



# Informe de Sostenibilidad **2025**



# SUMARIO

## 1

Mensaje del  
Liderazgo ..... 03

## 2

Quiénes Somos ..... 05

Perfil del grupo ..... 05  
Premios y reconocimientos  
2025..... 07

## 3

Sostenibilidad para  
transformar el futuro.... 08

Nuevo estudio de materialidad... 08  
Estrategia de sostenibilidad..... 09  
Metas y compromisos 2030..... 10

## 4

Integridad y  
responsabilidad en la  
gestión..... 11

Estrategia corporativa y  
resultados ..... 11  
Gobernanza..... 13  
Gestión de riesgos ..... 15  
Seguridad de la Información ..... 15  
Ética y Cumplimiento  
Normativo..... 16

## 5

Innovación para la  
sostenibilidad ..... 17

Excelencia en el saneamiento .... 17  
Innovación ..... 20

## 6

Operaciones  
eficientes ..... 21

Transformar ..... 21  
Cambios climáticos ..... 22  
Economía circular..... 23

## 7

Cuidado en las relaciones  
de la cadena de valor .... 25

Gestión de talentos y cultura  
organizacional..... 25  
Impacto social..... 30  
Responsabilidad en la cadena .... 31  
Confianza en las relaciones de  
negocio ..... 31

Anexos..... 32

# Acercas del informe

GRI 2-3

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

Este es nuestro propósito. Es el que guía nuestros direccionamientos y prioridades estratégicas, sustentando la entrega de resultados que atienden a las necesidades de accionistas, profesionales, aliados, clientes y consumidores. El compromiso se traduce en nuestros productos, soluciones y en la forma cómo actuamos diariamente.

Para contar esta historia y explicar cómo está integrada a una conducción responsable, les presentamos el Informe de Sostenibilidad del Grupo Tigre, que considera el período del 1º de enero al 31 de diciembre de 2025.

Publicado anualmente y alineado con los estados financieros, este documento sigue los lineamientos de Global Reporting Initiative (GRI) y de Sustainability Accounting Standards Board (SASB), siendo sometido a la apreciación del Comité de Personas, Remuneración y ESG y a la aprobación del Consejo de Administración.

A lo largo de la publicación, les presentamos cómo la atención del Grupo a los impactos de sus acciones sobre las personas, el medio ambiente y la economía se traduce en prácticas, decisiones y resultados, reflejando la forma como conducimos el negocio y nos relacionamos con nuestros públicos.

¡Buena lectura!



**MÁS INFORMACIÓN**

Para obtener más información o comentarios  
sobre esta publicación:

[sustentabilidad@tigre.com](mailto:sustentabilidad@tigre.com)

# 1 MENSAJE DEL LIDERAZGO

GRI 2-22

## Consistencia para generar valor

El año 2025 estuvo marcado por decisiones importantes. Ante un ambiente macroeconómico exigente, Tigre necesitó rever prioridades, simplificar procesos y reforzar la disciplina de ejecución, concentrando esfuerzos en elevar sus patrones de previsibilidad, eficiencia y foco en la generación de valor a largo plazo.

En este contexto, el Consejo de Administración actuó de forma próxima y consistente, acompañando decisiones estratégicas fundamentales. Entre los principales movimientos, se destacan la consolidación del nuevo Comité Ejecutivo, la aceleración de la renovación tecnológica, el refuerzo de las inversiones en marketing y el perfeccionamiento del modelo organizacional, con la retomada de la dinámica presencial en la sede de Joinville, un paso relevante para fortalecer el sentido de pertenencia, la integración de los líderes, la alineación cultural y la agilidad en la toma de decisiones, características que siempre han marcado a Tigre.

En paralelo, avanzamos de forma consistente en la modernización de la Compañía, con inversiones volcadas a la eficiencia industrial y a la innovación, reforzando capacidades operativas y creando bases sólidas para ganancias sostenibles de productividad y competitividad.

Desde el punto de vista estratégico, 2025 también fue un año de direccionamiento claro hacia el futuro. El Consejo aprobó la Planificación Estratégica 2026-2030, resultado de un proceso consistente de refinamiento de las prioridades estratégicas y de definición clara de direccionadores, con más disciplina en la asignación de capital y foco en retornos sostenibles. A lo largo del período, la Compañía ha promovido ajustes en su portafolio, enfocándose en mercados más atractivos y rentables, reforzando la coherencia de las decisiones tomadas. En este contexto, las perspectivas para América Latina se muestran especialmente positivas, apoyadas por posiciones relevantes de mercado, soluciones alineadas a las demandas locales y una sólida capacidad de ejecución.

La agenda ESG ha avanzado con la consolidación de la Estrategia de Sostenibilidad hasta 2030, integrada al modelo de negocios y a la gestión de riesgos corporativos. Temas como personas, seguridad, impacto socioambiental, ética y gobernanza han pasado a contar con más integración a las decisiones estratégicas y a la asignación de capital, reforzando el compromiso histórico de Tigre con la generación de valor y la perennidad del negocio. En este contexto, la Compañía ha avanzado en la migración de su matriz energética, por medio de inversión en alianza estratégica para la autoproducción de energía eólica, que pasará a abastecer cerca del 70% de las



operaciones fabriles en Brasil, representando un marco relevante en la construcción de una cadena productiva más sostenible.

Los resultados del ejercicio, con generación significativa de caja y rentabilidad, indican que las decisiones tomadas han sido acertadas y que la Compañía está más bien preparada para enfrentar incertidumbres y aprovechar oportunidades.

Agradezco la confianza de los accionistas, clientes, aliados y proveedores, así como el empeño de todos los profesionales. Como Consejo, seguimos comprometidos con una gobernanza activa, responsable y orientada al futuro, convictos de que Tigre reúne hoy madurez estratégica, solidez operacional y visión de largo plazo para continuar transformando positivamente la calidad de vida de las personas.

**Felipe Hansen**

**Presidente del Consejo Administrativo del Grupo Tigre**

# Evolución con responsabilidad, simplicidad y propósito

Vivimos un ciclo importante de transformación en el Grupo Tigre. En mi primer ejercicio completo al frente de la organización, avanzamos de forma consistente en la evolución de nuestro modelo de gestión, de nuestra performance como organización y en cómo vivimos la sostenibilidad y la innovación en nuestro día a día.

Cada día que pasa es más evidente que somos una compañía diversificada en negocios (transcendiendo tubos y conexiones) y en regiones de actuación (presencia importante en países más allá de Brasil), orientada a los clientes y con presencia relevante en la construcción civil, en el saneamiento, en el uso inteligente del agua en el campo y en el tratamiento de efluentes en las Américas.

Este momento se sustenta por una evolución cultural, que llamamos “La Manera Tigre de Ser”, en el que fortalecemos performance, responsabilidad, simplicidad y colaboración. Al ampliar la autonomía con responsabilidad, ganamos agilidad con más calidad y consistencia en la puesta en práctica.

Los reflejos de este movimiento se traducen en los resultados financieros conquistados, con disciplina y respeto a las personas, y en la realineación de nuestra planificación estratégica para los próximos cinco años, con pragmatismo y prioridades definidas.

También evolucionamos al poner la sostenibilidad y la innovación en el centro de las decisiones. Ampliamos nuestra actuación en el sector de saneamiento por medio de Tigre Agua y Efluentes (TAE), reforzando el portafolio de soluciones descentralizadas y contribuyendo directamente para el desarrollo sostenible. En las fábricas, el Programa Transformar,

nuestra metodología basada en WCM (World Class Manufacturing), consolidó la búsqueda por mejora continua, con reducción de desperdicios y fortalecimiento de la seguridad, la calidad y el desarrollo de las personas.

Toda esta evolución solo se sustenta porque contamos con personas apasionadas por nuestro propósito y por nuestras marcas, personas que actúan con consistencia por resultados con previsibilidad. Este compromiso ha fortalecido nuestra cultura, ha ampliado nuestra capacidad de atraer talentos y ha sustentado el reconocimiento del Grupo Tigre como una de las mejores empresas para trabajar en los países en los cuales actuamos.

Este cuidado también se refleja en la relación con clientes, aliados y con el mercado. La confianza se construye con proximidad, calidad y humildad para escuchar y aprender. Seguimos evolucionando nuestros procesos para perfeccionar continuamente el nivel de servicio, la experiencia de quienes nos escogen y la de quienes hacen que el Grupo Tigre sea un líder reconocido donde actuamos.

Entramos en 2026, año en el que celebramos nuestros 85 años, orientados por metas claras y por una estrategia conectada a nuestro propósito, que guía nuestras decisiones y prioridades. Lo que hemos construido hasta aquí, la fuerza de nuestra marca y procesos, la pasión de nuestros profesionales y nuestra Manera Tigre de Ser nos prepara hacia un nuevo ciclo de consolidación de performance y de crecimiento sostenible en las Américas, creando valor siempre con integridad y ética en los negocios.

**Luis Felipe Dau**  
CEO del Grupo Tigre



# 2 QUIENES SOMOS

## Perfil del Grupo GRI 2-1 | 2-2 | 2-6

El Grupo Tigre es una multinacional brasileña con más de 84 años de historia, con actuación consolidada en construcción civil, infraestructura, saneamiento y riego. Movidos por el propósito de cuidar el agua para transformar la calidad de vida de las personas, desarrollamos, producimos y comercializamos un amplio portafolio de productos y soluciones destinados a obras y reformas, sistemas hidráulicos, drenado, riego, saneamiento y tratamiento de agua y efluentes.

Atendemos a diferentes públicos, incluyendo empresas de saneamiento, concesionarias públicas y privadas, minoristas, constructoras, industrias y consumidores finales.

La Compañía mantiene 20 unidades fabriles distribuidas entre Brasil, Uruguay, Paraguay, Argentina, Perú, Chile, Bolivia y Estados Unidos, además de una oficina de apoyo en China. Sus productos se comercializan en alrededor de 30

países, por medio de una red de distribución que alcanza más de 90 mil puntos de venta. Al final de 2025, contábamos con más de 4.600 profesionales en las operaciones industriales, estructuras comerciales y áreas corporativas.

La relación con proveedores integra el modelo operacional del Grupo. Actuamos con aliados (partners) regionales y globales, sin restricción de porte, desde que se atiendan a los requisitos de calidad y conformidad. En 2025, contamos con 662 proveedores directos y 4.707 indirectos, a los cuales se destinó cerca de R\$ 1,7 mil millones en pagos. Los proveedores son sometidos a procesos estructurados de evaluación, especialmente en el suministro de materiales productivos.

El Grupo Tigre también mantiene una actuación junto a entidades representativas y asociaciones sectoriales.

**Actuamos con un portafolio amplio y presencia internacional en el sector de la construcción y el saneamiento.**

Participamos en discusiones relacionadas al desarrollo del sector, a la construcción civil y al saneamiento, incluyendo iniciativas alineadas al Objetivo de Desarrollo Sostenible 6 (Agua Potable y Saneamiento), tema directamente relacionado a nuestra actuación, además de otros asuntos de interés común, en consonancia con la estrategia del negocio y con la evolución del mercado.

# TIGRE




# Mapa de actuación



**Tigre Tubos e Conexões (T&C)**

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

**Tigre Agua y Efluentes (TAE)**

Soluciones de elevado desempeño para el tratamiento de efluentes y sistemas de distribución de agua.

**ADS Tigre**

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

**Tigre Herramientas para Pintura (HPP)**

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

**Tigre Saneamiento**

Propuesta de valor que integra de forma inteligente las soluciones y servicios Tigre, ADS Tigre y TAE, con soluciones completas para la recolección, conducción y tratamiento de agua y efluentes.

**Propósito**

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

**Misión**

Crear soluciones innovadoras para el mundo de la construcción.

**Visión**

Estamos seguros de que el lugar donde las personas viven puede ser siempre mejor.

**Valores**

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



### Great Place To Work:

#### Brasil:

8º Lugar Ranking Industria  
2º Lugar Ranking Santa Catarina

#### Argentina:

1º Lugar Ranking Industria

#### Mejores por país:

35º Lugar en Brasil  
5º Lugar en Argentina  
1º Lugar en Bolivia  
5º Lugar en Paraguay  
16º Lugar en Uruguay  
16º Lugar en América Latina

2º

lugar en el **Premio de Espíritu Intraemprendedor de AEVO**, en las categorías Cultura Intraemprendedora y Urgencia Climática, además de quedar en el top 10 en otras dos categorías.

**Oro** en **Effie Awards** en la categoría Pivot Crítico/Respuesta a Crisis, con el caso “Tigrinho vs. Tigre: em quem você aposta?”, marcando el primer Effie de la historia del Grupo Tigre.

**Campeonas de la Innovación:**

3ª

empresa más innovadora de Santa Catarina y la 11ª en la Región Sur de Brasil.

**Premio Anamaco**, una de las principales premiaciones del sector, con destaque en cuatro categorías en la clasificación Master.

11ª

posición en el ranking **Campeonas de la Innovación de la Región Sur**, promovido por la Revista Amanhã.

# Premios y reconocimientos 2025

Por el 11º año consecutivo, conquistamos el

1º

lugar en el **Premio Reclame Aqui**, en la categoría Materiales de Construcción – Fabricantes.

4ª

colocación en la categoría Materiales de Construcción en el **Ranking 100 Open Startups 2025**. Por primera vez, también pasamos a integrar el ranking general, llegando a la 94ª posición.

Sello **SESI ODS 2025**: reconocimiento por la adhesión al Programa Empresa Ciudadana y acompañamiento durante el embarazo.

De acuerdo con el ranking de **InfoMoney** y de **TM20** somos la marca más valiosa del sector de materiales para la construcción en Brasil.

4º

lugar en el sector de Materiales de Construcción en el **Premio Valor Innovación Brasil**, promovido por el periódico Valor Económico en colaboración con Strategy& (PwC).

# 3 SOSTENIBILIDAD PARA TRANSFORMAR EL FUTURO

## Nuevo estudio de materialidad GRI 3-1

Utilizamos metodologías reconocidas para orientar nuestras decisiones estratégicas y la gestión de los temas prioritarios. El acompañamiento de las metas y de los avances en sostenibilidad se realiza por el Consejo de Administración, con el apoyo del Comité de Personas, Remuneración y ESG, asegurando la alineación con la estrategia corporativa y la visión de largo plazo.

En 2025, concluimos el proceso de evaluación de la doble materialidad, consolidando el análisis iniciado el año anterior. El enfoque integró la perspectiva de los stakeholders y los impactos financieros, riesgos y oportunidades asociados a los temas ESG para el negocio.

La construcción de la doble materialidad involucró la identificación y la priorización de los temas relevantes para el negocio, la selección y la interacción de públicos estratégicos y la consolidación de las perspectivas de impacto y materialidad financiera. La consulta abarcó más de 1.500 participantes, incluyendo a accionistas, alto liderazgo, profesionales de Tigre, clientes, aliados, proveedores, instituciones financieras, órganos reguladores, asociaciones sectoriales, especialistas del sector y representantes de la sociedad civil.

