contempló el 100% de las operaciones del Grupo en 2024 (20 unidades operacionales). 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.

GRI 205-2 | Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción

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 2024, 2.003 proveedores fueron informados sobre las políticas y los procedimientos de combate a la corrupción adoptados por la empresa (69,12% del total de proveedores directos e indirectos activos en el año). Nuestras políticas son públicas y, habiendo alteraciones que impacten a proveedores, son comunicadas a la cadena de suministros.

GRI 205-2 | Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción

Miembros de la gobernanza		2024	
		Comunicados	Entrenados
Consejo de Administración	número	7	7
	porcentual	100%	100%

Categoría funcional	Profesionales	2024							
		Brasil		Latam		EE.UU.		Total	
		Comunicados	Entrenados	Comunicados	Entrenados	Comunicados	Entrenados	Comunicados	Entrenados
Directoría	número	14	14	1	1	1	1	16	16
	porcentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gerencia	número	45	55	15	17	8	8	68	80
	porcentual	81,82%	100,00%	88,24%	100,00%	100,00%	100,00%	85,00%	100,00%
Coordinación	número	85	90	52	52	19	19	156	161
	porcentual	94,44%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,89%	100,00%
Administrativo	número	397	516	130	130	61	61	588	707
	porcentual	76,94%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	83,17%	100,00%
Asistencia Técnica	número	10	19	0	0	0	0	10	19
	porcentual	52,63%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	52,63%	100,00%
Técnico	número	100	117	35	20	49	49	184	186
	porcentual	85,47%	100,00%	100,00%	57,14%	100,00%	100,00%	91,54%	92,54%
Ventas	número	118	138	25	25	0	2	143	165
	porcentual	85,51%	100,00%	33,78%	33,78%	0,00%	0,00%	67,45%	77,83%
Operacional	número	2.250	2.720	220	200	90	32	2.560	2.952
	porcentual	82,72%	100,00%	36,24%	32,95%	70,31%	25,00%	74,10%	85,44%
Pasantes	número	31	31	2	2	0	0	33	33
	porcentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Aprendices	número	55	57	3	3	0	0	58	60
	porcentual	96,49%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	96,67%	100,00%
Total	número	3.105	3.757	483	450	228	172	3.816	4.379
	porcentual	82,65%	100,00%	52,44%	48,86%	85,71%	64,66%	77,18%	88,57%



01

02

03

04

05

06

Anexos



GRI 301-1 | Materiales utilizados (Brasil y Latam) - Kg

	Brasil	Latam	Total
PEAD verde de fuente renovable	77.000	0	77.000
Polímeros (PVC, PP, PE, ABS) y compuestos – No renovables	206.040.004	80.563.182	286.603.186
Total (em kg)	206.117.004	80.563.182	286.680.186

Nota: La respuesta de este indicador contempla solamente los polímeros y principales compuestos, no considerando otros materiales utilizados en Tigre HPP.

GRI 301-2 | Materias primas o materiales reciclados utilizados (Brasil y Latam)

	2024			2023		
	Brasil	Latam	Total	Brasil	Latam	Total
Porcentaje de materias primas o materiales reciclados utilizados	0,19%	1,42%	0,54%	0,10%	1,11%	0,46%

Nota: Hubo avance en la demanda de reciclado, especialmente en HPP. El salto fue de 14% de utilización de material reciclado en 2023 para 26% en 2024. Los principales propulsores fueron el lanzamiento de las Trinchas Startec, con cabo y embalaje reciclados, y el incremento en la demanda de las trinchas cabo anzuelo de la línea inmobiliaria (fabricadas desde 2023 con material reciclado).

GRI 302-1 | Consumo de energía dentro de la organización (global) – GJ

	2024	2023	2022
Electricidad	707.488,81	686.197,17	695.452,57
Gas natural	28.579,50	24.676,74	26.020,75
Gas licuefactado de petróleo	0,00	0,00	11.754,14
Leña comercial	3.800,39	3.458,93	3.458,93
Total	739.868,69	714.332,84	736.686,39

Nota: Conversión: 1) electricidad: 1MWh = 3,6 GJ; 2) gas natural: 1 m³ = 4.186,8 J; GLP: 1 KG = 4.186,8 J; leña: 1 m³ = 6.894 J. Para combustibles (GLP y GN), considerado apenas el consumo en procesos productivos de las operaciones, sin consumo en apiladoras y comedores. A partir de 2023, en Brasil fueron incluidos los consumos de energía de Azzo y del Centro Administrativo de Joinville. Datos de las unidades Metales (Fabrimar) y Ecuador considerados hasta 2023; datos de la unidad Chile, hasta agosto de 2024. El total de electricidad para Brasil publicado en el informe anterior fue corregido en virtud de una equivocación en la contabilización de Azzo. Las variaciones de consumo con relación a 2023 fueron resultado de variaciones en la producción. No es realizada venta de energía. GRI 2-4

