

# Relatório de Sustentabilidade

2023



**TIGRE** 

## SUMÁRIO

3



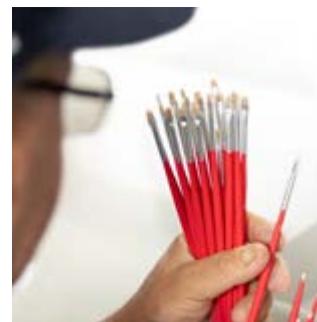
Destaques

4



Mensagens  
da liderança

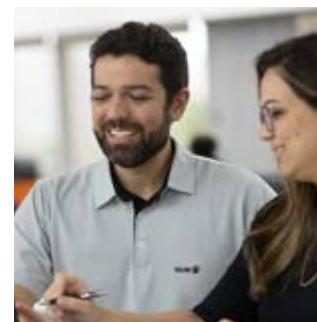
7



Gigante nas  
Américas

Sobre a Tigre  
Foco e agilidade  
na estratégia  
Governança  
Gestão ética  
Desempenho  
no mercado

24



Orientação  
para o futuro

Estratégia de  
sustentabilidade  
Produtos mais  
sustentáveis  
Eficiência e  
produtividade  
Gestão ambiental  
Cuidado na cadeia  
de valor

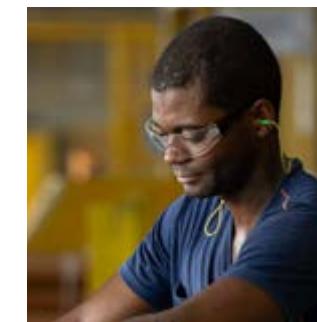
48



Pessoas em  
primeiro lugar

Confiança nas relações  
Conectando diferenças  
Treinamento e  
desenvolvimento  
Saúde e segurança  
ocupacional  
Impacto social

63



Sobre este  
relatório

Processo de  
materialidade

66



Anexos

Anexo GRI  
Sumário GRI  
Informações  
corporativas



## DESTAQUES



### Alta tecnologia e eficiência no cuidado com a água

A Tigre oferece **soluções completas para sistemas de condução de água e efluentes**, com produtos que garantem eficiência na obra.

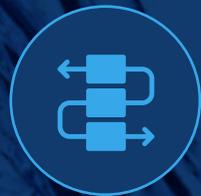


Iniciativas para eficiência operacional e melhoria contínua com ganhos para o negócio.



### Unifam e Multifam

Inovação e sustentabilidade em saneamento com as soluções descentralizadas da Tigre Água e Efluentes.



### Implementação de processos

de PVC Orientado (PVC-O) e polietileno de alta densidade (PEAD).



### Desempenho e foco nas pessoas

A Tigre está entre as **25 melhores multinacionais para se trabalhar na América Latina**, com certificação em cinco países e destaque no Brasil.



### Incremento da equidade de gênero



1º Santa Catarina pelo segundo ano consecutivo

4º entre as indústrias brasileiras

9º entre as grandes empresas nacionais no Brasil



## MENSAGENS DA LIDERANÇA

GRI 2-22





# Somos resultado das nossas escolhas

As escolhas que fizemos nos últimos anos têm nos permitido construir uma Tigre cada vez mais sólida, e ao mesmo tempo ágil e flexível, para se adaptar a tantas turbulências políticas, econômicas e sociais.

A robustez e a flexibilidade da companhia aparecem em todos os momentos: nos anos de pandemia, quando tivemos de nos ajustar a uma situação atípica de reclusão e perdas, e logo em seguida a um crescimento não esperado, mas que trouxe excelentes resultados. Da mesma forma, em 2023, quando o mercado se mostrou muito mais desafiador, foi necessário rever algumas rotas para atravessar melhor o momento, o que nos obrigou a tomar decisões igualmente difíceis.

A chegada da Advent em 2022, como sócia do Grupo, contribuiu de maneira efetiva para ampliar nossa visão, fortalecer nossas crenças e melhorar nossas práticas e operações, com um alinhamento maior ao que é referência em gestão, no Brasil e no mundo.

Amadurecemos e nos fortalecemos como companhia. Somos referência em governança, com um modelo que privilegia a transparência e a simplicidade nas relações – por característica da Tigre e por convicção de que, dessa forma, reduzimos níveis hierárquicos e aceleramos a tomada de decisão.

Esse modelo de gestão, com uma visão clara de como podemos e queremos crescer, fazem da Tigre uma das organizações mais premiadas, respeitadas e admiradas nos países onde atuamos. A quantidade de prêmios que recebemos, em áreas como inovação e pessoas, atestam essa percepção.

Tudo isso somado nos permite afirmar que a Tigre caminha para ser líder em todos os seus mercados de atuação, a exemplo do que já acontece no Brasil, na Bolívia e no Paraguai. Os movimentos que fizemos nos Estados Unidos nos habilitam a um crescimento acelerado no país.

No Brasil, com a universalização do saneamento finalmente em curso e a retomada dos programas de habitação popular, a expectativa é de anos melhores. A Tigre está muito preparada para isso, comprometida com o cuidado com a água, a qualidade de vida e o desenvolvimento sustentável em todas as geografias em que atua.

**Felipe Hansen**  
**Presidente do Conselho de Administração**



## Conexão e foco na estratégia

O ano de 2023 foi de retração global do mercado no pós-pandemia, em particular no segmento de materiais de construção. Esse fator, associado às incertezas políticas e econômicas na América Latina, tornou o período desafiador para o nosso setor. Ancorados na solidez de nossa estratégia e em investimentos em eficiência operacional, focamos no *core business*, com vantagens competitivas claras e proposta de valor muito positiva.

Buscamos a liderança nos sistemas de condução de água nas Américas, e os avanços da Tigre Saneamento nos têm habilitado nesse sentido. Oferecemos um conceito único no setor, que reúne inovação, sustentabilidade e confiabilidade, e contribui para a transformação social e ambiental gerada pelo saneamento básico. Também percebemos nos Estados Unidos uma grande oportunidade de expansão da base de clientes e crescimento orgânico.

Baseados na escuta ativa de nossos públicos, somos uma empresa que estabelece conexões, e esse aspecto fica muito tangível também em nosso conceito de marca empregadora. Como resultado de gestão participativa, comunicação transparente para todos os níveis e liderança inclusiva, tivemos

excelentes resultados em diferentes países na avaliação da Great Place to Work, com destaque entre as 25 melhores multinacionais da América Latina e o 9º lugar no Brasil.

Com os 20 anos do Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), braço social da Tigre, celebramos um importante histórico de investimento em projetos que nos conectam às comunidades das localidades em que estamos presentes. O Instituto tem um foco cada vez maior nos projetos de saneamento, de forma alinhada ao negócio.

Temos a confiança de que estamos no caminho certo, com as iniciativas certas, que dependem, em sua maioria, muito mais de nós mesmos do que da economia. Nossas pessoas entenderam o propósito da Tigre, o incorporaram e o valorizam, e esse trabalho coletivo tem sido fundamental para enfrentar qualquer turbulência. Assim seguiremos nos próximos anos, com produtos mais sustentáveis, expandindo mercados e conectando pessoas.

**Otto Von Sothen**  
Presidente do Grupo Tigre

GIGANTE NAS AMÉRICAS

Estratégia sólida e  
eficiência operacional  
garantem leveza e  
agilidade ao negócio





## SOBRE A TIGRE

GRI 2-1 | 2-6

Eficiência e  
agilidade em todas  
as operações

Com amplas soluções para os mercados de construção civil, saneamento, irrigação e ferramentas para pintura, o Grupo Tigre celebrou 82 anos de histórias e conquistas em 2023. Sediada em Joinville (SC) e presente em mais de 35 países, a empresa lidera seu mercado no Brasil, no Paraguai e na Bolívia.

Entre seus principais clientes e consumidores estão empresas de saneamento e concessionárias (públicas e privadas), varejistas, distribuidores e consumidores finais. Atendendo ao propósito de cuidar da água para transformar a qualidade de vida das pessoas, a empresa trabalha com fornecedores regionais e globais e dispõe de processos para garantir a qualidade e a sustentabilidade no fornecimento. A Tigre também atua por meio de entidades representativas para fomentar o desenvolvimento do setor.



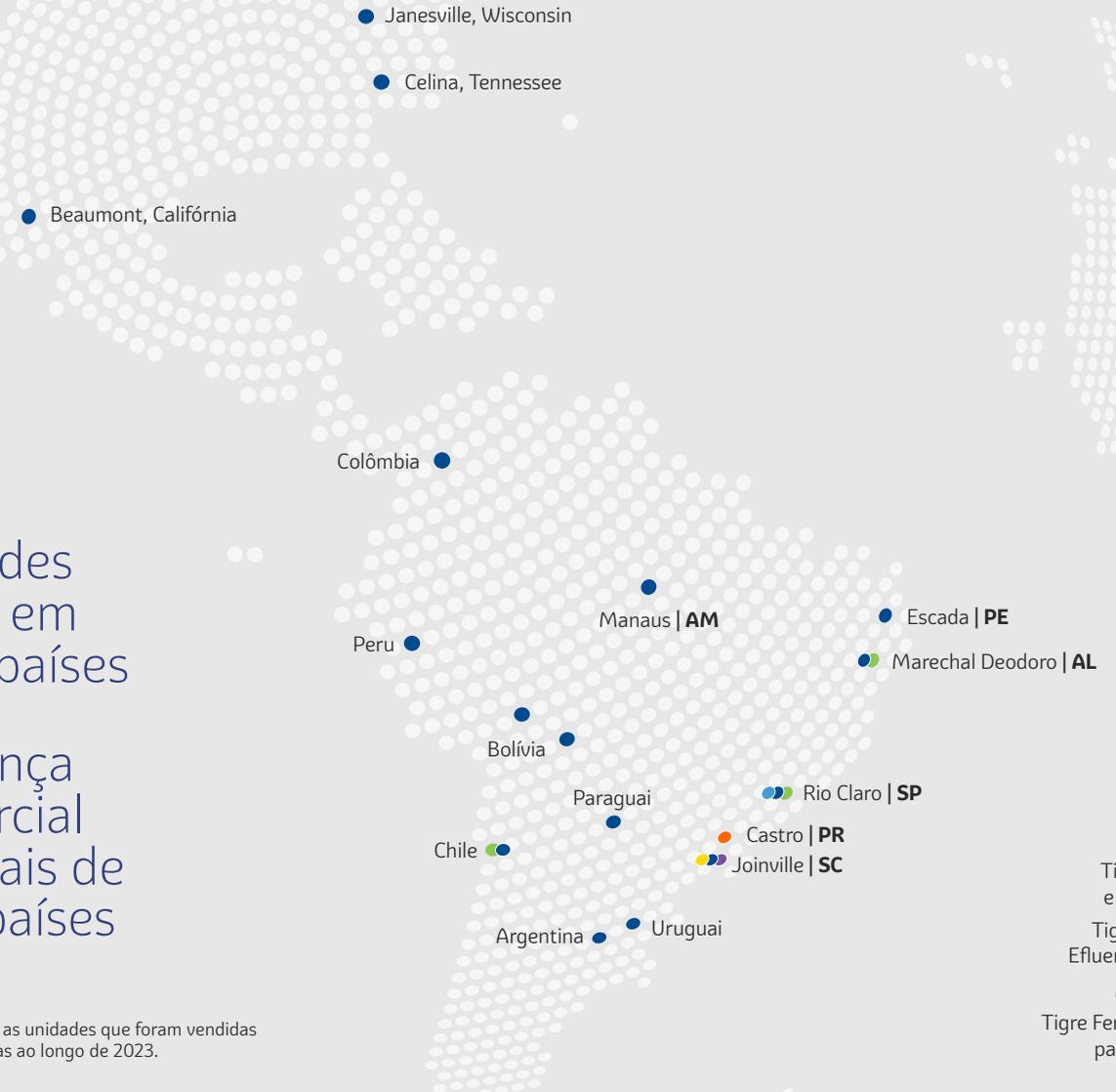
## Presença nas Américas

Tigre Tubos e Conexões	Tigre Água e Efluentes (TAE)	ADS Tigre	Tigre Ferramentas para Pintura
<p>Soluções de infraestrutura e construção para condução de água e esgoto sanitário; produtos que promovem economia de água e energia na irrigação.</p>	<p>Soluções de elevado desempenho para tratamento de efluentes.</p>	<p>Tubos corrugados em polietileno de alta densidade (PEAD) para aplicação em drenagem pluvial, irrigação, saneamento, detenção e retenção.</p>	<p>Pincéis, rolos, trinchas e acessórios para atender a todas as necessidades: imobiliárias, artísticas ou escolares.</p>
<p><b>Tigre Saneamento</b></p> <p>Proposta de valor que integra de forma inteligente produtos e serviços Tigre, ADS Tigre e TAE, com soluções completas para coleta, condução e tratamento de água e efluentes.</p>			

22<sup>1</sup> unidades fabris em nove países

Presença comercial em mais de 35 países

<sup>1</sup> Não considera as unidades que foram vendidas e/ou encerradas ao longo de 2023.





## Destaques e premiações

### Valor 1000

Empresa do Ano no Setor Plástico e Borracha no ranking elaborado pelo Valor Econômico.

### Prêmio Líderes Regionais

Vencedora na categoria Líderes ESG – Sustentabilidade no reconhecimento do Lide SC.

### Prêmio Anamaco

Destaque em 11 categorias de produtos para construção civil.

### Prêmio Melhores Marcas

Reconhecimento na categoria Pincel Escolar.

### Prêmio Época Reclame Aqui

Eleita nove vezes como empresa que mais respeita o consumidor.

### Prêmio Abrart

2º lugar em Ferramentas para Pintura e 3º Lugar em Lixas e Abrasivos.

### Prêmio AEVO de Intraempreendedorismo

Premiação nas categorias ESG e Inovação de Transformação.

### Design for a Better World Award

Concedido pelo Centro Brasil Design pela inovadora solução Unifam.

### Great Place to Work

Destaque em quatro países, incluindo presença entre as 25 melhores multinacionais para se trabalhar na América Latina.

### Prêmio AESabesp 2023

Reconhecimento como Melhor Estande da Fenasan.





## FOCO E AGILIDADE NA ESTRATÉGIA



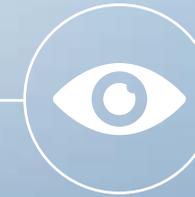
### Propósito

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



### Missão

Criar soluções inovadoras para o mundo da construção.