La actualización de la materialidad también impulsó la revisión del Plan Estratégico de

Sostenibilidad y su integración con la gestión de riesgos corporativos, contribuyendo para una actuación alineada a los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza y a la estrategia de largo plazo.

**Como resultado del proceso, se definieron nueve temas materiales, organizados en tres grandes frentes: soluciones sostenibles y operaciones eficientes, desarrollo socioambiental en la cadena de valor y fortalecimiento de la confianza institucional, que orientan nuestra estrategia de sostenibilidad.**



+1.530

participaciones de stakeholders



9

temas materiales definidos



# Estrategia de Sostenibilidad

GRI 3-2 | 3-3

Estructuramos nuestra estrategia de sostenibilidad a partir del propósito de cuidar el agua para transformar la calidad de vida de las personas, que orienta la misión y la visión de la Compañía.

Con base en este direccionamiento, definimos nuestras prioridades en nueve temas materiales, organizados en tres frentes estratégicos, que reflejan los principales impactos, riesgos y oportunidades del negocio.

En el Grupo Tigre, pensamos, actuamos y construimos con el objetivo de generar impacto positivo para el planeta, para las personas y para los negocios, de forma práctica, responsable y escalable.

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



**Pacto Global**  
Rede Brasil

## Sostenibilidad que genera valor y construye soluciones para la vida

**E**

### Soluciones sostenibles y operaciones eficientes

Desarrollamos soluciones y evolucionamos nuestras operaciones para responder a los desafíos sociales y ambientales, uniendo sostenibilidad, innovación y eficiencia.

**Cambios climáticos**

Descarbonización de las operaciones, uso de energías renovables y eficiencia energética.

**Economía circular**

Reducción de residuos, prevención de desperdicios y uso eficiente de recursos naturales.

**Soluciones e innovación para la sostenibilidad**

Inversiones en investigación e innovación para saneamiento, gestión hídrica, campo e infraestructura urbana resiliente.

**S**

### Desarrollo socioambiental en la cadena de valor

Fortalecemos la colaboración con aliados, proveedores y comunidades para ampliar el impacto positivo.

**Inversión social**

Proyectos sociales y voluntariado alineados al cuidado con el agua y al desarrollo de las comunidades.

**Diversidad, equidad e inclusión**

Promoción de ambientes diversos, respetuosos y colaborativos.

**Cadena de suministro sostenible**

Evaluación y acompañamiento de proveedores con criterios socioambientales y de integridad.

**G**

### Fortalecimiento de la confianza institucional

Conducimos el negocio de forma responsable, basados en ética, transparencia y gobernanza, fortaleciendo la confianza de los stakeholders.

**Gestión de riesgos**

Identificación, evaluación y acompañamiento de los riesgos corporativos.

**Seguridad de la Información**

Protección de datos, sistemas e informaciones.

**Ética y compliance**

Políticas y mecanismos de integridad que orientan la conducta de la Compañía.



### Cambios climáticos

Compromiso con la reducción consistente de la huella ambiental y el fortalecimiento de la gestión de riesgos climáticos.

**Meta 2030\*:** reducir un 50% las emisiones de gases de efecto invernadero en los alcances 1 y 2.



### Economía circular

Foco en la reducción de residuos, reaprovechamiento de materiales y mayor eficiencia en el uso de recursos en las operaciones.

**Meta 2030\*:** reducir un 50% los residuos enviados al vertedero.



### Soluciones e innovación para la sostenibilidad

Desarrollo de soluciones más sostenibles para saneamiento, construcción civil y riego, con impacto directo en la calidad de vida y en la preservación de los recursos naturales.

**Meta 2030:** desarrollar soluciones más sostenibles en esas áreas de actuación.



### Cadena de suministro sostenible

Fortalecimiento de prácticas responsables a lo largo de la cadena de valor, con mayor participación de proveedores y aliados.

**Meta 2030:** evaluar el 100% de los proveedores clave en criterios de sostenibilidad.

# Metas y Compromisos 2030

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

Definimos metas y compromisos que orientan la actuación global del Grupo Tigre en sostenibilidad hasta 2030. Esos compromisos traducen desafíos globales y oportunidades del negocio en objetivos claros y medibles, que orientan decisiones estratégicas, la priorización de inversiones y el acompañamiento del desempeño en las principales agendas ambientales y operacionales.

La definición de esas metas ha considerado criterios como potencial de generación de valor para el negocio, la sociedad y el medio ambiente, además de la conexión con tendencias globales de sostenibilidad y con la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como presentado a seguir:

\* Meta establecida con relación al año base de 2024.

# 4 INTEGRIDAD Y RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN

## Estrategia corporativa y resultados

El año 2025 marcó un ciclo de transformación estructurante para el Grupo Tigre, combinando evolución cultural, disciplina financiera y priorización estratégica. Fue el primer ejercicio completo bajo el nuevo liderazgo ejecutivo, con avances relevantes en la forma de administrar el negocio, fortalecer la gobernanza y conectar estrategia, sostenibilidad e innovación.

La actualización de la planificación estratégica 2026–2030 trajo más claridad de direccionamiento y foco en la ejecución. No hubo ruptura estratégica, sino una priorización más rigurosa de las iniciativas y un refuerzo de la disciplina operacional. La Compañía consolidó su actuación como un grupo industrial diversificado en las Américas, ampliando la visión de que Tigre es más que tubos y conexiones, con presencia relevante en saneamiento, aguas y efluentes, riego y construcción civil.

El desempeño de 2025 puede ser comprendido en dos momentos diferentes. El primer semestre reflejó un ambiente macroeconómico más desafiante y un período de reestructuración, mientras que el segundo semestre presentó una mejora consistente, especialmente en Brasil y en América Latina. En este contexto, hubo una inversión de aproximadamente R\$ 120 millones, direccionados prioritariamente a máquinas, moldes, mejoras operativas y programas estructurantes de eficiencia. El crecimiento del EBITDA fue sustentado por una gestión eficiente de precios y por el foco continuo en rentabilidad, al mismo tiempo en el que la Compañía mantuvo su participación de mercado incluso en escenarios de mayor competitividad.

La generación consistente de caja a lo largo del año preservó la solidez financiera y el rating, reforzando la disciplina en la

asignación de capital. La estrategia mantuvo como premisa central la rentabilización de la marca y la creación de valor en el largo plazo, priorizando margen y eficiencia operativa. Regionalmente, América Latina presentó un desempeño positivo, incluso en contextos macroeconómicos volátiles. A su vez, la operación de Estados Unidos pasó por una revisión estratégica e implementación de nuevos sistemas, estableciendo bases estructurales para una recuperación gradual y sostenible en los próximos ciclos.





## Valor económico directo generado y distribuido

(en miles de reales) GRI 201-1

2025	2024	2023
R\$ 5.968.405	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682

**MÁS INFORMACIÓN**   
 Para acceder a la información financiera:  
<https://ri.tigre.com.br/es/>

La estrategia de Tigre está orientada para la generación de valor sostenible en el largo plazo, combinando crecimiento del negocio, excelencia operacional y compromiso con la sostenibilidad. Este direccionamiento se apoya en una actuación consistente en los mercados en los cuales la compañía ya es referencia, combinada a la capacidad de desarrollar soluciones que atienden a las nuevas demandas de los stakeholders.

La sostenibilidad está integrada a la estrategia corporativa, orientando decisiones y prioridades para generar valor a los clientes, accionistas y demás stakeholders. Este enfoque fortalece la competitividad de la compañía, al mismo tiempo en el que contribuye para el desarrollo social, ambiental y económico en los lugares donde actúa. **Nuestra estrategia tiene como base las personas, clientes, innovación y foco en el resultado, teniendo como pilares fundamentales para la entrega de los resultados del negocio, por medio del compromiso, de la capacitación y del foco en seguridad.**

Alineada a estos direccionadores, la estrategia de crecimiento de la compañía se concentra en avenidas que combinan potencial económico e impacto positivo.

El **saneamiento** se destaca como uno de los principales frentes de expansión, impulsado por el avance regulatorio del Marco del Saneamiento en Brasil. La actuación de Tigre

en este segmento va más allá del suministro de productos, incluyendo soluciones integradas que contribuyen para la ampliación del acceso al tratamiento de agua y efluentes.

La **construcción civil** y el segmento **minorista**, donde somos líderes, sigue como un pilar relevante, ofreciendo soluciones completas para diferentes tipos de clientes y etapas de las obras, contribuyendo para patrones más elevados de calidad y eficiencia en el sector.

En el segmento de **riego**, Tigre observa un relevante potencial de crecimiento, considerando la baja tasa de áreas regadas en Brasil. Las soluciones desarrolladas por la compañía contribuyen para el aumento de la productividad agrícola y para el uso más eficiente del agua. Además, miramos un futuro con Tigre ofreciendo diversas soluciones además de tubos y conexiones.

A su vez, la actuación en Estados Unidos constituye un frente estratégico para la expansión internacional, con operaciones locales y soluciones adaptadas a las especificidades del mercado, reforzando la diversificación geográfica y la resiliencia del negocio.

Y en LATAM, mercados maduros y con posición consolidada de Tigre, nuestra estrategia principal pasa por capturar oportunidades adyacentes.

# Gobernanza GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-17

El sistema de Gobernanza del Grupo Tigre está compuesto por principios, reglas, estructuras y procesos orientados a la generación de valor sostenible para la organización, sus accionistas y la sociedad, asegurando la conducción responsable de los negocios y la efectividad en la toma de decisiones estratégicas.

La Asamblea General de Accionistas representa el más alto nivel de deliberación, siendo responsable de la elección del Consejo de Administración, que actúa en la definición de la estrategia, en el monitoreo del desempeño y en la evaluación de riesgos y oportunidades relevantes para la Compañía.

El Consejo de Administración del Grupo Tigre está asesorado por cuatro Comités Estatutarios, responsables de temas relevantes y emitir recomendaciones cualificadas. Ellos son: el Comité de Auditoría y Riesgos, el Comité de Finanzas y Proyectos, el Comité de Personas, Remuneración y ESG y el Comité de Ética y Compliance. Los miembros de los colegiados poseen amplia competencia en las áreas de estratégica, finanzas, personas, gestión de riesgos y sostenibilidad, asegurando el conocimiento necesario para evaluar de forma amplia los impactos económicos, ambientales y sociales relacionados al negocio.

En el ámbito de la supervisión de esos impactos, el Consejo recibe reportes mensuales con la actualización de indicadores e iniciativas de la Compañía, aprecia anualmente el Informe de Sostenibilidad y cuenta con la asesoría del Comité de Personas, Remuneración y ESG para evaluar la coherencia entre políticas, iniciativas y lineamientos estratégicos. Los integrantes del Consejo y de los Comités de Asesoría no ejercen funciones ejecutivas en el Grupo, lo que refuerza la independencia en la estructura de gobernanza.

A su vez, en la gestión ejecutiva, el CEO y la Dirección Ejecutiva son responsables de la implementación de la estrategia y de la conducción de las operaciones, asegurando la alineación entre los direccionadores estratégicos definidos por la gobernanza y la ejecución de las iniciativas en las diferentes unidades de negocio.

## Estructura de Gobernanza



<sup>1</sup> La Gerencia de Gobernanza Corporativa está bajo el liderazgo de un profesional con la función de governance officer.

<sup>2</sup> El Comité de Auditoría y Riesgos supervisa la actuación de la auditoría interna y de la auditoría independiente.

## Consejo de Administración

### Felipe Hansen

#### Presidente del Consejo

Experiencia en estrategia corporativa, gobernanza y gestión de negocios industriales.

### Carla Schmitzberger

#### Miembro Independiente

Experiencia en gestión de personas, estrategia organizacional, marketing y sostenibilidad.

### Fábio Hering

#### Membro Independente

Experiencia en gestión ejecutiva, estrategia, mercado y desarrollo de negocios.

### Fernando Musa

#### Miembro Independiente

Experiencia en industria, innovación, estrategia y gestión de negocios en mercados internacionales.

### Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin

#### Miembro del Consejo

Experiencia en inversiones, gestión de portafolio y gobernanza corporativa.

### Reynaldo Passanezi Filho

#### Miembro Independiente

Experiencia en economía, gestión empresarial, liderazgo y toma de decisiones estratégicas.

### Walter Herbert Dissinger

#### Miembro Independiente

Experiencia en operaciones industriales, gestión de riesgos, estrategia y gobernanza.

## Comités Estatutarios

### Comité de Finanzas y Proyectos

**Presidente:** Manuel Garcia Podesta.

**Miembros:** Raphael Gesteira de Faria Alves, Reynaldo Passanezi Filho.

### Comité de Auditoría y Riesgos

**Presidente:** Walter Herbert Dissinger.

**Miembros:** Antônio Cortizas Nogueira, Carlos Elder Maciel de Aquino.

### Comité de Personas, Remuneración y ESG

**Presidente:** Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin.

**Miembros:** Felipe Hansen, Luiz Fernando Sanzogo Giorgi.

### Comité de Ética y Compliance

**Presidente:** Alencar Guilherme Lehmkuhl.

**Miembros:** André Tilkian, Camila Kulaif Safatle, Fábio Hering.

## Directoría Ejecutiva

### Luis Felipe Berthi Abboud Dau

#### Director-Presidente

Experiencia en liderazgo global y gestión industrial.

### Rafael Gustavo Melo

#### Director Ejecutivo de Finanzas, Administración y Relaciones con Inversionistas

Experiencia en estrategia financiera, FP&A, contraloría, tesorería y M&A.

### Carlos Eduardo Teruel

#### Director Ejecutivo de Negocios LATAM

Experiencia en liderazgo en las áreas comercial, industrial y estratégica.

### Fabrizio Grandi Monteiro de Tancredo

#### Director Ejecutivo de Jurídico y Cumplimiento Normativo

Experiencia en jurídico corporativo, cumplimiento normativo y gobernanza en América Latina.

### Jose Eloi Fernandes Junior

#### Director Ejecutivo de Negocios EE.UU.

Experiencia en liderazgo ejecutivo y gestión de negocios industriales en mercados internacionales.

### Juliano Nogueira Pereira

#### Director Ejecutivo de Personas, Sostenibilidad y Comunicación Interna

Experiencia en liderazgo global de RRHH y sostenibilidad.

### Klecios Igor de Souza

#### Director Ejecutivo de Negocios Brasil

Experiencia en ventas, marketing, operaciones y transformación digital en el sector de construcción.

# Gestión de Riesgos GRI 3-3

El área de Riesgos y Controles Internos actúa de forma segregada de la auditoría interna, con reporte a la Dirección Ejecutiva de Finanzas y Administración y supervisión del Comité de Auditoría y Riesgos. El modelo de gestión se estructura a partir de una matriz corporativa que conecta los riesgos a los direccionadores estratégicos de la Compañía, fortaleciendo la integración entre la gestión de riesgos y la ejecución de la estrategia corporativa.