GRI 302-3 | Intensidad energética (global) - GJ/producción

	2024					2023						2022				
	T&C	HPP	Brasil		Latam	T&C	HPP	Azzo	Brasil		Latam	EE.UU.	Brasil		Latam	EE.UU.
			Azzo	Metales	Metales											
Consumo total de energía eléctrica	457.318,80	13.464,00	2.440,80	181.592,57	52.672,10	395.956,92	13.089,45	2.226,64	6.617,08	210.025,77	58.280,77	386.620,97	13.435,55	11.607,26	229.107,00	54.681,79
Intensidad energética	2,36	0,22	0,87	2,47	3,53	2,40	0,23	0,79	1,46	2,43	3,35	2,31	0,24	1,27	2,37	5,17

Nota: 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 utilizados los siguientes parámetros: Tubos y Conexiones – producto acabado en kg; Herramientas para Pintura, Metales y Azzo – producto acabado en mil piezas. Consumo de Azzo en 2023 corregido en el historial en virtud de equivocación de contabilización. GRI 2-4

GRI 303-3 | Captación de agua (Brasil y Latam) – ML

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

Nota: Todo volumen se refiere a agua dulce. No existe uso de agua marina, ni producción de agua en el proceso. En las aguas superficiales de Tigre Tubos e Conexiones está incluida agua de lluvia en 2023 y 2024. Datos de la unidad Metales (Fabrimar) y de la unidad Ecuador informados hasta 2023; de la unidad Chile, hasta agosto de 2024.

GRI 306-3 | 306-4 | 306-5 | Residuos generados, recuperación y destinación (Brasil) – toneladas

			2024	2023	2022	
Residuos no peligrosos	Reciclaje	Papel, cartón y plástico	1.010,95	817,63	620,36	
		Metales ferrosos y no ferrosos	430,42	320,64	936,47	
		Madera	1.227,18	1.247,68	1.250,77	
		Otros	22,78	121,42	283,21	
	Reutilización	Retazo de lana, espuma	0,00	6,00	75,50	
	Compostaje	Basura orgánica	0,00	13,16	8,64	
	Terraplén	Residuos de construcción	0,00	5,32	104,08	
	Tratamiento Externo	Lodo PTE/Cámara de grasa	1.135,38	825,65	1.219,48	
	Vertedero Sanitario	Basura común y orgánica	817,60	543,25	501,58	
	Total de residuos no peligrosos			4.644,29	3.900,76	5.000,09
Residuos peligrosos	Reciclaje/ Descontaminación	Aceite usado	26,40	43,15	22,24	
		Otros	0,00	0,00	1,94	
	Incineración	Residuos de salud	0,06	0,21	0,45	
	Coprocesamiento	Sólidos contaminados	360,20	346,26	459,87	
		Líquidos contaminados	42,60	64,19	111,10	
	Vertedero industrial	Sólidos contaminados	22,45	3,42	21,39	
		Otros	8,36	0,00	0,00	
	Tratamiento de efluentes	Agua contaminada	257,30	121,26	134,72	
	Total de residuos peligrosos			717,40	578,49	751,71
	Total			5.361,69	4.479,25	5.751,81

Nota: Datos de la unidad Metales informados hasta 2023. Las variaciones de residuos generados con relación a 2023 fueron resultado de variaciones en la producción.



GRI 305-1 | Emisiones directas (Alcance 1) de GEE (Brasil) - tCO₂e

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

Nota: Datos de Azzo informados a partir de 2023; de la unidad Metales informados hasta 2023. Todos los factores de emisión y las tasas de potencial de calentamiento global (GWP) están alineados a la herramienta de cálculo de emisiones del Programa Brasileño GHG Protocol. Total de las emisiones en el año base (2021): 6.524,83 tCO₂y en el Alcance 1.

GRI 305-2 | Emisiones indirectas (Alcance 2) de GEE (Brasil) - tCO₂e

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

Nota: Datos de Azzo informados a partir de 2023; de la unidad Metales informados hasta 2023. Todos los factores de emisión y las tasas de potencial de calentamiento global (GWP) están alineados a la herramienta de cálculo de emisiones del Programa Brasileño GHG Protocol. Total de las emisiones en el año base (2021): 15.737,78 tCO₂y en el Alcance 2.