### Visão

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



### Valores

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

Prioridades de investimentos com base em oportunidades



## Estratégia consistente

Prioridades claras e objetivos estabelecidos: assim se manteve em 2023 a consistência da estratégia do Grupo Tigre, que conta com direcionadores para eficiência, inovação, sustentabilidade e pessoas, e para alcançar o protagonismo nas Américas.

Com foco no desenvolvimento dos negócios no Brasil e nos Estados Unidos, a estratégia é ancorada pelo modelo *Playing to Win* e não teve alterações no ano.

Mesmo diante de um cenário desafiador, em 2023 a resiliência da estratégia corporativa foi comprovada com o amplo portfólio destinado aos segmentos nos quais a empresa atua e pelo desenvolvimento de modelos de *go to market* voltados para construção civil, infraestrutura e irrigação. Também houve desenvolvimento da prioridade estabelecida com a Tigre Saneamento, que materializa o propósito da empresa via oferta de soluções completas para o setor de saneamento básico no Brasil.

A fim de manter o foco estratégico, a empresa realizou no ano a mudança do modelo comercial no Equador, com encerramento da produção no país, e a venda da unidade de metais sanitários e da marca Fabrimar. Realizados de forma a minimizar o impacto para os *stakeholders* locais, esses movimentos deixaram o negócio mais leve e habilitado para os próximos desafios. **GRI 2-6**



Saiba mais  
sobre a Tigre  
Saneamento



“ Em 2023 nos preparamos para continuar a crescer, acelerando nossas escolhas estratégicas. Simplificamos processos, criamos e implementamos novos modelos de negócio e ampliamos o foco da liderança.”

**Filipe Fonseca** Diretor executivo de Negócios Brasil



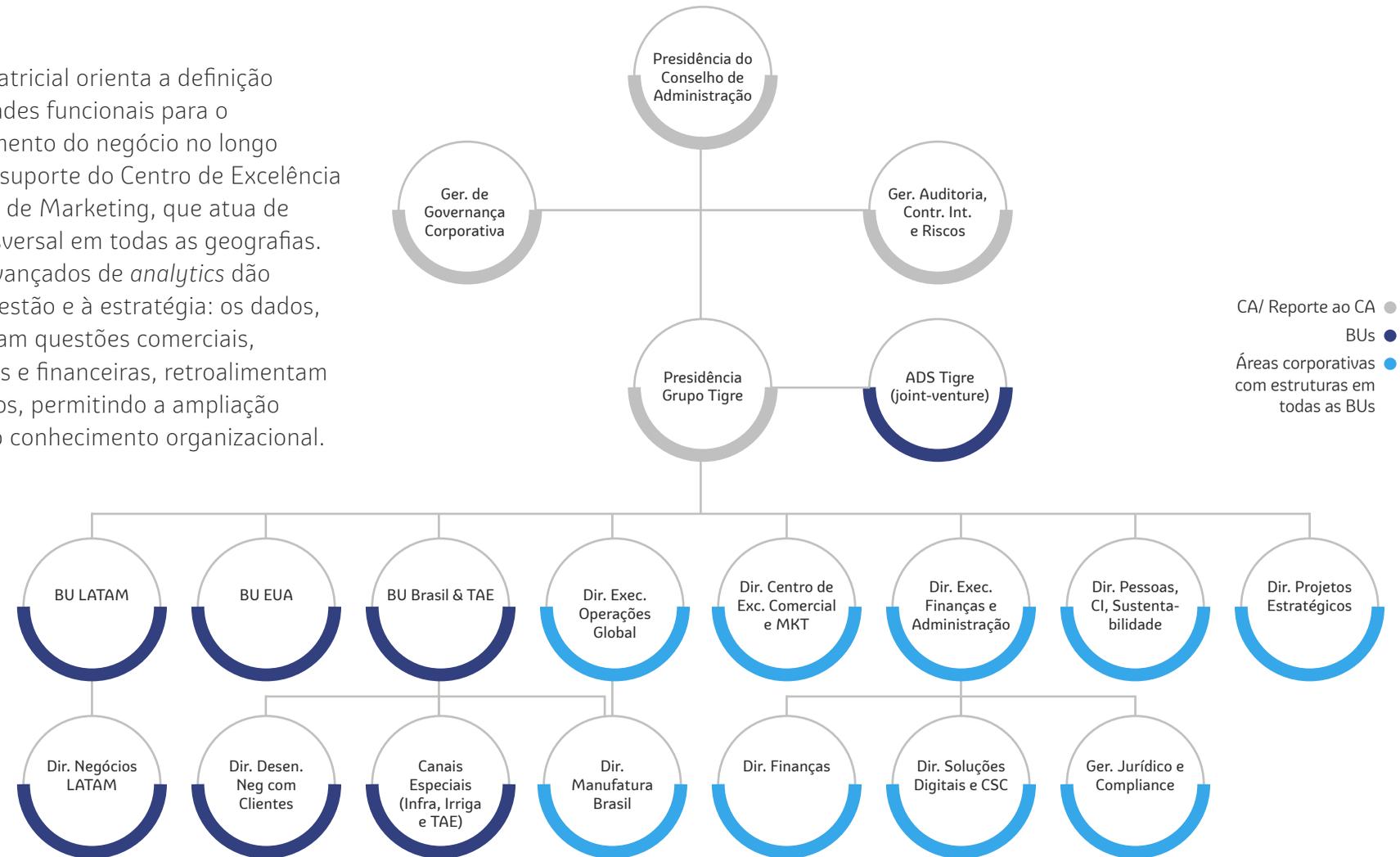
## Desdobramento em todos os níveis

A estratégia estabelecida é desdobrada em cada uma das unidades de negócio, com indicadores quantitativos e qualitativos para o acompanhamento dos resultados. Os direcionadores estratégicos e o plano orçamentário são a base para a definição de metas anuais.

Trimestralmente, a disseminação da estratégia é reforçada pelo Negócio em Foco – live com tradução simultânea na qual o CEO, diretores e convidados apresentam os resultados e respondem a questionamentos do público interno –, que chegou a cerca de mil participantes em sua primeira edição de 2023. O conteúdo do canal, que também pode ser visto de forma assíncrona, é desdobrado em reuniões mensais com líderes e equipes nas fábricas.

## Gestão matricial

A gestão matricial orienta a definição das prioridades funcionais para o desenvolvimento do negócio no longo prazo, com suporte do Centro de Excelência Comercial e de Marketing, que atua de forma transversal em todas as geografias. Recursos avançados de *analytics* dão suporte à gestão e à estratégia: os dados, que englobam questões comerciais, operacionais e financeiras, retroalimentam os resultados, permitindo a ampliação contínua do conhecimento organizacional.





## Tigre Saneamento

Em linha com o propósito corporativo e as demandas brasileiras de infraestrutura, o Grupo consolidou em 2023 uma frente única comercial com a Tigre Saneamento.

Com o conceito de *one stop shop*, a proposta de valor atende a diferentes clientes, principalmente operadores de saneamento, com uma variedade grande de soluções: da drenagem (ADS Tigre) e coleta e condução (tubos e conexões) até o tratamento (Tigre Água e Efluentes), feito de forma inovadora.

Pioneira e única no mercado nacional, oferece produtos e serviços para todas as etapas do processo de saneamento, o que promove desenvolvimento da infraestrutura no Brasil e facilidade para os clientes. A proposta também atende à demanda de universalização do abastecimento de água e tratamento de efluentes existente no país que deve ser alcançada até 2033, de acordo com o Marco Legal do Saneamento.



A proposta de valor contempla os processos de captação, condução e soluções de tratamento.



## GOVERNANÇA

Gestão e conselho  
profissionalizados em  
estrutura de alto nível

## Estrutura de governança

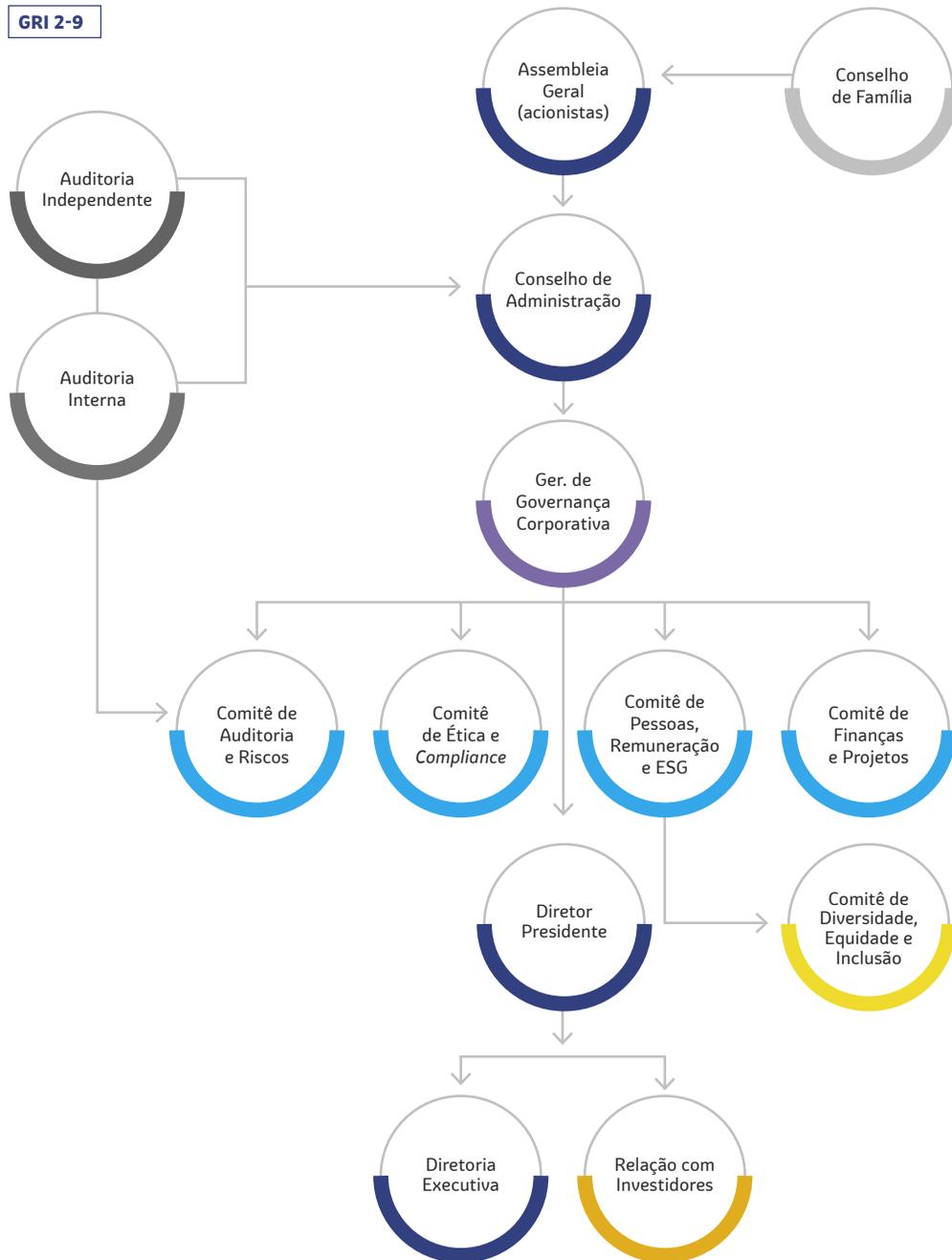
GRI 2-9 | 2-10 | 2-11

A estrutura de governança contempla a Assembleia de Acionistas, apoiada pelo Conselho de Família. O Conselho de Administração (CA), cuja presidência é segregada da função de diretor-presidente, conta com o assessoramento de quatro Comitês Estatutários, e seus membros têm mandatos de um ano, permitida a reeleição. Eles figuram como órgãos auxiliares e de suporte, de caráter permanente, sem poderes deliberativos, com funções consultivas e informativas. A empresa dispõe ainda do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, não estatutário e de apoio ao Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG.

O Grupo conta com um conselho profissional, composto por empresários e executivos do mercado com vivência em várias empresas de classe mundial nas áreas de finanças, estratégia, produtos, mercado, inovação, diversidade, pessoas e sustentabilidade, capazes de entender, planejar e guiar o crescimento sustentável da empresa em um ambiente de alto nível de governança.



GRI 2-9



“ Temos uma governança bastante sólida e estamos levando esse tema para um novo patamar com a Advent. Em 2023, atualizamos nossa matriz de riscos, trazendo mais força para o sistema.”

**Otto Von Sothen** Presidente do Grupo Tigre





GRI 2-9

## Conselho de Administração

### Felipe Hansen

*presidente desde 2015*

Com 16 anos no CA, é filho de Carlos e Rosane Hansen e neto de João Hansen Júnior, fundador da Tigre. Administrador de empresas e membro do YPO Brasil, comunidade de liderança global de executivos.

### Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin

*membro desde 2022*

Bacharel em Engenharia Eletrônica, possui MBA pelo Insead e mestrado em Engenharia Industrial. Associou-se à Advent International em 1997 como sócio responsável pelos investimentos do fundo no Brasil. Atualmente é *managing partner*, membro do comitê executivo global da Advent, com foco especial na América Latina.

### Fábio Hering

*membro independente desde 2016*

Administrador com especializações em Marketing, Finanças, Economia e Estratégia. É vice-presidente do Conselho de Administração do Grupo Soma. Foi diretor-presidente da Cia. Hering até 2021.

### Fernando Musa

*membro independente desde 2022*

Formado em Engenharia Mecânica Aeronáutica, tem MBA pelo Insead e é membro do Conselho de Administração da Fortbras (Brasil) e da Viakem (México). É também conselheiro da PureCycle Inc. (EUA, listada na Nasdaq). Atuou por dez anos Braskem, sendo CEO da empresa de 2016 a 2019. Anteriormente atuou em empresas de consultoria estratégica.

### Walter Herbert Dissinger

*membro independente desde 2020*

Mestre em Engenharia de Produção pela universidade Karlsruhe Institute of Technology, Alemanha, com diversos cursos de especialização em Harvard, Insead, Wharton e Singularity University. Foi presidente global da Votorantim Cimentos e presidente mundial da Divisão Nutrição e Saúde da BASF. É consultor e conselheiro independente de empresas no Brasil e no exterior.

### Reynaldo Passanezi Filho

*membro independente desde 2022*

Com graduação, mestrado e doutorado em Economia, também graduado em Direito e especialista em Gestão, Liderança e Inovação pela Universidade de Stanford (EUA). É presidente da Cemig e ex-diretor-presidente da ISA CTEEP. Atuou como *country manager* e *managing director*

de C&IB do BBVA Brasil e no setor público. É presidente do Conselho de Administração da Taesa e da Gasmig, membro do Conselho Curador da Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB) e membro do Conselho do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS).