En 2025, la matriz fue continuamente actualizada, con una mejora en los procesos de evaluación y reporte de los riesgos, así como también el monitoreo continuo de la implementación de las acciones de mitigación.

La Compañía mantiene la Política de Gestión de Riesgos alineada a los referenciales COSO ERM e ISO 31000, estructurada en el modelo de las tres líneas de defensa. **En este período, formalizamos la Declaración de Apetito por Riesgos (RAS) de la Compañía, estableciendo límites cuantitativos y cualitativos de riesgo para orientar la toma de decisiones estratégicas.**

Como instrumentos de gestión, la Matriz Corporativa de Riesgos identifica y monitorea las principales exposiciones de la Compañía, con planes de mitigación vinculados a cada riesgo y acompañados continuamente. El Programa de Continuidad de Negocios, a su vez, estructura acciones de prevención, respuesta y recuperación de

procesos críticos. Para eventos materializados, el Informe de Evento de Riesgo (RER, por su sigla en portugués) estandariza el registro, el análisis de impacto y la definición de planes de acción.

**En este ciclo, evolucionamos en la madurez de la gestión de riesgos, impulsada por la implementación del sistema integrado de GRC, que centraliza la gestión de riesgos, controles internos, acciones de mitigación, apuntes de la auditoría interna y documentos normativos en una plataforma única, proporcionando trazabilidad, automatización e integración entre las tres líneas de defensa.** Además, se han llevado a cabo talleres de capacitación en riesgos en diferentes unidades, fortaleciendo la cultura de riesgos.

# Seguridad de la Información GRI 3-3 | 418-1

La seguridad de la información está integrada a la gobernanza del Grupo Tigre y es tratada en conexión directa con la gestión de riesgos corporativos. La actuación se conduce por un área dedicada, responsable de acompañar la exposición del negocio a riesgos cibernéticos, definir lineamientos de protección de la información y apoyar a las áreas en la adopción de controles compatibles con el uso de datos y sistemas.

La gestión del tema es orientada por referenciales reconocidos, como la ISO 27001 y el NIST Cybersecurity Framework (CSF 2.0), que direccionan la definición de controles y la priorización de inversiones en seguridad de la información.

La Compañía también promueve acciones recurrentes de concientización y capacitación, reconociendo el factor humano como elemento central en la prevención de amenazas cibernéticas. En 2025, se estructuró un

grupo de embajadores de seguridad de la información en las regiones Brasil, LATAM y EE.UU., reforzando el compromiso local y la diseminación de buenas prácticas. La experiencia del período destacó la importancia de ampliar la participación de los liderazgos y del área de RRHH en la comunicación y en la obligatoriedad de entrenamientos estratégicos.

En el año 2025, no se registraron incidentes de seguridad de la información, ni ocurrencias de violación de privacidad o pérdida de datos.



## MÁS INFORMACIÓN

Para acceder a nuestra Política de Privacidad de Datos: <https://www.tigre.com.br/es/politica-de-privacidad>

# Ética y Compliance

GRI 3-3 | 406-1

Actuamos con base en principios éticos y en lineamientos claros de compliance, que orientan el relacionamiento con los profesionales, clientes, proveedores, aliados, poder público y los demás públicos de interés. La integridad es tratada como valor corporativo y está incorporada a los procesos, a las decisiones y a la cultura organizacional.

La Compañía estructura su actuación en compliance en tres pilares: Programa de Integridad, Programa de Protección de Datos y Ecosistema de Compliance. A partir de esa estructura, actúa de forma preventiva, con base en el mapeo de riesgos y en la definición de lineamientos que orientan comportamientos y prácticas esperadas. El incumplimiento de las normas internas está sujeto a procedimientos de constatación y responsabilización, de acuerdo con reglas establecidas, reforzando la aplicación consistente de los principios éticos.

El Código de Ética y Conducta establece los patrones de comportamiento y sirve como referencia para la actuación de todos los públicos con los cuales la Compañía se relaciona. El documento es ampliamente divulgado y está disponible para los profesionales en el proceso de admisión, así como para los proveedores y aliados, orientando las conductas corporativas y el relacionamiento con la sociedad.

La estructura de compliance está apoyada por políticas corporativas, revisadas periódicamente, alineadas a la legislación y a las normas aplicables en los países donde el Grupo actúa, incluyendo referencias como a FCPA e o UK Bribery Act. Estos lineamientos contribuyen para la mitigación de riesgos legales, económicos y reputacionales.

La efectividad del Programa de Integridad se acompaña por medio del monitoreo de indicadores, evaluaciones internas y auditorías periódicas de adhesión a las políticas corporativas. **En 2025, en Brasil, la Compañía realizó la inscripción en el Programa Pro-Ética, de la Corregedoria Geral da União (Contraloría General de la Unión) (CGU), buscando una evaluación independiente de la madurez de su sistema de integridad y la identificación de oportunidades de mejora. Los análisis realizados subsidian planes de acción y el fortalecimiento continuo de los controles.**

El Canal de Ética, operado por empresa independiente, está disponible a todos los públicos con los cuales el Grupo se relaciona para el registro de denuncias, dudas y sugerencias, asegurando confidencialidad y el tratamiento adecuado de las manifestaciones. Los relatos más críticos son analizados por el Comité de Ética y Compliance, instancia de asesoría al Consejo de Administración. En 2025, se registraron aproximadamente 300 relatos, todos con 100% de gestión y conclusión en el propio período.



## MÁS INFORMACIÓN

Para acceder al Código de Ética y Conducta:

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

Para acceder al Canal de Ética:

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

# 5 INNOVACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD

## Excelencia en el saneamiento

El saneamiento ocupa un papel estratégico en la actuación del Grupo Tigre por su relación directa con la salud pública y el desarrollo sostenible. En 2025, avanzamos en esa agenda por medio de Tigre Agua y Efluentes (TAE), acompañando la expansión del sector impulsada por el Marco Legal del Saneamiento, que ha ampliado inversiones y ha acelerado la búsqueda por soluciones capaces de atender a diferentes realidades operativas. En este contexto, ampliamos proyectos de tratamiento de desagüe y soluciones destinadas al tratamiento y al reúso del agua, con actuación en ambientes urbanos, industriales y en regiones con restricciones históricas de infraestructura. En el mismo período, Tigre Agua y Efluentes conquistó el Sello de Compromiso Ecovadis, reconocimiento que refuerza la evolución de la unidad en la agenda de sostenibilidad.

**En 2025, se pusieron en operación 13 plantas de tratamiento de desagüe.**

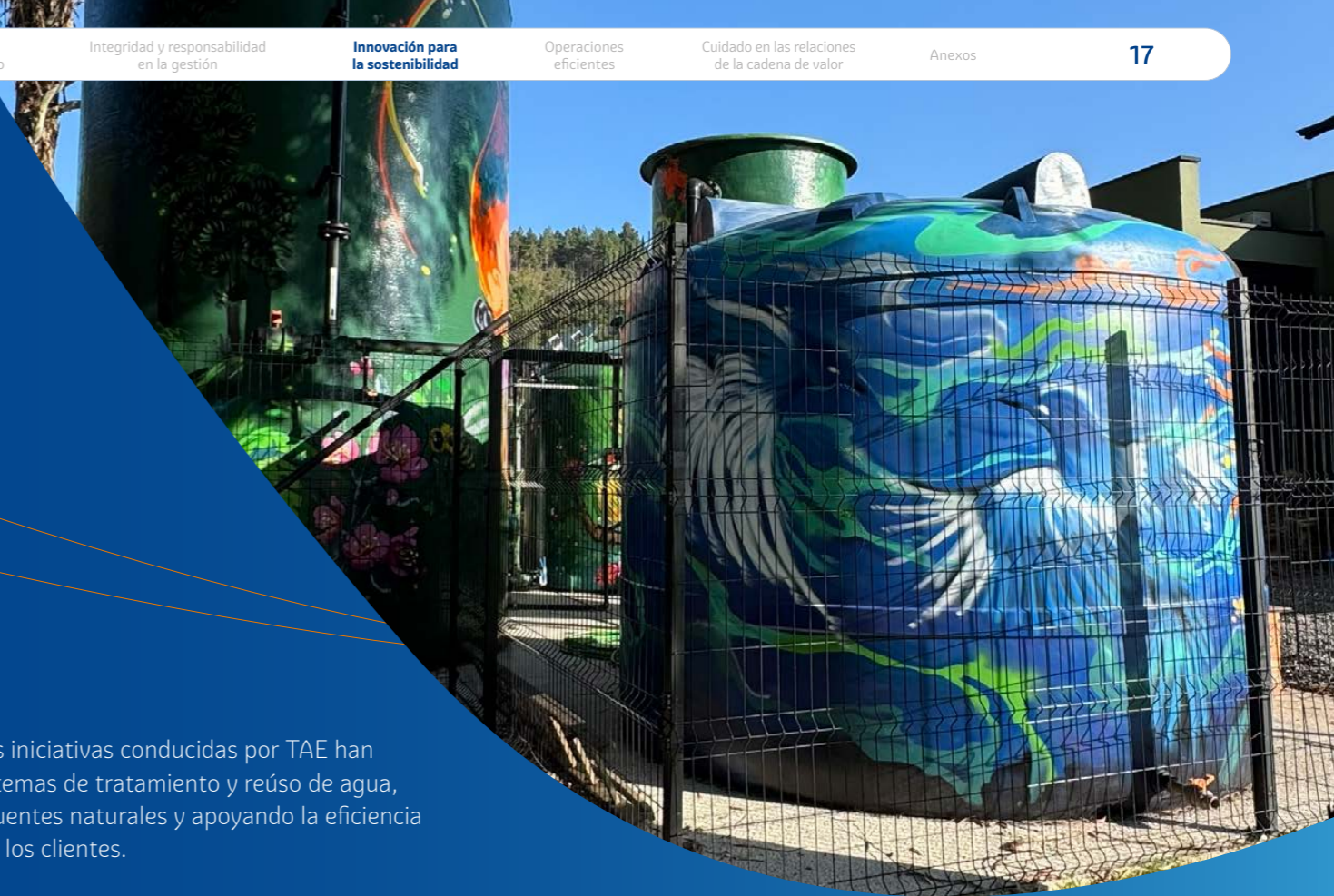
En el segmento industrial, las iniciativas conducidas por TAE han ampliado la aplicación de sistemas de tratamiento y reúso de agua, reduciendo la captación de fuentes naturales y apoyando la eficiencia hídrica de las operaciones de los clientes.

Las soluciones descentralizadas han tenido un papel relevante en ese avance, al permitir la implantación de sistemas de tratamiento de desagüe en locales donde la infraestructura convencional no es viable. Las tecnologías como **Unifam**, volcada a residencias y pequeños núcleos sin red recolectora y capaz de alcanzar eficiencia superior al 90% en el tratamiento del desagüe doméstico, y **Multifam**, desarrollada para aplicaciones de mayor porte en condominios y comunidades, hicieron posibles plantas compactas y modulares, ajustadas a la escala y a las condiciones de cada localidad, ampliando el acceso al saneamiento en áreas urbanas y rurales y acompañando la evolución de las demandas del sector.

Además de las entregas realizadas en 2025, TAE encerró el año con un conjunto relevante de contratos firmados y obras en ejecución.

Están previstas, en los ciclos siguientes, la implantación de por lo menos 16 nuevas plantas de tratamiento, con potencial de beneficiar cerca de 1,7 millón de personas.

Estos proyectos deben ampliar de forma significativa el volumen de desagüe tratado, con impacto directo en la calidad ambiental de las regiones atendidas. En el segmento industrial, los contratos en curso indican la expansión expresiva de las soluciones de reúso, con volúmenes mensuales de agua tratada y reaprovechada en niveles superiores a los observados en el ciclo anterior.



# Destacques en Proyectos



## 6 nuevas PTEs Multifam

PTE Jd. Vitória, PTE Nova Esperança, PTE Umuarama, PTE Coophema, PTE Sonho Meu, PTE Ribeirão Baú

**7.600**

personas impactadas

## 1 nueva planta

de osmosis reversa industrial

## 2 nuevas PTEs

PTE Figueira y PTE Multifam Casarão  
1 PTE industrial revitalizada

**55.200**

personas impactadas

## 2 nuevas obras industriales

PTE de Reúso Industrial y Desmineralizador Industrial

## 2 nuevas PTEs

PTE Flexal y PTE Bandeirantes

**64.000**

personas impactadas

## 3 nuevas PTEs

PTE Bacaxá, PTE Lumiar y PTE Centro

**99.200**

personas impactadas



# Generación de valor compartido

La actuación de Tigre Agua y Efluentes amplía el alcance del saneamiento al combinar resultados operativos con beneficios para comunidades, medio ambiente y aliados de negocio. Las soluciones implementadas por la unidad contribuyen para la expansión del tratamiento de desagüe, para la gestión más eficiente del agua y para la mejora de las condiciones ambientales en las regiones atendidas.

Al mismo tiempo, los proyectos desarrollados por TAE apoyan a municipios, industrias y comunidades en la estructuración de sistemas más eficientes de tratamiento y reúso, generando impactos que se reflejan en la salud pública, en la calidad de los cuerpos hídricos y en la operación de los sistemas de saneamiento.

## Planeta

Desde el punto de vista ambiental, los proyectos desarrollados por TAE apoyan:

- La reducción de lanzamientos inadecuados de efluentes
- La mejora de la calidad de los cuerpos hídricos
- La implementación de tecnologías de reúso y eficiencia hídrica
- La reducción de pérdidas en sistemas de abastecimiento



**800**  
millones de litros/mes

de desagüe tratado devuelto al medio ambiente, además de más de 25 millones de litros/mes de agua tratada y reaprovechada

## Personas

La expansión de las soluciones de saneamiento contribuye directamente para:

- La ampliación del acceso al saneamiento básico
- La reducción de enfermedades de transmisión hídrica
- La mejora de la calidad de vida de las comunidades atendidas
- El fortalecimiento de la infraestructura municipal y regional



**+300** mil

personas beneficiadas

## Negocio

Las soluciones de Tigre Agua y Efluentes (TAE) van más allá del impacto socioambiental, al también generar valor económico para clientes y aliados con destaque para:

- La optimización del rendimiento operacional
- La minimización del costo total de propiedad (TCO)
- La reducción de gastos públicos
- La potencialización del margen operacional



**Hasta 35%**

de reducción en los costos operativos (OPEX) de las soluciones de tratamiento y reúso de agua para los clientes TAE





# Innovación GRI 3-3

Desarrollamos soluciones y evolucionamos nuestras operaciones a partir de la innovación, conectando demandas del mercado a la experiencia construida con clientes y aliados. Esta actuación está alineada al propósito de la Compañía y orienta el desarrollo de soluciones que amplíen el acceso al saneamiento, promuevan la eficiencia hídrica y contribuyan para la mejora de la infraestructura urbana.