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

	2024				2023				2022			
	Nuevas contrataciones		Empleados que dejaron la empresa		Nuevas contrataciones		Empleados que dejaron la empresa		Nuevas contrataciones		Empleados que dejaron la empresa	
	nº total	Tasa	nº total	Tasa	nº total	Tasa	nº total	Tasa	nº total	Tasa	nº total	Tasa
Por género												
Hombres	948	0,26	824	0,23	579	0,17	872	0,25	504	0,14	720	0,20
Mujeres	597	0,44	396	0,29	356	0,31	385	0,34	211	0,20	179	0,17
Otros	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No Informado	4	0,00	6	0,00	10	5,00	26	13,00	143	0,28	69	0,14
Total	1.549	0,31	1.226	0,25	945	0,20	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19
Grupo etario												
Debajo de 30 años	822	0,74	473	0,42	444	0,46	400	0,41	401	0,35	295	0,26
Entre 30 y 50 años	673	0,22	621	0,21	477	0,17	667	0,23	355	0,11	536	0,16
Más de 50 años	54	0,07	132	0,16	24	0,03	216	0,27	102	0,13	137	0,18
Total	1.549	0,31	1.226	0,25	945	0,20	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19
Por región												
Argentina	27	0,09	64	0,20	56	0,16	39	0,11	45	0,13	20	0,06
Bolivia	21	0,12	19	0,11	32	0,19	17	0,10	9	0,06	22	0,14
Brasil	1.342	0,37	817	0,22	700	0,22	880	0,27	539	0,16	640	0,19
Chile	6	0,75	112	14,00	2	0,02	35	0,31	17	0,11	89	0,60
Colombia	30	0,83	77	1,97	13	0,15	57	0,66	32	0,23	34	0,24
Ecuador	0	0,00	0	0,00	0	0,00	98	0,00	29	0,29	35	0,35
Paraguay	19	0,13	11	0,07	19	0,13	17	0,12	15	0,11	12	0,09
Perú	15	0,08	18	0,10	30	0,17	55	0,30	42	0,20	43	0,21
Uruguay	11	0,19	12	0,20	12	0,20	8	0,13	15	0,27	11	0,20
Estados Unidos	78	0,29	96	0,36	81	0,29	77	0,27	115	0,24	62	0,13
Total	1.549	0,32	1.226	0,25	945	0,20	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19

Nota: Las fluctuaciones se produjeron en virtud del cierre de operaciones.

GRI 401-2 | Beneficios

Beneficios para los profesionales efectivos de todas las unidades del Grupo Tigre (Brasil, Argentina, Estados Unidos, Perú, Bolivia, Paraguay y Uruguay)

- **Seguro de vida:** coberturas para muerte natural, accidental, invalidez permanente total o parcial por accidente, fallecimiento del cónyuge, hijos y auxilio funeral familiar. Para temporales el beneficio es generado por empresa contratada.
- **Plan de salud:** con proveedores e tipos de planos diferencia. Plan de salud: con proveedores y tipos de planes diferenciados a cada unidad/país. Para temporales el beneficio es generado por empresa contratada.
- **Auxilio discapacidad e invalidez:** no tenemos auxilio financiero, sin embargo, disponemos de estructuras que permitan la continuidad del trabajo de personas con discapacidad. En Brasil el auxilio financiero es otorgado por órgano gubernamental (Seguridad Social - INSS).
- **Licencia maternidad/paternidad:** las definiciones y condiciones varían dependiendo de las leyes laborales de cada país. En Brasil, participamos del programa Empresa Ciudadana (Empresa Cidadã), iniciativa del gobierno que busca incentivar empresas a adoptar prácticas sociales y de responsabilidad corporativa, especialmente relacionadas a la maternidad y a la paternidad de sus profesionales.

- **Day-off de cumpleaños:** un día libre en tiempo integral en el mes de cumpleaños del profesional, siendo exonerado de cualquier compromiso relacionado al trabajo.

Beneficios no ofrecidos para todos los profesionales

- **Alimentación o vale-alimentación:** beneficio disponible por medio de restaurante interno o tarjeta vale alimentación para las unidades que no poseen restaurante. Disponible para profesionales de todas las unidades, excepto Estados Unidos.
- **Transporte o vale-transporte:** disponible vía transporte contratado o vale transporte. Disponible para los profesionales de Brasil, Argentina, Perú y Bolivia.
- **Previsión privada:** ofrecido apenas para profesionales efectivos en la empresa de las unidades de Brasil y Estados Unidos.
- **Plan de adquisición de acciones:** no considerado como beneficio, sino como remuneración variable disponible apenas para algunos ejecutivos, de acuerdo con apreciación y aprobación del Comité de Personas, Remuneración y ESG.

GRI 401-3 | Licencia maternidad/paternidad (Brasil)

	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados elegibles a la licencia	2.682	1.163	2.317	855	2.519	831
Número de empleados que salieron de licencia en el período	67	30	50	17	34	23
Número de empleados que regresaron de la licencia en el período	70	19	47	16	33	28
Número de empleados aún en licencia en el cierre del período	0	17	3	6	0	5
Número de empleados que permanecieron en el empleo por al menos 12 meses tras el regreso de la licencia	42	10	31	20	32	18
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de retorno	1,04	0,63	0,94	0,94	0,97	1,22
Tasa de retención	0,89	0,63	0,94	0,71	0,91	0,78

Nota: El número de profesionales que salieron en licencia paternidad aumentó en el período, especialmente en virtud de nuestra adhesión al programa Empresa Ciudadana. Los datos sobre profesionales que permanecieron en el empleo por al menos 12 meses tras el retorno de la licencia en 2023 y 2022 fueron actualizados.



