



Relatório de Sustentabilidade **2025**



SUMÁRIO

1

Mensagem da Liderança 03

2

Quem Somos 05

Perfil do grupo05
Prêmios e reconhecimentos 2025.....07

3

Sustentabilidade para transformar o futuro ...08

Novo estudo de materialidade...08
Estratégia de sustentabilidade...09
Metas e compromissos 2030.....10

4

Integridade e responsabilidade na gestão 11

Estratégia corporativa e resultados11
Governança 13
Gestão de riscos 15
Segurança da informação 15
Ética e compliance 16

5

Inovação para sustentabilidade17

Excelência no saneamento 17
Inovação20

6

Operações eficientes21

Transformar 21
Mudanças climáticas 22
Economia circular..... 23

7

Cuidado nas relações da cadeia de valor..... 25

Gestão de talentos e cultura organizacional..... 25
Impacto social30
Responsabilidade na cadeia 31
Confiança nas relações de negócio 31

Anexos..... 32

Sobre o relatório

GRI 2-3

Cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas

Esse é o nosso propósito. É ele que orienta nossos direcionamentos e prioridades estratégicas, sustentando a entrega de resultados que atendem às necessidades de acionistas, profissionais, parceiros, clientes e consumidores. O compromisso se traduz em nossos produtos, soluções e na forma como atuamos diariamente.

Para contar essa história e explicar como ela está integrada a uma condução responsável, apresentamos o Relatório de Sustentabilidade do Grupo Tigre, que considera o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Publicado anualmente e em alinhamento com as demonstrações financeiras, este documento segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), sendo submetido à apreciação do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG e à aprovação do Conselho de Administração.

Ao longo da publicação, apresentamos como a atenção do Grupo aos impactos de suas ações sobre as pessoas, o meio ambiente e a economia se traduz em práticas, decisões e resultados, refletindo a forma como conduzimos o negócio e nos relacionamos com nossos públicos.

Boa leitura!



SAIBA MAIS

Para informações ou comentários sobre esta publicação: sustentabilidade@tigre.com

1 MENSAGEM DA LIDERANÇA GRI 2-22

Consistência para gerar valor

O ano de 2025 foi marcado por escolhas importantes. Diante de um ambiente macroeconômico exigente, a Tigre precisou rever prioridades, simplificar processos e reforçar a disciplina de execução, concentrando esforços em elevar seus padrões de previsibilidade, eficiência e foco na geração de valor no longo prazo.

Nesse contexto, o Conselho de Administração atuou de forma próxima e consistente, acompanhando decisões estratégicas fundamentais. Entre os principais movimentos, destacam-se a consolidação do novo Comitê Executivo, a aceleração da renovação tecnológica, o reforço dos investimentos em marketing e o aprimoramento do modelo organizacional, com a retomada da dinâmica presencial na sede de Joinville, um passo relevante para fortalecer o senso de pertencimento, a integração das lideranças, o alinhamento cultural e a agilidade na tomada de decisão, características que sempre marcaram a Tigre.

Em paralelo, avançamos de forma consistente na modernização da Companhia, com investimentos voltados à eficiência industrial e à inovação, reforçando capacidades operacionais e criando bases sólidas para ganhos sustentáveis de produtividade e competitividade.

Do ponto de vista estratégico, 2025 também foi um ano de direcionamento claro para o futuro. O Conselho aprovou o Planejamento Estratégico 2026-2030, resultado de um processo consistente de refinamento das prioridades estratégicas e de definição clara de direcionadores, com maior disciplina na alocação de capital e foco em retornos sustentáveis. Ao longo do período, a Companhia promoveu ajustes em seu portfólio, focando em mercados mais atrativos e rentáveis, reforçando a coerência das escolhas realizadas. Nesse contexto, as perspectivas para a América Latina se mostram especialmente positivas, apoiadas por posições relevantes de mercado, soluções alinhadas às demandas locais e sólida capacidade de execução.

A agenda ESG avançou com a consolidação da Estratégia de Sustentabilidade até 2030, integrada ao modelo de negócios e à gestão de riscos corporativos. Temas como pessoas, segurança, impacto socioambiental, ética e governança passaram a contar com maior integração às decisões estratégicas e à alocação de capital, reforçando o compromisso histórico da Tigre com a geração de valor e a perenidade do negócio. Nesse contexto, a Companhia avançou na migração de sua matriz energética, por meio de investimento em parceria estratégica para autoprodução de energia eólica, que passará a abastecer cerca de 70% das



operações fabris no Brasil, representando um marco relevante na construção de uma cadeia produtiva mais sustentável.

Os resultados do exercício, com geração significativa de caixa e rentabilidade, indicam que as decisões tomadas foram acertadas e que a Companhia está mais bem preparada para enfrentar incertezas e aproveitar oportunidades.

Agradeço a confiança dos acionistas, clientes, parceiros e fornecedores, bem como o empenho de todos os profissionais. Como Conselho, seguimos comprometidos com uma governança ativa, responsável e orientada ao futuro, convictos de que a Tigre reúne hoje maturidade estratégica, solidez operacional e visão de longo prazo para continuar transformando positivamente a qualidade de vida das pessoas.

Felipe Hansen

Presidente do Conselho de Administração do Grupo Tigre

Evolução com responsabilidade, simplicidade e propósito

Vivemos um ciclo importante de transformação no Grupo Tigre. Em meu primeiro exercício completo à frente da organização, avançamos de forma consistente na evolução do nosso modelo de gestão, da nossa performance como organização e em como vivemos a sustentabilidade e inovação no nosso dia a dia.

É cada dia mais evidente que somos uma companhia diversificada em negócios (transcendendo tubos e conexões) e em regiões de atuação (presença importante em países além do Brasil), orientada aos clientes e com presença relevante na construção civil, no saneamento, no uso inteligente da água no campo e no tratamento de efluentes nas Américas.

Esse momento é sustentado por uma evolução cultural, que chamamos do “Jeito Tigre de Ser”, em que fortalecemos performance, responsabilidade, simplicidade e colaboração. Ao ampliar a autonomia com responsabilidade, ganhamos agilidade com maior qualidade e consistência na execução.

Os reflexos desse movimento se traduzem nos resultados financeiros conquistados, com disciplina e respeito às pessoas, e no realinhamento do nosso planejamento estratégico para os próximos cinco anos, com pragmatismo e prioridades definidas.

Também evoluímos ao colocar a sustentabilidade e a inovação no centro das decisões. Ampliamos nossa atuação no setor de saneamento por meio da Tigre Água e Efluentes (TAE), reforçando o portfólio de soluções descentralizadas e contribuindo diretamente para o desenvolvimento sustentável. Nas fábricas, o Programa Transformar, nossa metodologia baseada em WCM (World Class Manufacturing), consolidou a busca por

melhoria contínua, com redução de desperdícios e fortalecimento da segurança, qualidade e desenvolvimento das pessoas.

Toda essa evolução só se sustenta porque contamos com pessoas apaixonadas pelo nosso propósito e por nossas marcas, pessoas que atuam com consistência por resultados com previsibilidade. Esse compromisso tem fortalecido a nossa cultura, ampliado nossa capacidade de atrair talentos e sustentado o reconhecimento do Grupo Tigre como uma das melhores empresas para trabalhar nos países em que atuamos.

Esse cuidado também se reflete na relação com clientes, parceiros e com o mercado. A confiança é construída com proximidade, qualidade e humildade para escutar e aprender. Seguimos evoluindo nossos processos para aprimorar continuamente o nível de serviço, a experiência de quem nos escolhe e a de quem faz o Grupo Tigre ser um líder reconhecido onde atuamos.

Entramos em 2026, ano em que celebramos nossos 85 anos, orientados por metas claras e por uma estratégia conectada ao nosso propósito, que direciona nossas decisões e prioridades. O que construímos até aqui, a força de nossa marca e processos, a paixão de nossos profissionais e o nosso Jeito Tigre de Ser nos prepara para um novo ciclo de consolidação de performance e de crescimento sustentável nas Américas, criando valor sempre com integridade e ética nos negócios.

Luis Felipe Dau
CEO do Grupo Tigre



2 QUEM SOMOS

Perfil do Grupo GRI 2-1 | 2-2 | 2-6

O Grupo Tigre é uma multinacional brasileira com mais de 84 anos de história, com atuação consolidada em construção civil, infraestrutura, saneamento e irrigação. Movidos pelo propósito de cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas, desenvolvemos, produzimos e comercializamos um amplo portfólio de produtos e soluções voltados a obras e reformas, sistemas hidráulicos, drenagem, irrigação, saneamento e tratamento de água e efluentes.

Atendemos diferentes públicos, incluindo empresas de saneamento, concessionárias públicas e privadas, varejistas, construtoras, indústrias e consumidores finais.

A Companhia mantém 20 unidades fabris distribuídas entre Brasil, Uruguai, Paraguai, Argentina, Peru, Chile, Bolívia e Estados Unidos, além de um escritório de apoio na China. Seus produtos são comercializados em cerca de 30

países, por meio de uma rede de distribuição que alcança mais de 90 mil pontos de venda. Ao final de 2025, contávamos com mais de 4.600 profissionais nas operações industriais, estruturas comerciais e áreas corporativas.

O relacionamento com fornecedores integra o modelo operacional do Grupo. Atuamos com parceiros regionais e globais, sem restrição de porte, desde que atendidos os requisitos de qualidade e conformidade. Em 2025, contamos com 662 fornecedores diretos e 4.707 indiretos, aos quais foram destinados cerca de R\$ 1,7 bilhão em pagamentos. Os fornecedores são submetidos a processos estruturados de avaliação, especialmente no fornecimento de materiais produtivos.

O Grupo Tigre também mantém atuação junto a entidades representativas e associações setoriais.

Atuamos com um portfólio amplo e presença internacional no setor de construção e saneamento.

Participamos de discussões relacionadas ao desenvolvimento do setor, à construção civil e ao saneamento, incluindo iniciativas alinhadas ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 6 (Água Potável e Saneamento), tema diretamente relacionado à nossa atuação, além de outros assuntos de interesse comum, em consonância com a estratégia do negócio e com a evolução do mercado.

TIGRE



Mapa de atuação



Tigre Tubos e Conexões (T&C)

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

Tigre Água e Efluentes (TAE)

Soluções de elevado desempenho para tratamento de efluentes e sistemas de distribuição de água.

ADS Tigre

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

Tigre Ferramentas para Pintura (FPP)

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

Tigre Saneamento

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



Propósito

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



Missão

Criar soluções inovadoras para o mundo da construção.



Visão

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



Valores

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



Great Place To Work:

Brasil:

8º Lugar Ranking Indústria
2º Lugar Ranking Santa Catarina

Argentina:

1º Lugar Ranking Indústria

Melhores por país:

35º Lugar no Brasil
5º Lugar na Argentina
1º Lugar na Bolívia
5º Lugar no Paraguai
16º Lugar no Uruguai
16º Lugar na América Latina

2º

lugar no **Prêmio de Intraempreendedorismo** da AEVO, nas categorias Cultura Intraempreendedora e Urgência Climática, além de ficar no top 10 em outras duas categorias.

Ouro no Effie Awards na categoria Pivotagem Crítica/ Resposta à Crise, com o case “Tigrinho vs. Tigre: em quem você aposta?”, marcando o primeiro Effie da história do Grupo Tigre.

Campeãs da Inovação:

3ª

empresa mais inovadora de Santa Catarina e a 11ª na Região Sul do Brasil.

Prêmio Anamaco, uma das principais premiações do setor, com destaque em quatro categorias na classificação Master.

11ª

posição no ranking **Campeãs da Inovação da Região Sul**, promovido pela Revista Amanhã.

Prêmios e reconhecimentos 2025

Pelo 11º ano consecutivo, conquistamos o

1º

lugar no **Prêmio Reclame Aqui**, na categoria Materiais de Construção – Fabricantes.

4ª

colocação na categoria Materiais de Construção no **Ranking 100 Open Startups 2025**. Pela primeira vez, também passamos a integrar o ranking geral, chegando à 94ª posição.

Selo **SESI ODS 2025**: reconhecimento pela adesão ao Programa Empresa Cidadã e acompanhamento durante a gestação.

Conforme ranking do **InfoMoney** e da **TM20** somos a marca mais valiosa do setor de materiais para construção no Brasil.

4º

lugar no setor de Materiais de Construção no **Prêmio Valor Inovação Brasil**, promovido pelo jornal Valor Econômico em parceria com a Strategy& (PwC).

3 SUSTENTABILIDADE PARA TRANSFORMAR O FUTURO

Novo estudo de materialidade GRI 3-1

Utilizamos metodologias reconhecidas para orientar nossas decisões estratégicas e a gestão dos temas prioritários. O acompanhamento das metas e dos avanços em sustentabilidade é realizado pelo Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG, assegurando alinhamento com a estratégia corporativa e a visão de longo prazo.

Em 2025, concluímos o processo de avaliação da dupla materialidade, consolidando a análise iniciada no ano anterior. A abordagem integrou a perspectiva dos *stakeholders* e os impactos financeiros, riscos e oportunidades associados aos temas ESG para o negócio.

A construção da dupla materialidade envolveu a identificação e priorização dos temas relevantes para o negócio, a seleção e o engajamento de públicos estratégicos e a consolidação das perspectivas de impacto e materialidade financeira. A consulta abrangeu mais de 1.500 participantes, incluindo acionistas, alta liderança, profissionais da Tigre, clientes, parceiros, fornecedores, instituições financeiras, órgãos reguladores, associações setoriais, especialistas do setor e representantes da sociedade civil.

A atualização da materialidade também impulsionou a revisão do Plano Estratégico

de Sustentabilidade e sua integração com a gestão de riscos corporativos, contribuindo para uma atuação alinhada aos compromissos ambientais, sociais e de governança e à estratégia de longo prazo.

Como resultado do processo, foram definidos nove temas materiais, organizados em três grandes frentes: soluções sustentáveis e operações eficientes, desenvolvimento socioambiental na cadeia de valor e fortalecimento da confiança institucional, que orientam nossa estratégia de sustentabilidade.



+1.530

participações de
stakeholders



9

temas materiais
definidos



Estratégia de Sustentabilidade

GRI 3-2 | 3-3

Estruturamos nossa estratégia de sustentabilidade a partir do propósito de cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas, que orienta a missão e a visão da Companhia.

Com base nesse direcionamento, definimos nossas prioridades em nove temas materiais, organizados em três frentes estratégicas, que refletem os principais impactos, riscos e oportunidades do negócio.

No Grupo Tigre, pensamos, agimos e construímos com o objetivo de gerar impacto positivo para o planeta, para as pessoas e para os negócios, de forma prática, responsável e escalável.