La priorización de los proyectos considera relevancia estratégica, potencial de aplicación práctica, viabilidad técnica y generación de valor, además de impactos ambientales y sociales. En los últimos años, la Compañía también viene avanzando en la incorporación de aspectos de sostenibilidad a las prácticas de innovación y desarrollo de productos, en un proceso gradual de integración de esos criterios a las rutinas de desarrollo.

Las iniciativas pasan por etapas estructuradas de evaluación y siguen siendo monitoreadas tras el lanzamiento, con base en

indicadores de desempeño y en la escucha continua de clientes y aliados, por medio de encuestas NPS y otros canales de feedback.

En este contexto, la innovación abierta amplía las posibilidades de experimentación y desarrollo conjunto. Mantenemos relacionamiento con startups, universidades e instituciones tecnológicas por medio de pruebas, co-creaciones y pruebas de concepto, buscando mejorar productos, procesos y herramientas digitales. **En 2025, se condujeron 30 iniciativas con aliados externos, alineadas a las necesidades operativas y a los desafíos del sector.**

Como parte de esta estrategia, desde 2019 el Conectando Ideas fortalece la agenda de espíritu intraemprendedor al incentivar la participación activa de los profesionales en la construcción de mejoras para el negocio. En 2025, el programa pasó a contar con recursos de inteligencia artificial integrados a la plataforma, apoyando la estructuración de las propuestas y calificando el flujo de análisis de las ideas sometidas.

## Resultados Innovación Abierta



5,7 mil

personas impactadas



15

relacionamientos con startups en el año, siendo 3 contratadas



30

iniciativas conducidas con aliados externos



9

proyectos lanzados y 23 en curso

## Conectando Ideas



566

ideas recibidas



214

ideas implementadas



374

profesionales reconocidos como promotores de innovación



+R\$ 3 millones

en ganancias con la implantación de ideas recibidas en el año

# 6 OPERACIONES EFICIENTES

## Transformar GRI 404-2

Avanzamos en la evolución de las operaciones industriales enfocadas en la consistencia de los procesos y en la forma cómo los equipos conducen el día a día de las unidades productivas. Las iniciativas desarrolladas a lo largo del período han buscado revisar métodos de trabajo y ampliar la aplicación de prácticas que sustentan la mejora continua dentro de las operaciones.

El Programa Transformar permanece como la principal estructura de excelencia operacional del Grupo Tigre, alineado a los principios del modelo World Class Manufacturing (WCM) y reuniendo metodologías de gestión y frentes de desarrollo volcados a la evolución de las unidades industriales. A lo largo del año, el programa pasó por revisiones importantes que han simplificado su metodología y han ampliado la conexión con la estrategia del negocio, consolidando un modelo que integra resultados basado en el ataque de las mayores pérdidas y en el desarrollo de las personas a través de una metodología de clase mundial.

En 2025, el Programa fue reestructurado para operar a partir de una base única de Gestión y Liderazgo, que sustenta diez pilares operativos responsables de organizar los frentes prioritarios de las unidades industriales:



**1**  
Seguridad, salud y medio ambiente



**2**  
Calidad



**3**  
Despliegue de costos



**4**  
Mejora centrada



**5**  
Desarrollo de personas



**6**  
Gestión autónoma



**7**  
Mantenimiento profesional



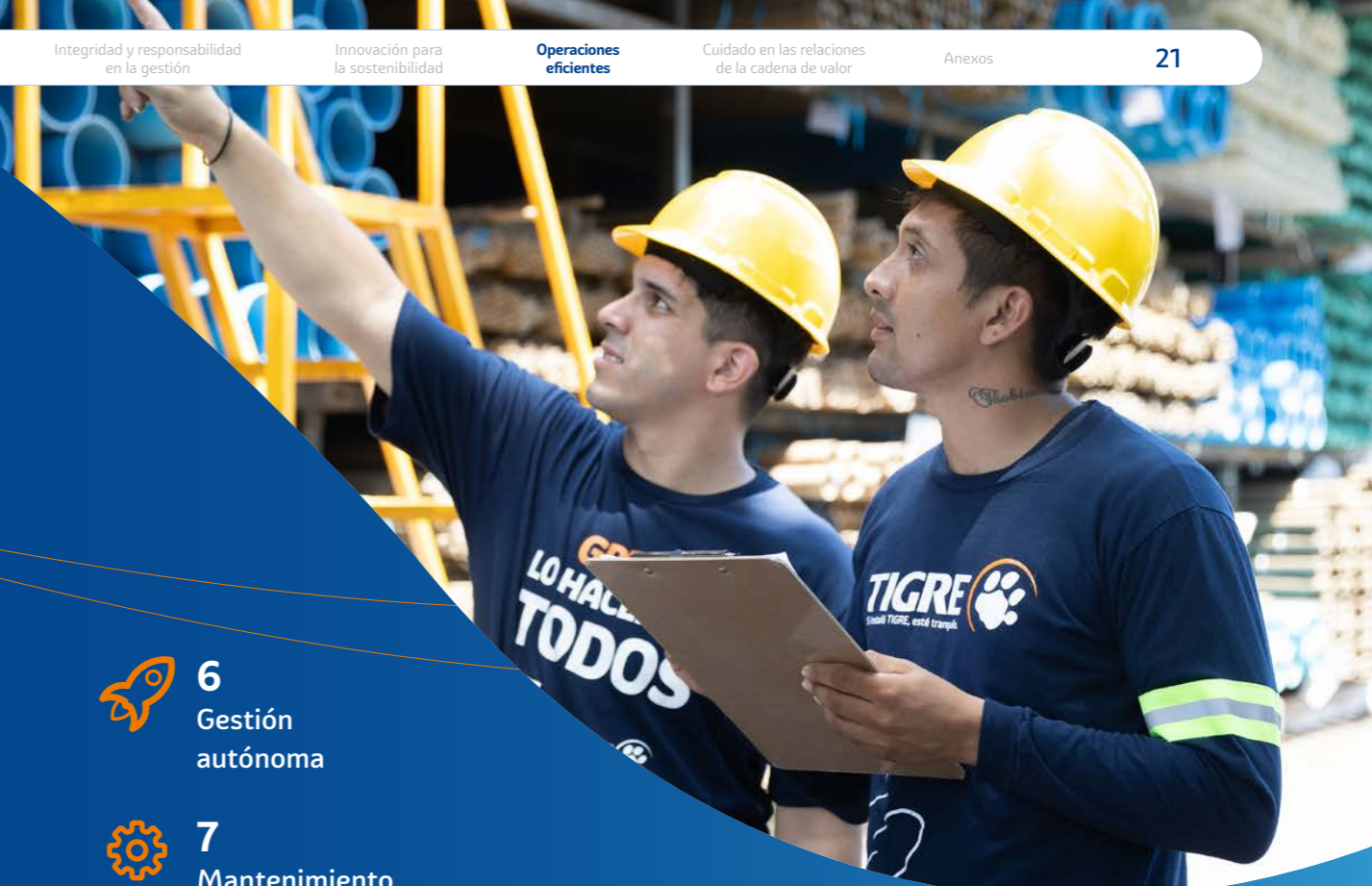
**8**  
Gestión del puesto de trabajo



**9**  
Logística y servicio al cliente



**10**  
Proyectos



## Proyecto Lift

Complementando esta agenda, el Proyecto Lift viene siendo conducido en las operaciones de Estados Unidos, con foco en la evolución de las rutinas productivas y en la organización de las prácticas de gestión industrial. La iniciativa reúne acciones destinadas a la revisión de procesos, acompañamiento diario de indicadores, fortalecimiento del liderazgo operacional y mayor disciplina en las rutinas de las plantas.

**Implementado en la unidad de California y en fase de implementación en la planta de Wisconsin, el proyecto ya presenta resultados relevantes, con aumento superior a 30 puntos porcentuales en el OEE Gerencial de la operación donde fue consolidado.**

# Cambios Climáticos GRI 3-3

## Energía y Emisiones GRI 302-1 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | SASB EM-CM-110a.2 | EM-CM-130a.1

Monitoreamos el consumo de energía y las emisiones asociadas a las operaciones como parte del acompañamiento del desempeño ambiental de las unidades. En 2025, el consumo total de energía fue de 182.089,54 MWh, de los cuales 39,48% provinieron de fuentes renovables. El acompañamiento integra indicadores operativos y ambientales a las rutinas de gestión, posibilitando la identificación de oportunidades de eficiencia y el control de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

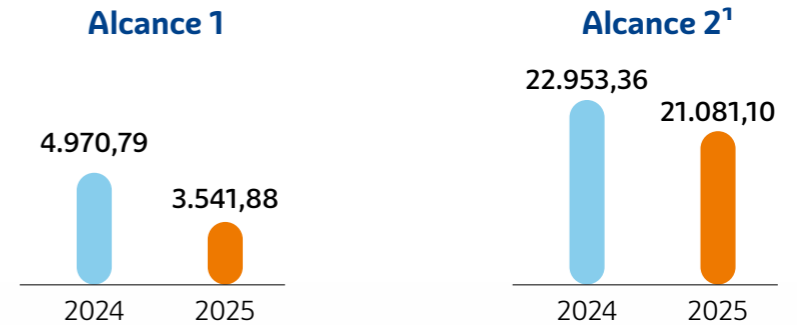
Desde 2018, elaboramos el inventario de GEI en Brasil de acuerdo con los lineamientos del Programa Brasileño GHG Protocol y, desde 2023, reportamos nuestras informaciones al CDP Climate Change. En 2025, el inventario fue expandido a las operaciones de América Latina y de Estados Unidos, pasando a representar el perfil global de las emisiones del Grupo. En el mismo período, realizamos por primera vez la contabilización de las emisiones de Alcance 3, cuyas informaciones serán reportadas en el ciclo del CDP de este año. En este informe, las emisiones totales de GEI han sumado 24.622,97 tCO<sub>2</sub>e, siendo 3.541,88 tCO<sub>2</sub>e de Alcance 1 y 21.081,10 tCO<sub>2</sub>e de Alcance 2.

Además de las emisiones asociadas a las operaciones, el tema también involucra impactos relacionados a la cadena de valor, especialmente por la naturaleza de las materias primas utilizadas. Al mismo tiempo, las soluciones desarrolladas por la Compañía para saneamiento e infraestructura hídrica se relacionan a la agenda climática al apoyar municipios en la gestión del agua y en la adaptación a eventos climáticos extremos.

La información del inventario se utiliza en el acompañamiento de las emisiones y en la mejora de la calidad de los datos reportados. Entre las iniciativas en marcha están los proyectos de eficiencia energética y la sustitución gradual de equipamientos movidos a combustión.

En 2025, llevamos a cabo la primera auditoría interna del inventario de GEI, evaluando la consistencia metodológica y la calidad de los datos reportados por las unidades. A partir de este proceso, se estructuró un plan de mejora de la recopilación y consolidación de las informaciones, incluyendo mayor estandarización entre las operaciones en Brasil, América Latina y Estados Unidos.

### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) EN tCO<sub>2</sub>e



### INTENSIDAD<sup>2</sup> DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN tCO<sub>2</sub>e/R\$ millones

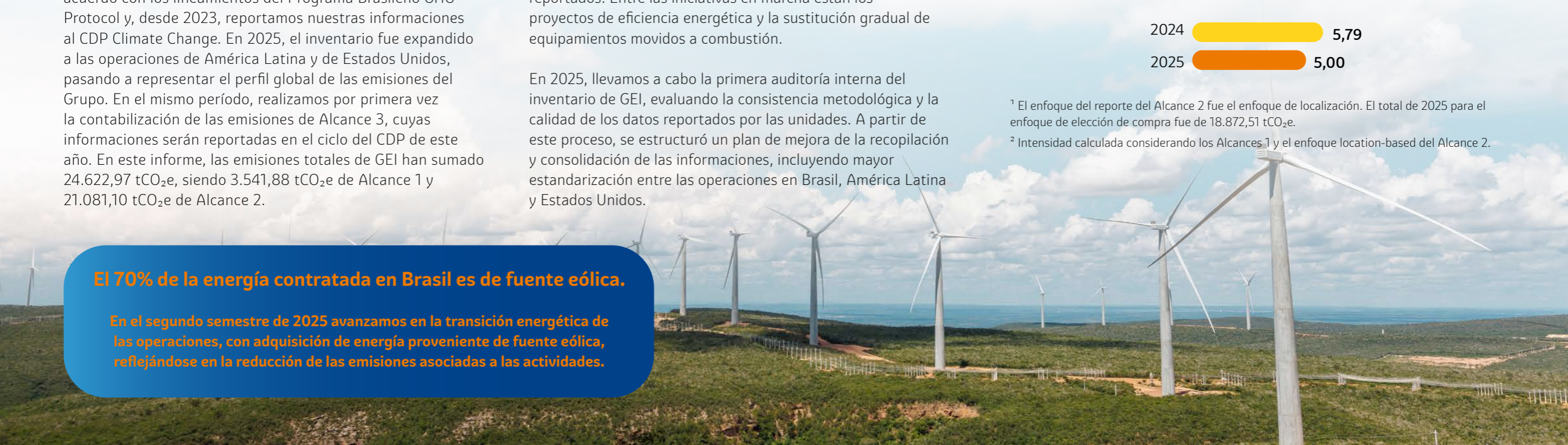


<sup>1</sup> El enfoque del reporte del Alcance 2 fue el enfoque de localización. El total de 2025 para el enfoque de elección de compra fue de 18.872,51 tCO<sub>2</sub>e.

<sup>2</sup> Intensidad calculada considerando los Alcances 1 y el enfoque location-based del Alcance 2.

**El 70% de la energía contratada en Brasil es de fuente eólica.**

En el segundo semestre de 2025 avanzamos en la transición energética de las operaciones, con adquisición de energía proveniente de fuente eólica, reflejándose en la reducción de las emisiones asociadas a las actividades.



# Economía Circular GRI 3-3

## Materiales y Residuos GRI 301-1 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | SASB EM-CM-150a.1

La producción del Grupo Tigre está basada principalmente en el uso de resinas termoplásticas y otros polímeros empleados en la fabricación de sistemas y componentes para conducción de agua. Entre los principales materiales están PVC, CPVC, polipropileno (PP), polietileno (PE) y otros polímeros utilizados en menor escala, como ABS, EVA, POM y poliamidas. Parte de esas materias primas se adquiere de proveedores externos, mientras que otras se obtienen internamente, de acuerdo con las características de los procesos productivos.

También incorporamos contenido reciclado en determinados productos, contribuyendo para ampliar la circularidad de los materiales y reducir la demanda por recursos vírgenes.

La generación proviene principalmente del consumo de materia prima en los procesos de inyección y extrusión de PVC, resultando en scrap y residuos industriales y sanitarios.