### Maristella Iannuzzi Marante

*membro independente desde 2022*

Graduada em Processamento de Dados e Engenharia Mecatrônica, com especialização em Automação Predial, é também bacharel em Direito, especialista em Estratégia Digital e ESG. Atuou com executiva de tecnologia de grandes grupos internacionais e fundou a CMI Business Transformation. É conselheira do Instituto Brasileiro de Desenvolvimento de Relações Empresariais Internacionais (Ibrei).

## Comitê de Finanças e Projetos

Manuel Garcia Podesta (presidente), Reynaldo Passanezi Filho (membro independente) e Fernando André Zanardo (membro).

## Comitê de Auditoria e Riscos

Walter Herbert Dissinger (presidente), Carlos Elder Maciel de Aquino (membro independente) e Antônio Cortizas Nogueiro (membro).

## Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG

Felipe Hansen (presidente), Luiz Fernando Sanzogo Giorgi (membro independente) e Patrice Philippe Nogueira Baptista Etlin (membro).

## Comitê de Ética e Compliance

Alencar Guilherme Lehmkuhl (presidente), Camila Kulaif Safatle (membro independente), Fábio Hering (membro independente) e André Tilkian (membro).



## Gestão de riscos

A Tigre faz o gerenciamento de riscos associados aos seus negócios e principais públicos. Em 2023, atualizou matriz estratégica de riscos corporativos, contemplando sua mitigação.

A fim de garantir resultados seguros e sustentáveis, a Tigre faz o gerenciamento de riscos relacionados aos negócios, aos acionistas, às empresas controladas e coligadas, aos administradores, fornecedores e clientes, aos setores e países nos quais atua, incluindo fatores regulatórios. Também monitora aspectos socioambientais, questões climáticas e fatores macroeconômicos. Os principais riscos são comunicados à Comissão de Valores Mobiliários anualmente por meio do Formulário de Referência.

Em 2023, foi atualizada a matriz estratégica de riscos corporativos, com os principais riscos que podem afetar ou dificultar o alcance dos objetivos estratégicos da empresa e as medidas mitigatórias para esses riscos. Adicionalmente, foi iniciada a revisão da política de riscos corporativos, que será submetida à aprovação durante o exercício de 2024. A homologação da política representará um avanço para fortalecer e disseminar a cultura de riscos no Grupo Tigre.



Acesse aqui  
o Formulário  
de Referência



## GESTÃO ÉTICA

GRI 3-3 ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

Integridade e transparência como requisitos essenciais

## Programa de Integridade

O Grupo conta com Programa de Integridade para gerenciamento dos temas de ética e transparência, atuando preventivamente a partir do mapeamento de riscos e ações de mitigação. No mesmo sentido, potencializa resultados positivos com a uniformização de condutas éticas e transparentes nos negócios em todas as suas unidades.

A execução dos processos empresariais de acordo com os princípios estabelecidos dá segurança à empresa, a seus acionistas, profissionais e demais *stakeholders*, além de evitar exposição de marca, perdas financeiras e deterioração das relações sociais e de negócios.

### Pilares do Programa de Integridade



Comprometimento e apoio da alta administração e instância responsável



Gestão de riscos de compliance



Políticas e Controles



Treinamento e Conscientização



Código e Canal de Ética



Continuidade e Sustentabilidade



## Código de ética

GRI 2-23 | 2-26

O Código de Ética e Conduta da Tigre destaca os compromissos em relação a clientes, consumidores, comunidade, fornecedores, prestadores de serviços, terceiros em geral, setor público e imprensa, além prevenir temas como corrupção, lavagem de dinheiro e suborno privado.

O documento está disponível para todos os públicos e é entregue a 100% dos profissionais no processo de admissão. Em 2023, foi distribuído e divulgado aos novos parceiros da área comercial no Brasil.

Além do Código, a empresa dispõe de políticas que apresentam ligação direta com o propósito organizacional e a postura ética. Tanto o Código de Ética e Conduta como as políticas da área possuem como base as leis e normas dos países de atuação, como FCPA e UK Bribery Act. As políticas também estão disponíveis no Canal de Ética.



Acesse aqui o Código de Ética



Acesse aqui as nossas Políticas

### Políticas

- Política Anticorrupção e Relacionamento com o Setor Público
- Política de Relacionamento e Boas Práticas Comerciais
- Política de Brindes e Hospitalidades
- Política de Doações e Patrocínio

## Canal ético

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

O Canal de Ética funciona como ferramenta para relatos de práticas e de comportamentos em desacordo com as políticas internas e o Código de Ética e Conduta da Tigre ou com as legislações nacional e internacional.

As orientações estão disponíveis no site da Tigre em página específica sobre o Canal de Ética, nos três idiomas envolvidos nas operações.



Acesse aqui o Canal de Ética

Os casos são avaliados pelo Comitê de Ética e Compliance, e a eficácia do canal é rastreada por meio do registro de reincidências de casos tratados. Os *feedbacks* de melhoria são recebidos e encaminhados para a empresa gestora do canal, que é terceirizada e mantém o sigilo das denúncias. Em 2023, foram registrados 227 contatos no Canal de Ética, no Brasil e no exterior, sendo 100% endereçados e resolvidos no exercício.



DESEMPENHO  
NO MERCADO

Resiliência estratégica  
em momento de  
contração global

## Panorama setorial

O ano de 2023 foi de acomodação global pós-pandemia, em particular no segmento de materiais de construção, após um processo de satisfação na busca por conforto. A forte demanda internacional por materiais impulsionou a construção civil entre 2020 e 2022, impactando o volume de negócios em todos os mercados, que sentiram a contração após aquele período. As incertezas sobre os rumos políticos e macroeconômicos em nível global trouxeram a necessidade de prudência com gastos e despesas em diferentes setores.

## Brasil

Apesar das diferentes pressões e da queda de volume do mercado, a Tigre melhorou sua rentabilidade e manteve a participação nos segmentos de construção civil, infraestrutura e irrigação. Com alteração no modelo de *go to market*, foram implementados atendimentos especializados para diferentes grupos de clientes, com distribuição focada. O modelo aumenta a competitividade do negócio e aproxima o atendimento, além de evitar conflito de canais.



O ano de alterações políticas e econômicas afetou o mercado de infraestrutura, que apresentou pequeno crescimento. Assim como em irrigação, a empresa manteve a taxa de sucesso das negociações, alcançando setores estratégicos. O segmento de ferramentas para pintura teve em 2023 um dos melhores desempenhos históricos, mesmo diante da contração do mercado.

De forma a aumentar o foco estratégico e comercial no *core business*, foi realizada a venda da unidade de metais sanitários e da marca Fabrimar. A adquirente garantiu a continuidade das atividades na unidade e a permanência dos profissionais, e a Tigre manteve o cuidado com os clientes durante o processo.

## América Latina

O mercado latino-americano, principalmente em países como Argentina, Peru, Equador e Chile, foi afetado por turbulências políticas e econômicas em 2023. Ainda assim, a Tigre manteve seus níveis de volume, com destaque para as performances de Bolívia e Uruguai.

As operações na América Latina encerraram 2023 com mais solidez em países de referência e celebração pelos resultados obtidos na certificação Great Place to Work (GPTW) em quatro países (Uruguai, Bolívia, Paraguai e Argentina), com desempenho crescente em relação aos anos anteriores.

De acordo com as prioridades de investimentos com base em oportunidades de competitividade, foi alterado o modelo de negócio no Equador, para uma venda por meio de parceiros locais. Com isso, encerrou-se a produção no país, que passou a ser abastecido por produtos Tigre importados diretamente de outras unidades do Grupo.

## Estados Unidos

A fim de promover a uniformização de controles e práticas, a operação da Dura Plastics foi incorporada ao sistema integrado de gestão empresarial do Grupo Tigre, formando uma base sólida de crescimento interno. Também houve avanços mercadológicos, de aproximação de clientes com a empresa e captura de sinergias entre os negócios.

Os volumes da Tigre no país se mantiveram estáveis em relação ao ano anterior, mesmo com a desaceleração do mercado de construção e a alta nas taxas de financiamento. O objetivo é promover o crescimento orgânico do negócio e ampliar a base de clientes em 2024 a partir da consolidação das operações realizada no período anterior.

“Trabalhamos com um plano estratégico de crescimento nos Estados Unidos nos próximos anos.”

**Eloi Fernandes** Diretor executivo de Negócios EUA





## Resultados econômico-financeiros

Pelo segundo ano consecutivo, a Tigre foi apontada como a maior empresa brasileira do setor de plásticos e borrachas pelo Valor Econômico, na edição 2023 do Anuário Valor 1000. O reconhecimento analisa diversas dimensões, incluindo indicadores financeiros e de rentabilidade.

Em 2023, a empresa realizou investimentos relevantes na capacidade produtiva, com a inclusão de plantas com diferentes tecnologias. Foi intensificado o foco no *core business*, com a priorização de operações alinhadas ao propósito corporativo e com melhor desempenho financeiro, o que proporciona mais agilidade e eficiência ao negócio. Além disso, em ano de volatilidade de preços nas matérias-primas, a Tigre teve incremento das despesas abaixo da inflação, reforçando o foco em eficiência operacional e financeira.

A empresa apresentou retorno sobre capital investido consistente com os patamares médios dos últimos dois anos e superior ao patamar de 2019, ano anterior à pandemia. Mesma situação ocorreu com a margem Ebitda<sup>1</sup> recorrente, que manteve o nível do último biênio, alcançando 15,4% em 2023 (aumento de 5 pontos percentuais em relação ao resultado obtido em 2019). Teve destaque a performance superior da Tigre em relação a outras empresas do segmento, na comparação do Ebitda 2023 com o do ano anterior.

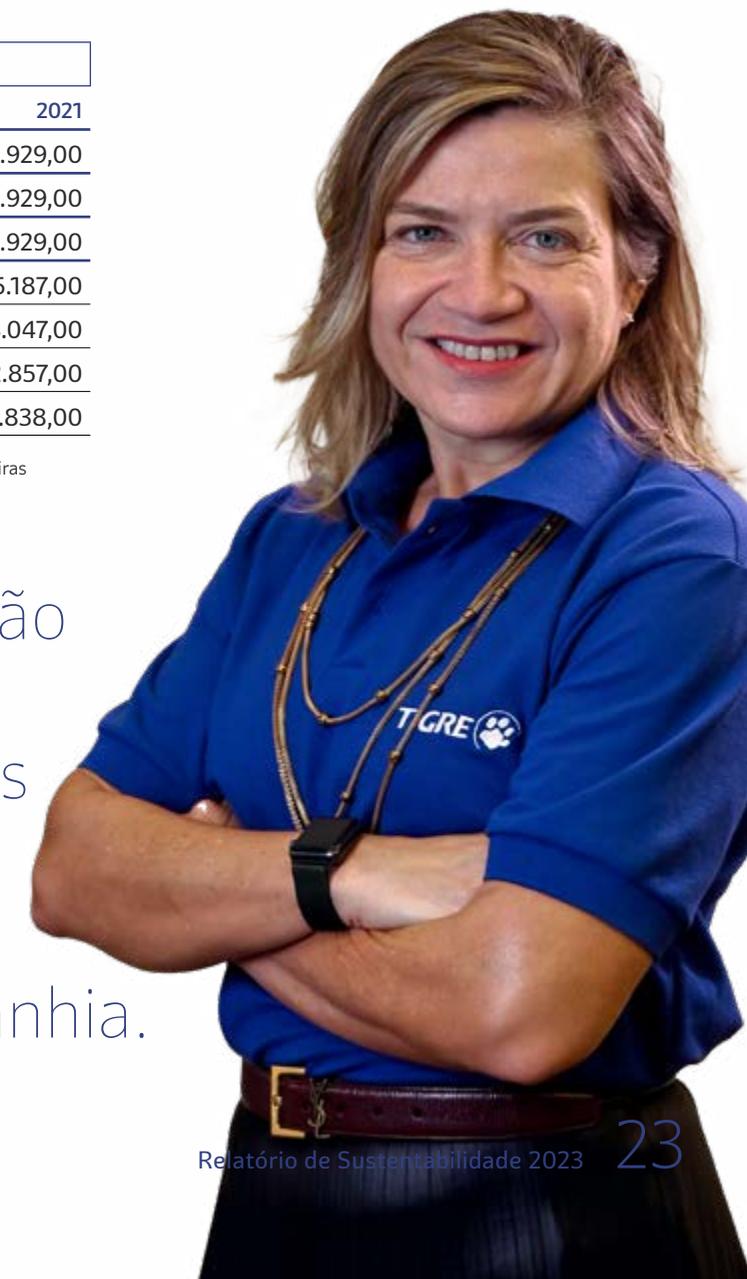
1. A margem Ebitda de 15,4% não considera efeitos extraordinários relacionados às atividades encerradas (metais e Equador), de R\$125,1M.

Valor econômico gerado e distribuído GRI 201-1			
	2023	2022	2021
<b>Gerado</b>	5.849.682,00	7.218.268,00	7.186.929,00
Receitas	5.849.682,00	7.218.268,00	7.186.929,00
<b>Distribuído</b>	5.849.682,00	7.218.268,00	7.186.929,00
Custos operacionais	3.105.748,00	3.899.838,00	3.585.187,00
Salários e encargos	677.353,00	688.999,00	694.047,00
Pagamentos a provedores de capital	1.026.702,00	1.107.446,00	1.272.857,00
Pagamentos ao governo	1.039.879,00	1.521.985,00	1.634.838,00

Nota: os dados históricos foram ajustados para atender ao método de apuração dos números com base nas Demonstrações Financeiras auditadas, que podem ser consultadas no [site de RI da empresa](#).

“ O ano de 2023 foi de consolidação e consistência: contornamos as dificuldades de mercado e mantivemos nossa estratégia. A consistência é um valor e reforça o compromisso com a sustentabilidade financeira da companhia.

**Vivianne Valente** Diretora-executiva de Finanças e Administração



ORIENTAÇÃO PARA O FUTURO

Pesquisa e desenvolvimento  
de produtos e serviços  
para oferecer valor  
ao mercado





## ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

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

Compromisso com o desenvolvimento sustentável

## Protagonismo setorial

A Tigre tem a ambição de ser protagonista em práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) em seu setor, atuando como agente transformador do mercado de construção e infraestrutura. Em linha com o propósito corporativo de cuidado com a qualidade de vida, a empresa registra seu compromisso com o desenvolvimento sustentável por meio de seu Código de Ética e Conduta, de forma responsável e transparente.