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



Pacto Global
Rede Brasil

E

Soluções sustentáveis e operações eficientes

Desenvolvemos soluções e evoluímos nossas operações para responder aos desafios sociais e ambientais, unindo sustentabilidade, inovação e eficiência.

Mudanças climáticas

Descarbonização das operações, uso de energias renováveis e eficiência energética.

Economia circular

Redução de resíduos, prevenção de desperdícios e uso eficiente de recursos naturais.

Soluções e inovação para a sustentabilidade

Investimentos em pesquisa e inovação para saneamento, gestão hídrica, campo e infraestrutura urbana resiliente.

Sustentabilidade que gera valor e constrói soluções pra vida

S

Desenvolvimento socioambiental na cadeia de valor

Fortalecemos a colaboração com parceiros, fornecedores e comunidades para ampliar o impacto positivo.

Investimento social

Projetos sociais e voluntariado alinhados ao cuidado com a água e ao desenvolvimento das comunidades.

Diversidade, equidade e inclusão

Promoção de ambientes diversos, respeitosos e colaborativos.

Cadeia de fornecimento sustentável

Avaliação e acompanhamento de fornecedores com critérios socioambientais e de integridade.

G

Fortalecimento da confiança institucional

Conduzimos o negócio de forma responsável, baseados em ética, transparência e governança, fortalecendo a confiança dos *stakeholders*.

Gestão de riscos

Identificação, avaliação e acompanhamento dos riscos corporativos.

Segurança da informação

Proteção de dados, sistemas e informações.

Ética e compliance

Políticas e mecanismos de integridade que orientam a conduta da Companhia.



Mudanças climáticas

Compromisso com a redução consistente da pegada ambiental e o fortalecimento da gestão de riscos climáticos.

Meta 2030*: reduzir em 50% as emissões de gases de efeito estufa nos escopos 1 e 2.



Economia circular

Foco na redução de resíduos, reaproveitamento de materiais e maior eficiência no uso de recursos nas operações.

Meta 2030*: reduzir em 50% os resíduos enviados para aterro.



Soluções e inovação para sustentabilidade

Desenvolvimento de soluções mais sustentáveis para saneamento, construção civil e irrigação, com impacto direto na qualidade de vida e na preservação dos recursos naturais.

Meta 2030: desenvolver soluções mais sustentáveis nessas áreas de atuação.



Cadeia de fornecimento sustentável

Fortalecimento de práticas responsáveis ao longo da cadeia de valor, com maior engajamento de fornecedores e parceiros.

Meta 2030: avaliar 100% dos fornecedores-chave em critérios de sustentabilidade.

Metas e Compromissos 2030

GRI 3-2 | SASB EM-CM-110a.2

Definimos metas e compromissos que orientam a atuação global do Grupo Tigre em sustentabilidade até 2030. Esses compromissos traduzem desafios globais e oportunidades do negócio em objetivos claros e mensuráveis, que orientam decisões estratégicas, a priorização de investimentos e o acompanhamento do desempenho nas principais agendas ambientais e operacionais.

A definição dessas metas considerou critérios como potencial de geração de valor para o negócio, a sociedade e o meio ambiente, além da conexão com tendências globais de sustentabilidade e com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), como apresentado ao redor:

* Meta estabelecida em relação ao ano base de 2024.

4 INTEGRIDADE E RESPONSABILIDADE NA GESTÃO

Estratégia corporativa e resultados

O ano de 2025 marcou um ciclo de transformação estruturante para o Grupo Tigre, combinando evolução cultural, disciplina financeira e priorização estratégica. Foi o primeiro exercício completo sob a nova liderança executiva, com avanços relevantes na forma de gerir o negócio, fortalecer a governança e conectar estratégia, sustentabilidade e inovação.

A atualização do planejamento estratégico 2026–2030 trouxe maior clareza de direcionamento e foco na execução. Não houve ruptura estratégica, mas sim uma priorização mais rigorosa das iniciativas e um reforço da disciplina operacional. A Companhia consolidou sua atuação como um grupo industrial diversificado nas Américas, ampliando a visão de que a Tigre é mais do que tubos e conexões, com presença relevante em saneamento, águas e efluentes, irrigação e construção civil.

O desempenho de 2025 pode ser compreendido em dois momentos distintos. O primeiro semestre refletiu um ambiente macroeconômico mais desafiador e um período de reestruturação, enquanto o segundo semestre apresentou melhora consistente, especialmente no Brasil e na América Latina. Nesse contexto, foram realizados aproximadamente R\$ 120 milhões em investimentos, direcionados prioritariamente a máquinas, moldes, melhorias operacionais e programas estruturantes de eficiência. O crescimento do EBITDA foi sustentado por uma gestão eficiente de preços e pelo foco contínuo em rentabilidade, ao mesmo tempo em que a Companhia manteve sua participação de mercado mesmo em cenários de maior competitividade.

A geração consistente de caixa ao longo do ano preservou a solidez financeira e o rating, reforçando a disciplina na alocação de capital.

A estratégia manteve como premissa central a rentabilização da marca e a criação de valor no longo prazo, priorizando margem e eficiência operacional. Regionalmente, a América Latina apresentou desempenho positivo, mesmo em contextos macroeconômicos voláteis. Já a operação dos Estados Unidos passou por revisão estratégica e implementação de novos sistemas, estabelecendo bases estruturais para uma recuperação gradual e sustentável nos próximos ciclos.





Valor econômico direto gerado e distribuído

(em milhares de reais) GRI 201-1

2025
R\$ 5.968.405

2024
R\$ 5.902.433

2023
R\$ 5.849.682

SAIBA MAIS 

Para acessar as
informações financeiras:
<https://ri.tigre.com.br/>

A estratégia da Tigre está orientada para a geração de valor sustentável no longo prazo, combinando crescimento do negócio, excelência operacional e compromisso com a sustentabilidade. Esse direcionamento se apoia em uma atuação consistente nos mercados em que a companhia já é referência, combinada à capacidade de desenvolver soluções que atendem às novas demandas dos *stakeholders*.

A sustentabilidade está integrada à estratégia corporativa, orientando decisões e prioridades para gerar valor aos clientes, acionistas e demais *stakeholders*. Essa abordagem fortalece a competitividade da companhia, ao mesmo tempo em que contribui para o desenvolvimento social, ambiental e econômico nos locais onde atua. **A nossa estratégia tem como base as pessoas, clientes, inovação e foco no resultado, tendo como pilares fundamentais para a entrega dos resultados do negócio, por meio do engajamento, da capacitação e do foco em segurança.**

Alinhada a esses direcionadores, a estratégia de crescimento da companhia se concentra em avenidas que combinam potencial econômico e impacto positivo.

O **saneamento** se destaca como uma das principais frentes de expansão, impulsionado pelo avanço regulatório do Marco do Saneamento no Brasil. A atuação da Tigre nesse segmento

vai além do fornecimento de produtos, incluindo soluções integradas que contribuem para a ampliação do acesso ao tratamento de água e efluentes.

A **construção civil** e o segmento de **varejo**, onde somos líderes, segue como um pilar relevante, oferecendo soluções completas para diferentes tipos de clientes e etapas das obras, contribuindo para padrões mais elevados de qualidade e eficiência no setor.

No segmento de **irrigação**, a Tigre enxerga um relevante potencial de crescimento, considerando a baixa taxa de áreas irrigadas no Brasil. As soluções desenvolvidas pela companhia contribuem para o aumento da produtividade agrícola e para o uso mais eficiente da água. Além disso, miramos um futuro com a Tigre ofertando diversas soluções além dos tubos e conexões.

Já a atuação nos Estados Unidos constitui uma frente estratégica para a expansão internacional, com operações locais e soluções adaptadas às especificidades do mercado, reforçando a diversificação geográfica e a resiliência do negócio.

E na LATAM, mercados maduros e com posição consolidada da Tigre, nossa estratégia principal passa por capturar oportunidades adjacentes.

Governança GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-17

O sistema de Governança do Grupo Tigre é composto por princípios, regras, estruturas e processos orientados à geração de valor sustentável para a organização, seus acionistas e a sociedade, assegurando a condução responsável dos negócios e a efetividade na tomada de decisões estratégicas.

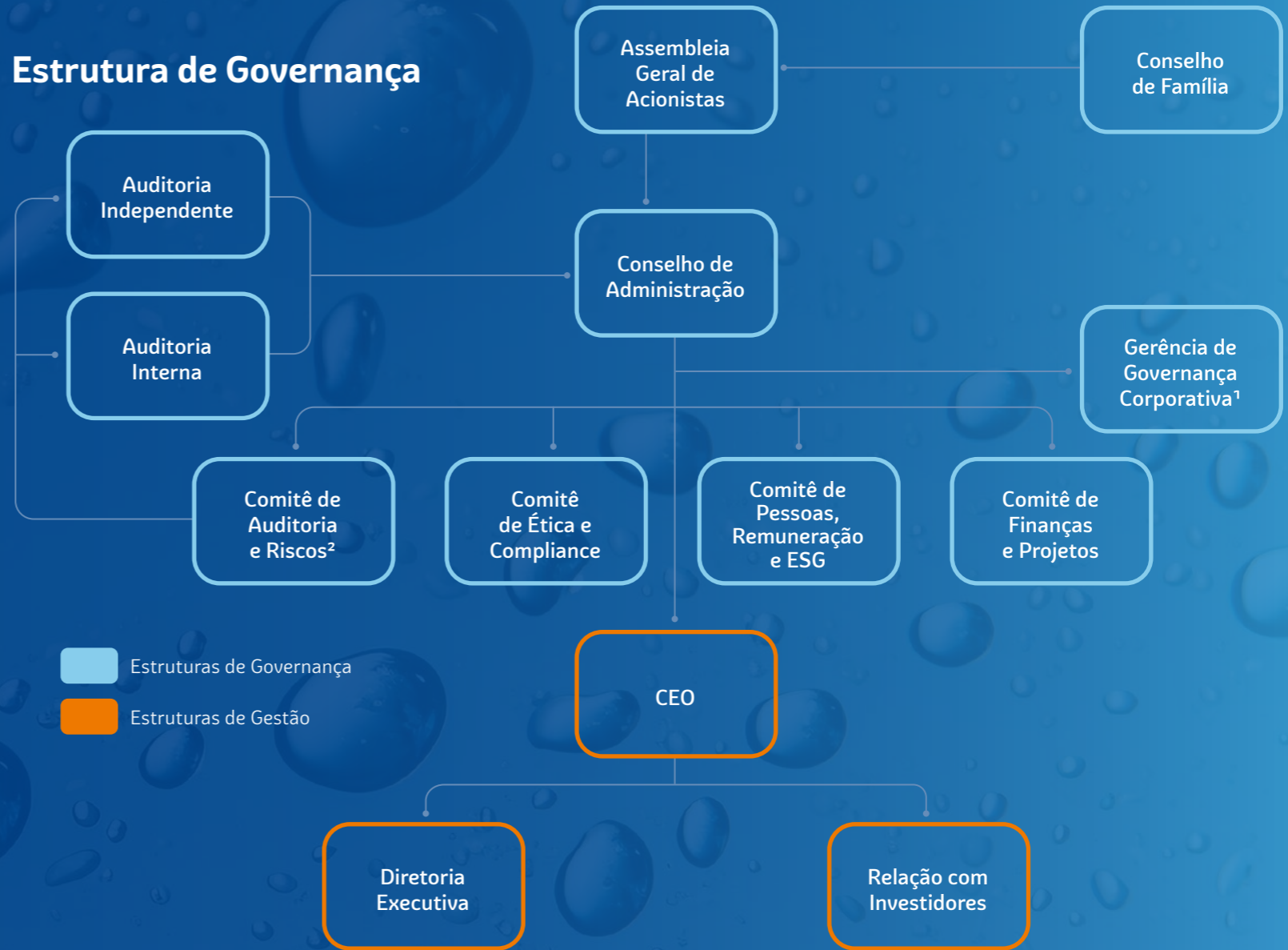
A Assembleia Geral de Acionistas representa o mais alto nível de deliberação, sendo responsável pela eleição do Conselho de Administração, que atua na definição da estratégia, no monitoramento do desempenho e na avaliação de riscos e oportunidades relevantes para a Companhia.

O Conselho de Administração do Grupo Tigre é assessorado por quatro Comitês Estatutários, responsáveis por temas relevantes e emitir recomendações qualificadas. São eles: o Comitê de Auditoria e Riscos, o Comitê de Finanças e Projetos, o Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG e o Comitê de Ética e Compliance. Os membros dos colegiados possuem ampla competência nas áreas de estratégica, finanças, pessoas, gestão de riscos e sustentabilidade, assegurando o conhecimento necessário para avaliar de forma abrangente os impactos econômicos, ambientais e sociais relacionados ao negócio.

No âmbito da supervisão desses impactos, o Conselho recebe reportes mensais com a atualização de indicadores e iniciativas da Companhia, aprecia anualmente o Relatório de Sustentabilidade e conta com o assessoramento do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG para avaliar a coerência entre políticas, iniciativas e diretrizes estratégicas. Os integrantes do Conselho e dos Comitês de Assessoramento não exercem funções executivas no Grupo, o que reforça a independência na estrutura de governança.

Já na gestão executiva, o CEO e a Diretoria Executiva são responsáveis pela implementação da estratégia e pela condução das operações, assegurando o alinhamento entre os direcionadores estratégicos definidos pela governança e a execução das iniciativas nas diferentes unidades de negócio.

Estrutura de Governança



¹A Gerência de Governança Corporativa está sob a liderança de um profissional com a função de *governance officer*.

²O Comitê de Auditoria e Riscos supervisiona a atuação da auditoria interna e da auditoria independente.

Conselho de Administração

Felipe Hansen

Presidente do Conselho

Experiência em estratégia corporativa, governança e gestão de negócios industriais.

Carla Schmitzberger

Membro Independente

Experiência em gestão de pessoas, estratégia organizacional, marketing e sustentabilidade.

Fábio Hering

Membro Independente

Experiência em gestão executiva, estratégia, mercado e desenvolvimento de negócios.

Fernando Musa

Membro Independente

Experiência em indústria, inovação, estratégia e gestão de negócios em mercados internacionais.

Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin

Membro do Conselho

Experiência em investimentos, gestão de portfólio e governança corporativa.

Reynaldo Passanezi Filho

Membro Independente

Experiência em economia, gestão empresarial, liderança e tomada de decisão estratégica.

Walter Herbert Dissinger

Membro Independente

Experiência em operações industriais, gestão de riscos, estratégia e governança.

Comitês Estatutários

Comitê de Finanças e Projetos

Presidente: Manuel Garcia Podesta.