Para mitigar esos impactos, implementamos acciones específicas para reducir la generación de residuos, con foco en la circularidad, para ampliar el

reaprovechamiento de materiales y asegurar el destino adecuado. Entre las acciones se destacan:

**Reutilización de scrap** en ciclo cerrado, reintegrando materiales al proceso productivo.

**Tecnologías y prácticas operativas** volcadas a la reducción de la generación de residuos.

**Segregación en el origen** y destino de plásticos y metales para el reciclaje.

**Entrenamientos y acciones de concientización** sobre la gestión adecuada de residuos.

Los residuos se clasifican en peligrosos y no peligrosos, con la identificación de las fuentes generadoras, almacenamiento temporal en áreas adecuadas y destino final por empresas certificadas. Las auditorías periódicas evalúan la conformidad de los prestadores y de las prácticas adoptadas. Gran parte de los residuos se destina al reciclaje, y la unidad de Joinville (SC) mantiene el concepto Vertedero Cero. En 2025, el reporte pasó a incluir las unidades de América Latina (Argentina, Bolivia, Paraguay, Perú y Uruguay), que

no integraban la base reportada en 2024, aspecto que debe ser considerado en la comparación con el período anterior. En este contexto, el volumen total de residuos generados en 2025 fue de 8.297,9 toneladas, considerando las unidades de Brasil y de América Latina. Las unidades de Estados Unidos se integrarán a este monitoreo a partir de 2026.



Hemos reducido impactos a lo largo del ciclo de vida de los productos por medio de la reutilización de materiales, del uso de contenido reciclado y de iniciativas de logística reversa y compensación posconsumo. En colaboración con EURECICLO, este año compensamos 32% de los embalajes plásticos y de papel comercializados en Brasil.





## Agua y Efluentes GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-5 | SASB EM-CM-140a.1

La gestión del agua considera el acompañamiento del consumo en las operaciones, con el monitoreo continuo de los indicadores por parte de las áreas responsables. La captación se produce de acuerdo con las características de cada unidad, pudiendo involucrar el abastecimiento por concesionarias locales, uso de fuentes subterráneas y sistemas de aprovechamiento de aguas pluviales.

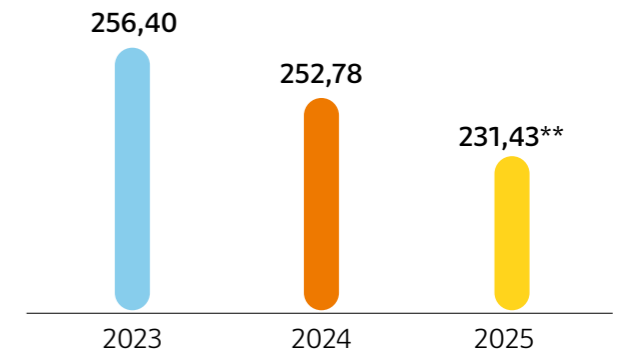
El agua se utiliza principalmente en los procesos industriales de inyección y extrusión, con destaque para la refrigeración de equipamientos y el control térmico, así como de actividades de apoyo, como la limpieza y el uso sanitario. Parte relevante de este volumen circula en sistemas cerrados, permitiendo la reutilización continua y reduciendo la necesidad de nuevas captaciones. Las pérdidas hídricas están asociadas, principalmente, a la evaporación en las torres de refrigeración.

Tras el uso, los efluentes industriales y sanitarios se dirigen a sistemas de tratamiento antes de la eliminación, en cumplimiento con los requisitos legales aplicables y con las condiciones ambientales de las localidades donde se encuentran las unidades. En las operaciones que cuentan con Planta de Tratamiento de Efluentes (PTE) propia, se realiza el monitoreo periódico de la calidad de los efluentes, con registros e informes técnicos

que aseguran la conformidad con los límites establecidos por los órganos ambientales y por las licencias aplicables.

Para identificar y controlar los impactos, seguimos los lineamientos de la ISO 14001, con operaciones certificadas en tres unidades en Brasil y una en América Latina, que orienta la identificación de aspectos e impactos ambientales, la definición de controles y el monitoreo continuo del desempeño de las unidades. El seguimiento se lleva a cabo por medio de mediciones directas e indicadores operativos, con análisis periódico realizados por los comités técnicos de medio ambiente y la revisión de las prácticas adoptadas.

CAPTACIÓN DE AGUA (ML)\*



\* En 2023 y 2024, la consolidación de los datos contemplaba exclusivamente las unidades de Brasil y de América Latina. A partir de 2025, el alcance fue ampliado para incluir también las operaciones de Estados Unidos. La reducción observada en 2025 también refleja el cierre de dos fábricas en Chile y en Colombia en 2024.

\*\* Siendo 12,51 ML captados en áreas de estrés hídrico en Perú y en Estados Unidos.

# 7 CUIDADO EN LAS RELACIONES DE LA CADENA DE VALOR

## Gestión de Talentos y Cultura Organizacional

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

A lo largo de 2025, mantuvimos el enfoque en la estabilidad de los equipos y en la valoración de los profesionales en las diferentes unidades del Grupo, asegurando la continuidad de las operaciones y la alineación a las prioridades estratégicas del negocio. Al final del período, el Grupo contaba con 4.619\* profesionales directos, siendo 4.518 con contrato por plazo indeterminado y 101 con contrato por plazo determinado, todos con jornada integral. De este total, 3.430 estaban asignados a las operaciones de Brasil, 947 en América Latina y 242 en Estados Unidos, contemplando a profesionales permanentes y temporales.

**Las mujeres ocupan el 32% de los puestos de liderazgo en el Grupo, evidenciando su presencia en los diferentes niveles de toma de decisiones y en la conducción de las áreas del negocio.**

Complementando al equipo, al final de 2025 contábamos con 36 pasantes y 65 aprendices, contribuyendo para la formación de nuevos profesionales y para la renovación continua del pipeline de talentos.

También actuaron 150 profesionales tercerizados, distribuidos entre actividades operativas como manufactura, logística y mantenimiento. El acompañamiento de estos contratos se lleva a cabo de forma continua, con lineamientos alineados a las prácticas internas, especialmente en los temas relacionados a la salud, seguridad, ética y conformidad.

En ese período, también se registraron 857 admisiones y 1.689 egresos. La tasa de rotación fue de 36,5%\*\*; indicador monitoreado de forma continua como parte de la gestión de personas.

\* De este total, 74,2% están amparados por acuerdos de negociación colectiva considerando todas las operaciones. En Brasil, donde existe representación sindical, 100% de los profesionales están amparados por acuerdos colectivos.

\*\* Fórmula: (Nº de egresos / Total de profesionales) x 100.

### PROFESIONALES POR GÉNERO



La gestión de personas en el Grupo Tigre tiene como enfoque el desarrollo del desempeño y la alineación de los equipos a las prioridades estratégicas del negocio. En 2025, revisamos el proceso de Gestión de Performance para consolidar la Evaluación de Potencial y fortalecer la conexión entre metas individuales, competencias organizativas y direccionadores estratégicos.

La Gestión de Fieras integra la evaluación de desempeño y potencial, Planes de Desarrollo Individual y la cultura de feedback continuo. El modelo pasó por actualización de las competencias, reducidas de 19 para 11 y alineadas a la Cultura, y reforzó la evaluación integrada de performance y capacidad de crecimiento.

Al final del ciclo, el 99% de las metas estaban cargadas en la plataforma y vinculadas a las competencias organizativas y a los direccionadores estratégicos. También avanzamos en la ampliación del mapa de sucesión, actualmente hasta el nivel de coordinadores, con expansión prevista para supervisores, y en la creación de Grupos de Talentos, que apoyan decisiones de desarrollo, movimiento y sucesión.

Además, la agenda incluye revisiones de las políticas de remuneración y beneficios, ciclos periódicos de desempeño y entrevistas de carrera para la alineación de expectativas, con feedback continuo entre liderazgos, equipos y pares.

## Diversidad, Equidad e Inclusión

GRI 3-3 | 405-1

La presencia del Grupo Tigre en diferentes países reúne a profesionales con orígenes, culturas y experiencias diversas, lo que requiere un enfoque atento a las particularidades locales de las fábricas y de los equipos. Las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión se desarrollan considerando esas diferencias, con acciones adaptadas a los contextos regionales y a las dinámicas sociales de cada operación.

El programa Conectando Diferencias sigue como uno de los frentes de esa agenda, con acciones de sensibilización, campañas internas y contenidos educativos sobre equidad de género, diversidad racial, inclusión LGBTQIA+ y accesibilidad. **En 2025, se llevaron a cabo cinco campañas globales destinadas a los temas de género, cultura, diversidad LGBTQIA+, personas con discapacidad y etnias, con contenidos diseminados por medio de plataformas internas, comunicaciones institucionales y acciones educativas.** Las Embajadas de DE&I, formadas por profesionales voluntarios, amplían la presencia del tema en las unidades por medio de iniciativas locales y actividades realizadas a lo largo del año, incluyendo fechas relevantes.

Programas relacionados al desarrollo de líderes y sucesión, como el Líderes del Mañana, e iniciativas relacionadas a la parentalidad, incluyendo la participación en la Empresa Ciudadana, permanecen en la agenda de gestión de personas.

La efectividad de las acciones es acompañada por medio de encuestas externas de clima organizacional, con indicadores relacionados a la percepción de equidad, respeto e inclusión en el ambiente de trabajo, que se mantuvieron por encima de la zona de calidad establecida por la Compañía en 2025. Los resultados se utilizan para guiar la evolución de las iniciativas, con enfoque en la profundización de los temas, fortalecimiento del papel de las Embajadas y la ampliación de la conexión de los profesionales con la agenda de DE&I.

**Somos signatarios de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP), iniciativa de la ONU destinada a la promoción de la igualdad de género en el ambiente corporativo.**





## Capacitación y Cultura de Aprendizaje GRI 404-1 | 404-2

La cultura Tigre está acompañada por medio de la Encuesta de Adhesión Cultural, que evalúa la presencia de la Manera Tigre de Ser en el día a día de los equipos. El modelo reúne cuatro competencias que traducen comportamientos esperados en las decisiones y en las relaciones laborales:

El modelo fue revisado en 2025 y, a partir de 2026, pasará a integrar la definición de metas y los procesos de evaluación de desempeño. La Manera Tigre de Liderar sigue presente en el desarrollo de los liderazgos, con enfoque en habilidades de gestión, conexión entre equipos, respeto y tratamiento ético en las relaciones laborales.

**En 2025, instituímos el LT+, encuentro que reúne el Comité Ejecutivo y líderes globales para presentar los resultados, las prioridades y las metas del negocio. El foro pasó a promover alineación directa entre el liderazgo ejecutivo y los responsables de la gestión de los equipos en los países en los que actuamos. En el período, el LT+ registró NPS superior a 9.**



**+49 mil**

horas de capacitación\*



**10,9**

promedio de horas de capacitación de hombres



**10,1**

promedio de horas de capacitación de mujeres

\* En esta totalidad no se están considerando los Consejeros y Temporales

### Innovación

Implementación de ideas que generan valor e impulsan el desarrollo de soluciones.

### Cliente

Comprensión de las necesidades y entrega con agilidad y excelencia.

### Resultado

Claridad de prioridades y compromiso con las entregas establecidas.

### Personas

Relaciones basadas en respeto, desarrollo profesional y protagonismo de los equipos.

## Acciones de desarrollo

Las acciones de desarrollo contemplan iniciativas de movilidad interna, capacitación continua y planificación de carrera a lo largo de la trayectoria de los profesionales en el Grupo Tigre. Programas como Job Rotation, Sé Fiera y EducaTigre incentivan el intercambio entre áreas y amplían la visión del negocio, mientras que los Planes de Desarrollo Individual (PDI) orientan el perfeccionamiento de competencias técnicas y comportamentales.

EducaTigre, lanzada en 2024, reúne rutas de aprendizaje con contenidos técnicos, comportamentales y culturales integrados a los PDI, apoyando el desarrollo continuo y la evolución profesional. La Liga de Fieras complementa esta jornada, fortaleciendo la experiencia de pasantes y estimulando el intercambio de conocimiento.



# 5.655

profesionales  
registrados en la  
Plataforma



# 9.735

certificados emitidos  
(internos)



# 1.569

profesionales  
certificados

Esta agenda también incorpora incentivos a la formación educativa, con concesión de becas y programas de apoyo a la transición de carrera, como el Núcleo de Apoyo al Profesional y la política de outplacement.

Las academias corporativas estructuran rutas alineadas a las etapas de la carrera y a las necesidades del negocio, con iniciativas como la Manera Tigre de Liderar, que incluye la Jornada del Líder, Líderes del Mañana y Onboarding de Liderazgo, además de las rutas La Manera Tigre de Resolver y La Manera Tigre de Operar. En 2025, ese ecosistema fue ampliado con entrenamientos globales volcados al liderazgo, con destaque para Cultura de Datos, direccionada al uso estratégico de información y a la toma de decisiones; Gestión de las Emociones, con foco en salud mental, equilibrio emocional y compromiso de los equipos; y Ética y Compliance, volcada al refuerzo de roles, responsabilidades y lineamientos corporativos.



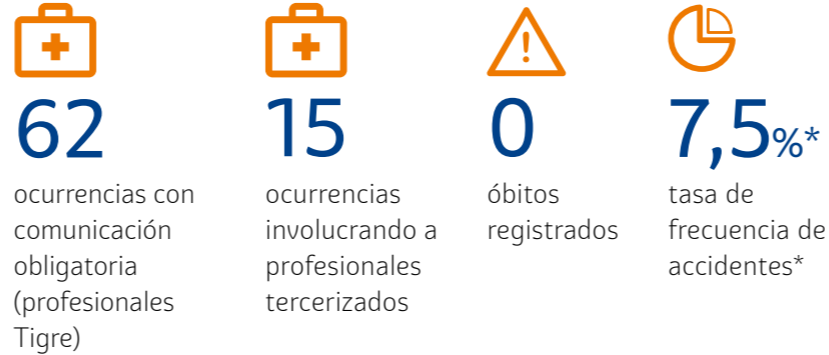
# Salud, Seguridad y Bienestar GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-6 | 403-9 | 403-10 | SASB EM-CM-320a.1

El sistema de Salud y Seguridad del Trabajo del Grupo Tigre sigue los lineamientos de la ISO 45001 y las legislaciones aplicables en los países donde la Compañía actúa, con un abordaje preventivo basado en la identificación de peligros, evaluación de riesgos e implantación de controles operativos. En Brasil, el sistema fue actualizado para incorporar las disposiciones de la Norma Reglamentaria nº 01 (NR-01), incluyendo la gestión de riesgos ocupacionales por medio del Programa de Gestión de Riesgos (PGR). El alcance contempla 100% de los profesionales propios y terceros que actúan localmente en las diferentes unidades del Grupo.

**La identificación y evaluación de riesgos se produce por medio de instrumentos estructurados, como LPR (Levantamiento de Peligros y Riesgos), PGR (Programa de Gestión de Riesgos), LTCAT (Laudo Técnico de las Condiciones Ambientales del Trabajo) y PCMSO (Programa de Control Médico de Salud Ocupacional), actualizados anualmente o siempre que existen cambios de proceso, tecnología o layout.**

Los incidentes y los desvíos pasan por investigación utilizando metodologías de análisis de causa raíz, con aplicación de la metodología TASQ (DNV) y conducción por el Comité de Investigación. Indicadores como tasas de frecuencia y gravedad, pirámide de ocurrencias y registros del Programa Conexión Segura son acompañados por las áreas responsables y por la alta dirección.