Desde o estabelecimento de seu Plano Estratégico de Sustentabilidade, ancorado no processo de materialidade realizado em 2021, a Tigre trabalha no fortalecimento da cultura corporativa com os aspectos ESG. Os objetivos e avanços são acompanhados pelo Conselho de Administração por meio do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG e de reportes mensais com a atualização dos indicadores e iniciativas.



## Avanços em governança

Os temas levantados no processo de materialidade foram divididos em:

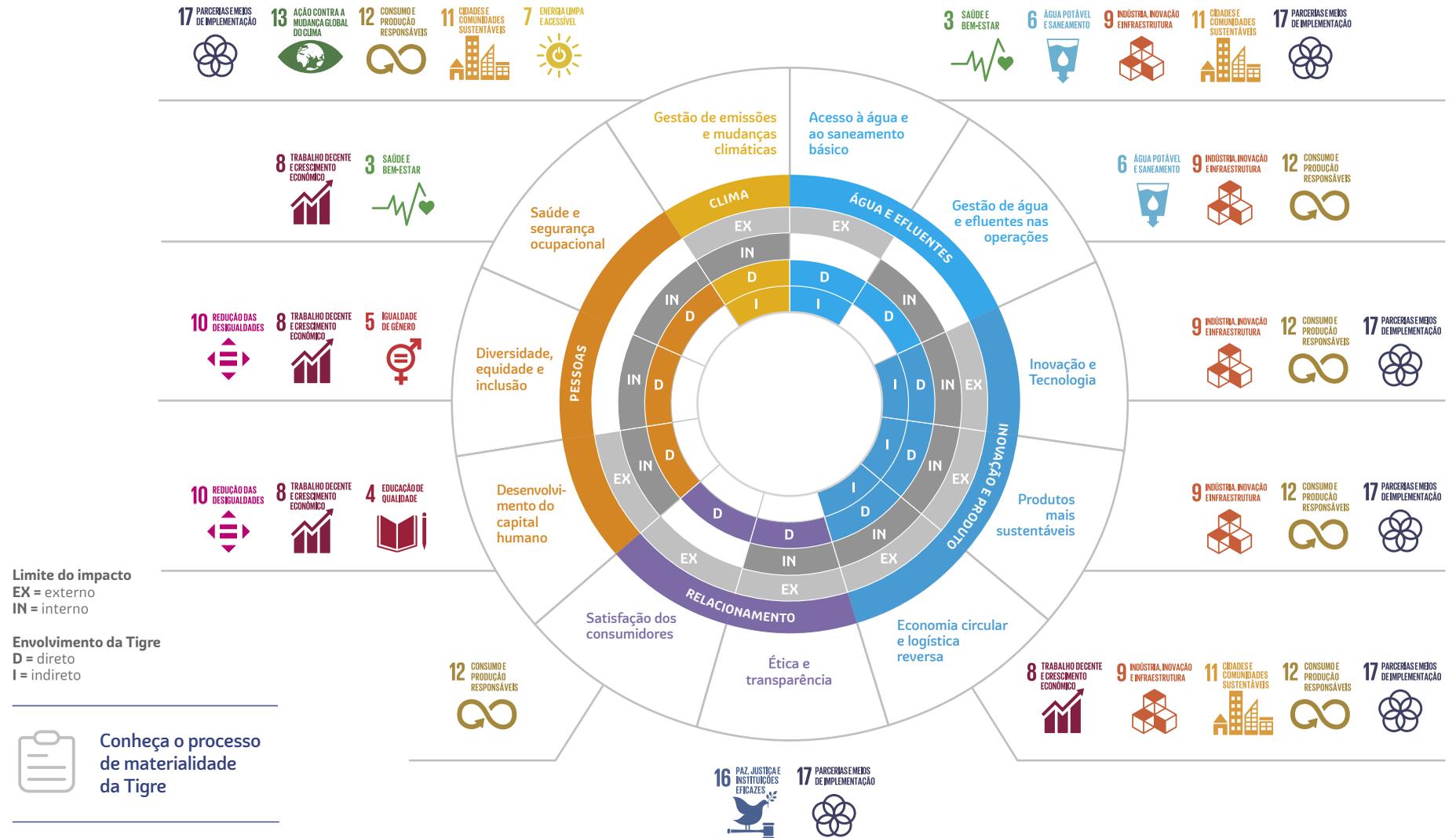
<b>Eixos prioritários</b>	Água e Efluentes Inovação e Produto
<b>Eixos habilitadores</b>	Relacionamento, Pessoas Clima

O objetivo é que a sustentabilidade permeie o negócio e seja refletida também no portfólio de produtos, desenvolvendo toda a cadeia de valor

Em 2023, foi publicada a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do Grupo, reafirmando valores que estão presentes em diversos avanços realizados do ano. Foi ainda aprovada pelo Conselho de Administração a Política de Sustentabilidade, disponibilizada publicamente no início de 2024. Também foram conduzidas ações com as áreas de inovação, desenvolvimento de produtos, governança corporativa e finanças, o que garante a transversalidade do tema no ambiente corporativo.

## Temas materiais

GRI 3-2





## Gestão de impactos

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

Todos os temas materiais fazem parte da Política de Sustentabilidade e do Plano Estratégico de Sustentabilidade, criado em 2021 e gerenciado pela Diretoria de Pessoas, Comunicação Interna e Sustentabilidade.

As ações para potencializar os impactos positivos são desenvolvidas com as áreas responsáveis de forma transversal, atendendo ao plano e de forma a maximizar os esforços e recursos disponíveis. As ações para mitigação de riscos e impactos negativos também são discutidas e planejadas com as áreas responsáveis.



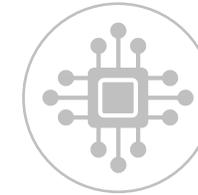
### Acesso à água e ao saneamento básico

Além de fornecer produtos que dão suporte ao setor de saneamento, a empresa incentiva programas que garantem que seus profissionais tenham condições adequadas em suas residências. Também busca parcerias com órgãos como o Unicef, para desenvolver projetos de universalização do acesso a água e esgoto tratado, e tem participação no Movimento Mais Água do Pacto Global, uma das principais iniciativas multisetoriais em prol do tema. A empresa participa ainda de diversos fóruns que discutem ativamente o tema, sua regulamentação e tecnologias.



### Gestão de água e efluentes nas operações

A empresa dispõe de indicadores e metas de monitoramento do consumo de água em seus processos produtivos, e os profissionais são orientados sobre os impactos a fim de evitar desperdícios e utilizar o recurso de forma eficiente. Auditorias de atendimento da legislação ambiental garantem a conformidade dos fornecedores.



### Inovação e tecnologia

O Grupo tem um histórico significativo de investimentos, com impactos reais e potenciais internos, no mercado e na sociedade, atuando com o suporte de um ecossistema global. A atuação da Tigre tem contribuído para o desenvolvimento de produtos e processos mais eficientes, sustentáveis e adaptados às necessidades do mercado, a partir da escuta de clientes e consumidores e do acompanhamento das tendências internacionais por meio de *benchmarks* e feiras relevantes no setor.



### Produtos mais sustentáveis

A Tigre tem consciência da pressão que a indústria exerce sobre o meio ambiente e busca estabelecer processos produtivos com menor consumo de recursos, como água, energia elétrica e matérias-primas, considerando esses aspectos ao desenvolver soluções cada vez mais eficientes.



### Economia circular e logística reversa

Para viabilizar o aperfeiçoamento logístico no descarte, a Tigre realiza iniciativas com parceiros do varejo e pesquisas relacionadas ao comportamento do usuário e seu conhecimento sobre práticas mais sustentáveis. Desde 2018, a empresa faz a compensação de suas embalagens de acordo com as exigências da Plano Nacional de Resíduos Sólidos.



### Ética e transparência

O Grupo atua de forma a consultar os públicos impactados pelas práticas de transparência e ética, e as políticas são compartilhadas para *feedback*, avaliações e comentários decorrentes de sua construção e regras. Os indicadores de desempenho do Canal de Ética e de *due diligence* são monitorados, e há processo anual de revisão das políticas de compliance para análise de alterações decorrentes de melhores práticas.



Os temas materiais servem como norte para gestão de impactos, riscos e oportunidades



### Satisfação dos consumidores

A Tigre trabalha continuamente e de forma estruturada para entender e responder às necessidades dos clientes e consumidores por meio da prática diária de pesquisas de satisfação, indicadores mensais e trimestrais por unidade de negócio e metas. Com foco em conhecimento e escuta, a empresa investe na captura de *insights* para levar cada vez mais valor ao cliente e promover o consumo sustentável.



### Desenvolvimento de capital humano

Por meio de programas e ações de educação corporativa, como Plano de Desenvolvimento Individual, mentorias, bolsas de estudos, programa de estágio, programa de desenvolvimento e sucessão e processo de gestão de feras, a Tigre promove a manutenção e a satisfação de seus talentos, destacando-se como marca empregadora. Os avanços são monitorados por meio de metas anuais.



### Diversidade, equidade e inclusão (DE&I)

A empresa estabeleceu em 2023 sua Política de DE&I, cujo objetivo é fornecer as principais diretrizes e posicionamento referentes ao tema, que inclui os compromissos da empresa e os comportamentos esperados de seus profissionais e demais *stakeholders*. A efetividade das ações é acompanhada com indicadores de diversidade e monitoramento do Comitê de DE&I. Foram criadas ainda as Embaixadas de Diversidade, grupos de diversidade locais.



### Saúde e segurança ocupacional

O tema é monitorado via levantamento de riscos, gerenciados e controlados com práticas de gestão (processos e cultura de comportamento seguro) e melhorias no ambiente de trabalho (adequação de ativos e infraestrutura). O atendimento à legislação e os indicadores da área são acompanhados de forma contínua em todas as unidades do Grupo.



### Gestão das emissões e mudanças climáticas

A empresa integra o Programa Brasileiro GHG Protocol desde 2018 e estrutura iniciativas com foco no aumento do conhecimento da cadeia e no plano de mapeamento para cálculo das emissões em todas as unidades internacionais nos próximos anos. Com a Tigre Saneamento, promove a redução de emissões por meio de tecnologias de tratamento de efluentes.



## PRODUTOS MAIS SUSTENTÁVEIS

GRI 2-23 | 3-3 ACESSO A ÁGUA E SANEAMENTO  
| PRODUTOS MAIS SUSTENTÁVEIS

Eficiência nos processos  
e nos produtos



## Menor impacto ambiental

A qualidade dos produtos Tigre ajuda a promover a redução de perdas de água por vazamentos em residências, empresas e sistemas de distribuição.

Dessa forma, preserva um recurso fundamental para o meio ambiente e auxilia no fornecimento de saneamento básico, gerando empregos, valorização fundiária e, o mais importante, qualidade de vida, com menor incidência de doenças e redução das desigualdades sociais.

Como um dos principais *players* de tubos e conexões nas Américas, a Tigre demanda materiais virgens provenientes de fontes não renováveis, como o PVC, que, além de 100% reciclável, tem alta durabilidade e vida útil longa. Em sua cadeia, promove ações individuais e setoriais que incentivam o desenvolvimento de novas matérias-primas de origem renovável, bem como discussões sob a ótica da economia circular.

Com o avanço dos estudos de avaliação dos aspectos de sustentabilidade dos produtos e o fortalecimento da cultura de desenvolvimento de produtos mais sustentáveis, a empresa aumenta a oferta de itens que sejam mais eficientes tanto no uso pelo consumidor final, quanto nos processos produtivos. Ao longo de 2023, a Tigre intensificou o diálogo com clientes, principalmente de saneamento e varejo, sobre sustentabilidade.

100%  
reciclável

o PVC tem alta durabilidade e longa vida útil

## Novas frentes

Para completar o portfólio de infraestrutura de água, a Tigre implementou em 2023 as linhas PVC-O (TigreMax) e PEAD. O PVC-O oferece maiores resistências mecânica e física e melhor tecnologia produtiva, além de ser mais durável e mais leve, proporcionando facilidade na instalação. Com menor sobrepeso e menos produção de resíduos, o PEAD é totalmente reciclável.





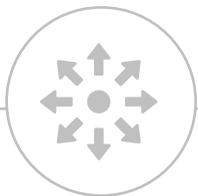
## O futuro do saneamento hoje

O acesso à água e ao saneamento básico está em um dos pilares prioritários da estratégia do Grupo. A fim de potencializar a atuação nesse segmento, foi lançada a Tigre Saneamento, que reúne soluções da captação da água ao tratamento de efluentes.

Parte dessa proposta de valor, a Tigre Água e Efluentes (TAE) se consolida como uma grande parceira dos operadores de saneamento, pois promove a inovação para diminuir impactos ambientais na construção e operação de estações de tratamento de esgoto. A empresa antecipa tendências, apresentando soluções de tratamento com implantação ágil e que oferecem maior eficiência em uso de energia e geração de lodo. Em 2023, as soluções descentralizadas também foram destaque nas feiras mais importantes do setor no Brasil, como Fenasan e Agrishow.



As soluções da TAE ganharam destaque em eventos como Fenasan e Agrishow



## Soluções descentralizadas

- **Unifam:** única no mercado e patenteada pela Tigre, é uma estação compacta de tratamento de esgoto com diferenciais socioambientais, para regiões ou comunidades isoladas. Produto com alto desempenho ambiental, fácil instalação e reduzido custo de intervenção operacional e manutenção. Composta por material 100% reciclado, realiza o tratamento de forma biológica, sem o uso de componentes químicos e sem descarte de lodo.

- **Multifam:** expande o conceito da Unifam para bairros e comunidades que não têm acesso à rede. Solução com baixo *footprint*, amigável com as comunidades (sem ruído e odor) e menor custo total de implantação e operação, atendendo de 100 a 2.000 residências.



## Projetos de indústria e saneamento

- **Estações de médio e grande portes:** com tecnologia extremamente eficiente, proporcionam impactos ambientais positivos únicos diante das estações convencionais. Os projetos reduzem a necessidade de espaço e otimizam o tempo da construção, além de oferecer a melhor experiência para o cliente por meio de planejamento e acompanhamento totalmente digital das obras.

“ O segmento de infraestrutura tende a crescer em razão do Marco do Saneamento, e estamos preparados para isso, com investimentos relevantes na capacidade produtiva e em tecnologia.”