01

02

03

04

05

06

GRI 403-5 | Capacitación de trabajadores en salud y seguridad del trabajo

- Integración de seguridad en la admisión de nuevos profesionales.
- Diálogos Diario de Seguridad (DDS).
- Entrenamiento del programa Conexión Segura.
- Capacitaciones de acuerdo con las normas de seguridad: protección contra incendios; instalaciones y servicios en electricidad; transporte, desplazamiento, almacenamiento y manipulación de materiales; seguridad en el trabajo en máquinas y equipamientos; trabajo en altura; y Comisión Interna de Prevención de Accidentes (Cipa).

GRI 403-8 | Trabajadores amparados por un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo

El sistema de gestión de Salud Seguridad del Trabajo abarca a 100% de los profesionales permanentes y temporales de todas las unidades del Grupo (4.944 personas en 2024). 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.

GRI 403-9 | Accidentes de trabajo

Los indicadores del área son evaluados mensualmente solamente para profesionales propios. El Programa Conexión Segura identifica y trata los comportamientos inseguros y condiciones por debajo del modelo estándar. Los principales tipos de lesiones relacionadas al trabajo se refieren

a contusiones, cortes y pequeñas fracturas. A su vez, los principales peligros, detectados conforme cada área, sector y actividad, son golpes, caídas y aplastamientos. Los colaboradores expuestos a riesgos son debidamente capacitados y autorizados para el desempeño de esas actividades.

	2024			2023			2022		
	Brasil	Latam	EE.UU.	Brasil	Latam	EE.UU.	Brasil	Latam	EE.UU.
Número de accidentes registrables	28	26	3	18	11	0	12	31	2
Número de accidentes con consecuencia grave (excepto óbito)	3	1	0	5	2	0	1	2	0
Número de accidentes con óbito	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes registrables	5,1	9,7	3,6	3,6	3,8	0,0	2,3	9,6	6,5
Tasa de accidentes con óbito	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nota: 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

No hubo casos de enfermedades profesionales en las operaciones de Brasil en el período entre 2022 y 2024. Los datos no son monitoreados para Latam y EE.UU. La tasa de ausentismo fue de 1,97% en T&C Brasil y de 2,53% en la HPP en 2024.

GRI 404-1 | Promedio de horas de capacitación al año

Género	2024
Hombre	7,68
Mujer	8,52
Total	7,91

Categoría funcional	2024
Directoría	5,21
Gerencia	6,57
Coordinación	7,50
Administrativo	5,03
Asistencia Técnica	2,23
Técnico	15,78
Ventas	1,67
Operacional	12,22
Pasantes	15,01
Aprendices	4,30
Total	7,91



01

02

03

04

05

06

Anexos



GRI 404-3 | Porcentaje de profesionales que recibieron evaluación regular de desempeño y de desarrollo de carrera (global)

		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Directoría	Hombres	66,67%	69,23%	100,00%	Teleservicio	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	100,00%	100,00%	100,00%		Mujeres	0,00%	0,00%	85,71%
	No Informado	-	-	100,00%		No Informado	-	-	0,00%
	Total	68,75%	73,33%	100,00%		Total	0,00%	0,00%	66,67%
Gerencia	Hombres	96,43%	87,93%	83,33%	Ventas	Hombres	99,39%	79,79%	89,23%
	Mujeres	75,00%	66,67%	71,43%		Mujeres	100,00%	70,45%	70,73%
	No Informado	-	-	100,00%		No Informado	-	-	15,38%
	Total	90,00%	81,71%	82,05%		Total	99,53%	78,02%	82,33%
Coordinación	Hombres	85,05%	90,00%	90,22%	Operacional	Hombres	90,72%	93,78%	98,22%
	Mujeres	85,19%	84,44%	76,92%		Mujeres	86,75%	82,74%	85,27%
	No Informado	-	-	55,56%		No Informado	-	-	0,00%
	Total	85,09%	88,15%	84,29%		Total	89,84%	91,73%	92,49%
Administrativo	Hombres	90,29%	78,02%	85,71%	Pasantes	Hombres	100,00%	100,00%	100,00%
	Mujeres	84,20%	72,92%	72,05%		Mujeres	100,00%	100,00%	100,00%
	No Informado	-	-	9,41%		No Informado	-	-	100,00%
	Total	87,13%	75,63%	72,98%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Asistencia Técnica	Hombres	77,78%	90,00%	81,25%	Aprendices	Hombres	95,65%	100,00%	0,00%
	Mujeres	100,00%	100,00%	53,85%		Mujeres	94,59%	100,00%	0,00%
	No Informado	-	-	0,00%		No Informado	-	-	0,00%
	Total	89,47%	94,74%	68,97%		Total	95,00%	100,00%	0,00%
Técnico	Hombres	67,65%	54,14%	67,83%	Total	Hombres	89,83%	88,67%	93,01%
	Mujeres	54,84%	56,67%	75,00%		Mujeres	86,07%	78,92%	74,62%
	No Informado	-	-	0,00%		No Informado	-	-	4,13%
	Total	65,67%	54,25%	49,79%		Total	88,80%	86,24%	80,64%

Nota: los ciclos de evaluación de desempeño son anuales, y se refieren al período trabajado en el año anterior. De esta forma, las evaluaciones de 2024 corresponden a los profesionales en actuación en 2023.