Membros: Raphael Gesteira de Faria Alves, Reynaldo Passanezi Filho.

Comitê de Auditoria e Riscos

Presidente: Walter Herbert Dissinger.

Membros: Antônio Cortizas Nogueira, Carlos Elder Maciel de Aquino.

Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG

Presidente: Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin.

Membros: Felipe Hansen, Luiz Fernando Sanzogo Giorgi.

Comitê de Ética e Compliance

Presidente: Alencar Guilherme Lehmkuhl.

Membros: André Tilkian, Camila Kulaif Safatle, Fábio Hering.

Diretoria Executiva

Luis Felipe Berthi Abboud Dau

Diretor-Presidente

Experiência em liderança global e gestão industrial.

Rafael Gustavo Melo

Diretor Executivo de Finanças, Administração e de Relação com Investidores

Experiência em estratégia financeira, FP&A, controladoria, tesouraria e M&A.

Carlos Eduardo Teruel

Diretor Executivo de Negócios LATAM

Experiência em liderança nas áreas comercial, industrial e estratégica.

Fabrizio Grandi Monteiro de Tancredo

Diretor Executivo de Jurídico e Compliance

Experiência em jurídico corporativo, compliance e governança na América Latina.

Jose Eloi Fernandes Junior

Diretor Executivo de Negócios EUA

Experiência em liderança executiva e gestão de negócios industriais em mercados internacionais.

Juliano Nogueira Pereira

Diretor Executivo de Pessoas, Sustentabilidade e Comunicação Interna

Experiência em liderança global de RH e sustentabilidade.

Klecios Igor de Souza

Diretor Executivo Unidade de Negócios Brasil

Experiência em vendas, marketing, operações e transformação digital no setor de construção.

Gestão de Riscos

GRI 3-3

A área de Riscos e Controles Internos atua de forma segregada da auditoria interna, com reporte à Diretoria Executiva de Finanças e Administração e supervisão do Comitê de Auditoria e Riscos. O modelo de gestão é estruturado a partir de uma matriz corporativa que conecta os riscos aos direcionadores estratégicos da Companhia, fortalecendo a integração entre a gestão de riscos e a execução da estratégia corporativa.

Em 2025, a matriz foi continuamente atualizada, com aprimoramento nos processos de avaliação e reporte dos riscos, além do monitoramento contínuo da implementação das ações de mitigação.

A Companhia mantém a Política de Gestão de Riscos alinhada aos referenciais COSO ERM e ISO 31000, estruturada no modelo das três linhas de defesa. **Neste período, formalizamos a Declaração de Appetite por Riscos (RAS) da Companhia, estabelecendo limites quantitativos e qualitativos de risco para orientar a tomada de decisão estratégica.**

Como instrumentos de gestão, a Matriz Corporativa de Riscos identifica e monitora as principais exposições da Companhia, com planos de mitigação vinculados a cada risco e acompanhados continuamente. O Programa de Continuidade de Negócios, por sua vez, estrutura ações de prevenção, resposta e recuperação de processos críticos. Para eventos materializados, o Relatório de

Evento de Risco (RER) padroniza o registro, a análise de impacto e a definição de planos de ação.

Neste ciclo, evoluímos na maturidade da gestão de riscos, impulsionada pela implementação do sistema integrado de GRC, que centraliza a gestão de riscos, controles internos, ações de mitigação, apontamentos da auditoria interna e documentos normativos em plataforma única, proporcionando rastreabilidade, automação e integração entre as três linhas de defesa. Além disso, foram realizados *workshops* de capacitação em riscos em diferentes unidades, fortalecendo a cultura de riscos.

Segurança da Informação

GRI 3-3 | 418-1

A segurança da informação está integrada à governança do Grupo Tigre e é tratada em conexão direta com a gestão de riscos corporativos. A atuação é conduzida por uma área dedicada, responsável por acompanhar a exposição do negócio a riscos cibernéticos, definir diretrizes de proteção da informação e apoiar as áreas na adoção de controles compatíveis com o uso de dados e sistemas.

A gestão do tema é orientada por referenciais reconhecidos, como a ISO 27001 e o

NIST Cybersecurity Framework (CSF 2.0), que direcionam a definição de controles e a priorização de investimentos em segurança da informação.

A Companhia também promove ações recorrentes de conscientização e capacitação, reconhecendo o fator humano como elemento central na prevenção de ameaças cibernéticas. Em 2025, foi estruturado um grupo de embaixadores de segurança da informação nas regiões Brasil, LATAM e EUA, reforçando

o engajamento local e a disseminação de boas práticas. A experiência do período destacou a importância de ampliar o envolvimento das lideranças e da área de RH na comunicação e na obrigatoriedade de treinamentos estratégicos.

No ano de 2025, não foram registrados incidentes de segurança da informação, nem ocorrências de violação de privacidade ou perda de dados.



SAIBA MAIS

Para acessar nossa Política de Privacidade de Dados: <https://www.tigre.com.br/politica-de-privacidade>.

Ética e compliance

GRI 3-3 | 406-1

Atuamos com base em princípios éticos e em diretrizes claras de compliance, que orientam o relacionamento com profissionais, clientes, fornecedores, parceiros, poder público e demais públicos de interesse. A integridade é tratada como valor corporativo e está incorporada aos processos, às decisões e à cultura organizacional.

A Companhia estrutura sua atuação em compliance em três pilares: Programa de Integridade, Programa de Proteção de Dados e Ecossistema de Compliance. A partir dessa estrutura, atua de forma preventiva, com base no mapeamento de riscos e na definição de diretrizes que orientam comportamentos e práticas esperadas. O descumprimento das normas internas está sujeito a procedimentos de apuração e responsabilização, conforme regras estabelecidas, reforçando a aplicação consistente dos princípios éticos.

O Código de Ética e Conduta estabelece os padrões de comportamento e serve como referência para a atuação de todos os públicos com os quais a Companhia se relaciona. O documento é amplamente divulgado e disponibilizado aos profissionais no processo de admissão, bem como a fornecedores e parceiros, orientando as condutas corporativas e o relacionamento com a sociedade.

A estrutura de compliance é apoiada por políticas corporativas, revisadas periodicamente, alinhadas à legislação e às normas aplicáveis nos países onde o Grupo atua, incluindo referências como a *FCPA* e o *UK Bribery Act*. Essas diretrizes contribuem para a mitigação de riscos legais, econômicos e reputacionais.

A efetividade do Programa de Integridade é acompanhada por meio do monitoramento de indicadores, avaliações internas e auditorias periódicas de aderência às políticas corporativas. **Em 2025, no Brasil, a Companhia realizou inscrição no Programa Pró-Ética, da Corregedoria Geral da União (CGU), buscando uma avaliação independente da maturidade de seu sistema de integridade e a identificação de oportunidades de aprimoramento. As análises realizadas subsidiam planos de ação e o fortalecimento contínuo dos controles.**

O Canal de Ética, operado por empresa independente, está disponível a todos os públicos com os quais o Grupo se relaciona para o registro de denúncias, dúvidas e sugestões, assegurando confidencialidade e tratamento adequado das manifestações. Os relatos mais críticos são analisados pelo Comitê de Ética e Compliance, instância de assessoramento ao Conselho de Administração. Em 2025, foram registrados aproximadamente 300 relatos, todos com 100% de endereçamento e conclusão no próprio período.



SAIBA MAIS

Para acessar o Código de Ética e Conduta:

<https://www.tigre.com.br/canal-de-etica>

Para acessar o Canal de Ética:

<https://www.contatoseguro.com.br/tigre>



5 INOVAÇÃO PARA SUSTENTABILIDADE

Excelência no saneamento

O saneamento ocupa um papel estratégico na atuação do Grupo Tigre por sua relação direta com a saúde pública e o desenvolvimento sustentável. Em 2025, avançamos nessa agenda por meio da Tigre Água e Efluentes (TAE), acompanhando a expansão do setor impulsionada pelo Marco Legal do Saneamento, que tem ampliado investimentos e acelerado a busca por soluções capazes de atender diferentes realidades operacionais. Nesse contexto, ampliamos projetos de tratamento de esgoto e soluções voltadas ao tratamento e ao reúso da água, com atuação em ambientes urbanos, industriais e em regiões com restrições históricas de infraestrutura. No mesmo período, a Tigre Água e Efluentes conquistou o Selo de Compromisso Ecovadis, reconhecimento que reforça a evolução da unidade na agenda de sustentabilidade.

Em 2025, foram colocadas em operação 13 estações de tratamento de esgoto.

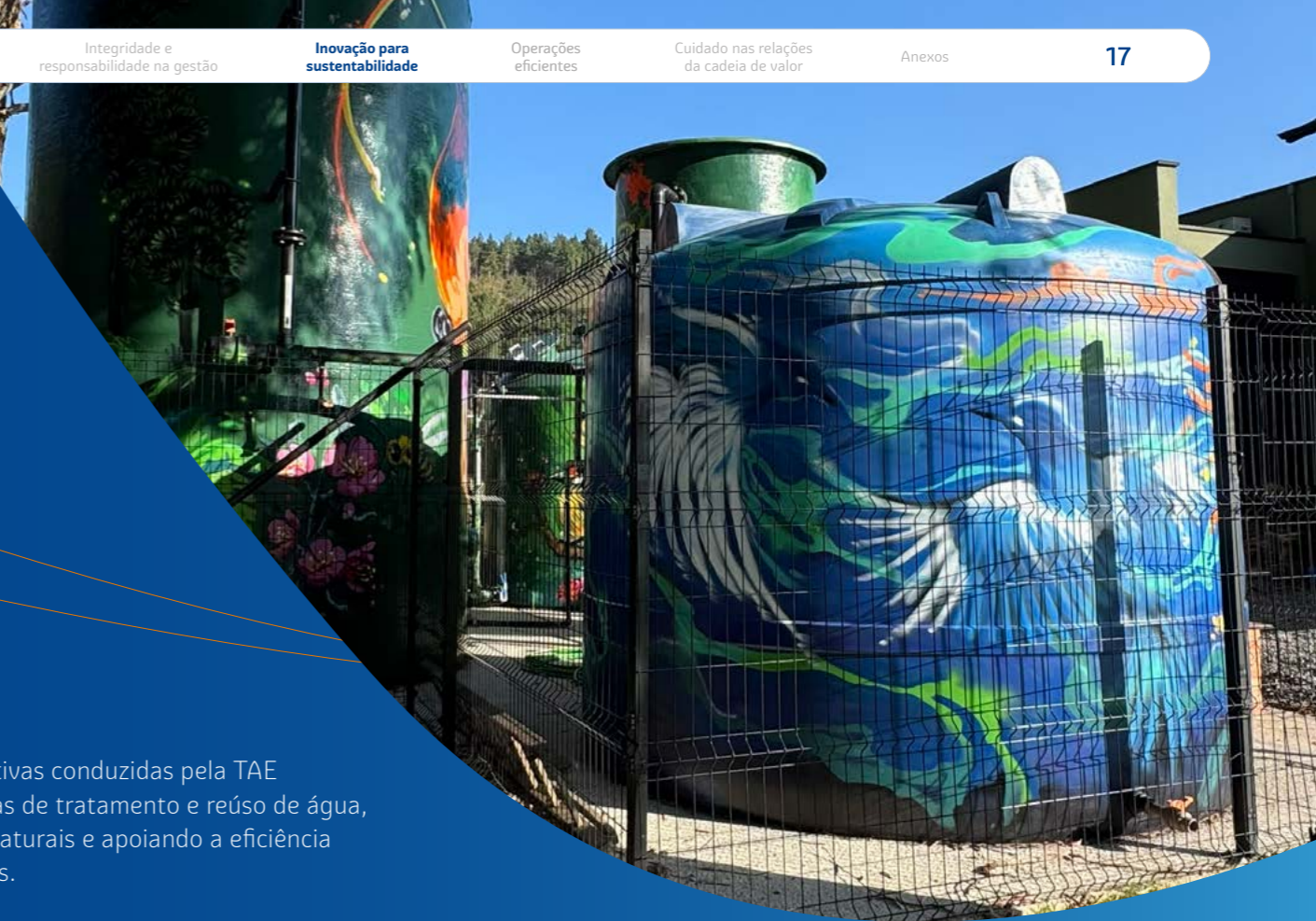
No segmento industrial, as iniciativas conduzidas pela TAE ampliaram a aplicação de sistemas de tratamento e reúso de água, reduzindo a captação de fontes naturais e apoiando a eficiência hídrica das operações dos clientes.

As soluções descentralizadas tiveram papel relevante nesse avanço, ao permitir a implantação de sistemas de tratamento de esgoto em locais onde a infraestrutura convencional não é viável. Tecnologias como a **Unifam**, voltada a residências e pequenos núcleos sem rede coletora e capaz de alcançar eficiência superior a 90% no tratamento do esgoto doméstico, e a **Multifam**, desenvolvida para aplicações de maior porte em condomínios e comunidades, viabilizaram estações compactas e modulares, ajustadas à escala e às condições de cada localidade, ampliando o acesso ao saneamento em áreas urbanas e rurais e acompanhando a evolução das demandas do setor.