**Carlos Teruel**  
Diretor executivo de Canais Especiais e Negócios Latam





## Destaques em projetos

A Tigre Água e Efluentes desempenha papel crucial na execução de projetos de estações de tratamento de esgoto por meio do pacote tecnológico oferecido. Com soluções de ponta desenvolvidas em parceria com a Bioproj – como o Biobob, única solução compacta do mercado com processo de tratamento de esgoto aeróbio, e o eficiente processo do Bioreator Combinado (BRC) –, foram obtidos resultados ambientais extraordinários.

A implementação dessas inovações resultou em reduções de até 40% no consumo de energia e na geração de lodo em comparação com as tecnologias convencionais. Além disso, a tecnologia permitiu diminuição da área ocupada, chegando a 35%, possibilitando a localização de estações de tratamento de fluentes em locais mais próximos à população. Esse avanço não apenas reduziu o impacto nas comunidades, mas simplificou as redes de coleta, destacando o compromisso da TAE com a eficiência e sustentabilidade.



### ETE Pouso do Meio

80 l/s  
de esgoto  
tratado

Nova estação de tratamento de esgoto sanitário para a cidade de Gurupi (TO), com vazão de até 80 l/s de esgoto tratado.

↓ 85%

A nova ETE trata o mesmo volume que a já utilizada na cidade, com eficiência muito maior e menor custo operacional e ocupa 85% menos área do que a antiga.

40.000

pessoas impactadas/  
atendidas.

2023

Obra concluída em  
dezembro de 2023.



### ETE Industrial

Estação de tratamento de efluente industriais provenientes da fabricação de matérias-primas para comprimidos, na cidade de Itapevi (SP).

A unidade trata o equivalente ao consumo de 5.000 pessoas, porém, pela toxicidade do efluente, corresponde à contaminação de uma cidade de 50.000 habitantes.

↓ 50%

A ETE ocupa 50%  
menos área que uma  
ETE convencional.

Projeto concluído.



## Logística reversa e economia circular

GRI 3-3 ECONOMIA CIRCULAR E LOGÍSTICA REVERSA | PRODUTOS MAIS SUSTENTÁVEIS

Tubos e conexões novas geram perdas pouco expressivas durante as instalações, geralmente descartadas de maneira correta pelos profissionais da obra ou construtoras.

Por suas características de durabilidade, que podem chegar a mais de 80 anos, os produtos da Tigre somente são descartados pelos consumidores em situações pontuais – assim, as peças dependem do comportamento do usuário final para o descarte correto em pontos de coleta adequados.

Com pesquisa e desenvolvimento de tecnologias para atendimento da cadeia de valor, a Tigre busca aumentar o tempo de vida útil dos produtos e a reutilização de materiais e embalagens, diminuindo a degradação do meio ambiente com o uso de fontes mais sustentáveis.

Em 2023, a empresa promoveu projeto-piloto de ciclo de vida dos produtos, a fim de identificar oportunidades relacionadas o processo produtivo, cadeia logística e fim de vida útil. O tema continuará sendo desenvolvido para os próximos anos com foco na transformação do portfólio e no desenvolvimento de parcerias para produtos mais sustentáveis.

## Inovação e tecnologia

GRI 3-3 INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

A Tigre investe em pesquisa e desenvolvimento, parcerias com *startups* e programas de aceleração de projetos para encontrar soluções inovadoras para desafios do setor. Além disso, tem se destacado no uso de tecnologias avançadas em suas operações, como a automação de processos e a análise de dados, o que tem melhorado a eficiência e a produtividade. Os projetos de inovação são priorizados de acordo com potencial de valor, impacto no cliente e no meio ambiente e rapidez de implementação.

Com a escuta de profissionais, clientes e parceiros comerciais, a empresa garante a promoção de valores associados a inovação e sustentabilidade e vantagens competitivas no curto prazo, e torna o negócio mais eficiente e adaptável a mudanças no mercado e na sociedade. Em 2023, mais de 2 mil pessoas estiveram envolvidas diretamente com ações de inovação na Tigre.

Centro de Excelência Comercial e de Marketing em parceria com equipes de P&D e Inovação, com profissionais altamente qualificados, e Technology Roadmaps (TRM) para todas as unidades de negócio e segmentos de atuação.

Programa de inovação aberta que permite que *startups*, empresas e empreendedores apresentem ideias e soluções inovadoras para a empresa.

Aproximação com 15 diferentes *startups* em 2023, sendo cinco contratadas para fornecimento ou parceria comercial.

Mais de 500 ideias coletadas pelo programa Conectando Ideias em 2023, das quais 162 foram implementadas, com ganhos de mais de R\$ 2 milhões. Em 2023, o programa foi ampliado para as operações na Bolívia e no Paraguai.

Capacitação e desenvolvimento dos profissionais para criar ambiente propício à inovação e ao desenvolvimento de soluções criativas.



## EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE

A Tigre é modelo em  
eficiência na indústria

### Excelência nas operações

Com o fortalecimento da gestão matricial das operações, que permite um olhar transversal para todas as unidades de negócio, a Tigre promoveu em 2023 um extenso diagnóstico a fim de aproveitar sinergias e dar profundidade às discussões de produtividade e eficiência. Esse trabalho foi desenvolvido no âmbito do Projeto Tráfede, iniciativa com foco em aumentar a competitividade, com o compromisso de sustentar os níveis de serviço ao cliente.

Dessa forma, a atuação englobou os processos de transformação, armazenamento e entrega de tubos e conexões no Brasil e, além de reduzir custos, promoveu o desempenho sustentável do negócio por meio da otimização do uso de recursos.

Outros benefícios importantes são os avanços em inovação e sustentabilidade nas suas aplicações, assim como a capacitação dos times que geram ganhos para o negócio.



Foram implementadas melhorias no consumo de matéria-prima e iniciativas de otimização dos processos de transformação, armazenagem, frete e logística, com apoio de consultoria externa. O levantamento indicou uma série de oportunidades e alternativas baseada em referências de mercado, que foram discutidas e validadas pelos times.



+ 30 iniciativas em execução

+ 150 pessoas treinadas

+ 10 kaizens e workshops

+ 2.000 horas de treinamento

+ 10 áreas envolvidas

+ 60 novos procedimentos, metodologias e KPIs

+ 250 pessoas envolvidas no projeto



“ Ganhar produtividade e eficiência nas operações é melhorar a performance da empresa e promover sustentabilidade. Diversos indicadores estão demonstrando melhoria sensível.”

**Edson Rubião** Diretor executivo de Operações



## Operação de Classe Mundial

Um dos desafios de gestão de uma operação em diversas unidades e geografias é conseguir construir uma plataforma de padronização que impulse as eficiências.

O trabalho feito no Projeto Tríade serviu de base para elaboração do Programa Transformar, sistema de gestão por resultados que permitirá que o Grupo Tigre continue consolidado como referência em eficiência na indústria. A meta é acelerar a geração de valor e ao mesmo tempo garantir que os bons resultados conquistados se sustentem ao longo do tempo, por meio de boas práticas e conhecimento devidamente catalogados e implementados na gestão da rotina.

Com a definição da governança do processo, foi iniciado projeto-piloto na fábrica de Joinville (SC), com aplicação prevista para todas as unidades em 2024.

O programa é estruturado em dez pilares, que contam com estrutura de macroblocos e requisitos a serem atingidos para ditar a evolução entre os estágios de maturidade (práticas e resultados).

	• Segurança, Saúde e Meio Ambiente	• Eficiência Industrial
	• Qualidade	• Eficiência Logística
	• Pessoas	• Atendimento ao Cliente
	• Manutenção	• Gestão & Liderança
	• Projetos	• Geração de Valor

## Desenvolvimento nos Estados Unidos

Como parte do processo de padronização das unidades nos Estados Unidos, em 2023 foram estruturadas frentes de estabilização com foco em planejamento de vendas e operações (S&OP), revisão da estratégia de manutenção, controles de fábricas, logística e centros de distribuição. O processo também teve iniciativas relacionadas a gestão de pessoas, e resultou em melhoria de desempenho nos Estados Unidos tanto de qualidade de produção como de entrega.



## GESTÃO AMBIENTAL

GRI 2-25 | 3-3 TEMAS MATERIAIS

Cuidado e controle nos processos e produtos

### Baixo impacto na produção

Uma das características distintivas do processo de transformação de termoplásticos é o seu impacto ambiental reduzido. Os principais desdobramentos estão vinculados à utilização de recursos naturais, como água e energia elétrica, e à produção de resíduos sólidos. Comprometida com o desenvolvimento sustentável em sua missão e práticas, a Tigre mantém Política Ambiental corporativa que orienta a identificação, a avaliação e o controle dos aspectos ambientais capazes de ocasionar impactos significativos.

As unidades de Joinville (SC), Rio Claro (SP) e Escada (PE), no Brasil, e do Peru detêm Sistema de Gestão Ambiental certificado na norma ISO 14001, renovado em 2023. Os membros do Comitê Técnico de Meio Ambiente (CTMA) realizam reuniões mensais para otimizar o uso de recursos, definindo parâmetros, metas, compartilhamento de boas práticas e ações sistêmicas. Revisado minimamente uma vez ao ano, o Levantamento dos Aspectos e Impactos Ambientais segue as diretrizes da ISO 14001.



Os principais impactos em resíduos estão relacionados aos gerados na própria atividade de operação. Grande parte dos resíduos gerados nas operações é destinada à reciclagem por empresas certificadas, e a unidade de Joinville (SC) é certificada como Aterro Zero. Os *scraps* (sobras e peças reprovadas) são reutilizados no processo produtivo, de acordo com as condições previstas na legislação, e aqueles que não apresentam condições de uso são destinados conforme classificação. **GRI 306-1 | 306-2**

Os produtos são desenvolvidos a fim de diminuir a quantidade de embalagens sempre que possível, sem deixar de considerar a qualidade e a integridade das entregas ao consumidor. Desde 2018, a Tigre compensa suas embalagens nas operações no Brasil de acordo com as exigências da Política Nacional de Resíduos Sólidos. Em 2023, foram compensadas 30% das embalagens plásticas e de papel dos produtos comercializados, por meio de parceria com a Eureciclo. A compensação foi equivalente a 523,0 toneladas de embalagens, sendo 160,4 toneladas de plástico e 362,6 toneladas de papel – com redução no volume das embalagens de plástico vendidas e um aumento nas de papel em razão do *mix* de produtos comercializados.

**GRI 301-3**

ISO14001

em unidades do Brasil - Joinville (SC), Rio Claro (SP) e Escada (PE) - e do Peru

30%

das embalagens plásticas e de papel dos produtos comercializados compensadas em 2023

## Água e efluentes

**GRI 303-1 | 303-2 | 3-3 GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES NAS OPERAÇÕES**

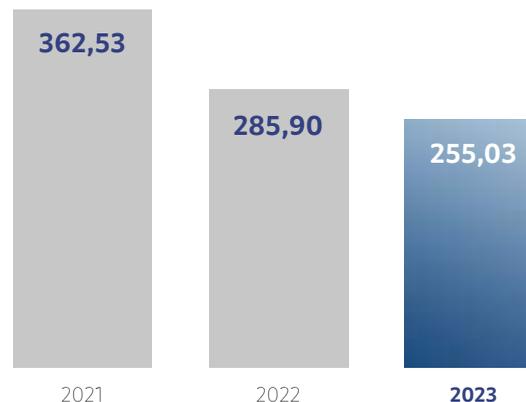
O consumo da água na Tigre é monitorado diariamente e avaliado mensalmente nos Comitês Técnicos de Meio Ambiente, de acordo com as metas estabelecidas, que são revisadas anualmente, buscando sempre a redução e melhor eficiência do consumo.

Na operação, os processos de injeção e extrusão permitem o reúso da água em ciclo fechado. A captação é feita de diversas fontes, como sistema público, fontes subterrâneas e água de chuva.

Os efluentes industriais são armazenados e direcionados a empresas certificadas que fazem o tratamento e descarte adequado. Na unidade de Castro (PR) há circuito fechado de tratamento de efluentes, com reaproveitamento total da água e encaminhamento do resíduo sólido para empresa especializada de tratamento.

No uso para consumo humano, o descarte é feito conforme as especificidades das unidades (sistema público e mecanismos próprios de tratamento), cumprindo requisitos que atendem às legislações locais e promovem o cuidado com os corpos hídricos – sujeitos a análises mensais nos casos de descarte direto.

**Captação de água Brasil e Latam (megalitros)**





## Emissões e mudanças climáticas

### GRI 3-3 GESTÃO DAS EMISSÕES E MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Ciente de que os impactos das mudanças climáticas são globais e podem afetar o negócio, a Tigre calcula suas emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) a fim de mitigar os impactos provenientes das atividades industriais de transformação.

O tema está em um dos pilares da estratégia, e as ações para potencializar os impactos positivos são desenvolvidas com as áreas responsáveis de forma transversal. Planos para redução e mitigação, que considerem as melhores oportunidades de impacto positivo sobre este tema diante do perfil da empresa, são analisados de forma contínua.

As emissões de escopo 1 e 2 das operações no Brasil são monitoradas desde 2018.

O Inventário de Gases do Efeito Estufa é divulgado no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol, e a empresa responde ao questionário de avaliação do CDP Clima a fim de trazer maior transparência na gestão de emissões de GEE.

As emissões diretas (escopo 1) são consideravelmente menores em relação a outras indústrias de manufatura ou de materiais de construção, e 58% das emissões brutas totais foram relativas ao uso de energia elétrica (escopo 2) em 2023.

A redução das emissões brutas de escopo 1 esteve principalmente relacionada ao processo de rotomoldagem, que obteve redução de 36,1% nas emissões brutas de CO<sub>2</sub>e em 2023.



Divulgação de emissões no Registro Público do Programa Brasileiro GHG Protocol



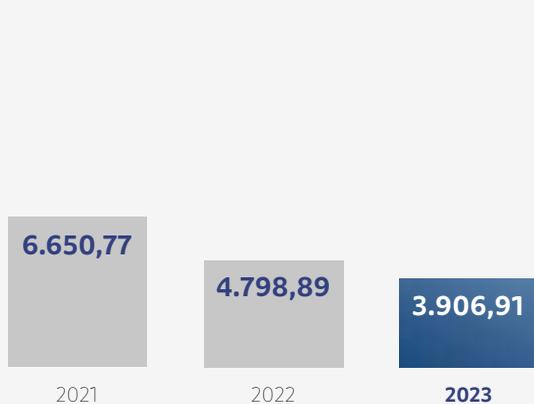
Essa redução está atrelada à centralização da produção na unidade de Rio Claro (SP) e à não utilização de gás liquefeito de petróleo (GLP) no processo, que é um combustível com maior fator de emissão que o gás natural seco. As emissões brutas de escopo 2 apresentaram redução de 8,4%, com forte influência da diminuição de 9,6% do fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN) em 2023. O consumo de energia manteve-se estável, com um aumento de 1,6% em relação a 2022,

sendo 0,7 p. p. referente à inserção do consumo de energia elétrica da unidade Azzo e do Centro Administrativo de Joinville.