La participación de los trabajadores ocurre por medio de DDS diarios, CIPA, Comité Técnico de Seguridad y del canal Conexión Segura, que permite el relato de condiciones inseguras, casi accidentes y comportamientos de riesgo sin posibilidad de represalia. Entre las ocurrencias registradas en el período, se destacan:



\* Tasa de Frecuencia: (Número de accidentes\*1.000.000)/Hora hombre trabajada

Los accidentes más recurrentes involucraron miembros superiores, con baja gravedad, sin embargo, con poco aumento en la tasa de frecuencia con relación al año anterior. Las acciones priorizaron:

- Eliminación de intervenciones** manuales innecesarias
- Refuerzo de protecciones** físicas en equipamientos
- Revisión de procedimientos** operativos
- Entrenamientos** direccionados a los equipos

## Servicio de medicina corporativa

El servicio de medicina corporativa actúa en la prevención y en el acompañamiento de enfermedades ocupacionales y no ocupacionales. El equipo está compuesto por médicos del trabajo, técnicos de enfermería, analistas de salud, médico de la familia y ortopedista, con servicio de atención en las unidades y el telemonitoreo de embarazadas, personas con enfermedades crónicas y profesionales con baja médica.



En el campo de las enfermedades ocupacionales, los registros estuvieron concentrados en disturbios osteomusculares relacionados al trabajo (DORT), asociados a factores ergonómicos como movimientos repetitivos y posturas prolongadas. Las acciones incluyeron adecuaciones de locales, ajustes de formatos, alternancia de tareas y ampliación de programas de gimnasia laboral.

Los programas de promoción de la salud incluyen:

- Campaña anual** de vacunación contra la gripe;
- Telemedicina** para orientación médica;
- Acompañamiento estructurado** de profesionales de baja médica; y
- Apoyo a la salud mental** por medio del Programa Equilibrium, que pasó a ofrecer sesiones ilimitadas de acompañamiento psicológico en 2025.

# Impacto Social

GRI 3-3



Gran parte de las iniciativas de impacto social del Grupo Tigre se lleva a cabo con el apoyo del Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), responsable de la gestión de la inversión social de la Compañía y por el apoyo a proyectos destinados al desarrollo de niños, adolescentes y comunidades. Además de la actuación del Instituto, el Grupo mantiene alianzas con organizaciones sociales e instituciones internacionales en iniciativas relacionadas al acceso al agua, al saneamiento y a la higiene.

Fundado en 2003, el ICRH suma más de dos décadas de actuación, con inversiones sociales acumuladas superiores a R\$ 92 millones y más de 8 millones de personas beneficiadas a lo largo de su trayectoria. El Instituto tiene el propósito de construir un futuro mejor, transformando la vida de niños y adolescentes y potenciando el cuidado con el agua. Por medio de iniciativas en educación, salud y saneamiento, el ICRH concentra sus acciones prioritariamente en las comunidades en donde el Grupo Tigre está presente.

Las iniciativas priorizan acciones educativas, culturales y deportivas y los proyectos apoyados pasan por un proceso de análisis conducido por el Instituto, que considera el público atendido, los temas priorizados y las regiones de actuación. El acompañamiento de las iniciativas incluye el análisis de informes, rendiciones de cuentas de las organizaciones responsables y el monitoreo de indicadores.

En 2025, el Instituto apoyó 373 proyectos en 18 ciudades, con iniciativas realizadas en diferentes localidades donde Tigre mantiene sus operaciones. Entre los destaques se encuentran proyectos culturales y educativos, como Estación Femenina, Mestres da Bola (Maestros de la Pelota) y Fábrica de Grafiti, en Castro (Paraná - Brasil); el Palco de las Aguas, en Manaus (Amazonas - Brasil); el Proyecto Nauru, destinado a atletas paralímpicos - en Marechal Deodoro (Alagoas - Brasil); la iniciativa Conexión Cultural ICRH Tigre, en Escada (Pernambuco - Brasil) y Rio Claro (São Paulo - Brasil); y proyectos realizados en Joinville (Santa Catarina - Brasil), como Musicarium, Animaneco, Museo de la Danza, Feria del Libro, fútbol femenino, natación social, etc.



373

proyectos  
apoyados

+165 mil

personas  
impactadas+R\$4  
millones

invertidos

## Mi Baño Nuevo

El proyecto Mi Baño Nuevo promueve mejoras habitacionales destinadas a los profesionales del Grupo, con foco en el saneamiento y la calidad de vida. La iniciativa contempla reformas estructurales en residencias de profesionales Tigre, ampliando el acceso a ambientes más seguros y adecuados. En 2025, se realizaron 11 reformas, totalizando 56 personas impactadas directamente por la iniciativa.

## Programa de Voluntariado

El Programa de Voluntariado moviliza a profesionales en diferentes unidades y países en acciones sociales realizadas a lo largo del año, con iniciativas educativas, ambientales y comunitarias desarrolladas en colaboración con organizaciones locales. Este año, el programa contó con 477 voluntarios únicos y 617 participaciones, con acciones que incluyeron campañas solidarias, actividades educativas e iniciativas de mejora de espacios comunitarios.

## Maratón de Innovación Social

El Maratón de Innovación Social incentiva la participación voluntaria de los profesionales en el desarrollo de soluciones para desafíos sociales, por medio de una jornada colaborativa basada en metodologías de design thinking. A lo largo de algunas semanas, equipos de diferentes unidades desarrollan proyectos destinados a niños y adolescentes. En el período, cinco equipos fueron finalistas de la iniciativa, con dos proyectos seleccionados para implementar y recursos destinados a las propuestas con mayor potencial de aplicación.



## Pilares del ICRH

**Propósito:** Construir un futuro mejor, transformando la vida de niños y adolescentes

**Área de cobertura:** Regiones donde los profesionales Tigre actúan, en Brasil y en el exterior

**Área de actuación:** Educación, Cultura, Deporte y Salud

**Público prioritario:** Niños y adolescentes

# Responsabilidad en la Cadena de Proveedores

GRI 408-1 | 409-1

Construimos relaciones duraderas con nuestros proveedores, incentivando el desarrollo conjunto y la adopción de prácticas alineadas a nuestros compromisos socioambientales. La actuación en la cadena de suministro considera criterios de calidad, integridad y conformidad con las legislaciones aplicables, fortaleciendo una red de aliados capaz de acompañar la evolución del negocio.

Todos los proveedores de las unidades de Brasil pasan por un proceso estructurado de homologación, que incluye etapas de due diligence con la evaluación de riesgos, consultas a bases públicas y verificación en listas restrictivas nacionales e internacionales. Además, este proceso está en expansión para las unidades de América Latina y Estados Unidos.

Cuando se identifican las inconsistencias, se llevan a cabo los análisis adicionales antes de la aprobación del registro. El Grupo no mantiene relaciones comerciales con proveedores involucrados en prácticas relacionadas al trabajo infantil, trabajo forzado o condiciones análogas a la esclavitud. **En 2025, no se identificaron operaciones propias o proveedores con riesgo significativo asociado a esos temas, de acuerdo con los criterios adoptados en los procesos de due diligence y la evaluación de la cadena de suministros.** El monitoreo de estos riesgos integra las rutinas periódicas de revisión y acompañamiento de aliados, alineadas a los lineamientos de integridad y conformidad del Grupo.

Para la homologación de proveedores de materias primas y colaboradores considerados críticos, se llevan a cabo evaluaciones específicas destinadas a la verificación de requisitos de calidad, seguridad y conformidad socioambiental. Las empresas certificadas o clasificadas como de menor riesgo siguen criterios diferenciados de evaluación, manteniendo el monitoreo sistemático de acuerdo con la criticidad del suministro.

# Confianza en las relaciones de negocio GRI 2-29

Mantenemos proximidad con clientes y colaboradores comerciales para acompañar las demandas del mercado y evaluar la experiencia de quienes utilizan nuestras soluciones. Con el cliente en el centro de las decisiones, conectamos las áreas comerciales, operacionales y de innovación a las demandas identificadas a lo largo de la jornada de experiencia de ese público.

La Compañía combina mecanismos estructurados de escucha, como encuestas de satisfacción y análisis por canal, con interacciones directas realizadas por los equipos comerciales y técnicos. Las informaciones recopiladas apoyan ajustes en portafolio, desarrollo de soluciones y evolución de los procesos de servicio de atención. El acompañamiento periódico de indicadores de satisfacción permite identificar oportunidades de mejora y orientar metas relacionadas a la experiencia del cliente en diferentes unidades de negocio.

Además del relacionamiento directo, iniciativas volcadas a la capacitación y al fortalecimiento del sector amplían el diálogo con profesionales de obra, proyectistas y minoristas, por medio de formaciones presenciales o entrenamientos online por la plataforma EducaTigre.

## Juntos Somos Mais

Somos socios fundadores de Juntos Somos Mais (Juntos Somos Más), una joint venture estratégica creada en colaboración con Votorantim Cimentos y Gerdau, con enfoque en el fortalecimiento del relacionamiento con el sector minorista de la construcción civil y en la aceleración de la transformación digital del sector en Brasil. Esta actuación refleja nuestro compromiso de largo plazo con el desarrollo del sector y con la creación de soluciones digitales escalables, orientadas por datos y centradas en el cliente.

La plataforma conecta comerciantes y atendientes a un ecosistema digital integrado de beneficios, contenidos, servicios y soluciones que amplían la competitividad del sector minorista y promueven ganancias de eficiencia a lo largo de la cadena de la construcción. Por medio de una tienda virtual, el minorista puede adquirir productos para la reposición de inventario y participar de un programa de fidelidad robusto, en el cual las compras de las marcas aliadas generan puntos convertidos en beneficios.

Además de fortalecer la relación comercial, Juntos Somos Mais impulsa nuestra agenda digital en Brasil, al aproximar y punto de venta, profundizar el conocimiento sobre el sector minorista y facilitar el desarrollo de soluciones innovadoras y nuevos modelos de relacionamiento.

**Resultados de Capacitación de Mercado en 2025**

**+110mil**  
participaciones en  
entrenamientos

**+76mil**  
certificados  
emitidos para  
público externo  
(EducaTigre)

**+1,4mil**  
profesionales  
formados en el  
curso de instalador  
hidráulico

**+3,9mil**  
entrenamientos  
realizados  
(virtuales y  
presenciales)

**ANEXO GRI**  
**SUMARIO GRI**  
**SUMARIO SASB**



# ANEXO GRI

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

Los miembros del Consejo de Administración son elegidos por la Asamblea General de Accionistas, mientras que los miembros de los comités son elegidos por el Consejo de Administración. El proceso de selección y nombramiento considera los criterios de independencia establecidos en el Reglamento del Nuevo Mercado de la Bolsa de Valores (B3).

## GRI 2-15 | Conflictos de interés

Administramos potenciales conflictos de intereses por medio de instrumentos de gobernanza y procesos de integridad aplicables a diferentes públicos. Para los profesionales, fue implementada en 2025 la obligatoriedad del formulario de autodeclaración de conflicto de intereses, alineado a las orientaciones de la CVM, con el objetivo de identificar, registrar y tratar posibles situaciones de conflicto. Para los proveedores y los colaboradores comerciales, la evaluación ocurre por medio de procesos de due diligence conducidos en sistema digital, con análisis automatizados y posterior verificación por parte del equipo responsable.

Los lineamientos relacionados al tema están previstos en el Código de Ética y Conducta,

en el Código de Conducta para Proveedores y en políticas complementarias de integridad, como las de obsequios y regalos, buenas prácticas comerciales y anticorrupción. Estos instrumentos son divulgados internamente por medio de entrenamientos obligatorios y comunicaciones institucionales, y externamente por medio de documentos públicos y procesos de relacionamiento comercial. Además, el Canal de Ética está disponible para profesionales y stakeholders, permitiendo el reporte de situaciones que puedan caracterizar conflictos de interés. En 2025, la principal evolución fue la creación del proceso estructurado de evaluación de conflictos y la implementación de la autodeclaración obligatoria.

## GRI 2-16 | Comunicación de inquietudes cruciales

El Consejo de Administración acompaña la implementación de la estrategia de la Compañía y recibe reportes periódicos sobre temas estratégicos, financieros y socioambientales, incluyendo riesgos y oportunidades relevantes. Manifestaciones registradas por medio del Programa de Integridad y del Canal de Ética son analizadas por las instancias responsables y, cuando se aplica, reportadas a los debidos Comités de Asesoría y al Consejo. En 2025, el Consejo de Administración acompañó temas

relacionados a la integridad, analizado por las instancias responsables, asegurando la adecuada conducción de las medidas disciplinarias.

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

En 2025, fue retomada la evaluación anual del Consejo de Administración, como órgano colegiado, conducida de forma interna por medio del Portal de Gobernanza, con la participación de 100% de sus miembros.

La evaluación consideró aspectos relacionados a la composición, participación, dinámica de las reuniones, interacción con la dirección, adhesión a las responsabilidades del órgano.

## GRI 2-19 | Políticas de remuneración

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

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

Política de Incentivos y Beneficios:

- Atracción: evaluamos, cuando se aplica, la concesión de hiring bonus como estrategia de atracción de talentos, vinculado a contrato de retención y con previsión de reembolso proporcional en caso de egreso antes del período combinado.
- Rescisión: sigue las normas legales vigentes, incluyendo la posibilidad de concesión de un bono de Non-Compete en casos específicos.
- Jubilación: la empresa pone a disposición un plan de previsión privada, con participación opcional para los ejecutivos y contrapartida de la empresa en la proporción de 1:1, limitada a 4% del salario mensual.

### GRI 2-20 | Proceso para determinación de la remuneración

La política de remuneración es definida a partir de los lineamientos estratégicos de la Compañía, contemplando componentes fijos, variables y beneficios, y es sometida al análisis y recomendación del Comité de Personas, Remuneración y ESG. Las percepciones de stakeholders sobre el tema son consideradas por medio de la evaluación continua de los programas vigentes, discusiones internas y eventuales actualizaciones, asegurando la competitividad del paquete de remuneración total. El proceso busca promover la alineación de intereses y reforzar el compromiso de los ejecutivos con el desempeño y los resultados del negocio. Cuando es necesario, la Compañía cuenta con el apoyo de consultorías especializadas e independientes para revisar y perfeccionar sus programas de remuneración.

Los principales programas son estructurados anualmente por la Dirección Ejecutiva de Personas, Sostenibilidad y Comunicación Interna y enviados al Comité de Personas, Remuneración y ESG para su análisis y recomendación. Iniciativas que involucran los honorarios del Consejo de Administración, de los miembros de los Comités de Asesoría y de la Dirección Ejecutiva son sometidos a la deliberación de la Asamblea General de los Accionistas.