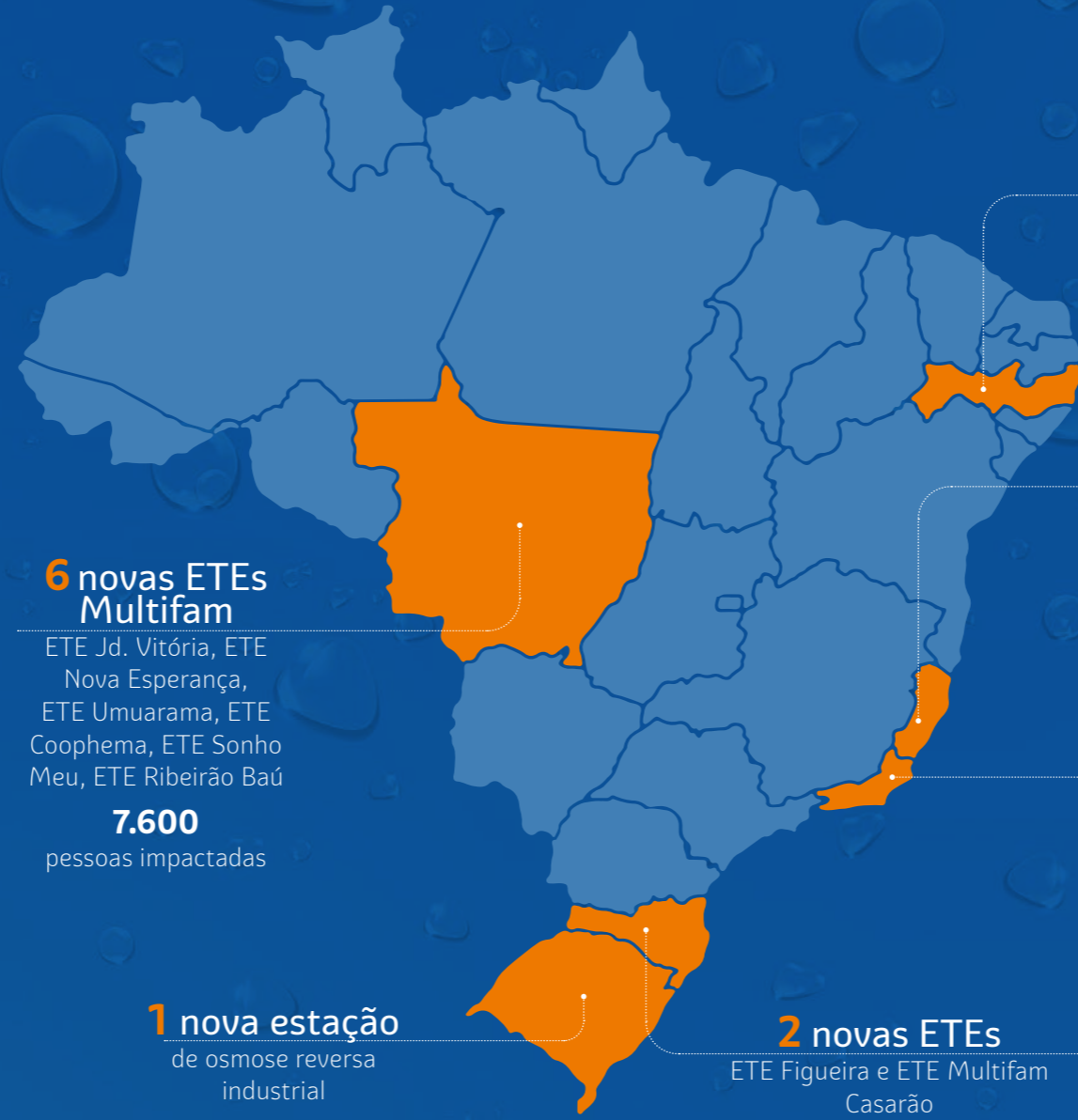
Além das entregas realizadas em 2025, a TAE encerrou o ano com um conjunto relevante de contratos firmados e obras em execução.

Estão previstas, nos ciclos seguintes, a implantação de ao menos 16 novas estações de tratamento, com potencial de beneficiar cerca de 1,7 milhão de pessoas.

Esses projetos devem ampliar de forma significativa o volume de esgoto tratado, com impacto direto na qualidade ambiental das regiões atendidas. No segmento industrial, os contratos em andamento indicam a expansão expressiva das soluções de reúso, com volumes mensais de água tratada e reaproveitada em patamares superiores aos observados no ciclo anterior.



Destaques em Projetos



6 novas ETEs Multifam

ETE Jd. Vitória, ETE Nova Esperança, ETE Umuarama, ETE CoopHEMA, ETE Sonho Meu, ETE Ribeirão Baú

7.600

pessoas impactadas

1 nova estação

de osmose reversa industrial

2 novas ETEs

ETE Figueira e ETE Multifam Casarão

1 ETE industrial revitalizada

55.200

pessoas impactadas

2 novas obras industriais

ETE de Reúso Industrial e Desmineralizador Industrial

2 novas ETEs

ETE Flexal e ETE Bandeirantes

64.000

pessoas impactadas

3 novas ETEs

ETE Bacaxá, ETE Lumiar e ETE Centro

99.200

pessoas impactadas



Geração de valor compartilhado

A atuação da Tigre Água e Efluentes amplia o alcance do saneamento ao combinar resultados operacionais com benefícios para comunidades, meio ambiente e parceiros de negócio. As soluções implementadas pela unidade contribuem para a expansão do tratamento de esgoto, para a gestão mais eficiente da água e para a melhoria das condições ambientais nas regiões atendidas.

Ao mesmo tempo, os projetos desenvolvidos pela TAE apoiam municípios, indústrias e comunidades na estruturação de sistemas mais eficientes de tratamento e reúso, gerando impactos que se refletem na saúde pública, na qualidade dos corpos hídricos e na operação dos sistemas de saneamento.

Planeta

Do ponto de vista ambiental, os projetos desenvolvidos pela TAE apoiam:

- Redução de lançamentos inadequados de efluentes
- Melhoria da qualidade dos corpos hídricos
- Implementação de tecnologias de reúso e eficiência hídrica
- Redução de perdas em sistemas de abastecimento



800
milhões de litros/mês

de esgoto tratado devolvido ao meio ambiente, além de mais de 25 milhões de litros/mês de água tratada e reaproveitada

Pessoas

A expansão das soluções de saneamento contribui diretamente para:

- Ampliação do acesso ao saneamento básico
- Redução de doenças de veiculação hídrica
- Melhoria da qualidade de vida das comunidades atendidas
- Fortalecimento da infraestrutura municipal e regional



+300 mil
pessoas beneficiadas

Negócio

As soluções da Tigre Água e Efluentes (TAE) vão além do impacto socioambiental, ao também gerar valor econômico para clientes e parceiros com destaque para:

- Otimização da performance operacional
- Minimização do custo total de propriedade (TCO)
- Redução de gastos públicos
- Potencialização da margem operacional



Até 35%

de redução nos custos operacionais (OPEX) das soluções de tratamento e reúso de água para os clientes TAE





Inovação GRI 3-3

Desenvolvemos soluções e evoluímos nossas operações a partir da inovação, conectando demandas do mercado à experiência construída com clientes e parceiros. Essa atuação está alinhada ao propósito da Companhia e orienta o desenvolvimento de soluções que ampliem o acesso ao saneamento, promovam eficiência hídrica e contribuam para a melhoria da infraestrutura urbana.

A priorização dos projetos considera relevância estratégica, potencial de aplicação prática, viabilidade técnica e geração de valor, além de impactos ambientais e sociais. Nos últimos anos, a Companhia também vem avançando na incorporação de aspectos de sustentabilidade às práticas de inovação e desenvolvimento de produtos, em um processo gradual de integração desses critérios às rotinas de desenvolvimento.

As iniciativas passam por etapas estruturadas de avaliação e seguem sendo monitoradas após o lançamento, com base em indicadores de desempenho e na escuta contínua

de clientes e parceiros, por meio de pesquisas NPS e outros canais de **feedback**.

Nesse contexto, a inovação aberta amplia as possibilidades de experimentação e desenvolvimento conjunto. Mantemos relacionamento com *startups*, universidades e instituições tecnológicas por meio de testes, cocriações e provas de conceito, buscando aprimorar produtos, processos e ferramentas digitais. **Em 2025, foram conduzidas 30 iniciativas com parceiros externos, alinhadas às necessidades operacionais e aos desafios do setor.**

Como parte dessa estratégia, desde 2019 o Conectando Ideias fortalece a agenda de intraempreendedorismo ao incentivar a participação ativa dos profissionais na construção de melhorias para o negócio. Em 2025, o programa passou a contar com recursos de inteligência artificial integrados à plataforma, apoiando a estruturação das propostas e qualificando o fluxo de análise das ideias submetidas.

Resultados Inovação Aberta



5,7 mil

pessoas impactadas



15

relacionamentos com *startups* no ano, sendo 3 contratadas



30

iniciativas conduzidas com parceiros externos



9

projetos lançados e 23 em andamento

Conectando Ideias



566

ideias recebidas



214

ideias implementadas



374

profissionais reconhecidos como promotores de inovação



+R\$ 3 milhões

em ganhos com a implantação de ideias recebidas no ano

6 OPERAÇÕES EFICIENTES

Transformar GRI 404-2

Avançamos na evolução das operações industriais com foco na consistência dos processos e na forma como as equipes conduzem o dia a dia das unidades produtivas. As iniciativas desenvolvidas ao longo do período buscaram revisar métodos de trabalho e ampliar a aplicação de práticas que sustentam a melhoria contínua dentro das operações.

O Programa Transformar permanece como a principal estrutura de excelência operacional do Grupo Tigre, alinhado aos princípios do modelo World Class Manufacturing (WCM) e reunindo metodologias de gestão e frentes de desenvolvimento voltadas à evolução das unidades industriais. Ao longo do ano, o programa passou por revisões importantes que simplificaram sua metodologia e ampliaram a conexão com a estratégia do negócio, consolidando um modelo que integra resultados baseado no ataque das maiores perdas e no desenvolvimento das pessoas através de uma metodologia de classe mundial.

Em 2025, o Programa foi reestruturado para operar a partir de uma base única de Gestão e Liderança, que sustenta dez pilares operacionais responsáveis por organizar as frentes prioritárias das unidades industriais:



1
Segurança, saúde e meio ambiente



2
Qualidade



3
Desdobramento de custos



4
Melhoria focada



5
Desenvolvimento de pessoas



6
Gestão autônoma



7
Manutenção profissional



8
Gestão do posto de trabalho



9
Logística e serviço ao cliente



10
Projetos

Projeto Lift

Complementando essa agenda, o Projeto Lift vem sendo conduzido nas operações dos Estados Unidos, com foco na evolução das rotinas produtivas e na organização das práticas de gestão industrial. A iniciativa reúne ações voltadas à revisão de processos, acompanhamento diário de indicadores, fortalecimento da liderança operacional e maior disciplina nas rotinas das plantas.

Implementado na unidade da Califórnia e em fase de implementação na planta de Wisconsin, o projeto já apresenta resultados relevantes, com aumento superior a 30 pontos percentuais no OEE Gerencial da operação onde foi consolidado.



Mudanças Climáticas GRI 3-3

Energia e Emissões GRI 302-1 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | SASB EM-CM-110a.2 | EM-CM-130a.1

Monitoramos o consumo de energia e as emissões associadas às operações como parte do acompanhamento do desempenho ambiental das unidades. Em 2025, o consumo total de energia foi de 182.089,54 MWh, dos quais 39,48% foram provenientes de fontes renováveis. O acompanhamento integra indicadores operacionais e ambientais às rotinas de gestão, possibilitando a identificação de oportunidades de eficiência e o controle das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Desde 2018, elaboramos o inventário de GEE no Brasil conforme as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e, desde 2023, reportamos nossas informações ao CDP Climate Change. Em 2025, o inventário foi expandido para as operações da América Latina e dos Estados Unidos, passando a representar o perfil global das emissões do Grupo. No mesmo período, realizamos pela primeira vez a contabilização das emissões de Escopo 3, cujas informações serão reportadas no ciclo do CDP deste ano. Neste relatório, as emissões totais de GEE somaram 24.622,97 tCO₂e, sendo 3.541,88 tCO₂e de Escopo 1 e 21.081,10 tCO₂e de Escopo 2.

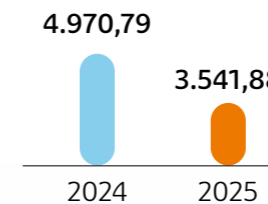
Além das emissões associadas às operações, o tema também envolve impactos relacionados à cadeia de valor, especialmente pela natureza das matérias-primas utilizadas. Ao mesmo tempo, as soluções desenvolvidas pela Companhia para saneamento e infraestrutura hídrica se relacionam à agenda climática ao apoiar municípios na gestão da água e na adaptação a eventos climáticos extremos.

As informações do inventário são utilizadas no acompanhamento das emissões e no aprimoramento da qualidade dos dados reportados. Entre as iniciativas em andamento estão projetos de eficiência energética e a substituição gradual de equipamentos movidos a combustão.

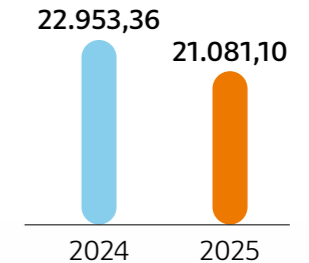
Em 2025, realizamos a primeira auditoria interna do inventário de GEE, avaliando a consistência metodológica e a qualidade dos dados reportados pelas unidades. A partir desse processo, foi estruturado um plano de aprimoramento da coleta e consolidação das informações, incluindo maior padronização entre as operações no Brasil, América Latina e Estados Unidos.

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) EM tCO₂e

Escopo 1



Escopo 2¹



INTENSIDADE² DAS EMISSÕES DE GASES DO EFEITO ESTUFA (GEE) EM tCO₂e/R\$ milhões



¹ A abordagem do reporte do Escopo 2 foi a abordagem de localização. O total de 2025 para a abordagem de escolha de compra foi de 18.872,51 tCO₂e.

² Intensidade calculada considerando os Escopos 1 e a abordagem location-based do Escopo 2.

70% da energia contratada no Brasil é de fonte eólica.

No segundo semestre de 2025 avançamos na transição energética das operações, com aquisição de energia proveniente de fonte eólica, refletindo na redução das emissões associadas às atividades.



Economia Circular

GRI 3-3

Materiais e Resíduos

GRI 301-1 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | SASB EM-CM-150a.1

A produção do Grupo Tigre é baseada principalmente no uso de resinas termoplásticas e outros polímeros empregados na fabricação de sistemas e componentes para condução de água. Entre os principais materiais estão PVC, CPVC, polipropileno (PP), polietileno (PE) e outros polímeros utilizados em menor escala, como ABS, EVA, POM e poliamidas. Parte dessas matérias-primas é adquirida de fornecedores externos, enquanto outras são obtidas internamente, conforme as características dos processos produtivos.

Também incorporamos conteúdo reciclado em determinados produtos, contribuindo para ampliar a circularidade dos materiais e reduzir a demanda por recursos virgens.

A geração decorre principalmente do consumo de matéria-prima nos processos de injeção e extrusão de PVC, resultando em scrap e resíduos industriais e sanitários.

Para mitigar esses impactos, implementamos ações específicas para reduzir a geração de resíduos, com

foco na circularidade, para ampliar o reaproveitamento de materiais e assegurar a destinação adequada. Destacam-se:

Reutilização de scrap em ciclo fechado, reintegrando materiais ao processo produtivo.

Tecnologias e práticas operacionais voltadas à redução da geração de resíduos.

Segregação na origem e destinação de plásticos e metais para reciclagem.

Treinamentos e ações de conscientização sobre gestão adequada de resíduos.