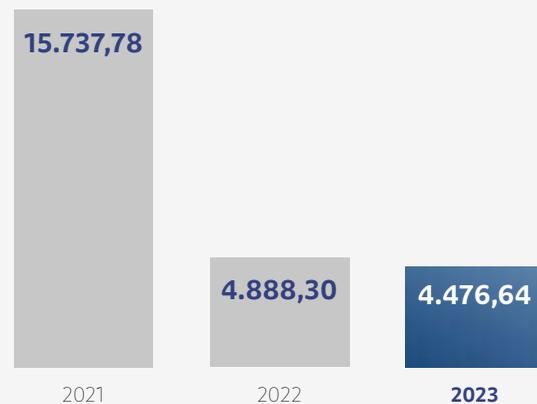
**GRI 305-1 | 305-2**

Apesar de não ter meta para o tema, a empresa fortaleceu iniciativas com foco no aumento do conhecimento da cadeia, disseminação de conhecimento aos profissionais e plano de mapeamento para cálculo das emissões em todas as unidades internacionais nos próximos anos.

**Emissões Escopo 1 (t CO2 equivalente)**



**Emissões Escopo 2 (t CO2 equivalente)**



## Gestão de energia

Em 2023, quase 10% do total de energia consumida na Tigre foi comprado de fontes renováveis incentivadas. A estratégia de aquisição de energia foi revisada no ano, com vistas a obter eficiência na utilização dos recursos e avaliar a viabilidade de fontes mais sustentáveis.

A busca pela eficiência energética é trabalhada em medidas de iluminação e gestão de máquinas e equipamentos, com o compartilhamento das boas práticas adotadas em cada unidade. A empresa mantém acompanhamento mensal de indicadores de consumo de energia por meio Comitê Técnico de Meio Ambiente (CTMA).

**58%**

das emissões brutas totais foram relativas ao uso de energia elétrica (escopo 2) em 2023



CUIDADO NA CADEIA  
DE VALOR

Solidez e parceria nas  
relações de negócio

## Atenção ao cliente

GRI 3-3 SATISFAÇÃO DOS CONSUMIDORES

A cultura de gestão e execução *customer centric* está expressa na escuta e resposta aos clientes em todas as áreas da Tigre. O diálogo se dá tanto em processos formais, como estudos e pesquisas de mercado, quanto em visitas a campo e manutenção de relacionamento próximo. O aprendizado, que em 2023 envolveu mais de 10 mil pessoas, é transformado em desenvolvimento e melhorias nos produtos e serviços a fim de agregar valor continuamente.

O programa de pós-venda Tigre Resolve oferece atendimento rápido aos clientes, além de manter uma imagem positiva da marca. O Grupo conduz pesquisas de satisfação em todas as suas unidades diariamente. Assim, cada unidade de negócio pode identificar quais são os gatilhos de insatisfação, oferecendo soluções imediatas. Trimestralmente é gerado um indicador de satisfação por unidade de negócio, e metas anuais são pactuadas para incentivar líderes e equipes.



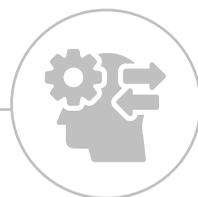
## Plataforma Tigre Conecta



### Comitê de Clientes

- Parceria com os varejistas.
- Busca entender os desafios dos consumidores.
- Dá suporte aos clientes no desenvolvimento de seus negócios.

• **Em 2023: sessões de aprofundamento com todos os líderes-chave da empresa e grupo representativo de clientes.**



### Programa de Desenvolvimento de Gestores

- Apoia o desenvolvimento dos clientes do ponto de vista de gestão.

• **Em 2023: alto impacto com formato reduzido.**



### Encontro de Feras

- Programa de viagem com os clientes.

• **Em 2023: contato com experiências de modelo de atendimento e inovação.**





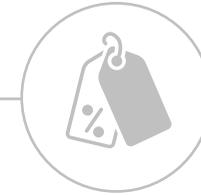
## Juntos Somos Mais

Maior rede de relacionamento do mercado da construção civil brasileiro, a Juntos Somos Mais é formada pela Tigre em sociedade com Votorantim Cimentos e Gerdau.

Em 2023, a empresa anunciou uma mudança de estratégia, e decidiu atuar com foco exclusivo no varejo de materiais de construção. Com isso, o ecossistema está hoje estruturado em dois grandes pilares: uma Loja Virtual, *marketplace* B2B que permite ao varejista comprar produtos para abastecer seu estoque, e um programa de fidelização que fornece pontos para ele trocar por benefícios.

O programa de fidelidade, que oferece benefícios aos revendedores, inclui 31 parcerias com indústrias da construção e empresas de serviços. A Tigre teve um ano relevante com sua participação na iniciativa: cerca de 70% dos seus clientes de varejo com pontos acumulados realizaram o resgate no catálogo de prêmios.

A empresa avançou também significativamente em vendas na Loja Virtual, com o melhor desempenho histórico desde sua entrada em operação, oferecendo ofertas exclusivas para compras no ambiente digital.



### Programa de Fidelização Varejo em 2023

1,3 bilhão

de pontos distribuídos em 2023, que representam cerca de R\$ 25 milhões em benefícios

1 bilhão

de pontos resgatados

+ de 80 mil

membros fizeram resgate



### Loja Virtual em 2023

R\$ 10 bilhões

transacionados na Loja Virtual

Compras realizadas por

56 mil empresas



## Gestão de fornecedores

GRI 2-6 | 2-25

A Tigre mantém relações de parceria com seus fornecedores, que são avaliados em diferentes aspectos, incluindo qualidade técnica. Quando necessário, são realizadas auditorias presenciais no momento da homologação. Nas operações do Brasil, a empresa contou com 284 fornecedores diretos e 2.171 fornecedores indiretos ativos em 2023.

Os níveis de qualidade dos fornecedores diretos são avaliados trimestralmente durante o fornecimento por meio de um índice de fidelidade de entrega, para não haver risco de ruptura. Além disso, é realizada avaliação criteriosa dos aspectos de qualidade, assegurando que os produtos atendam aos padrões estabelecidos. Também é mantida análise da saúde financeira dos parceiros, garantindo a regularidade de impostos e direitos trabalhistas. Para os fornecedores que não atingem os padrões desejados, é conduzida uma reavaliação detalhada, identificando causas e propondo ações corretivas.

Após a implementação dessas ações, é feito um acompanhamento próximo para garantir a melhoria contínua. A contratação de fornecedores indiretos é baseada em verificações e referências mercadológicas e de saúde financeira para garantir o cumprimento dos compromissos, além da avaliação de questões relacionadas a direitos humanos.

Todos os parceiros recebem a Política de Condições Gerais de Fornecimento da Tigre e, por meio da plataforma de cadastro, são verificadas listas públicas de empresas com irregularidades. Eventuais casos em desacordo, com destaque para questões ESG, precisam ser analisados pela área de Compliance.

Implementada no final de 2023, a nova plataforma de avaliação de fornecedores da Tigre no Brasil promove maior frequência de análise e a estratificação dos parceiros por meio de seus cadastros, desenhando um mapa apurado da sustentabilidade da base de fornecedores. No final de dezembro foi também implementada a política de compras para a unidade dos Estados Unidos.



Nova plataforma de avaliação de fornecedores da Tigre no Brasil desenha mapa sobre sustentabilidade



## Ação setorial

GRI 2-28

A Tigre integra entidades representativas de seu setor e interesses, desenvolvendo pautas de interesse comum, que passam pela discussão de políticas públicas, conformidade técnica e disseminação da cultura de sustentabilidade na cadeia de valor.

Atuação	Entidade	Pautas	Participação
Agenda técnica	Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)	Normalização e conformidade técnica	Conselho deliberativo
	Associação Brasileira dos Fabricantes de Materiais para Saneamento (Asfamas)	Conformidade técnica e isonomia competitiva	Diretoria
Matéria-prima	Instituto Brasileiro do PVC (IPVC)	Sustentabilidade	Conselho da entidade e diretoria de RIG
	Associação Brasileira da Indústria do Plástico (Abiplast)	Sustentabilidade e isonomia competitiva	Empresa associada
Advocacy sociedade civil	Instituto Trata Brasil	Universalização do saneamento	Conselho Consultivo
Intersetorial	Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção (Abramat)	Competitividade da indústria de materiais de construção	Presidência do Conselho Deliberativo
	Movimento Brasil Competitivo (MBC)	Competitividade do setor produtivo	Empresa associada
	Movimento Empresarial pela Inovação – Confederação Nacional das Indústrias (MEI-CNI)	Inovação	Empresa associada
Segmentos específicos	Associação Brasileira de Poliolefinas e Sistemas (ABPE)	Defesa setorial do segmento de polietileno	Empresa associada
	Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais Não Ferrosos no Estado de São Paulo (Siamfesp)	Defesa setorial do segmento de metais/ acessórios sanitários	Empresa associada
	Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos	Defesa setorial do segmento de irrigação	Empresa associada
Saneamento	Associação das Companhia Privadas de Saneamento (Abcon)	Universalização do saneamento	Empresa associada
Atuação local	Associação Empresarial de Joinville (Acij)	Defesa da indústria de Joinville	Empresa associada

## Participação em feiras

### Fenasan

A Tigre se destacou na Feira Nacional de Saneamento e Meio Ambiente (Fenasan) em 2023, reafirmando seu protagonismo no setor. Além da Unifam, que foi lançada no evento, a empresa apresentou soluções integradas para o ciclo da água da Tigre Saneamento, em um estande premiado como o melhor da feira.

### Agrishow

Na Feira Internacional de Tecnologia Agrícola em Ação (Agrishow) foram apresentados os produtos voltados para o setor de irrigação, com soluções avançadas para economia de água e de energia, como o seu tubo de PVC-O Tigre Max Agro, lançado no evento.



PESSOAS EM PRIMEIRO LUGAR

Empresa que estabelece  
conexões por meio de  
escuta e confiança  
nas relações





## CONFIANÇA NAS RELAÇÕES

Posicionamento  
sólido de conexão  
com as pessoas

Focada na criação de um ambiente positivo e saudável de trabalho, a Tigre comprova a confiança estabelecida nas relações profissionais com os resultados da certificação Great Place to Work (GPTW).

Além do reconhecimento nos *rankings* de quatro países, em 2023 o Grupo foi destacado entre as 25 melhores multinacionais para se trabalhar na América Latina e entre as dez maiores empresas no Brasil de seu porte. Satisfação, redução de *turnover* e aderência cultural são aspectos que contribuíram para esses resultados, bem como os investimentos em saúde e bem-estar dos profissionais.

Em 2023, a Tigre lançou seu posicionamento como marca empregadora, campanha que tem como proposta de valor “Nossa maior conexão é com as pessoas”. Elaborado a partir de diagnóstico que ouviu profissionais de todas as unidades do Grupo, o posicionamento expressa o que as pessoas sentem ao trabalhar na empresa. Com base nesse conceito, foram revisados processos da área e políticas de recrutamento e seleção, e lançados programas que estimulam as oportunidades de conexão no ambiente de trabalho.



A fim de aprimorar a qualidade dos dados referentes a pessoas, foi implementada em 2023 a área de Workforce Planning. Por meio de ferramentas de *business intelligence*, todos os indicadores de pessoas da empresa, nas diferentes geografias, foram centralizados e parametrizados. Essa iniciativa simplificou a gestão, proporcionando uma visão mais estratégica e eficiente.

Também no ano a Tigre aderiu ao programa Empresa Cidadã do governo federal brasileiro, promovendo a extensão dos tempos de licença-maternidade e licença-paternidade e incentivando as conexões familiares. O programa foi um dos temas abordados pelo Tigre Talks, ação que promove *lives* interativas para fortalecer a cultura organizacional, com três edições realizadas em 2023.

“ Queremos um ambiente que seja bom para as pessoas trabalharem; as conquistas no GPTW são consequência. Para isso, temos lideranças engajadas em um processo de escuta e reconhecimento de nossos profissionais.”

**Patricia Bobbato** Diretora de Pessoas, Comunicação Interna e Sustentabilidade



## Destaques GPTW



### América Latina

21° lugar entre as multinacionais

### Brasil

1° lugar entre as grandes empresas de Santa Catarina, pelo segundo ano consecutivo

4° lugar entre as grandes empresas do setor industrial

9° lugar entre as grandes empresas

### Bolívia

5° lugar entre as médias empresas

### Paraguai

10° lugar entre as médias empresas

### Argentina

5° lugar no *ranking* Empresas que Cuidan 2023



## CONECTANDO DIFERENÇAS

GRI 3-3 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Respeito aos direitos humanos com promoção de equidade

A Tigre entende que as ações de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) promovem o aumento do engajamento dos profissionais no ambiente de trabalho e da inovação para o desenvolvimento de soluções que contribuam com as necessidades da sociedade. Também reduz as desigualdades sociais por meio de processos mais inclusivos e equitativos de oferta de oportunidades e crescimento profissional.

Já desenvolvida na empresa em anos anteriores, a frente de DE&I foi aprofundada em 2023. Com a publicação da Política de DE&I do Grupo Tigre, ficou estabelecida a governança do tema e os princípios norteadores de ações. A política inclui os compromissos da empresa e os comportamentos esperados de seus profissionais e demais *stakeholders*. O Programa de DE&I passou a ser denominado Conectando Diferenças, manifestando o valor que o orienta.

Parte de um setor predominantemente masculino e em países que enfrentam desafios relacionados à diversidade, a Tigre promove campanhas educacionais via comunicações corporativas e treinamentos com as lideranças.