### GRI 2-23 | Compromisos de política

Mantenemos un conjunto estructurado de políticas que orientan la conducta ética y responsable de sus públicos, incluyendo el Código

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

	2025	2024	2023
Proporción entre la remuneración total anual del individuo más bien pagado de la Organización y la remuneración total anual promedio de todos los empleados	31,7x	33,0x	33,3x
Proporción de aumento porcentual del individuo más bien pagado/promedio de todos los empleados	0,00	0,00	0,83x

Nota: los datos reportados se refieren apenas a la base de efectivizados de Brasil y no incluyen aprendices, pasantes y miembros de Comités y del Consejo de Administración. Para el cálculo de la remuneración total anual, se consideró el salario base mensual, el promedio de comisiones pagado en el año, la PLR pagada y la cantidad de salarios anuales (13,33 para profesionales (CLT, con registro en nómina) y 12 para estatutarios). Para el análisis del aumento anual de la remuneración, se utilizó la primera base del año en comparación con la última, considerando apenas los profesionales presentes en ambas fechas.

de Ética y Conducta, la Política Anticorrupción, la Política Anticompetitiva, la Política de Prevención al Acoso y la Política Ambiental.

Las políticas están alineadas a la legislación aplicable, como la Ley Anticorrupción, la Ley de Defensa de la Competencia, la LGPD, las Normas Reglamentarias y las demás normativas pertinentes. Existe previsión de realización de due diligence para terceros en política específica. El principio de la precaución se observa en los lineamientos corporativos.

El respeto a los derechos humanos está previsto en el Código de Ética y Conducta, contemplando temas como la prohibición de trabajo infantil, trabajo forzado o análogo al esclavo, garantía de libre asociación sindical y no retención de documentos, en consonancia con instrumentos internacionalmente reconocidos, como la Carta

Internacional de los Derechos Humanos de la ONU y las Convenciones de la OIT.

Las políticas son propuestas por la Dirección Ejecutiva y apreciadas por el Comité de Ética y Compliance. Se aplican a todos los stakeholders, incluyendo a profesionales, administradores, proveedores y aliados. La comunicación se lleva a cabo por medio de comunicados internos, e-mails y entrenamientos, cuando se aplica. Los documentos han pasado por revisión periódica, sin alteraciones estructurales relevantes en el período.

### GRI 2-24 | Incorporación de compromisos de política

Incorporamos nuestros compromisos de conducta responsable por medio de políticas, normas y procedimientos integrados a la gobernanza, a la

estrategia y a las rutinas operativas. La implementación se comparte entre la Alta Administración, la Dirección Ejecutiva y áreas como Compliance, Controles Internos, Recursos Humanos y Auditoría, responsables de estructurar, monitorear y evaluar la efectividad de los lineamientos.

Integramos estos compromisos a los procesos de la Compañía por medio de la gestión de riesgos, de la aplicación de las políticas en procesos clave (como compras, ventas, contratación de terceros y gestión de personas) y de la consideración de aspectos éticos y de conformidad en la toma de decisiones. La efectividad es acompañada por auditorías, controles internos y por el Canal de Ética.

Promovemos entrenamientos periódicos sobre ética, integridad, compliance y ESG para profesionales y liderazgos, abordando temas como Código de Ética y Conducta, anticorrupción, conflicto de intereses, competencia leal, protección de datos y respeto en el ambiente de trabajo. En 2025, realizamos 9 capacitaciones, con 2.856 participaciones.

También aplicamos procesos de evaluación de impactos y diligencia ESG integrados a la gestión de riesgos corporativos, incluyendo la evaluación de proveedores y terceros. En nuestras relaciones de negocio, adoptamos criterios de cualificación y monitoreo que consideran requisitos legales, de compliance y, cuando se aplica, aspectos ESG. Ofrecemos entrenamiento sobre requisitos ESG

a los proveedores y apoyo para la implementación de planes de mejora de acuerdo con la criticidad identificada.

**GRI 2-25 | Procesos para reparar impactos negativos**

La Compañía mantiene procesos estructurados para identificar, evaluar y tratar impactos negativos que haya causado o para los cuales haya contribuido, con definición de responsabilidades, adopción de medidas de remediación proporcionales y acompañamiento por las instancias internas de gobernanza.

La identificación de quejas de stakeholders relacionadas a esos impactos se produce por medio de mecanismos formales de atención y escucha, incluyendo canales de servicio de atención y relacionamiento, atención al cliente, procesos administrativos y judiciales, órganos de defensa del consumidor y espacios institucionales de diálogo con stakeholders, que permiten el registro, el análisis y el tratamiento tempestivo de las demandas.

**GRI 2-26 | Mecanismos para asesoramiento y presentación de inquietudes**

Ponemos a disposición un Canal de Ética y Compliance abierto a profesionales y los demás stakeholders para el registro de denuncias, inquietudes o dudas relacionadas a la conducta empresarial. El canal es operado por una empresa externa independiente y es posible accederlo a través de plataforma online, teléfono o asistente virtual, con disponibilidad 24 horas al día. Las manifestaciones se pueden realizar de forma

**GRI 2-28 | Participación en asociaciones**

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

identificada o anónima y se tratan con confidencialidad y protección contra represalia. Los registros son evaluados por el área de Compliance y, de acuerdo con la criticidad, cursados para investigación y reporte a las instancias de gobernanza de la Compañía.

También ofrecemos mecanismos de orientación para aclarar dudas sobre la aplicación de las políticas y prácticas de conducta responsable, por medio de áreas de soporte como Compliance, Jurídico, Sostenibilidad y Recursos Humanos, además de materiales institucionales y capacitaciones. El acceso a estos mecanismos se divulga en la página web corporativa, en el Código de Ética y en comunicaciones institucionales.

### GRI 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido (en miles de reales)

	2025	2024	2023
Generado	R\$ 5.968.405	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682
Ingresos	R\$ 5.968.405	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682
Distribuido	R\$ 5.968.405	R\$ 5.902.433	R\$ 5.849.682
Costos operacionales	R\$ 3.213.744	R\$ 3.458.433	R\$ 3.105.748
Salarios y encargos	R\$ 733.167	R\$ 706.330	R\$ 677.353
Pagos a proveedores de capital	R\$ 767.382	R\$ 410.668	R\$ 1.026.702
Pagos al gobierno	R\$ 1.254.112	R\$ 1.327.002	R\$ 1.039.879

Nota: es posible consultar las Declaraciones Financieras auditadas en nuestra página web de RI.

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

Categoría funcional	Comunicados	Entrenados
Consejo de Administración	7	7

Categoría funcional	Brasil		TAE		Latam		EUA		Total	
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
Directoría	10	10	2	2	1	1	1	1	14	14
Gerencia	48	47	2	2	13	13	8	8	71	70
Coordinación	91	90	4	4	49	49	15	15	159	158
Administración	443	428	30	29	125	117	55	51	653	625
Asistencia Técnica	15	15	0	0	0	0	0	0	15	15
Técnico	113	69	5	4	39	18	55	11	212	102
Ventas	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
Pasantes	39	37	0	0	8	0	0	0	47	37
Aprendices	50	23	0	0	0	0	0	0	50	23
<b>Total</b>	<b>3.021</b>	<b>2.839</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>851</b>	<b>710</b>	<b>227</b>	<b>166</b>	<b>4.145</b>	<b>3.761</b>

### GRI 205-1 | Operaciones evaluadas con relación a riesgos relacionados a la corrupción

La evaluación de riesgos relacionados a la corrupción se conduce en el ámbito del Programa de Integridad, de forma integrada a la gestión corporativa de riesgos. En 2025, se evaluaron ocho operaciones, correspondiendo a 100% de las operaciones de la Compañía.

El principal riesgo significativo identificado está relacionado a la posibilidad de participación directa o indirecta en prácticas de soborno, pago de facilitación u otros actos de corrupción, especialmente en interacciones con agentes públicos y terceros. La eventual materialización de ese riesgo puede resultar en sanciones con base en FCPA, UK Bribery Act y la Ley Anticorrupción Brasileña, además de impactos reputacionales relevantes.

El riesgo se clasifica como de impacto crítico y probabilidad moderada, siendo acompañado por las áreas de Jurídico, Compliance y Auditoría Interna. Entre los principales indicadores de monitoreo están el porcentaje de terceros con due diligence concluida, el número de capacitaciones realizados sobre anticorrupción y los registros de incidentes reportados por medio del Canal de Ética.

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

	2025	2024
PEAD verde de fuente renovable	52.250	77.000
Polímeros (PVC, PP, PE, ABS) y compuestos – No renovables	218.401.240	286.603.186
<b>Total</b>	<b>218.453.490</b>	<b>286.680.186</b>

Nota: En comparación a 2024, el volumen de materiales renovables utilizados en 2025 fue menor, reflejando una reducción en el volumen de producción del producto en el cual ese material es aplicado.

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

	2025	2024	2023
Porcentaje de materias primas o materiales reciclados utilizados	0,83%	0,54%	0,46%

Nota: Hubo un aumento en el uso de materias primas recicladas en las operaciones de Brasil y de América Latina, especialmente de PE, asociado a la incorporación de ese material en ítems de cisternas y a la mayor demanda por resinas recicladas en las unidades de Latam.

**GRI 302-1 | Consumo de energía dentro de la Organización (global) - GJ**

	2025	2024	2023
Electricidad	608.626,60	707.488,81	686.197,17
Gas natural	21.450,49	28.579,50	24.676,74
Gas licuado de petróleo	0,00	0,00	0,00
Leña comercial	3.722,97	3.800,39	3.458,93
<b>Total</b>	<b>633.800,06</b>	<b>739.868,69</b>	<b>714.332,84</b>

Nota: Hubo una reducción en el consumo de energía en comparación al año anterior, asociada a la disminución del volumen de producción en las unidades operativas.

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

	2025			2024			2023		
	T&C	HPP	Azzo	T&C	HPP	Azzo	T&C	HPP	Azzo
Consumo total de energía eléctrica	593.123,00			691.583,46			652.463,17		
Intensidad energética	2,60	0,21	3,60	2,45	0,22	0,87	2,46	0,23	0,79

Nota: Los datos de Tubos e Conexões (T&C) están presentados de forma consolidada para las operaciones de Brasil, LATAM y EEUU. A su vez, las unidades de Herramientas para Pintura (HPP) y Azzo se reportan separadamente, ya que su producción se mide en piezas, mientras que T&C se contabiliza en quilogramos. La intensidad energética puede presentar variaciones en función del mix de productos y del volumen de producción, considerando las diferentes características de cada proceso productivo.

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

	2025	2024	2023
Aguas superficiales (total)	28,09	31,48	26,02
Aguas subterráneas (total)	150,41	170,69	167,79
Aguas de terceros (comprada) (total)	52,93	50,61	62,59
<b>Volumen total de agua</b>	<b>231,43</b>	<b>252,78</b>	<b>256,40</b>

Nota: En 2025, el consumo de agua en las operaciones de Brasil presentó una reducción de aproximadamente 1 ML en comparación a 2024, incluso considerando la inclusión de los datos de la unidad AZZO en el período. En las operaciones de América Latina, se observó una reducción de cerca de 24 ML en la captación de agua, influenciada también por el cierre de la unidad de Colombia en 2024. Se destaca también que, a diferencia del informe de 2024, los datos de 2025 pasan a contemplar también la captación de agua de las plantas ubicadas en Estados Unidos.

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

Categoría	Tipo	Descripción	2025	2024	2023
Residuos no peligrosos	Reciclaje	Papel, cartón y plástico	1.316,79	1.010,95	817,63
		Metales ferrosos y no ferrosos	669,15	430,42	320,64
		Madera	1.035,37	1.227,18	1.247,68
		Otros	115,00	22,78	121,42
	Reutilización	Retazo de lana, espuma	0,00	0,00	6,00
	Compostaje	Basura orgánica	73,49	0,00	13,16
	Terraplén	Residuos de construcción	75,55	0,00	5,32
	Tratamiento externo	Lodo PTE/Cámara de grasa	3.234,57	1.135,38	825,65
	Co-procesamiento	Basura común	141,39	0,00	0,00
	Vertedero sanitario	Basura común y orgánica	702,41	817,60	543,25
	Total	Total de residuos no peligrosos	7.363,71	4.644,29	3.900,76
Residuos peligrosos	Reciclaje/Descontaminación	Aceite usado	30,47	26,40	43,15
		Otros	11,15	0,00	0,00
	Incineración	Residuos de salud	0,25	0,06	0,21
	Co-procesamiento	Sólidos contaminados	483,09	360,20	346,26
		Líquidos contaminados	17,23	42,6	64,19
	Vertedero industrial	Sólidos contaminados	11,02	22,45	3,42
		Otros	10,34	8,36	0,00
	Tratamiento de efluentes	Agua contaminada	370,65	257,30	121,26
	Total	Total de residuos peligrosos	934,19	717,40	578,49
<b>Total</b>		<b>Total general de residuos</b>	<b>8.297,90</b>	<b>5.361,69</b>	<b>4.479,25</b>

Nota: En 2025, los datos incluyen Brasil y América Latina; en 2024 y 2023, el reporte contemplaba apenas las operaciones de Brasil.

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

	2025		2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados elegibles a la licencia	2.285	1.016	2.682	1.163	2.317	855
Número de empleados que salieron de licencia en el período	74	39	67	30	50	17
Número de empleados que regresaron de la licencia en el período	62	31	70	19	47	16
Número de empleados aún en licencia en el cierre del período	0	0	0	17	3	6
Número de empleados que permanecieron en el empleo por al menos 12 meses tras el regreso de la licencia	42	10	42	10	31	20
Tasa de retorno	0,84	0,79	1,04	0,63	0,94	0,94
Tasa de retención	0,63	0,33	0,89	0,63	0,94	0,71

Nota: En 2025, se registraron 74 licencias paternidad, de las cuales 70 profesionales (94,6%) optaron por la modalidad extendida. En el mismo período, se concedieron 39 licencias maternidad, siendo que 37 profesionales (94,9%) adhirieron a la modalidad extendida.

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

Llevamos a cabo entrenamientos periódicos en salud y seguridad del trabajo a todos los profesionales, contemplando tanto riesgos ocupacionales como aspectos relacionados al bienestar en el ambiente de trabajo. Las capacitaciones incluyen integración de seguridad en la admisión de nuevos profesionales, Diálogos Diarios de Seguridad (DDS), entrenamientos del programa Conexión Segura y formaciones específicas de acuerdo con las normas de seguridad aplicables, como protección contra incendios, instalaciones y servicios en electricidad, transporte, desplazamiento, almacenamiento y manipulación de materiales, seguridad en máquinas y equipamientos, trabajo en altura y actuación de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA).

En 2025, incorporamos el Programa Transformar, basado en los lineamientos del WCM, como herramienta de apoyo a las capacitaciones operativas. También ampliamos las capacitaciones relacionadas a la salud emocional, direccionadas a los liderazgos para identificación, prevención y manejo de riesgos psicosociales, con expansión de esas iniciativas para las unidades de América Latina y de los Estados Unidos.