Os resíduos são classificados em perigosos e não perigosos, com identificação das fontes geradoras, armazenamento temporário em áreas adequadas e destinação por empresas certificadas. Auditorias periódicas avaliam a conformidade dos prestadores e das práticas adotadas. Grande parte dos resíduos é destinada à reciclagem, e a unidade de Joinville (SC) mantém o conceito Aterro Zero. Em 2025, o reporte passou a incluir as unidades da América Latina (Argentina, Bolívia, Paraguai, Peru

e Uruguai), que não integravam a base reportada em 2024, aspecto que deve ser considerado na comparação com o período anterior. Nesse contexto, o volume total de resíduos gerados em 2025 foi de 8.297,9 toneladas, considerando as unidades do Brasil e da América Latina. As unidades dos Estados Unidos serão integradas a esse monitoramento a partir de 2026.



Reduzimos impactos ao longo do ciclo de vida dos produtos por meio da reutilização de materiais, do uso de conteúdo reciclado e de iniciativas de logística reversa e compensação pós-consumo. Em parceria com a Eureciclo, neste ano compensamos 32% das embalagens plásticas e de papel comercializadas no Brasil.





Água e Efluentes GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-5 | SASB EM-CM-140a.1

A gestão da água considera o acompanhamento do consumo nas operações, com monitoramento contínuo dos indicadores pelas áreas responsáveis. A captação ocorre de acordo com as características de cada unidade, podendo envolver abastecimento por concessionárias locais, uso de fontes subterrâneas e sistemas de aproveitamento de águas pluviais.

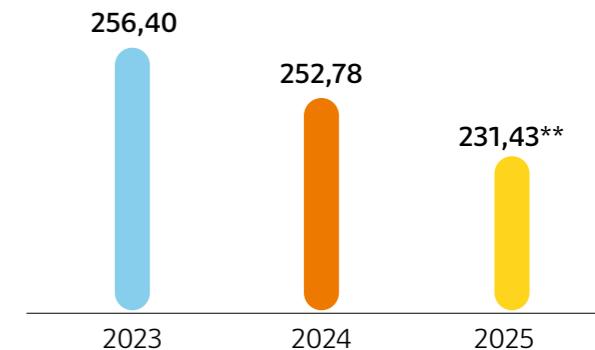
A água é utilizada principalmente nos processos industriais de injeção e extrusão, com destaque para o resfriamento de equipamentos e o controle térmico, além de atividades de apoio, como limpeza e uso sanitário. Parte relevante desse volume circula em sistemas fechados, permitindo a reutilização contínua e reduzindo a necessidade de novas captações. As perdas hídricas estão associadas, sobretudo, à evaporação nas torres de resfriamento.

Após o uso, os efluentes industriais e sanitários são direcionados a sistemas de tratamento antes do descarte, em conformidade com os requisitos legais aplicáveis e com as condições ambientais das localidades onde as unidades estão inseridas. Nas operações que contam com Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) própria, é realizado monitoramento periódico da qualidade dos efluentes, com registros e relatórios técnicos

que asseguram a conformidade com os limites estabelecidos pelos órgãos ambientais e pelas licenças aplicáveis.

Para identificar e controlar impactos, seguimos as diretrizes da ISO 14001, com operações certificadas em três unidades no Brasil e uma na América Latina, que orienta a identificação de aspectos e impactos ambientais, a definição de controles e o monitoramento contínuo do desempenho das unidades. O acompanhamento é realizado por meio de medições diretas e indicadores operacionais, com análise periódica pelos comitês técnicos de meio ambiente e revisão das práticas adotadas.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA (ML)*



*Em 2023 e 2024, a consolidação dos dados contemplava exclusivamente as unidades do Brasil e da América Latina. A partir de 2025, o escopo foi ampliado para incluir também as operações dos Estados Unidos. A redução observada em 2025 também reflete o fechamento de duas fábricas no Chile e na Colômbia em 2024.

**Sendo 12,51 ML captados em áreas de estresse hídrico no Peru e nos Estados Unidos.

7 CUIDADO NAS RELAÇÕES DA CADEIA DE VALOR

Gestão de Talentos e Cultura Organizacional

GRI 2-7 | 2-8 | 2-30 | 401-1 | 404-2

Ao longo de 2025, mantivemos o foco na estabilidade das equipes e na valorização dos profissionais nas diferentes unidades do Grupo, assegurando a continuidade das operações e o alinhamento às prioridades estratégicas do negócio. Ao final do período, o Grupo contava com 4.619* profissionais diretos, sendo 4.518 com contrato por prazo indeterminado e 101 com contrato por prazo determinado, todos com jornada integral. Desse total, 3.430 estavam alocados nas operações do Brasil, 947 na América Latina e 242 nos Estados Unidos, contemplando profissionais permanentes e temporários.

As mulheres ocupam 32% das posições de liderança no Grupo, evidenciando sua presença nos diferentes níveis de tomada de decisão e na condução das áreas do negócio.

Complementando a equipe, ao final de 2025 contávamos com 36 estagiários e 65 aprendizes, contribuindo para a formação de novos profissionais e para a renovação contínua do *pipeline* de talentos.

Também atuaram 150 profissionais terceirizados, distribuídos entre atividades operacionais como manufatura, logística e manutenção. O acompanhamento desses contratos ocorre de forma contínua, com diretrizes alinhadas às práticas internas, especialmente nos temas relacionados à saúde, segurança, ética e conformidade.

Nesse período, também foram registradas 857 admissões e 1.689 desligamentos. A taxa de rotatividade foi de 36,5%***, indicador monitorado de forma contínua como parte da gestão de pessoas.

*Desse total, 74,2% estão cobertos por acordos de negociação coletiva considerando todas as operações. No Brasil, onde há representação sindical, 100% dos profissionais estão cobertos por acordos coletivos.

**Fórmula: (Nº de demissões / Total de profissionais) x 100.

PROFISSIONAIS POR GÊNERO

1.279  27,7%

mulheres

3.340  72,3%

homens



A gestão de pessoas no Grupo Tigre tem como foco o desenvolvimento do desempenho e o alinhamento das equipes às prioridades estratégicas do negócio. Em 2025, revisamos o processo de Gestão de Performance para consolidar a Avaliação de Potencial e fortalecer a conexão entre metas individuais, competências organizacionais e direcionadores estratégicos.

A Gestão de Feras integra avaliação de desempenho e potencial, Planos de Desenvolvimento Individual e cultura de feedback contínuo. O modelo passou por atualização das competências, reduzidas de 19 para 11 e alinhadas à Cultura, e reforçou a avaliação integrada de performance e capacidade de crescimento.

Ao final do ciclo, 99% das metas estavam carregadas na plataforma e vinculadas às competências organizacionais e aos direcionadores estratégicos. Também avançamos na ampliação do mapa de sucessão, atualmente até o nível de coordenadores, com expansão prevista para supervisores, e na criação de Grupos de Talentos, que apoiam decisões de desenvolvimento, movimentação e sucessão.

A agenda inclui ainda revisões das políticas de remuneração e benefícios, ciclos periódicos de desempenho e entrevistas de carreira para alinhamento de expectativas, com *feedback* contínuo entre lideranças, equipes e pares.

Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 3-3 | 405-1

A presença do Grupo Tigre em diferentes países reúne profissionais com origens, culturas e experiências diversas, o que exige uma abordagem atenta às particularidades locais das fábricas e das equipes. As iniciativas de diversidade, equidade e inclusão são desenvolvidas considerando essas diferenças, com ações adaptadas aos contextos regionais e às dinâmicas sociais de cada operação.

O programa Conectando Diferenças segue como uma das frentes dessa agenda, com ações de sensibilização, campanhas internas e conteúdos educativos sobre equidade de gênero, diversidade racial, inclusão LGBTQIA+ e acessibilidade. **Em 2025, foram realizadas cinco campanhas globais voltadas aos temas de gênero, cultura, diversidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência e etnias, com conteúdos disseminados por meio de plataformas internas, comunicações institucionais e ações educativas.**

As Embaixadas de DE&I, formadas por profissionais voluntários, ampliam a presença do tema nas unidades por meio de iniciativas locais e atividades realizadas ao longo do ano, incluindo datas relevantes.

Programas ligados ao desenvolvimento de lideranças e sucessão, como o Líderes do Amanhã, e iniciativas relacionadas à parentalidade,

incluindo a participação no Empresa Cidadã, permanecem na agenda de gestão de pessoas.

A efetividade das ações é acompanhada por meio de pesquisas externas de clima organizacional, com indicadores relacionados à percepção de equidade, respeito e inclusão no ambiente de trabalho, que se mantiveram acima da zona de qualidade estabelecida pela Companhia em 2025. Os resultados são utilizados para direcionar a evolução das iniciativas, com foco no aprofundamento dos temas, fortalecimento do papel das Embaixadas e ampliação da conexão dos profissionais com a agenda de DE&I.

Somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEP), iniciativa da ONU voltada à promoção da igualdade de gênero no ambiente corporativo.





Capacitação e Cultura de Aprendizado GRI 404-1 | 404-2

A cultura Tigre é acompanhada por meio da Pesquisa de Aderência Cultural, que avalia a presença do Jeito Tigre de Ser no dia a dia das equipes. O modelo reúne quatro competências que traduzem comportamentos esperados nas decisões e nas relações de trabalho:

O modelo foi revisado em 2025 e, a partir de 2026, passará a integrar a definição de metas e os processos de avaliação de desempenho. O Jeito Tigre de Liderar segue presente no desenvolvimento das lideranças, com foco em habilidades de gestão, conexão entre equipes, respeito e tratamento ético nas relações de trabalho.

Em 2025, instituímos o LT+, encontro que reúne o Comitê Executivo e líderes globais para apresentação de resultados, prioridades e metas do negócio. O fórum passou a promover alinhamento direto entre a liderança executiva e os responsáveis pela gestão das equipes nos países em que atuamos. No período, o LT+ registrou NPS superior a 9.



+49 mil

horas de
capacitação*



10,9

média de horas
de capacitação
de homens



10,1

média de horas
de capacitação
de mulheres

*Nesta totalidade não estão sendo considerados os Conselheiros e Temporários

Inovação

Implementação de ideias que geram valor e impulsionam o desenvolvimento de soluções.

Cliente

Compreensão das necessidades e entrega com agilidade e excelência.

Resultado

Clareza de prioridades e compromisso com as entregas estabelecidas.

Pessoas

Relações baseadas em respeito, desenvolvimento profissional e protagonismo das equipes.

Ações de desenvolvimento

As ações de desenvolvimento contemplam iniciativas de mobilidade interna, capacitação contínua e planejamento de carreira ao longo da trajetória dos profissionais no Grupo Tigre. Programas como *Job Rotation*, *Seja Fera* e *EducaTigre* incentivam a troca entre áreas e ampliam a visão do negócio, enquanto os Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) orientam o aprimoramento de competências técnicas e comportamentais.

A *EducaTigre*, lançada em 2024, reúne trilhas de aprendizagem com conteúdos técnicos, comportamentais e culturais integrados aos PDI, apoiando o desenvolvimento contínuo e a evolução profissional. A *Liga de Feras* complementa essa jornada, fortalecendo a experiência de estagiários e estimulando a troca de conhecimento.



5.655

profissionais logados
na plataforma



9.735

certificados emitidos
(internos)

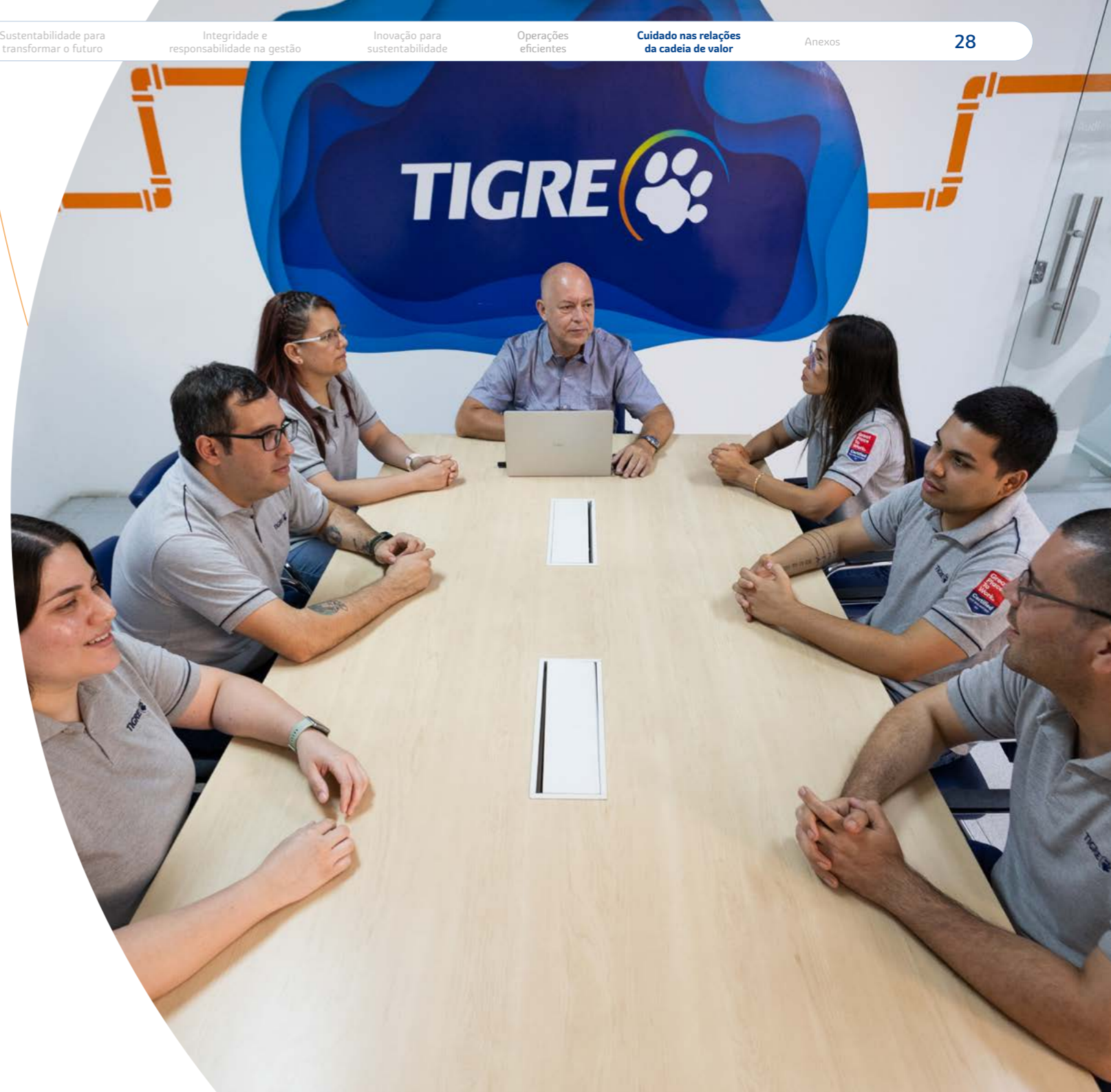


1.569

profissionais
certificados

Essa agenda também incorpora incentivos à formação educacional, com concessão de bolsas de estudo e programas de apoio à transição de carreira, como o Núcleo de Apoio ao Profissional e a política de *outplacement*.