## Destaques do Programa Conectando Diferenças

Frentes de trabalho:



**1** Sistemas, dados e indicadores

**2** Recrutamento e seleção

**3** Comunicação e marca empregadora

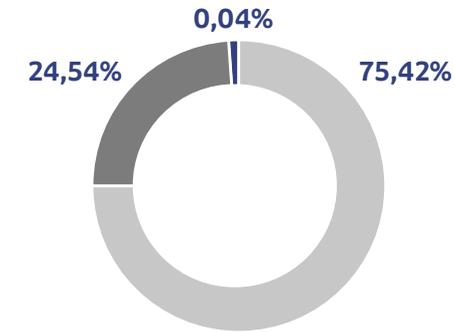
**4** Educação e treinamento

- Revisão da Política de Atração e Seleção para inclusão de incentivo para realização de vagas afirmativas para mulheres no recrutamento externo.
- Adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) promovidos pelo Pacto Global da ONU e pela ONU Mulheres.
- Criação das Embaixadas de Diversidade, grupos de diversidade locais, para formar multiplicadores que promovam ações de engajamento e garantir a representatividades dos diversos públicos internos.

- Treinamento e sensibilização dos gestores para o tema, com 90% da liderança Brasil treinada.
- Parceria com empresa especializada para aumentar o alcance de atração e recrutamento com foco em diversidade de gênero.
- Acompanhamento da efetividade das ações por meio de indicadores de diversidade apresentados trimestralmente ao Comitê de DE&I.
- Inclusão do tema na Política de Sustentabilidade da empresa, aprovada em 2023.

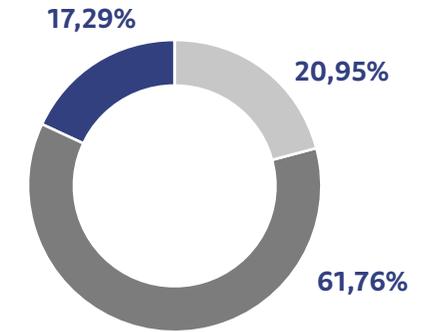
Profissionais por gênero (global)

- Homens
- Mulheres
- Não informado



Profissionais por faixa etária (global)

- < 30 anos
- De 30 a 50 anos
- > 50 anos



↑ 30%

Aumento expressivo de mulheres na liderança, chegando a 30% em dezembro de 2023



## Sistema de governança de DE&I

### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- ↓ • Acompanha as diretrizes de longo prazo em DE&I

### COMITÊ DE PESSOAS, REMUNERAÇÃO E ESG

- ↓ • Recomenda decisões relacionadas às adesões a pactos e programas
- ↓ • Define metas e prazos para aumentar a diversidade nos cargos de Alta Administração
- ↓ • Define critérios para remuneração variável dos executivos com metas relativas à participação desses grupos na liderança

### COMITÊ DE DE&I

- ↓ • Assessoria o Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG
- ↓ • Propõe as diretrizes e metas do Programa de DE&I
- ↓ • Garante alinhamento estratégico das ações

### NÚCLEO DE GESTÃO DE DE&I

- ↓ • Engaja lideranças e profissionais de diferentes áreas
- ↓ • Garante a execução do plano de ações do Programa de DE&I

### SQUAD DE DE&I

- Executa atividades propostas no plano de ações do Programa de DE&I
- Apoia e coordena atividades relacionadas ao tema dentro e fora da Tigre





## TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

GRI 404-2 | 3-3 DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO

# Formação e avaliação para desempenho assertivo

Com programas e ações de educação corporativa e revisão e aplicação das políticas de remuneração e benefícios, a Tigre se destaca como marca empregadora, promovendo a satisfação e manutenção de seus talentos. Além de ciclos periódicos de gestão de desempenho, há ainda um movimento contínuo de *feedback* dos gestores com os liderados e entre pares.

## Avaliação e desempenho

O Ciclo do Gestão de Feras engloba estabelecimento de metas alinhadas à estratégia de negócio, avaliação de desempenho e Plano de Desenvolvimento Individual. Nos indicadores de desenvolvimento, são monitoradas informações como competências mapeadas/direcionadas, resultados das pesquisas de percepção de desenvolvimento, e-NPS, adesão as plataformas de treinamento e uso do orçamento de treinamento.

Com a entrevista de carreira é feito o alinhamento de expectativas dos profissionais para curto e médio prazos. O processo de sucessão sustenta o mapeamento de profissionais para posições de liderança (gerências e diretorias), considerando essas expectativas e a prontidão para a posição, trazendo insumos para os programas de desenvolvimento.



## Ações de desenvolvimento

### *Job Rotation*

Possibilita que o profissional atue em outras áreas da empresa cobrindo férias e licenças-maternidade ou para fins de projetos ou desenvolvimento.

### Conheça Minha Área

Ação para que os profissionais conheçam as áreas do Grupo, com o intuito de dar visibilidade para recrutamento interno e *job rotation*.

### Carreira em Movimento

Proporciona oportunidades para que os profissionais interajam com a alta liderança.

### Bolsas de Estudo

Programa que subsidia parte da formação educacional para os profissionais. Em 2023, foram fornecidas 156 bolsas, sendo 53 de idiomas, 51 de graduação, 13 para cursos técnicos e 39 pós-graduações.

### Academia de Comercial e Marketing e Academia de Negócios

Desenvolve as competências e habilidades dos times para suportar as estratégias do negócio.

### Academia de Operações

Desenvolve as competências e habilidades dos times com foco nas entregas e metodologia da área de operações. Engloba os requisitos da carreira operacional.

### Liga de Feras

Grupo de estagiários voluntários que se reúne para trocar experiências e contribuir com melhorias no próprio programa, com pilares de atuação definidos.

### Treinando Feras

Plataforma on-line de desenvolvimento com treinamentos e materiais de desenvolvimento voltados a todos os profissionais do grupo.

### Plano de Desenvolvimento Individual

Construído anualmente pelos profissionais a fim de direcionar competências específicas de sua área de atuação ou buscando desenvolvimento de carreira.

### Núcleo de Apoio ao Profissional

Apoio à transição de carreira para melhor retorno e inserção no mercado de trabalho. Para recolocação, em caso de desligamentos, há a política de *outplacement* aplicada para lideranças e especialistas.



## Academia de Liderança

Desenvolve as competências e as habilidades dos líderes, garantindo o alinhamento das ações e conceitos estratégicos da empresa.

- **Líderes do Amanhã**

Trilha de desenvolvimento para preparação de novos líderes, com base no mapa sucessório.

- **Jeito Tigre de Liderar**

Trilha de desenvolvimento dedicada aos líderes de vendas com foco em potencializar as entregas da área de negócio.

- **Onboarding de Liderança**

Trilha de liderança para profissionais recém-admitidos ou promovidos.

- **Workshops Desenvolvimento de Liderança**

Trilha para acelerar o desenvolvimento dos líderes em pontos de melhorias mais marcantes da pesquisa de clima. Direcionada aos níveis de gerência, coordenação e supervisão das unidades Brasil e Latam, com participação de mais de 70% das lideranças trabalhando em liderança genuína e desenvolvida.

- **Mentorias**

Programa de desenvolvimento de lideranças do Brasil, com 23 mentores para 23 líderes. Ao longo de seis meses, os mentores, escolhidos por serem referência em comportamentos de Liderança for All, acompanharam líderes de diferentes áreas e unidades para motivar o relacionamento e a conexão entre eles.

- **Treinamento C-Level**

Programas externos e em outros países, oferecidos para executivos C-level, que permitem desenvolvimento em diferentes temas de atuação: inovação, negócio, desenvolvimento e liderança e novas práticas de mercado e gestão.



Investimento no desenvolvimento dos profissionais é marca da gestão de pessoas na Tigre



## SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

GRI 2-25 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6  
403-7 | 403-8 | 3-3 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Incentivo ao  
comportamento  
saudável e seguro

A Tigre tem como meta zerar a taxas de frequência e gravidade de acidentes em suas operações. Os cuidados relativos ao tema, desdobrados em indicadores, capacitação e acompanhamento contínuo, levaram à ampla redução dos acidentes nas unidades da América Latina em 2023.

O sistema de gestão de Saúde Segurança do Trabalho (SST) abrange 100% dos profissionais permanentes e temporários do Grupo (4.621 pessoas em 2023). Atua de forma preventiva com a identificação e a mitigação de desvios, assim como no controle e gerenciamento de riscos.

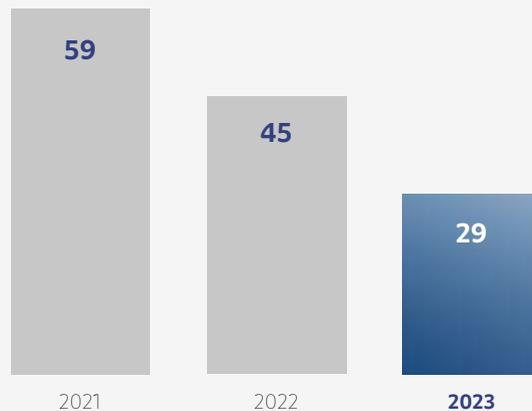
São realizados os levantamentos dos perigos e riscos dos processos e atividades aplicando medidas de controle conforme priorização. Esse processo é realizado com frequência mínima anual. Os colaboradores expostos a riscos são devidamente capacitados e autorizados para o desempenho dessas atividades.



Os controles implantados para desempenho das atividades, incluindo responsabilidade e autoridade, fazem parte da Política de SST da Tigre e são disseminados por meio das regras de ouro de segurança. São realizadas capacitações obrigatórias sobre perigos, riscos e sua prevenção na integração de segurança de novos profissionais, bem como treinamentos regulares e diálogos diários de segurança (DDS).

↓ **64,5%**  
Redução de 64,5% nos  
acidentes registráveis nas  
operações Latam em 2023

**Número de acidentes registráveis (global)**



## Comitês de Saúde e Segurança

**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa):** Responsável pela contribuição ativa na prevenção de acidentes e na melhoria contínua da segurança nos ambientes e setores de trabalho.

### Comitês de Projetos

Encarregados da organização e análise das adequações e dos critérios de segurança sobre os projetos de novos produtos, aumento de capacidade e/ou realocação de recursos entre as unidades.

### Conexão Segura

Atua na gestão do comportamento e das condições de trabalho, promovendo avanço na cultura de segurança, impulsionando a aplicação da percepção de risco e de ações de correção por meio do “ver e agir” e monitorando os indicadores relacionados ao tema.

### Comitê Técnico de Segurança do Trabalho

Todas as unidades reúnem-se mensalmente para apresentar indicadores da taxa de frequência e gravidade, pirâmide de acidentes e desvios, indicadores do Conexão Segura e status de projetos, entre outras trocas de experiência.



## Cuidado com a saúde

O serviço de medicina identifica e previne doenças, ocupacionais ou não, direciona seu tratamento e incentiva o compromisso das pessoas com a própria saúde.

O ambiente de trabalho também passa por avaliações contínuas do Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional (PCMSO), com análises ergonômicas e visitas às fábricas. Cada unidade conta com uma equipe de saúde que realiza os atendimentos ocupacionais cotidianos e dissemina informações de prevenção de doenças.

A Tigre disponibiliza plano de saúde para todos os profissionais e seus dependentes. Há *check-up* executivo e telemonitoramento de hipertensos, diabéticos, gestantes e cardiopatas para acompanhar o tratamento e direcionar necessidades, assim como de profissionais afastados. O programa de Saúde Emocional promove palestras, rodas de conversas e consultas para as pessoas que precisam de algum acompanhamento. A área tem como meta aumentar a quantidade anual de participantes em todos os programas.



Segundo ano consecutivo sem casos de doenças ocupacionais nas operações do Brasil



## IMPACTO SOCIAL

Projetos estimulam parcerias e beneficiam comunidades





## Meu Banheiro Novo

Em sua terceira edição em 2023, o projeto Meu Banheiro Novo materializa o propósito da Tigre com foco em seu público interno. A iniciativa melhora a qualidade de vida dos profissionais e de seus familiares com a reforma de banheiros residenciais. Mais de 300 pessoas se inscreveram na ação em 2023, e foram entregues sete banheiros no Brasil e seis em unidades internacionais. Mais de 200 pessoas, entre profissionais Tigre e suas famílias, foram beneficiadas em três anos de projeto.



## 20 anos do ICRH

O Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH), braço social do Grupo Tigre, celebrou duas décadas de compromisso com a transformação social e impacto positivo na vida de crianças e adolescentes. O ICRH atua especialmente nas cidades e regiões em que residem os profissionais da Tigre e seus familiares, apoiando projetos ligados aos pilares da educação, esporte e saúde. Entre as metas da entidade está a ampliação dos projetos nas unidades internacionais, padronizando a disseminação das iniciativas.

R\$80 milhões

Desde 2003, o Instituto atingiu a marca de 7,5 milhões de pessoas beneficiadas, 7,6 mil projetos apoiados e um investimento de quase R\$ 80 milhões.



## Com a Unicef em Manaus

Iniciativa conjunta do Unicef com a Tigre e o ICRH, o Projeto Wash contribui para o acesso à água, saneamento e higiene para crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade no bairro Colônia Antônio Aleixo, localizado na região periférica de Manaus (AM). Sete escolas receberam apoio da iniciativa, na região com menor índice de cobertura relacionada ao acesso a serviços de esgotamento sanitário ou banheiros adequados para o uso seguro, beneficiando diretamente mais de 3.800 crianças e adolescentes. Em andamento no final de 2023, o projeto tem término previsto para julho de 2024.



## Saneamento em Ribeirão Pires

Em parceria com a Unipar, a Prefeitura de Ribeirão Pires e a ONG Biosaneamento, a Tigre colaborou em 2023 com o projeto de acesso ao tratamento de esgoto para 30 famílias moradoras do Jardim Planteucal, em Ribeirão Pires (SP). Para viabilizar o acesso ao tratamento de esgoto dos moradores da região, foi utilizada a tecnologia da Unifam, com 15 unidades que desempenham papel crucial na coleta e tratamento de efluentes das residências. Até então, o esgoto na região era despejado sem tratamento e diretamente no córrego que passa pela comunidade.



## Formação profissional

A fim de capacitar interessados e aprofundar conhecimentos de quem já atua na área, a Tigre promove cursos de instalações hidráulicas e pintura de obras, de longa duração, em diferentes cidades brasileiras. Em 2023, foram oferecidas capacitações presenciais de longa duração em seis diferentes localidades: Joinville (SC), Rio Claro (SP), Sorocaba (SP), Porto Alegre (RS), Rio de Janeiro (RJ) e Curitiba (PR). As formações buscam desenvolver capacidades técnicas para ensinar a instalar os produtos Tigre e atender necessidades de mercado. A empresa também promove capacitações de curta duração e treinamentos *on-line*.