GRI 405-1 | Diversidad

		2024	2023	2022
PORCENTAJE DE INDIVIDUOS POR GÉNERO Y GRUPO DE EDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBERNANZA				
Órganos de gobernanza por género				
Consejo de Administración	Hombres	85,71%	85,71%	85,71%
	Mujeres	14,29%	14,29%	14,29%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Comité Ejecutivo	Hombres	85,71%	83,33%	80,00%
	Mujeres	14,29%	16,67%	20,00%
	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%	14,29%	28,57%
	> 50 años	85,71%	85,71%	71,43%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Comité Ejecutivo	< 30 años	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 años	14,29%	16,67%	33,33%
	> 50 años	85,71%	83,33%	66,67%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%

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



01

02

03

04

05

06

Anexos



PORCENTAJE DE EMPLEADOS, POR CATEGORÍA FUNCIONAL, POR GÉNERO (GLOBAL)									
		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Directoría	Masculino	93,75%	86,67%	76,92%	Teleservicio	Masculino	0,00%	0,00%	22,22%
	Femenino	6,25%	13,33%	15,38%		Femenino	0,00%	0,00%	77,78%
	No Informado	0,00%	0,00%	7,69%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	0,00%	0,00%	100,00%
Gerencia	Masculino	70,00%	70,73%	76,92%	Ventas	Masculino	77,36%	81,03%	78,31%
	Femenino	30,00%	29,27%	17,95%		Femenino	22,64%	18,97%	16,47%
	No Informado	0,00%	0,00%	5,13%		No Informado	0,00%	0,00%	5,22%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Coordinación	Masculino	66,46%	66,67%	65,71%	Operacional	Masculino	77,95%	81,41%	80,49%
	Femenino	33,54%	33,33%	27,86%		Femenino	22,05%	18,59%	15,76%
	No Informado	0,00%	0,00%	6,43%		No Informado	0,00%	0,00%	3,76%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Administración	Masculino	48,09%	54,89%	52,40%	Pasantes (temporales)	Masculino	30,30%	27,27%	34,78%
	Femenino	51,91%	44,99%	37,66%		Femenino	69,70%	72,73%	60,87%
	No Informado	0,00%	0,12%	9,94%		No Informado	0,00%	0,00%	4,35%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Asistencia Técnica	Masculino	47,37%	52,63%	55,17%	Aprendices (temporales)	Masculino	38,33%	44,23%	37,50%
	Femenino	52,63%	47,37%	44,83%		Femenino	61,67%	55,77%	62,50%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%
Técnico	Masculino	84,58%	85,38%	60,34%	Total	Masculino	72,55%	75,42%	70,00%
	Femenino	15,42%	14,15%	11,81%		Femenino	27,45%	24,54%	20,26%
	No Informado	0,00%	0,47%	27,85%		No Informado	0,00%	0,04%	9,74%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%		Total	100,00%	100,00%	100,00%



PORCENTAJE DE EMPLEADOS, POR CATEGORÍA FUNCIONAL, POR GRUPO DE EDAD (GLOBAL)				
		2024	2023	2022
Directoría	< 30 años	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 años	37,50%	46,67%	53,85%
	> 50 años	62,50%	53,33%	46,15%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Gerencia	< 30 años	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 años	78,75%	81,71%	85,90%
	> 50 años	21,25%	18,29%	14,10%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Coordinación	< 30 años	0,62%	2,96%	4,29%
	De 30 a 50 años	83,85%	83,70%	80,00%
	> 50 años	15,53%	13,33%	15,71%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Administración	< 30 años	26,59%	22,92%	22,92%
	De 30 a 50 años	65,77%	67,55%	68,54%
	> 50 años	7,64%	9,53%	8,54%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Asistencia Técnica	< 30 años	15,79%	31,58%	31,03%
	De 30 a 50 años	73,68%	57,89%	62,07%
	> 50 años	10,53%	10,53%	6,90%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Técnico	< 30 años	8,46%	9,43%	11,81%
	De 30 a 50 años	64,18%	64,62%	68,78%
	> 50 años	27,36%	25,94%	19,41%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Teleservicio	< 30 años	0,00%	0,00%	33,33%
	De 30 a 50 años	0,00%	0,00%	66,67%
	> 50 años	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	100,00%
Ventas	< 30 años	4,72%	6,90%	4,42%
	De 30 a 50 años	76,89%	77,59%	83,53%
	> 50 años	18,40%	15,52%	12,05%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Operacional	< 30 años	23,24%	21,80%	21,40%
	De 30 a 50 años	58,99%	58,82%	61,22%
	> 50 años	17,77%	19,38%	17,37%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Pasantes (temporales)	< 30 años	96,97%	95,45%	95,65%
	De 30 a 50 años	0,00%	4,55%	4,35%
	> 50 años	3,03%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Aprendices (temporales)	< 30 años	98,33%	100,00%	98,96%
	De 30 a 50 años	1,67%	0,00%	1,04%
	> 50 años	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%
Total	< 30 años	22,51%	20,95%	21,78%
	De 30 a 50 años	60,96%	61,76%	63,26%
	> 50 años	16,53%	17,29%	14,96%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%