As academias corporativas estruturam trilhas alinhadas às etapas da carreira e às necessidades do negócio, com iniciativas como o *Jeito Tigre de Liderar*, que inclui *Jornada do Líder*, *Líderes do Amanhã* e *Onboarding de Liderança*, além das trilhas *Jeito Tigre de Resolver* e *Jeito Tigre de Operar*. Em 2025, esse ecossistema foi ampliado com treinamentos globais voltados à liderança, com destaque para *Cultura de Dados*, direcionada ao uso estratégico de informações e à tomada de decisão; *Gestão das Emoções*, com foco em saúde mental, equilíbrio emocional e engajamento das equipes; e *Ética e Compliance*, voltada ao reforço de papéis, responsabilidades e diretrizes corporativas.



Saúde, Segurança e Bem-estar GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-6 | 403-9 | 403-10 | SASB EM-CM-320a.1

O sistema de Saúde e Segurança do Trabalho do Grupo Tigre segue as diretrizes da ISO 45001 e as legislações aplicáveis nos países onde a Companhia atua, com abordagem preventiva baseada na identificação de perigos, avaliação de riscos e implantação de controles operacionais. No Brasil, o sistema foi atualizado para incorporar as disposições da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), incluindo a gestão de riscos ocupacionais por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O escopo contempla 100% dos profissionais próprios e terceiros que atuam localmente nas diferentes unidades do Grupo.

A identificação e avaliação de riscos ocorrem por meio de instrumentos estruturados, como LPR (Levantamento de Perigos e Riscos), PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) e PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), atualizados anualmente ou sempre que há mudanças de processo, tecnologia ou layout.

Incidentes e desvios passam por investigação utilizando metodologias de análise de causa raiz, com aplicação da metodologia TASQ (DNV) e condução por Comitê de Investigação. Indicadores como taxas de frequência e gravidade, pirâmide de ocorrências e registros do Programa Conexão Segura são acompanhados pelas áreas responsáveis e pela alta direção.

A participação dos trabalhadores ocorre por meio de DDS diários, CIPA, Comitê Técnico de Segurança e do canal Conexão Segura, que permite o relato de condições inseguras, quase acidentes e comportamentos de risco sem possibilidade de retaliação. Entre as ocorrências registradas no período, destacam-se:



62

ocorrências com comunicação obrigatória (profissionais Tigre)



15

ocorrências envolvendo profissionais terceirizados



0

óbitos registrados



7,5%*

taxa de frequência de acidentes

*Taxa de Frequência: (Número de acidentes*1.000.000)/Hora homem trabalhada

Os acidentes mais recorrentes envolveram membros superiores, com baixa gravidade, porém com aumento na taxa de frequência em relação ao ano anterior. As ações priorizaram:

Eliminação de intervenções manuais desnecessárias

Reforço de proteções físicas em equipamentos

Revisão de procedimentos operacionais

Treinamentos direcionados às equipes

Serviço de medicina corporativa

O serviço de medicina corporativa atua na prevenção e no acompanhamento de doenças ocupacionais e não ocupacionais. A equipe é composta por médicos do trabalho, técnicos de enfermagem, analistas de saúde, médico da família e ortopedista, com atendimento nas unidades e telemonitoramento de gestantes, pessoas com doenças crônicas e profissionais afastados.



No campo das doenças ocupacionais, os registros estiveram concentrados em distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), associados a fatores ergonômicos como movimentos repetitivos e posturas prolongadas. As ações incluíram adequações de postos, ajustes de layout, alternância de tarefas e ampliação de programas de ginástica laboral.

Os programas de promoção da saúde incluem:

Campanha anual de vacinação contra gripe;

Telemedicina para orientação médica;

Acompanhamento estruturado de profissionais afastados; e

Apoio à saúde mental por meio do Programa Equilibrium, que passou a oferecer sessões ilimitadas de acompanhamento psicológico em 2025.

Impacto Social

GRI 3-3



Grande parte das iniciativas de impacto social do Grupo Tigre é realizada com o apoio do Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), responsável pela gestão do investimento social da Companhia e pelo apoio a projetos voltados ao desenvolvimento de crianças, adolescentes e comunidades. Além da atuação do Instituto, o Grupo mantém parcerias com organizações sociais e instituições internacionais em iniciativas relacionadas ao acesso à água, ao saneamento e à higiene.

Fundado em 2003, o ICRH soma mais de duas décadas de atuação, com investimentos sociais acumulados superiores a R\$ 92 milhões e mais de 8 milhões de pessoas beneficiadas ao longo de sua trajetória. O Instituto tem o propósito de construir um futuro melhor, transformando a vida de crianças e adolescentes e potencializando o cuidado com a água. Por meio de iniciativas em educação, saúde e saneamento, o ICRH concentra suas ações prioritariamente nas comunidades onde o Grupo Tigre está presente.

As iniciativas priorizam ações educacionais, culturais e esportivas e os projetos apoiados passam por um processo de análise conduzido pelo Instituto, que considera o público atendido, os temas priorizados e as regiões de atuação. O acompanhamento das iniciativas inclui a análise de relatórios, prestações de contas das organizações responsáveis e o monitoramento de indicadores.

Em 2025, o Instituto apoiou 373 projetos em 18 cidades, com iniciativas realizadas em diferentes localidades onde a Tigre mantém operações. Entre os destaques estão projetos culturais e educacionais, como o Estação Feminina, Mestres da Bola e Fábrica de Grafite, em Castro (PR); o Palco das Águas, em Manaus (AM); o Projeto Nauru, voltado a atletas paralímpicos – em Marechal Deodoro (AL); a iniciativa Conexão Cultural ICRH Tigre, em Escada (PE) e Rio Claro (SP); e projetos realizados em Joinville (SC), como o Musicarium, Animaneco, Museu da Dança, Feira do Livro, futebol feminino, natação social etc.



373

projetos
apoiados

+165mil

pessoas
impactadas+R\$4
milhões
investidos

Meu Banheiro Novo

O projeto Meu Banheiro Novo promove melhorias habitacionais voltadas aos profissionais do Grupo, com foco em saneamento e qualidade de vida. A iniciativa contempla reformas estruturais em residências de profissionais Tigre, ampliando o acesso a ambientes mais seguros e adequados. Em 2025, foram realizadas 11 reformas, totalizando 56 pessoas impactadas diretamente pela iniciativa.

Programa de Voluntariado

O Programa de Voluntariado mobiliza profissionais em diferentes unidades e países em ações sociais realizadas ao longo do ano, com iniciativas educacionais, ambientais e comunitárias desenvolvidas em parceria com organizações locais. Neste ano, o programa contou com 477 voluntários únicos e 617 participações, com ações que incluíram campanhas solidárias, atividades educacionais e iniciativas de melhoria de espaços comunitários.

Maratona de Inovação Social

A Maratona de Inovação Social incentiva a participação voluntária dos profissionais no desenvolvimento de soluções para desafios sociais, por meio de uma jornada colaborativa baseada em metodologias de *design thinking*. Ao longo de algumas semanas, equipes de diferentes unidades desenvolvem projetos voltados a crianças e adolescentes. No período, cinco equipes foram finalistas da iniciativa, com dois projetos selecionados para implementação e recursos destinados às propostas com maior potencial de aplicação.



Pilares do ICRH

Propósito: Construir um futuro melhor, transformando a vida de crianças e adolescentes

Área de abrangência: Regiões onde os profissionais Tigre atuam, no Brasil e no exterior

Área de Atuação: Educação, Cultura, Esporte e Saúde

Público Prioritário: Crianças e adolescentes

Responsabilidade na Cadeia de Fornecedores

GRI 408-1 | 409-1

Construímos relações duradouras com nossos fornecedores, incentivando o desenvolvimento conjunto e a adoção de práticas alinhadas aos nossos compromissos socioambientais. A atuação na cadeia de fornecimento considera critérios de qualidade, integridade e conformidade com as legislações aplicáveis, fortalecendo uma rede de parceiros capaz de acompanhar a evolução do negócio.

Todos os fornecedores das unidades do Brasil passam por um processo estruturado de homologação, que inclui etapas de *due diligence* com avaliação de riscos, consultas a bases públicas e verificação em listas restritivas nacionais e internacionais. Além disso, esse processo está em expansão para as unidades da América Latina e Estados Unidos.

Quando identificadas inconsistências, são realizadas análises adicionais antes da aprovação do cadastro. O Grupo não mantém relações comerciais com fornecedores envolvidos em práticas relacionadas a trabalho infantil, trabalho forçado ou condições análogas à escravidão. **Em 2025, não foram identificadas operações próprias ou fornecedores com risco significativo associado a esses temas, conforme os critérios adotados nos processos de due diligence e avaliação da cadeia de suprimentos.** O monitoramento desses riscos integra as rotinas periódicas de revisão e acompanhamento de parceiros, alinhadas às diretrizes de integridade e conformidade do Grupo.

Para homologação de fornecedores de matérias-primas e parceiros considerados críticos, são realizadas avaliações específicas voltadas à verificação de requisitos de qualidade, segurança e conformidade socioambiental. Empresas certificadas ou classificadas como de menor risco seguem critérios diferenciados de avaliação, mantendo o monitoramento sistemático conforme a criticidade do fornecimento.

Confiança nas relações de negócio

GRI 2-29

Mantemos proximidade com clientes e parceiros comerciais para acompanhar as demandas do mercado e avaliar a experiência de quem utiliza nossas soluções. Com o cliente no centro das decisões, conectamos as áreas comerciais, operacionais e de inovação às demandas identificadas ao longo da jornada de experiência desse público.

A Companhia combina mecanismos estruturados de escuta, como pesquisas de satisfação e análises por canal, com interações diretas realizadas pelas equipes comerciais e técnicas. As informações coletadas apoiam ajustes em portfólio, desenvolvimento de soluções e evolução dos processos de atendimento. O acompanhamento periódico de indicadores de satisfação permite identificar oportunidades de melhoria e orientar metas relacionadas à experiência do cliente em diferentes unidades de negócio.

Além do relacionamento direto, iniciativas voltadas à capacitação e ao fortalecimento do setor ampliam o diálogo com profissionais de obra, projetistas e varejistas, por meio de formações presenciais ou treinamentos online pela plataforma EducaTigre.

Juntos Somos Mais

Somos sócios fundadores da Juntos Somos Mais, uma *joint venture* estratégica criada em parceria com a Votorantim Cimentos e a Gerdau, com foco no fortalecimento do relacionamento com o varejo da construção civil e na aceleração da transformação digital do setor no Brasil. Essa atuação reflete nosso compromisso de longo prazo com o desenvolvimento do setor e com a criação de soluções digitais escaláveis, orientadas por dados e centradas no cliente.

A plataforma conecta lojistas e balconistas a um ecossistema digital integrado de benefícios, conteúdos, serviços e soluções que ampliam a competitividade do varejo e promovem ganhos de eficiência ao longo da cadeia da construção. Por meio de uma loja virtual, o varejista pode adquirir produtos para reposição de estoque e participar de um programa de fidelidade robusto, no qual as compras das marcas parceiras geram pontos convertidos em benefícios.

Além de fortalecer o relacionamento comercial, a Juntos Somos Mais impulsiona nossa agenda digital no Brasil, ao aproximar o ponto de venda, aprofundar o conhecimento sobre o varejo e facilitar o desenvolvimento de soluções inovadoras e novos modelos de relacionamento.

Resultados de Capacitação de Mercado em 2025

+110mil
participações em
treinamentos

+76mil
certificados
emitidos para
público externo
(EducaTigre)

+1,4mil
profissionais
formados no curso
de instalador
hidráulico

+3,9mil
treinamentos
realizados
(virtuais e
presenciais)

ANEXO GRI
SUMÁRIO GRI
SUMÁRIO SASB



ANEXO GRI

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

Os membros do Conselho de Administração são eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, enquanto os membros dos comitês são eleitos pelo próprio Conselho de Administração. O processo de seleção e nomeação considera os critérios de independência estabelecidos no Regulamento do Novo Mercado da B3.

GRI 2-15 | Conflitos de interesse

Gerenciamos potenciais conflitos de interesse por meio de instrumentos de governança e processos de integridade aplicáveis a diferentes públicos. Para profissionais, foi implementada em 2025 a obrigatoriedade do formulário de autodeclaração de conflito de interesses, alinhado às orientações da CVM, com o objetivo de identificar, registrar e tratar possíveis situações de conflito. Para fornecedores e parceiros comerciais, a avaliação ocorre por meio de processos de due diligence conduzidos em sistema digital, com análises automatizadas e posterior verificação pela equipe responsável.

As diretrizes relacionadas ao tema estão previstas no Código de Ética e Conduta, no Código de Conduta para Fornecedores e em políticas complementares de integridade,

como as de brindes e presentes, boas práticas comerciais e anticorrupção. Esses instrumentos são divulgados internamente por meio de treinamentos obrigatórios e comunicações institucionais, e externamente por meio de documentos públicos e processos de relacionamento comercial. Além disso, o Canal de Ética está disponível para profissionais e *stakeholders*, permitindo o reporte de situações que possam caracterizar conflitos de interesse. Em 2025, a principal evolução foi a criação do processo estruturado de avaliação de conflitos e a implementação da autodeclaração obrigatória.

GRI 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais

O Conselho de Administração acompanha a implementação da estratégia da Companhia e recebe reportes periódicos sobre temas estratégicos, financeiros e socioambientais, incluindo riscos e oportunidades relevantes. Manifestações registradas por meio do Programa de Integridade e do Canal de Ética são analisadas pelas instâncias responsáveis e, quando aplicável, reportadas aos devidos Comitês de Assessoramento e ao Conselho. Em 2025, o Conselho de Administração acompanhou temas relacionados à integridade, analisado pelas instâncias responsáveis, assegurando a adequada condução das medidas disciplinares.

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

Em 2025, foi retomada a avaliação anual do Conselho de Administração, enquanto órgão colegiado, conduzida de forma interna por meio do Portal de Governança, com a participação de 100% de seus membros.

A avaliação considerou aspectos relacionados à composição, participação, dinâmica das reuniões, interação com diretoria, aderência às responsabilidades do órgão.