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

Género	2025	2024
Hombre	10,98	7,68
Mujer	10,06	8,52
<b>Total</b>	<b>10,73</b>	<b>7,91</b>

Categoría funcional	2025	2024
Directoría	0,25	5,21
Gerencia	3,50	6,57
Coordinación	15,05	7,50
Administrativo	11,13	5,03
Asistencia Técnica	83,57	2,23
Técnico	7,60	15,78
Ventas	11,11	1,67
Operacional	9,76	12,22
Pasantes	73,89	15,01
Aprendices	10,85	4,30
<b>Total</b>	<b>10,73</b>	<b>7,91</b>

**GRI 405-1a | Diversidad de los órganos de gobernanza (%)**

	2025	2024	2023	
<b>Órganos de gobernanza por género</b>				
Consejo de Administración	Hombres	85,71	85,71	85,71
	Mujeres	14,29	14,29	14,29
	<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Comité Ejecutivo	Hombres	100,00	85,71	83,33
	Mujeres	0,00	14,29	16,67
	<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Órganos de gobernanza por grupo de edad</b>				
Consejo de Administración	< 30 años	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 años	14,29	14,29	14,29
	> 50 años	85,71	85,71	85,71
	<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Comité Ejecutivo	< 30 años	0,00	0,00	0,00
	De 30 a 50 años	42,86	14,29	16,67
	> 50 años	57,14	85,71	83,33
	<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

**GRI 405-1b | Diversidad de los profesionales (%) – Por género**

Por género		2025	2024	2023
Directoría	Hombres	100,00	93,75	86,67
	Mujeres	0,00	6,25	13,33
	Total	100,00	100,00	100,00
Gerencia	Hombres	66,67	70,00	70,73
	Mujeres	33,33	30,00	29,27
	Total	100,00	100,00	100,00
Coordinación	Hombres	65,61	66,46	66,67
	Mujeres	34,39	33,54	33,33
	Total	100,00	100,00	100,00
Administración	Hombres	48,84	48,09	54,89
	Mujeres	51,16	51,91	44,99
	Total	100,00	100,00	100,00
Asistencia Técnica	Hombres	46,67	47,37	52,63
	Mujeres	53,33	52,63	47,37
	Total	100,00	100,00	100,00
Técnico	Hombres	85,17	84,58	85,38
	Mujeres	14,83	15,42	14,15
	Total	100,00	100,00	100,00

Por género		2025	2024	2023
Ventas	Hombres	77,78	77,36	81,03
	Mujeres	22,22	22,64	18,97
	Total	100,00	100,00	100,00
Operacional	Hombres	77,23	77,95	81,41
	Mujeres	22,77	22,05	18,59
	Total	100,00	100,00	100,00
Pasantes	Hombres	47,22	30,30	27,27
	Mujeres	52,78	69,70	72,73
	Total	100,00	100,00	100,00
Aprendices	Hombres	41,54	38,33	44,23
	Mujeres	58,46	61,67	55,77
	Total	100,00	100,00	100,00
<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>72,31</b>	<b>72,55</b>	<b>75,42</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>27,69</b>	<b>27,45</b>	<b>24,54</b>
	<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**GRI 405-1b | Diversidad de los profesionales (%) – Por grupo de edad**

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

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

**GRI 405-1b | Diversidad de los profesionales (%) – Por grupo de edad**

Por grupo de edad	2025	2024	2023	
Pasantes	< 30 años	100,00	96,97	95,45
	De 30 a 50 años	0,00	0,00	4,55
	> 50 años	0,00	3,03	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00
Aprendices	< 30 años	100,00	98,33	100,00
	De 30 a 50 años	0,00	1,67	0,00
	> 50 años	0,00	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00
<b>Total</b>	<b>&lt; 30 años</b>	<b>20,78</b>	<b>22,51</b>	<b>20,95</b>
	<b>De 30 a 50 años</b>	<b>61,29</b>	<b>60,96</b>	<b>61,76</b>
	<b>&gt; 50 años</b>	<b>17,93</b>	<b>16,53</b>	<b>17,29</b>
	<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**GRI 407-1 | Operaciones y proveedores en el que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en riesgo**  
**GRI 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil**  
**GRI 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado o análogo al esclavo**

La Compañía no ha identificado, hasta el momento, operaciones propias con riesgo significativo relacionado a la violación de la

libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, a la ocurrencia de trabajo infantil o a la incidencia de trabajo forzado o análogo al esclavo. De la misma forma, no se han identificado categorías específicas de proveedores, países o áreas geográficas clasificadas en situación de riesgo para esos temas, si bien aún no existe un mapeo amplio y estructurado en toda la cadena.

Como medida preventiva, la gestión de terceros adopta controles volcados a la verificación

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

Categoría funcional	2025	2024	2023
Directoría	0,00	1,18	0,95
Gerencia	0,83	0,81	0,97
Coordinación	0,90	0,81	0,89
Administrativo	0,92	0,89	1,10
Asistencia Técnica	0,99	0,85	0,54
Técnico	0,77	0,94	0,93
Ventas	0,67	0,68	0,75
Operacional	0,79	0,85	0,99

de la conformidad laboral y documental de los proveedores y profesionales que acceden a las operaciones. Entre los documentos analizados están el carnet laboral, contrato de trabajo, tarjeta de punto (marcación de horario), nómina de pago, convenciones y acuerdos colectivos, además de documentos relacionados a la comprobación de la edad y de la regularidad del vínculo.

En Brasil, este proceso se complementa por verificaciones realizadas por medio de la plataforma Linkana, utilizada en la homologación y en las reevaluaciones anuales de proveedores, con foco en aspectos relacionados a derechos laborales, trabajo infantil y trabajo forzado. El procedimiento abarca, desde 2015, 100% de los proveedores que

acceden a las plantas y, a partir de septiembre de 2025, pasó a ser gradualmente expandido para las operaciones de América Latina, priorizando los proveedores clasificados como más críticos.

De forma complementaria, la Compañía mantiene diálogo continuo con los liderazgos, canales seguros y anónimos de comunicación y mecanismos de gobernanza que refuerzan la prevención, identificación y tratamiento de eventuales irregularidades.

# SUMARIO GRI

Norma GRI	Indicadores	Localización/Respuesta Directa	Requerimiento Omitido	Razón de la Omisión	Justificación
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-1: Detalles de la organización	Página 5			
	2-2: Entidades incluidas en el relato de sostenibilidad de la organización	Página 5			
	2-3: Período de relato, frecuencia y punto de contacto	Página 2			
	2-4: Reformulaciones de informaciones	No hubo reformulación de información en el período de relato.			
	2-5: Verificación externa	El contenido de este informe no ha sido sometido a la verificación externa independiente.			
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 5			
	2-7: Empleados	Página 25			
	2-8: Trabajadores que no son empleados	Página 25			
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	Página 13			
	2-10: Nombramiento y selección para el más alto órgano de gobernanza	Páginas 13, 33			
	2-11: Presidente del más alto órgano de gobernanza	Página 13			
	2-12: Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	Página 13			
	2-13: Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	Página 13			
	2-14: Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en el relato de sostenibilidad	Página 13			
	2-15: Conflictos de interés	Página 33			
	2-16: Comunicación de inquietudes cruciales	Página 33. No hubo registros de inquietudes cruciales en el período de relato.			
	2-17 Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza	Página 13			

Norma GRI	Indicadores	Localización/Respuesta Directa	Requerimiento Omitido	Razón de la Omisión	Justificación
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-18: Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza	Página 33			
	2-19: Políticas de remuneración	Página 33			
	2-20: Proceso para determinación de la remuneración	Página 33			
	2-21: Proporción de la remuneración total anual	Página 34			
	2-22: Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	Página 3			
	2-23: Compromisos de política	Página 34			
	2-24: Incorporación de compromisos de política	Página 34			
	2-25: Procesos para reparar impactos negativos	Página 35			
	2-26: Mecanismos para asesoramiento y presentación de inquietudes	Página 35			
	2-27: Conformidad con leyes y reglamentos	No hubo casos de no conformidad con leyes y reglamentos en el período de relato.			
2-28: Participación en asociaciones	Página 35				
2-29: Enfoque para el compromiso de stakeholders	Página 31				
2-30: Acuerdos de negociación colectiva	Página 25. 74,2% están amparados por acuerdos de negociación colectiva considerando todas las operaciones. En Brasil, donde existe representación sindical, 100% de los profesionales están amparados por acuerdos colectivos.				
<b>GRI 3: Temas Materiales</b>	3-1: Proceso de definición de temas materiales	Página 8			
	3-2: Lista de temas materiales	Páginas 9, 10			
	3-3: Gestión de temas materiales - Cambios climáticos	Páginas 9, 22			
	3-3: Gestión de temas materiales - Soluciones e innovación para sostenibilidad	Páginas 9, 20			
	3-3: Gestión de temas materiales - Economía circular	Páginas 9, 23			

Norma GRI	Indicadores	Localización/Respuesta Directa	Requerimiento Omitido	Razón de la Omisión	Justificación
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	3-3: Gestión de temas materiales - Inversión social	Páginas 9, 30			
	3-3: Gestión de temas materiales - Gestión de riesgos	Páginas 9, 15			
	3-3: Gestión de temas materiales - Diversidad, equidad e inclusión	Páginas 9, 26			
	3-3: Gestión de temas materiales - Cadena de suministro sostenible	Página 9. El tema Cadena de suministro sostenible está reflejado de forma transversal a lo largo del informe, especialmente en los contenidos relacionados a la gestión de proveedores, due diligence, compliance, derechos humanos y controles aplicados a la cadena de valor.			La Compañía viene ampliando la implementación de acciones concretas en esa agenda, como el fortalecimiento de los procesos de homologación, evaluaciones periódicas de conformidad y expansión de los controles para las operaciones de América Latina.
	3-3: Gestión de temas materiales - Seguridad de la información	Páginas 9, 15			
	3-3: Gestión de temas materiales - Ética y compliance	Páginas 9, 16			
<b>GRI 201: Desempeño Económico 2016</b>	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Páginas 12, 36			
<b>GRI 205: Combate a la Corrupción 2016</b>	205-1: Operaciones evaluadas con relación a riesgos relacionados a la corrupción	Página 36			
	205-2: Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	Página 36			
<b>GRI 206: Competencia Desleal 2016</b>	206-1: Acciones legales para prácticas de competencia desleal, antitrust y monopolio	No hubo casos de acciones judiciales referentes a la competencia desleal y violaciones de leyes antitrust y antimonopolio en el período del relato.			
<b>GRI 301: Materiales 2016</b>	301-1: Materiales utilizados, discriminados por peso o volumen	Páginas 23, 37			
	301-2: Materias primas o materiales reciclados utilizados	Página 37			
<b>302: Energía 2016</b>	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Páginas 22, 37			
	302-3: Intensidad energética	Página 37			

Norma GRI	Indicadores	Localización/Respuesta Directa	Requerimiento Omitido	Razón de la Omisión	Justificación
<b>GRI 303: Agua y Efluentes 2018</b>	303-1: Interacciones con el agua como un recurso compartido	Página 24			
	303-2: Gestión de impactos relacionados a la eliminación de agua	Página 24			
	303-3: Captación de agua	Página 24			
	303-5: Consumo de agua	Página 24			
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1: Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 22			
	305-2: Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	Página 22			
	305-3: Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 22			
	305-4: Energía y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 22			
	305-5: Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 22			
<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados a residuos	Página 23			
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados a residuos	Página 23			
	306-3: Residuos generados	Páginas 23, 38			
	306-4: Residuos no destinados para disposición final	Página 38			
	306-5: Residuos destinados para disposición final	Página 38			
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1: Nuevas contrataciones y rotación de empleados	Página 25			
	401-3: Licencia maternidad/paternidad	Página 39			
<b>GRI 403: Salud y seguridad del trabajo 2018</b>	403-1: Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Página 29			
	403-2: Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Página 29			

Norma GRI	Indicadores	Localización/Respuesta Directa	Requerimiento Omitido	Razón de la Omisión	Justificación
<b>GRI 403: Salud y seguridad del trabajo 2018</b>	403-3: Servicios de salud del trabajo	Página 29			
	403-4: Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores referentes a la salud y seguridad del trabajo	Página 29			
	403-5: Capacitación de trabajadores en salud y seguridad del trabajo	Página 39			
	403-6: Promoción de la salud del trabajador	Página 29			
	403-9: Accidentes laborales	Página 29			
	403-10: Enfermedades profesionales	Página 29			
<b>GRI 404: Capacitación y Educación 2016</b>	GRI 404-1: Promedio de horas de capacitación al año	Páginas 27, 40			
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	405-1: Diversidad en órganos de gobernanza y empleados	Páginas 26, 40, 41, 42, 43. No han sido considerados los miembros del Consejo de Administración. La información de raza/color es autodeclaratoria y no obligatoria, razón por la cual esa información no ha sido relatada en este indicador.			
	405-2: Proporción entre el salario base y la remuneración recibidos por las mujeres y los recibidos por los hombres	Página 43			
<b>GRI 406: No discriminación 2016</b>	406-1: Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	Página 16. Se registraron tres relatos, con 100% de destino y conclusión en el propio período.			
<b>GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva 2016</b>	407-1: Operaciones y proveedores en el que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en riesgo	Página 43. No hubo registros de operaciones y proveedores que pueden estar en riesgo.			

Norma GRI	Indicadores	Localización/Respuesta Directa	Requerimiento Omitido	Razón de la Omisión	Justificación
<b>GRI 408: Trabajo Infantil 2016</b>	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Páginas 31, 43. No se han identificado operaciones propias o proveedores con riesgo significativo asociado a trabajo infantil			
<b>GRI 409: Trabajo Forzado o Análogo al Esclavo</b>	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado o análogo al esclavo	Páginas 31, 43. No se han identificado operaciones propias o proveedores con riesgo significativo asociado a trabajo forzado o análogo al esclavo.			
<b>GRI 413: Comunidades Locales 2016</b>	413-1 Operaciones con participación, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo volcados a la comunidad local	100% de las operaciones cuentan con acciones de participación en comunidades locales, evaluaciones de impacto y/o programas de desarrollo local.			
<b>GRI 418: Privacidad del Cliente 2016</b>	418-1: Quejas comprobadas relativas a violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	Página 15. No se han registrado incidentes de seguridad de la información, ni incidentes de violación de privacidad o pérdida de datos.			

# SUMARIO SASB

Indicadores	Localización/Respuesta Directa	Requerimiento Omitido	Razón de la Omisión	Justificación
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	La producción de tubos y conexiones, principal línea de productos de la Compañía totalizó 228,0 kton, considerando las unidades operativas activas globalmente en el período.			

# Expediente

## Coordinación general

Tigre | Área de Sostenibilidad

## Proyecto editorial, consultoría, redacción, proyecto gráfico y diagramación

Ricca Sustentabilidad

## Imágenes

Archivo Tigre