PORCENTAJE DE PERSONAS NEGRAS, POR CATEGORÍA FUNCIONAL Y POR GÉNERO (BRASIL)									
		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Directoría	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%	Teleservicio	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%		Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%		Total	0,00%	0,00%	0,00%
Gerencia	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%	Ventas	Hombres	5,83%	7,27%	4,03%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%		Mujeres	8,57%	3,03%	6,45%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%		Total	6,52%	6,29%	4,52%
Coordinación	Hombres	0,00%	0,00%	2,13%	Operacional	Hombres	7,65%	7,37%	8,46%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%		Mujeres	5,62%	5,45%	7,03%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	1,47%		Total	7,13%	6,94%	8,16%
Administración	Hombres	3,23%	2,23%	3,21%	Pasantes (temporales)	Hombres	0,00%	0,00%	12,50%
	Mujeres	4,10%	3,14%	3,11%		Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,68%	2,64%	3,17%		Total	0,00%	0,00%	5,00%
Asistencia Técnica	Hombres	0,00%	0,00%	6,25%	Aprendices (temporales)	Hombres	0,00%	13,64%	18,75%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%		Mujeres	2,86%	6,90%	11,54%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	3,45%		Total	1,75%	9,80%	14,29%
Técnico	Hombres	3,06%	3,45%	4,76%	Total	Hombres	6,56%	6,25%	7,28%
	Mujeres	5,26%	0,00%	4,17%		Mujeres	4,84%	4,24%	5,69%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,42%	2,94%	4,65%		Total	6,04%	5,69%	6,87%



PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, POR CATEGORÍA FUNCIONAL, POR GÉNERO (BRASIL)

		2024	2023	2022			2024	2023	2022
Directoría	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%	Teleservicio	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%		Mujeres	0,00%	0,00%	25,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%		Total	0,00%	0,00%	20,00%
Gerencia	Hombres	2,86%	2,56%	2,33%	Ventas	Hombres	0,00%	0,91%	0,00%
	Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%		Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,82%	1,75%	1,82%		Total	0,00%	0,70%	0,00%
Coordinación	Hombres	3,51%	2,33%	2,13%	Operacional	Hombres	5,03%	6,01%	5,44%
	Mujeres	3,03%	0,00%	0,00%		Mujeres	6,92%	7,68%	8,43%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,33%	1,45%	1,47%		Total	5,51%	6,39%	6,08%
Administración	Hombres	4,03%	3,82%	4,17%	Pasantes (temporales)	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	2,99%	1,57%	1,33%		Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	3,49%	2,81%	2,98%		Total	0,00%	0,00%	0,00%
Asistencia Técnica	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%	Aprendices (temporales)	Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
	Mujeres	0,00%	11,11%	7,69%		Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	5,26%	3,45%		Total	0,00%	0,00%	0,00%
Técnico	Hombres	5,10%	5,75%	4,76%	Total	Hombres	4,58%	5,22%	4,72%
	Mujeres	5,26%	0,00%	4,17%		Mujeres	5,10%	4,80%	5,36%
	No Informado	0,00%	0,00%	0,00%		No Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,13%	4,90%	4,65%		Total	4,74%	5,11%	4,89%

GRI 405-2 | Proporción entre el salario base y la remuneración recibidos por las mujeres y los recibidos por los hombres

	2024	2023
Directoría	1,18	0,95
Gerencia	0,81	0,97
Coordinación	0,81	0,89
Administrativo	0,89	1,10
Asistencia Técnica	0,85	0,54
Técnico	0,94	0,93
Ventas	0,68	0,75
Operacional	0,85	0,99

Nota: Para temporales, la gestión de remuneración es de responsabilidad de la agencia contratante. Para aprendices, cada región y legislación predetermina los valores que se deben pagar sin distinción de género. Para pasantes, existe un valor de beca determinado por país que también sigue un modelo estándar y no discrimina el género.