GRI 2-19 | Políticas de remuneração

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

Os programas de remuneração variável têm como objetivo reconhecer e impulsionar a performance dos profissionais por meio de uma gestão orientada a objetivos, respeitando

as especificidades de cada unidade. Para isso, são utilizados indicadores econômicos e metas relacionadas à gestão de pessoas e à sustentabilidade. Com o intuito de alinhar os interesses de curto e longo prazos entre acionistas e executivos, adotamos um programa de remuneração variável de longo prazo, baseado no modelo de *stock option*.

Política de Incentivos e Benefícios:

- Atração: avaliamos, quando aplicável, a concessão de *hiring* bônus como estratégia de atração de talentos, vinculado a contrato de retenção e com previsão de reembolso proporcional em caso de desligamento antes do período acordado.
- Rescisão: segue as normas legais vigentes, incluindo a possibilidade de concessão de bônus de *Non-Compete* em casos específicos.
- Aposentadoria: disponibilizamos plano de previdência privada, com participação opcional para executivos e contrapartida da empresa na proporção de 1:1, limitada a 4% do salário mensal.

GRI 2-20 | Processo para determinação da remuneração

A política de remuneração é definida a partir das diretrizes estratégicas da Companhia, contemplando componentes fixos, variáveis e benefícios, e é submetida à análise e

recomendação do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG. As percepções de *stakeholders* sobre o tema são consideradas por meio da avaliação contínua dos programas vigentes, discussões internas e eventuais atualizações, assegurando a competitividade do pacote de remuneração total. O processo busca promover o alinhamento de interesses e reforçar o comprometimento dos executivos com o desempenho e os resultados do negócio. Quando necessário, a Companhia conta com o apoio de consultorias especializadas e independentes para revisar e aperfeiçoar seus programas de remuneração.

Os principais programas são estruturados anualmente pela Diretoria Executiva de Pessoas, Sustentabilidade e Comunicação Interna e encaminhados ao Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG para análise e recomendação. Iniciativas que envolvem os honorários do Conselho de Administração, dos membros dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria Executiva são submetidos à deliberação da Assembleia Geral dos Acionistas.

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

	2025	2024	2023
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Organização e a remuneração total anual média de todos os empregados	31,7x	33,0x	33,3x
Proporção de aumento percentual do indivíduo mais bem pago/ média de todos os empregados	0,00	0,00	0,83x

Nota: os dados reportados referem-se apenas à base de efetivos do Brasil e não incluem aprendizes, estagiários e membros de Comitês e do Conselho de Administração. Para o cálculo da remuneração total anual, foi considerado o salário-base mensal, a média de comissões pagas no ano, a PLR paga e a quantidade de salários anuais (13,33 para profissionais CLT e 12 para estatutários). Para a análise do aumento anual da remuneração, foi utilizada a primeira base do ano em comparação com a última, considerando apenas os profissionais presentes em ambas as datas.

GRI 2-23 | Compromissos de política

Mantemos um conjunto estruturado de políticas que orientam a conduta ética e responsável de seus públicos, incluindo o Código de Ética e Conduta, a Política Anticorrupção, a Política Anticoncorrencial, a Política de Prevenção ao Assédio e a Política Ambiental.

As políticas estão alinhadas à legislação aplicável, como a Lei Anticorrupção, a Lei de Defesa da Concorrência, a LGPD, as Normas Regulamentadoras e demais normativas pertinentes. Há previsão de realização de due diligence para terceiros em política específica. O princípio da precaução é observado nas diretrizes corporativas.

O respeito aos direitos humanos está previsto no Código de Ética e Conduta, contemplando temas como a proibição de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, garantia de livre associação sindical e não retenção de documentos, em consonância com instrumentos internacionalmente reconhecidos, como a Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e as Convenções da OIT.

As políticas são propostas pela Diretoria Executiva e apreciadas pelo Comitê de Ética e Compliance. Aplicam-se a todos os *stakeholders*, incluindo profissionais, administradores, fornecedores e parceiros. A comunicação ocorre por meio de comunicados internos, e-mails e treinamentos quando aplicável. Os documentos passaram por revisão periódica, sem alterações estruturais relevantes no período.

GRI 2-24 | Incorporação de compromissos de política

Incorporamos nossos compromissos de conduta responsável por meio de políticas, normas e procedimentos integrados à governança, à estratégia e às rotinas operacionais. A implementação é compartilhada entre a Alta Administração, Diretoria Executiva e áreas como Compliance, Controles Internos, Recursos Humanos e Auditoria, responsáveis por estruturar, monitorar e avaliar a efetividade das diretrizes.

Integramos esses compromissos aos processos da Companhia por meio da gestão de riscos, da aplicação das políticas em processos-chave (como compras, vendas, contratação de terceiros e gestão de pessoas) e da consideração de aspectos éticos e de conformidade na tomada de decisões. A efetividade é acompanhada por auditorias, controles internos e pelo Canal de Ética.

Promovemos treinamentos periódicos sobre ética, integridade, compliance e ESG para profissionais e lideranças, abordando temas como Código de Ética e Conduta, anticorrupção, conflito de interesses, concorrência leal, proteção de dados e respeito no ambiente de trabalho. Em 2025, realizamos 9 treinamentos, com 2.856 participações.

Também aplicamos processos de avaliação de impactos e diligência ESG integrados à gestão de riscos corporativos, incluindo a avaliação

de fornecedores e terceiros. Em nossas relações de negócio, adotamos critérios de qualificação e monitoramento que consideram requisitos legais, de compliance e, quando aplicável, aspectos ESG. Oferecemos treinamento sobre requisitos ESG aos fornecedores e apoio para implementação de planos de melhoria conforme a criticidade identificada.

GRI 2-25 | Processos para reparar impactos negativos

A Companhia mantém processos estruturados para identificar, avaliar e tratar impactos negativos que tenha causado ou para os quais tenha contribuído, com definição de responsabilidades, adoção de medidas de remediação proporcionais e acompanhamento pelas instâncias internas de governança.

A identificação de queixas de *stakeholders* relacionadas a esses impactos ocorre por meio de mecanismos formais de atendimento e escuta, incluindo canais de atendimento e relacionamento, ouvidoria, processos administrativos e judiciais, órgãos de defesa do consumidor e espaços institucionais de diálogo com *stakeholders*, que permitem o registro, a análise e o tratamento tempestivo das demandas.

GRI 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações

Disponibilizamos um Canal de Ética e Compliance aberto a profissionais e demais *stakeholders* para o registro de denúncias, preocupações ou dúvidas relacionadas à conduta empresarial. O canal é operado por empresa terceira independente e pode

GRI 2-28 | Participação em associações

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

ser acessado por plataforma online, telefone ou assistente virtual, com disponibilidade 24 horas por dia. As manifestações podem ser realizadas de forma identificada ou anônima e são tratadas com confidencialidade e proteção contra retaliação. Os registros são avaliados pela área de Compliance e, conforme a criticidade, encaminhados para investigação e reporte às instâncias de governança da Companhia.

Também oferecemos mecanismos de orientação para esclarecimento de dúvidas sobre a aplicação das políticas e práticas de conduta responsável, por meio de áreas de suporte como Compliance, Jurídico, Sustentabilidade e Recursos Humanos, além de materiais institucionais e treinamentos. O acesso a esses mecanismos é divulgado no site corporativo, no Código de Ética e em comunicações institucionais.

GRI 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído (em milhares de reais)

	2025	2024	2023
Gerado	R\$ 5.968.405	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682
Receitas	R\$ 5.968.405	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682
Distribuído	R\$ 5.968.405	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682
Custos operacionais	R\$ 3.213.744	R\$ 3.458.433	R\$ 3.105.748
Salários e encargos	R\$ 733.167	R\$ 706.330	R\$ 677.353
Pagamentos a provedores de capital	R\$ 767.382	R\$ 410.668	R\$ 1.026.702
Pagamentos ao governo	R\$ 1.254.112	R\$ 1.327.002	R\$ 1.039.879

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

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

Categoria funcional	Comunicados		Treinados		Brasil		TAE		Latam		EUA		Total	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Conselho de Administração	7	7												
Diretoria	10	10	2	2	1	1	1	1	14	14				
Gerência	48	47	2	2	13	13	8	8	71	70				
Coordenação	91	90	4	4	49	49	15	15	159	158				
Administração	443	428	30	29	125	117	55	51	653	625				
Assistência Técnica	15	15	0	0	0	0	0	0	15	15				
Técnico	113	69	5	4	39	18	55	11	212	102				
Vendas	135	120	0	0	72	59	0	0	207	179				
Operacional	2.077	2.000	3	5	544	453	93	80	2.717	2.538				
Estagiários	39	37	0	0	8	0	0	0	47	37				
Aprendizes	50	23	0	0	0	0	0	0	50	23				
Total	3.021	2.839	46	46	851	710	227	166	4.145	3.761				

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

A avaliação de riscos relacionados à corrupção é conduzida no âmbito do Programa de Integridade, de forma integrada à gestão corporativa de riscos. Em 2025, foram avaliadas oito operações, correspondendo a 100% das operações da Companhia.

O principal risco significativo identificado está

relacionado à possibilidade de envolvimento direto ou indireto em práticas de suborno, pagamento de facilitação ou outros atos de corrupção, especialmente em interações com agentes públicos e terceiros. A eventual materialização desse risco pode resultar em sanções com base na FCPA, *UK Bribery Act* e Lei Anticorrupção Brasileira, além de impactos reputacionais relevantes.

O risco é classificado como de impacto crítico e probabilidade moderada, sendo acompanhado

pelos áreas de Jurídico, Compliance e Auditoria Interna. Entre os principais indicadores de monitoramento estão o percentual de terceiros com due diligence concluída, o número de treinamentos realizados sobre anticorrupção e os registros de incidentes reportados por meio do Canal de Ética.

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

	2025	2024
PEAD verde de fonte renovável	52.250	77.000
Polímeros (PVC, PP, PE, ABS) e compostos – Não renováveis	218.401.240	286.603.186
Total	218.453.490	286.680.186

Nota: Em comparação a 2024, o volume de materiais renováveis utilizados em 2025 foi menor, refletindo uma redução no volume de produção do produto no qual esse material é aplicado.

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

	2025	2024	2023
Percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	0,83%	0,54%	0,46%

Nota: Houve aumento no uso de matérias-primas recicladas nas operações do Brasil e da América Latina, especialmente de PE, associado à incorporação desse material em itens de caixas de descarga e à maior demanda por resinas recicladas nas unidades da Latam.

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

	2025	2024	2023
Eletricidade	608.626,60	707.488,81	686.197,17
Gás natural	21.450,49	28.579,50	24.676,74
Gás liquefeito de petróleo	0,00	0,00	0,00
Lenha comercial	3.722,97	3.800,39	3.458,93
Total	633.800,06	739.868,69	714.332,84

Nota: Houve redução no consumo de energia em comparação ao ano anterior, associada à diminuição do volume de produção nas unidades operacionais.

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

	2025			2024			2023		
	T&C	FPP	Azzo	T&C	FPP	Azzo	T&C	FPP	Azzo
Consumo total de energia elétrica	593.123,00			691.583,46			652.463,17		
Intensidade energética	2,60	0,21	3,60	2,45	0,22	0,87	2,46	0,23	0,79

Nota: Os dados de Tubos e Conexões (T&C) estão apresentados de forma consolidada para as operações do Brasil, LATAM e EUA. Já as unidades de Ferramentas para Pintura (FPP) e Azzo são reportadas separadamente, pois sua produção é mensurada em peças, enquanto T&C é contabilizada em quilogramas. A intensidade energética pode apresentar variações em função do mix de produtos e do volume de produção, considerando as diferentes características de cada processo produtivo.

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

	2025	2024	2023
Águas superficiais (total)	28,09	31,48	26,02
Águas subterrâneas (total)	150,41	170,69	167,79
Águas de terceiros (comprada) (total)	52,93	50,61	62,59
Volume total de água	231,43	252,78	256,40

Nota: Em 2025, o consumo de água nas operações do Brasil apresentou redução de aproximadamente 1 ML em comparação a 2024, mesmo considerando a inclusão dos dados da unidade AZZO no período. Nas operações da América Latina, observou-se redução de cerca de 24 ML na captação de água, influenciada também pelo fechamento da unidade da Colômbia em 2024. Destaca-se ainda que, diferentemente do relatório de 2024, os dados de 2025 passam a contemplar também a captação de água das plantas localizadas nos Estados Unidos.

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

Categoria	Tipo	Descrição	2025	2024	2023	
Resíduos não perigosos	Reciclagem	Papel, papelão e plástico	1.316,79	1.010,95	817,63	
		Metais ferrosos e não ferrosos	669,15	430,42	320,64	
		Madeira	1.035,37	1.227,18	1.247,68	
		Outros	115,00	22,78	121,42	
	Reutilização	Retalho de lã, espuma	0,00	0,00	6,00	
	Compostagem	Lixo orgânico	73,49	0,00	13,16	
	Terraplanagem	Resíduos de construção	75,55	0,00	5,32	
	Tratamento externo	Lodo ETE/Caixa de gordura	3.234,57	1.135,38	825,65	
	Coprocessamento	Lixo comum	141,39	0,00	0,00	
	Aterro sanitário	Lixo comum e orgânico	702,41	817,60	543,25	
	Total	Total de resíduos não perigosos	7.363,71	4.644,29	3.900,76	
Resíduos perigosos	Reciclagem/Descontaminação	Óleo usado	30,47	26,40	43,15	
		Outros	11,15	0,00	0,00	
	Incineração	Resíduos de saúde	0,25	0,06	0,21	
		Sólidos contaminados	483,09	360,20	346,26	
	Coprocessamento	Líquidos contaminados	17,23	42,6	64,19	
		Sólidos contaminados	11,02	22,45	3,42	
	Aterro industrial	Outros	10,34	8,36	0,00	
		Tratamento de efluentes	Água contaminada	370,65	257,30	121,26
		Total	Total de resíduos perigosos	934,19	717,40	578,49
	Total		Total geral de resíduos	8.297,90	5.361,69	4.479,25

Nota: Em 2025, os dados incluem Brasil e América Latina; em 2024 e 2023, o reporte contemplava apenas as operações do Brasil.

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

	2025		2024		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados elegíveis à licença	2.285	1.016	2.682	1.163	2.317	855
Número de empregados que saíram de licença no período	74	39	67	30	50	17
Número de empregados que retornaram da licença no período	62	31	70	19	47	16
Número de empregados ainda em licença no encerramento do período	0	0	0	17	3	6
Número de empregados que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença	42	10	42	10	31	20
Taxa de retorno	0,84	0,79	1,04	0,63	0,94	0,94
Taxa de retenção	0,63	0,33	0,89	0,63	0,94	0,71

Nota: Em 2025, foram registradas 74 licenças-paternidade, das quais 70 profissionais (94,6%) optaram pela modalidade estendida. No mesmo período, foram concedidas 39 licenças-maternidade, sendo que 37 profissionais (94,9%) aderiram à modalidade estendida.