GRI 406-1 | Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas

En 2024, el Grupo Tigre trabajó incansablemente en la concientización de los públicos internos y externos sobre diversidad e inclusión. Las situaciones de discriminación son tratadas con tolerancia cero. En 2024, fueron identificadas siete situaciones en la empresa, que fueron analizadas por parte de la organización, con medidas implementadas para los casos procedentes.

- GRI 407-1 | Operaciones y proveedores en el que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en riesgo**
- 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 o análogo al esclavo**

No tenemos riesgos del género en nuestras operaciones, ni jóvenes menores de edad expuestos a trabajo peligroso. La actuación de menores de 18 años se produce exclusivamente por medio de programas de aprendizaje, conducidos en colaboración con instituciones formadoras acreditadas por el gobierno de cada país. Los aprendices son introducidos en actividades compatibles con su formación, en áreas libres de exposición a agentes nocivos y/o trabajo peligroso.



01

02

03

04

05

06

Anexos

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 2024 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	Tigre S.A. Participações es una sociedad anónima por acciones de capital abierto y de categoría B en CVM, holding del Grupo Tigre, con sede en Joinville (SC).					
	2-2: Entidades incluidas en el relato de sostenibilidad de la organización	32					
	2-3: Período de relato, frecuencia y punto de contacto	2					
	2-4: Reformulaciones de informaciones	Eventuales ajustes o reformulaciones de datos publicados en el informe anterior están registrados a lo largo del informe.					
	2-5: Verificación externa	No pasa por verificación externa.					
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocios	5					
	2-7: Empleados	32				8, 10	6
	2-8: Trabajadores que no son empleados	33				8	6
	2-9: Estructura de gobernanza y su composición	33				5, 16	
	2-10: Nombramiento y selección para el más alto órgano de gobernanza	33				5, 16	
	2-11: Presidente del más alto órgano de gobernanza	33				16	
	2-12: Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	33				16	
	2-13: Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	33					



01

02

03

04

05

06

Anexos



Norma GRI / Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-14: Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en el relato de sostenibilidad	2					
	2-15: Conflictos de interés	33				16	
	2-16: Comunicación de preocupaciones cruciales	33					
	2-17: Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza	33					
	2-18: Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza	33					
	2-19: Políticas de remuneración	33-34					
	2-20: Proceso para determinación de la remuneración	34					
	2-21: Proporción de la remuneración total anual	34					
	2-22: Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	3, 4					
	2-23: Compromisos de política	13				16	10
	2-24: Incorporación de compromisos de política	13					
	2-25: Procesos para reparar impactos negativos	13					
	2-26: Mecanismos para aconsejamiento y presentación de preocupaciones	13				16	10
	2-27: Conformidad con leyes y reglamentos	<i>Como en los años anteriores, no hubo en 2024 casos significativos de incumplimiento de la legislación o de las normas legales que hayan generado impactado a la imagen de la empresa o con valor de penalidad o impacto superior a 1 millón de reales.</i>				16	8
	2-28: Participación en asociaciones	19					
	2-29: Enfoque para compromiso de stakeholders	16					
2-30: Acuerdos de negociación colectiva	<i>Todos los profesionales (100%) de Brasil están amparados por acuerdos de negociación colectiva. La tasa global es de 50%, porque en Uruguay, Paraguay y Estados Unidos no existen sindicatos que representen a los empleados, y actuamos en conformidad con las normas locales.</i>				8	3	



01

02

03

04

05

06

Anexos



Norma GRI / Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-1: Proceso para determinar los tópicos materiales	9					
	3-2: Lista de los tópicos materiales	9					
TEMA MATERIAL: ACCESO AL AGUA Y AL SANEAMIENTO BÁSICO							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	20				6, 12	8, 9
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1: Interacciones con el agua como un recurso compartido	24				6, 12	8, 9
TEMA MATERIAL: SATISFACCIÓN DE LOS CONSUMIDORES							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	17				12	
TEMA MATERIAL: INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	23				9	
TEMA MATERIAL: DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	27				4, 5, 8, 10	1, 6
GRI 401: Empleo 2016	401-2: Beneficios ofrecidos a empleados en tiempo integral que no son ofrecidos a empleados temporales o de período parcial	39					
	404-1: Promedio de horas de capacitación por año, por empleado	40				4, 5, 8	1, 6
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-2: Programas de aprendizaje continuo para empleados y preparación para la jubilación	28				4, 5, 8	1, 6
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera	41				5, 8, 10	1, 6
TEMA MATERIAL: PRODUCTOS MÁS SOSTENIBLES							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	22				8, 12	7, 8, 9