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

Realizamos treinamentos periódicos em saúde e segurança do trabalho para todos os profissionais, contemplando tanto riscos ocupacionais quanto aspectos relacionados ao bem-estar no ambiente de trabalho. As capacitações incluem integração de segurança na admissão de novos profissionais, Diálogos Diários de Segurança (DDS), treinamentos do programa Conexão Segura e formações específicas conforme normas de segurança aplicáveis, como proteção contra incêndios, instalações e serviços em eletricidade, transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, segurança em máquinas e equipamentos, trabalho em altura e atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Em 2025, incorporamos o Programa Transformar, baseado nas diretrizes do WCM, como ferramenta de apoio às capacitações operacionais. Também ampliamos as capacitações relacionadas à saúde emocional, direcionadas às lideranças para identificação, prevenção e manejo de riscos psicossociais, com expansão dessas iniciativas para as unidades da América Latina e dos Estados Unidos.

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

Gênero	2025	2024
Homem	10,98	7,68
Mulher	10,06	8,52
Total	10,73	7,91

Categoria funcional	2025	2024
Diretoria	0,25	5,21
Gerência	3,50	6,57
Coordenação	15,05	7,50
Administrativo	11,13	5,03
Assistência Técnica	83,57	2,23
Técnico	7,60	15,78
Vendas	11,11	1,67
Operacional	9,76	12,22
Estagiários	73,89	15,01
Aprendizes	10,85	4,30
Total	10,73	7,91

GRI 405-1a | Diversidade dos órgãos de governança (%)

	2025	2024	2023	
Órgãos de governança por gênero				
Conselho de Administração	Homens	85,71	85,71	85,71
	Mulheres	14,29	14,29	14,29
	Total	100,00	100,00	100,00
Comitê Executivo	Homens	100,00	85,71	83,33
	Mulheres	0,00	14,29	16,67
	Total	100,00	100,00	100,00
Órgãos de governança por faixa etária				
Conselho de Administração	< 30 anos	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 anos	14,29	14,29	14,29
	> 50 anos	85,71	85,71	85,71
	Total	100,00	100,00	100,00
Comitê Executivo	< 30 anos	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 anos	42,86	14,29	16,67
	> 50 anos	57,14	85,71	83,33
	Total	100,00	100,00	100,00

Nota: não há pessoas negras nem pessoas com deficiência nos órgãos de governança.

GRI 405-1b | Diversidade dos profissionais (%)

Por gênero		2025	2024	2023
Diretoria	Homens	100,00	93,75	86,67
	Mulheres	0,00	6,25	13,33
	Total	100,00	100,00	100,00
Gerência	Homens	66,67	70,00	70,73
	Mulheres	33,33	30,00	29,27
	Total	100,00	100,00	100,00
Coordenação	Homens	65,61	66,46	66,67
	Mulheres	34,39	33,54	33,33
	Total	100,00	100,00	100,00
Administração	Homens	48,84	48,09	54,89
	Mulheres	51,16	51,91	44,99
	Total	100,00	100,00	100,00
Assistência Técnica	Homens	46,67	47,37	52,63
	Mulheres	53,33	52,63	47,37
	Total	100,00	100,00	100,00
Técnico	Homens	85,17	84,58	85,38
	Mulheres	14,83	15,42	14,15
	Total	100,00	100,00	100,00

Por gênero		2025	2024	2023
Vendas	Homens	77,78	77,36	81,03
	Mulheres	22,22	22,64	18,97
	Total	100,00	100,00	100,00
Operacional	Homens	77,23	77,95	81,41
	Mulheres	22,77	22,05	18,59
	Total	100,00	100,00	100,00
Estagiários	Homens	47,22	30,30	27,27
	Mulheres	52,78	69,70	72,73
	Total	100,00	100,00	100,00
Aprendizes	Homens	41,54	38,33	44,23
	Mulheres	58,46	61,67	55,77
	Total	100,00	100,00	100,00
Total	Homens	72,31	72,55	75,42
	Mulheres	27,69	27,45	24,54
	Total	100,00	100,00	100,00

GRI 405-1b | Diversidade dos profissionais (%)

Por faixa etária		2025	2024	2023
Diretoria	< 30 anos	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 anos	57,14	37,50	46,67
	> 50 anos	42,86	62,50	53,33
	Total	100,00	100,00	100,00
Gerência	< 30 anos	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 anos	76,39	78,75	81,71
	> 50 anos	23,61	21,25	18,29
	Total	100,00	100,00	100,00
Coordenação	< 30 anos	1,27	0,62	2,96
	De 30 a 50 anos	81,53	83,85	83,70
	> 50 anos	17,20	15,53	13,33
	Total	100,00	100,00	100,00
Administração	< 30 anos	23,18	26,59	22,92
	De 30 a 50 anos	68,78	65,77	67,55
	> 50 anos	8,04	7,64	9,53
	Total	100,00	100,00	100,00

Por faixa etária		2025	2024	2023
Assistência Técnica	< 30 anos	13,33	15,79	31,58
	De 30 a 50 anos	73,33	73,68	57,89
	> 50 anos	13,33	10,53	10,53
	Total	100,00	100,00	100,00
Técnico	< 30 anos	9,57	8,46	9,43
	De 30 a 50 anos	63,16	64,18	64,62
	> 50 anos	27,27	27,36	25,94
	Total	100,00	100,00	100,00
Vendas	< 30 anos	5,31	4,72	6,90
	De 30 a 50 anos	76,81	76,89	77,59
	> 50 anos	17,87	18,40	15,52
	Total	100,00	100,00	100,00
Operacional	< 30 anos	21,08	23,24	21,80
	De 30 a 50 anos	59,21	58,99	58,82
	> 50 anos	19,71	17,77	19,38
	Total	100,00	100,00	100,00

GRI 405-1b | Diversidade dos profissionais (%)

Por faixa etária	2025	2024	2023	
Estagiários	< 30 anos	100,00	96,97	95,45
	De 30 a 50 anos	0,00	0,00	4,55
	> 50 anos	0,00	3,03	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00
Aprendizes	< 30 anos	100,00	98,33	100,00
	De 30 a 50 anos	0,00	1,67	0,00
	> 50 anos	0,00	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00
Total	< 30 anos	20,78	22,51	20,95
	De 30 a 50 anos	61,29	60,96	61,76
	> 50 anos	17,93	16,53	17,29
	Total	100,00	100,00	100,00

GRI 407-1 | Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco
GRI 408-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil
GRI 409-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo

A Companhia não identificou, até o momento, operações próprias com risco significativo relacionado à violação da liberdade sindical e

do direito à negociação coletiva, à ocorrência de trabalho infantil ou à incidência de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Da mesma forma, não foram identificadas categorias específicas de fornecedores, países ou áreas geográficas classificadas em situação de risco para esses temas, embora ainda não haja um mapeamento amplo e estruturado em toda a cadeia.

Como medida preventiva, a gestão de terceiros adota controles voltados à verificação da conformidade trabalhista e documental dos

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

Categoria funcional	2025	2024	2023
Diretoria	0,00	1,18	0,95
Gerência	0,83	0,81	0,97
Coordenação	0,90	0,81	0,89
Administrativo	0,92	0,89	1,10
Assistência Técnica	0,99	0,85	0,54
Técnico	0,77	0,94	0,93
Vendas	0,67	0,68	0,75
Operacional	0,79	0,85	0,99

fornecedores e profissionais que acessam as operações. Entre os documentos analisados estão carteira de trabalho, contrato de trabalho, cartão-ponto, folha de pagamento, convenções e acordos coletivos, além de documentos relacionados à comprovação da idade e da regularidade do vínculo.

No Brasil, esse processo é complementado por verificações realizadas por meio da plataforma Linkana, utilizada na homologação e nas reavaliações anuais de fornecedores, com foco em aspectos relacionados a direitos trabalhistas, trabalho infantil e trabalho forçado. O procedimento abrange, desde 2015, 100% dos fornecedores que acessam as plantas e, a partir de setembro de 2025, passou a ser gradualmente

expandido para as operações da América Latina, priorizando os fornecedores classificados como mais críticos.

Complementarmente, a Companhia mantém diálogo contínuo com as lideranças, canais seguros e anônimos de comunicação e mecanismos de governança que reforçam a prevenção, identificação e tratamento de eventuais irregularidades.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Indicadores	Localização/Resposta Direta	Requerimento Omitido	Razão da Omissão	Justificativa
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1: Detalhes da organização	Página 5			
	2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 5			
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 2			
	2-4: Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações no período de relato.			
	2-5: Verificação externa	O conteúdo deste relatório não foi submetido à verificação externa independente.			
	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Página 5			
	2-7: Empregados	Página 25			
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	Página 25			
	2-9: Estrutura de governança e composição	Página 13			
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Páginas 13, 33			
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	Página 13			
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 13			
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 13			
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 13			
	2-15: Conflitos de interesse	Página 33			
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	Página 33. Não houve registros de preocupações cruciais no período de relato.			
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 13			

Norma GRI	Indicadores	Localização/Resposta Direta	Requerimento Omitido	Razão da Omissão	Justificativa
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 33			
	2-19: Políticas de remuneração	Página 33			
	2-20: Processo para determinação da remuneração	Página 33			
	2-21: Proporção da remuneração total anual	Página 34			
	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 3			
	2-23: Compromissos de política	Página 34			
	2-24: Incorporação de compromissos de política	Página 34			
	2-25: Processos para remediar impactos negativos	Página 35			
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 35			
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos de não conformidade com leis e regulamentos no período de relato.			
2-28: Participação em associações	Página 35				
2-29: Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 31				
2-30: Acordos de negociação coletiva	Página 25. 74,2% estão cobertos por acordos de negociação coletiva considerando todas as operações. No Brasil, onde há representação sindical, 100% dos profissionais estão cobertos por acordos coletivos.				
GRI 3: Temas Materiais	3-1: Processo de definição de temas materiais	Página 8			
	3-2: Lista de temas materiais	Páginas 9, 10			
	3-3: Gestão de temas materiais - Mudanças climáticas	Páginas 9, 22			
	3-3: Gestão de temas materiais - Soluções e inovação para sustentabilidade	Páginas 9, 20			
	3-3: Gestão de temas materiais - Economia circular	Páginas 9, 23			

Norma GRI	Indicadores	Localização/Resposta Direta	Requerimento Omitido	Razão da Omissão	Justificativa
GRI 3: Temas Materiais	3-3: Gestão de temas materiais - Investimento social	Páginas 9, 30			
	3-3: Gestão de temas materiais - Gestão de riscos	Páginas 9, 15			
	3-3: Gestão de temas materiais - Diversidade, equidade e inclusão	Páginas 9, 26			
	3-3: Gestão de temas materiais - Cadeia de fornecimento sustentável	Página 9. O tema Cadeia de fornecimento sustentável está refletido de forma transversal ao longo do relatório, especialmente nos conteúdos relacionados à gestão de fornecedores, <i>due diligence</i> , compliance, direitos humanos e controles aplicados à cadeia de valor.			A Companhia vem ampliando a implementação de ações concretas nessa agenda, como o fortalecimento dos processos de homologação, avaliações periódicas de conformidade e expansão dos controles para as operações da América Latina.
	3-3: Gestão de temas materiais - Segurança da informação	Páginas 9, 15			
	3-3: Gestão de temas materiais - Ética e compliance	Páginas 9, 16			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 12, 36			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 36			
	205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 36			
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1: Ações legais para práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio	Não houve casos de ações judiciais referentes à concorrência desleal e violações de leis antitruste e antimonopólio no período de relato.			
GRI 301: Materiais 2016	301-1: Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Páginas 23, 37			
	301-2: Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página 37			
302: Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	Páginas 22, 37			
	302-3: Intensidade energética	Página 37			

Norma GRI	Indicadores	Localização/Resposta Direta	Requerimento Omitido	Razão da Omissão	Justificativa
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 24			
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 24			
	303-3: Captação de água	Página 24			
	303-5: Consumo de água	Página 24			
GRI 305: Emissões 2016	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 22			
	305-2: Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 22			
	305-3: Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 22			
	305-4: Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 22			
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 22			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 23			
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 23			
	306-3: Resíduos gerados	Páginas 23, 38			
	306-4: Resíduos não destinados para disposição final	Página 38			
	306-5: Resíduos destinados para disposição final	Página 38			
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 25			
	401-3: Licença-maternidade/paternidade	Página 39			
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 29			
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 29			

Norma GRI	Indicadores	Localização/Resposta Direta	Requerimento Omitido	Razão da Omissão	Justificativa
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3: Serviços de saúde do trabalho	Página 29			
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 29			
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 39			
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	Página 29			
	403-9: Acidentes de trabalho	Página 29			
	403-10: Doenças profissionais	Página 29			
GRI 404: Treinamento e Educação 2016	GRI 404-1: Média de horas de capacitação por ano	Páginas 27, 40			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405 1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 26, 40, 41, 42, 43. Não foram considerados os membros do Conselho de Administração. As informações de raça/cor são autodeclaratórias e não obrigatórias, razão pela qual essa informação não foi relatada neste indicador.			
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 43			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 16. Foram registrados três relatos, com 100% de endereçamento e conclusão no período.			
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1: Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Página 43. Não houve registros de operações e fornecedores que podem estar em risco.			

Norma GRI	Indicadores	Localização/Resposta Direta	Requerimento Omitido	Razão da Omissão	Justificativa
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Páginas 31, 43. Não foram identificadas operações próprias ou fornecedores com risco significativo associado a trabalho infantil			
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Páginas 31, 43. Não foram identificadas operações próprias ou fornecedores com risco significativo associado a trabalho forçado ou análogo ao escravo.			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	100% das operações contam com ações de engajamento com comunidades locais, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento local.			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1: Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 15. Não foram registrados incidentes de segurança da informação, nem ocorrências de violação de privacidade ou perda de dados.			

SUMÁRIO SASB

Indicadores	Localização/Resposta Direta	Requerimento Omitido	Razão da Omissão	Justificativa
EM-CM-110a.2	Páginas 10, 22			
EM-CM-130a.1	Página 22			
EM-CM-140a.1	Página 24			
EM-CM-150a.1	Página 23			
EM-CM-320a.1	Página 29			
EM-CM-000.A	A produção de tubos e conexões, principal linha de produtos da Companhia, totalizou 228,0 kton, considerando as unidades operacionais ativas globalmente no período.			

Expediente

Coordenação geral

Tigre | Área de Sustentabilidade

Projeto editorial, consultoria, redação, projeto gráfico e diagramação

Ricca Sustentabilidade

Imagens

Acervo Tigre