Norma GRI / Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
GRI 301: Materiales 2016	301-1: Materiales utilizados, discriminados por peso o volumen	36				8, 12	7, 8, 9
	301-2: Materias primas o materiales reciclados utilizados	36				8, 12	7, 8, 9
TEMA MATERIAL: ÉTICA Y TRANSPARENCIA							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	13				16	10
GRI 205: Combate a la Corrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas con relación a riesgos relacionados a la corrupción	35				16	10
	205-2: Comunicación y entrenamiento sobre políticas y procedimientos sobre anticorrupción	35				16	10
	205-3: Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	<i>Hemos tenido la incidencia de un caso involucrando corrupción privada, identificado por medio del Canal de Ética e investigado de forma interna. Por tratarse de corrupción privada, no hubo incidencia de acciones judiciales.</i>				16	10
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1: Acciones legales para prácticas de competencia desleal, antitrust y monopolio	<i>Una acción judicial sigue pendiente en el período.</i>				16	10
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1: Quejas comprobadas relativas a la violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	<i>No fue recibida ninguna queja comprobada relativa al tema en 2024.</i>					
TEMA MATERIAL: GESTIÓN DE AGUA Y EFLUENTES EN LAS OPERACIONES							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	24				6	8, 9
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1: Interacciones con el agua como un recurso compartido	24				6	8, 9
	303-2: Gestión de impactos relacionados a la eliminación de agua	24				6	8, 9
	303-3: Captación de agua	37				6	8, 9
TEMA MATERIAL: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	29				3, 8, 16	1, 6



Norma GRI / Otra Fuente	Indicadores	Localización	Omisión			ODS	Pacto Global
			Requerimiento(s) omitido(s)	Motivo de la omisión	Explicación		
GRI 403: Salud y seguridad del trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	29, 30				8	1, 6
	403-2: Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	29				8	1, 6
	403-3: Servicios de salud del trabajo	30				8	1, 6
	403-4: Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores referentes a la salud y seguridad del trabajo	<i>Nuestros profesionales tienen representación paritaria en cuatro diferentes tipos de comités relacionados a salud y seguridad: Comisión Interna de Prevención de Accidentes (Cipa); Comités de Proyectos; Conexión Segura y Comité Técnico de Seguridad del Trabajo.</i>				8	1, 6
	403-5: Capacitación de trabajadores en salud y seguridad del trabajo	40				8	1, 6
	403-6: Promoción de la salud del trabajador	30				3	1, 6
	403-7: Prevención y mitigación de impactos de salud y seguridad del trabajo	29, 30				8	1, 6
	403-8: Trabajadores amparados por un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	40				8	1, 6
	403-9: Accidentes laborales	40				3, 8, 16	1, 6
	403-10: Enfermedades profesionales	40				3, 8, 16	1, 6
TEMA MATERIAL: ECONOMÍA CIRCULAR Y LOGÍSTICA REVERSA							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	23				12	7, 8, 9
GRI 301: Materiales 2016	301-3: Productos y sus embalajes recuperados	23				8, 12	8
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados a residuos	25				3, 6, 11, 12	7, 8, 9
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados a residuos	25				3, 6, 11, 12	7, 8, 9
	306-3: Residuos generados	37				6, 11, 12	7, 8, 9
	306-4: Residuos no destinados para disposición final	37				6, 11, 12	7, 8, 9
	306-5: Residuos destinados para disposición final	37				6, 11, 12	7, 8, 9



01

02

03

04

05

06

Anexos



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	25				3, 7, 12,13, 14, 15	7, 8, 9
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	36				7, 8, 12, 13	7, 8
	302-3: Intensidad energética	36				7, 8, 12, 13	7, 8
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	38				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	38				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
TEMA MATERIAL: DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN							
GRI 3: Tópicos Materiales 2021	3-3: Gestión del Tópico Material	27				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	34				1,5,8	6
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones y rotación de empleados	38				5, 8, 10	6
	401-3: Licencia maternidad/paternidad	39				5, 8	6
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobernanza y empleados	42-46				5, 8	6
	405-2: Proporción entre el salario base y la remuneración recibidos por las mujeres y los recibidos por los hombres	47				5, 8, 10	6
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	47				5, 8	6
CONTENIDO ADICIONAL							
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	15				8, 9	

Informaciones Corporativas

Matriz GRI 2-1

Joinville (Santa Catarina, Brasil)

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

Tigre Tubos y Conexiones

Joinville (Santa Catarina, Brasil)

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

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

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

Escada (Pernambuco, Brasil)

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

Manaus (Amazonas, Brasil)

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

Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

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

Argentina

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

Bolivia

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

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

Estados Unidos

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

Paraguay

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

Perú

Av. 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 – CEP: 89217-420
Teléfono: + 55 (47) 3481-8100

Tigre Herramientas para Pintura

Castro (Paraná, Brasil)

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

Tigre Agua y Efluentes

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

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

ADS Tigre

Rio Claro (São Paulo, Brasil)

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

Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

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

Santiago (Chile)

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



01

02

03

04

05

06

Anexos

EXPEDIENTE

Coordinación general: Tigre | Área de Sostenibilidad
Redacción y Consultoría GRI: KMZ Conteúdo
Proyecto gráfico: Marcia Godoy
Imágenes: Acervo Tigre