Número de pessoas beneficiadas pela Tigre em 2023

625 cursos presenciais de longa duração

+ de 44 mil capacitações presenciais de curta duração

+ de 144 mil treinamentos *on-line* de curta duração (certificados)

Expectativa para 2024

1.000 profissionais formar e certificar cerca de 1.000 profissionais nos cursos presenciais de longa duração em mais de dez cidades brasileiras

## Maratona de inovação social

Profissionais da Tigre usam criatividade e voluntariado para beneficiar comunidades em diferentes geografias

A iniciativa, em sua terceira edição em 2023, é um evento de criatividade e colaboração promovido pelo ICRH e pela área de Inovação da Tigre em parceria com a Junior Achievement de Santa Catarina. O objetivo é criar soluções inovadoras para desafios reais de entidades sociais que trabalham com crianças e adolescentes. A qualidade dos projetos apresentados foi tão alta que cinco deles (três no Brasil e dois na América Latina) foram premiados no ano, em vez do limite de dois inicialmente previsto. Projeto de voluntariado, a iniciativa mobiliza os profissionais da Tigre para atuar socialmente e tem proporcionado grande aprendizado e projeção nas unidades internacionais.

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Relatório construído  
coletivamente com  
participação da alta  
liderança da empresa





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

Este relatório, de caráter anual e publicado em maio de 2024, se refere às atividades da Tigre S.A. Participações, sociedade anônima por ações de capital fechado inscrita na categoria B da CVM, e suas controladas, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

O documento segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e não foi submetido a verificação externa. O documento também inclui informações qualitativas das *joint-ventures* ADS Tigre e Juntos Somos Mais.

O relatório é construído com a participação da alta liderança da empresa e passa por apreciação prévia do Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG. Seu conteúdo integral é também enviado por *e-mail* para todos os membros do Conselho de Administração do Grupo Tigre para avaliação e é aprovado em reunião, com registro em ata.

Os dados quantitativos referentes a meio ambiente e utilização de recursos, com exceção de energia, são publicados apenas para as unidades de negócios no Brasil. Os indicadores quantitativos levam em consideração, quando aplicável, as operações da Tigre Metais (Fabrimar) até a data de 30 de setembro de 2023; e da Tigre Equador até a data de 31 de outubro de 2023. Eventuais ajustes ou reformulações de dados publicados no relatório anterior estão registradas ao longo do reporte.

As Demonstrações Financeiras consolidadas englobam, no exterior, Tigre Argentina S.A., Tigre Chaco S.A., Tigre S.A. Tubos, Conexiones y Cables, Tigre Chile S.A., Tigre Colômbia S.A.S, Tigre Ecuador S.A., Tigre USA Inc., Tigre Paraguay S.A., Tigre Peru – Tubos y Conexiones S.A., Tubconex Uruguay S.A. e Dura Plastic Products Inc. No Brasil, AZ Administradora de Bens S.A., Azzo Hidráulicos do Brasil Ltda., Tigre Participações em Metais Sanitários Ltda., Tigre Ferramentas para Construção Civil S.A., Novak Participações S.A., Tigre Administradora de Bens Imóveis Ltda, Tigre Ind. E Com. de Compostos Plásticos Ltda, Tigre Mat. E Soluções para Construções Ltda., Tigre Partic. E Soluções Ambientais S.A., Tigre Sol. Amb. Ind. Com. Man. de Equipamentos Ltda.



Para encaminhar dúvidas ou comentários sobre esta publicação, a empresa coloca à disposição o canal [sustentabilidade@tigre.com](mailto:sustentabilidade@tigre.com).



## PROCESSO DE MATERIALIDADE

GRI 3-1

Temas materiais  
priorizados com  
a participação  
dos *stakeholders*

O processo de materialidade da Tigre foi revisado em 2021. Por meio da análise de estudos setoriais e de referências dos setores de atuação, foram listados 18 temas iniciais, levados a consulta dos públicos da empresa. O mapeamento de *stakeholders* considerou quaisquer grupos direta e indiretamente impactados pelas operações, e seis deles foram selecionados como públicos estratégicos para captação de percepções sobre os negócios do Grupo: lideranças, revendedores, clientes, profissionais da obra, técnicos, fornecedores e profissionais Tigre de todos os países onde a empresa está instalada.

A pesquisa aplicada, composta por questionários e entrevista em comitê, somou 1.278 participações, que definiram os 11 temas materiais para a estratégia de sustentabilidade da companhia. Todos os tópicos materiais são abordados ao longo deste relatório, demonstrando avanços, gestão, principais iniciativas e programas, de forma a atender as expectativas e trazer clareza aos diferentes *stakeholders*.

ANEXOS

Anexo GRI  
Sumário GRI  
Informações corporativas



# Anexo GRI

## GRI 2-7 Empregados

### Número total de empregados por gênero

	2023									2022									2021											
	Brasil			Latam			EUA			Total	Brasil			Latam			EUA			Total	Brasil			Latam			EUA			Total
	P	T	Total	P	T	Total	P	T	Total		P	T	Total	P	T	Total	P	T	Total		P	T	Total	P	T	Total				
Masculino	2.310	26	2.336	958	3	961	188	0	188	3.485	2.513	48	2.561	1.089	8	1.097	0	0	0	3.658	2.624	251	2.875	1.200	4	1.204	0	0	0	4.079
Feminino	853	43	896	142	2	144	94	0	94	1.134	830	65	895	152	12	164	0	0	0	1.059	776	81	857	150	5	155	0	0	0	1.012
Outro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Não Informado	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	0	21	3	24	280	205	485	509	0	0	0	0	0	0	117	0	117	117
<b>Total</b>	<b>3.163</b>	<b>69</b>	<b>3.232</b>	<b>1.100</b>	<b>5</b>	<b>1.105</b>	<b>284</b>	<b>0</b>	<b>284</b>	<b>4.621</b>	<b>3.343</b>	<b>113</b>	<b>3.456</b>	<b>1.262</b>	<b>23</b>	<b>1.285</b>	<b>280</b>	<b>205</b>	<b>485</b>	<b>5.226</b>	<b>3.400</b>	<b>332</b>	<b>3.732</b>	<b>1.350</b>	<b>9</b>	<b>1.359</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>5.208</b>

Os temporários correspondem a estagiários e aprendizes. Os números correspondem ao fechamento do ano de 2022, e as flutuações no Brasil e no Equador se deram em razão do encerramento da operação e da venda da Fabrimar em 2023.

**P = Permanente**  
**T = Temporário**



**GRI 2-7**

**Número total de empregados por região**

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

Os temporários correspondem a estagiários e aprendizes. Os números correspondem ao fechamento do ano de 2022, e as flutuações no Brasil e no Equador se deram em razão do encerramento da operação e da venda da Fabrimar em 2023.

**GRI 2-8**

**Trabalhadores que não são empregados (global)**

	2023	2022	2021
<b>Total</b>	<b>381</b>	<b>227</b>	<b>530</b>

Os tipos mais comuns de atividades realizadas por terceiros são operação de manufatura no Brasil (operações relacionadas aos processos de extrusão, injeção, sopro, montagens e caixa da água) e operador de máquina nos Estados Unidos (qualidade dos produtos na montagem, no etiquetamento e na inspeção).



## GRI 2-9 Estrutura de governança e sua composição

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

Os membros do Conselho de Administração (CA) são eleitos em Assembleia Geral de Acionistas e tem mandato de dois anos, permitida reeleição. Os quatro Comitês Estatutários de assessoramento têm seus membros eleitos pelo Conselho de Administração, com mandatos de um ano, permitida a reeleição. Para nomeação e seleção dos membros de Conselho e Comitês são adotados os critérios de independência previstos no Regulamento do Novo Mercado da B3.

## GRI 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos

## GRI 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

O Conselho de Administração estabelece as diretrizes de longo prazo, assim como avalia os riscos e oportunidades dentro e fora da conjuntura do negócio, com o apoio dos Comitês. O Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG avalia a coerência das políticas e procedimentos ESG em relação às diretrizes estratégicas e monitora as iniciativas em curso na empresa. A delegação da responsabilidade para a gestão acontece pela estruturação das áreas de Sustentabilidade, Qualidade e Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho e de Recursos Humanos, que são responsáveis pela execução das iniciativas e pelo cumprimento das diretrizes definidas pelo Conselho de Administração.

## GRI 2-15 Conflitos de interesse

Todo novo fornecedor precisa preencher e assinar a Declaração de Veracidade, documento composto por perguntas relacionadas a situações que possam gerar conflito de interesse, que averiguam vínculos familiares, comerciais ou societários com profissionais da Tigre, vínculos empregatícios anteriores com a empresa, situações que envolvam lavagem de dinheiro, terrorismo, corrupção ou narcotráfico e prestação de serviços para concorrentes diretos. Para situações de possíveis conflitos internos envolvendo os profissionais, a empresa atua de forma imediata, a partir do momento em que alguma situação é detectada. Não houve incidência e conhecimento de algum conflito de interesse nos negócios da empresa.



GRI 2-16

## Comunicação de preocupações cruciais

É função do Conselho de Administração determinar e acompanhar a implementação da estratégia e avaliação do CEO e demais lideranças do Grupo. Periodicamente há um reporte ao Conselho de Administração sobre os temas estratégicos, financeiros e socioambientais. Faz parte da função do Conselho de Administração fixar a orientação geral dos negócios sociais, eleger e fiscalizar a gestão, aprovar, alterar e acompanhar o Plano de Negócio e seus investimentos e resultados nas reuniões mensais. Os relatórios das auditorias internas e relatos do Comitê de Ética são reportados ao Conselho de Administração via Comitês de Auditoria e Riscos e Ética e Compliance. Em 2023, o Conselho de Administração discutiu ainda e atualizou o Mapa de Riscos da Tigre. Os riscos foram classificados em subcategorias como riscos cibernéticos, do ambiente competitivo, estratégicos, financeiros, operacionais, entre outros.

GRI 2-17

## Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

Há um reporte periódico ao Conselho de Administração sobre os temas financeiros e socioambientais. Os temas de desenvolvimento sustentável que dizem respeito ao negócio e sua materialidade são tratados nos Comitês e recomendados para discussão no Conselho de Administração. Em 2023, o presidente do Comitê de Ética e Compliance conduziu uma capacitação com os conselheiros sobre o Programa de Integridade da Tigre, e foi realizado *workshop* com o Conselho de Administração e gestão conduzido por uma consultoria especializada em temas estratégicos de negócios.

GRI 2-18

## Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

O Conselho de Administração faz avaliações informais sobre a própria atuação nas reuniões ordinárias que geram ações e iniciativas para serem priorizadas ao longo do exercício para alcance dos objetivos e melhores práticas de governança.

GRI 2-19

## Políticas de remuneração

A essência dos programas de remuneração variável reconhece e impulsiona desempenho por meio de forte gerenciamento por objetivos, que respeita o contexto de cada unidade. Para isso são utilizados indicadores econômicos e metas relacionadas a gestão de pessoas e sustentabilidade.

- **Remuneração fixa e variável:** a remuneração fixa de conselheiros e fixa e variável de diretores é estabelecida de acordo com nível de responsabilidade da posição na estrutura organizacional da companhia. O alinhamento a práticas de mercado é assegurado por pesquisas anuais realizadas com consultoria especializada para avaliar a aderência das práticas em relação ao mercado. Para alinhamento de interesses de curto e longo prazos, entre acionistas e executivos, o programa de remuneração variável de longo prazo é aplicado no modelo de *stock option*.
- **Bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento:** a empresa tem como política de atração avaliar a necessidade de oferta de *hiring bonus*, associado a um contrato de retenção (se o profissional pedir para sair da empresa, devolverá o valor de forma proporcional).
- **Pagamento de rescisão:** segue a legislação, e a empresa concede bônus *Non Compete* em casos específicos.
- **Benefícios de aposentadoria:** a empresa oferece plano de previdência privada, com participação opcional pelo executivo.



GRI 2-20

## Processo para determinação da remuneração

A política de remuneração é definida conforme a estratégia da companhia, com a composição de remuneração fixa, variável e benefícios. Os principais programas de remuneração são propostos anualmente pela Diretoria de Pessoas, Comunicação Interna e Sustentabilidade ao Comitê de Pessoas, Remuneração e ESG, que aprecia e recomenda os temas. Programas com impacto na remuneração dos Diretores Estatutários e membros do Conselho de Administração são aprovados em Assembléia Geral. As opiniões dos *stakeholders* relacionadas a remuneração são obtidas e consideradas pela análise dos programas atuais, reuniões de discussão e redesenho dos programas, a fim de garantir a competitividade do pacote da remuneração total, buscando o alinhamento de interesses e engajamento dos executivos com os resultados do negócio. Pontualmente, a empresa conta com consultores de remuneração independentes para análise e redesenho dos programas.

GRI 2-21

## Proporção da remuneração total anual

	2023	2022	2021
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados	33,3	68,4	112,1
Proporção de aumento percentual do indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	0,83	0,00	0,84

Estão relatados os dados apenas da base Brasil (sem aprendizes, estagiários e Conselho de Administração). Foi considerada remuneração total anual com base no salário-base mensal mais a média de comissões do ano, alvo de remuneração variável de curto prazo e salários extras pagos por ano para CLT e estatutários. Para a proporção de aumento anual foi utilizada a primeira versus a última base de 2023 para entender os percentuais de aumento, desconsiderando os profissionais que não estavam em ambas as datas.

GRI 2-23

## Compromissos de política

GRI 2-24

## Incorporação de compromissos de política

O Código de Ética e Conduta funciona como norte para elaboração de demais processos e condutas corporativas, além de ser parâmetro para relacionamento com comunidades, concorrentes, clientes e parceiros. Internamente, no caso de descumprimento das regras, há sistema de responsabilização com medidas disciplinares, garantindo que desvios serão tratados e corrigidos. O Grupo Tigre está inserido em países que são signatários da OIT, com diversos direitos reconhecidos internacionalmente respeitados pela empresa, como recrutamento sem cobranças, livre associação, segurança do trabalho e outras normas aplicáveis aos negócios. A empresa publicou em 2023 Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e vai divulgar em 2024 sua Política de Sustentabilidade, ambas alinhadas com o Código de Ética e Conduta. O Código foi aprovado pelo Conselho de Administração, e as políticas são aprovadas pelos gestores competentes. As políticas e compromissos se aplicam a todos os negócios do Grupo Tigre e a todos os *stakeholders* impactados. Há calendários anuais de comunicação e treinamentos, focados nos temas destacados no Canal de Ética e nas políticas recém-publicadas ou atualizadas. As políticas estão publicadas no site da empresa: [www.tigre.com.br/canal-de-etica](http://www.tigre.com.br/canal-de-etica)



• **Política Anticorrupção e Relacionamento com o Setor**

**Público:** assegura que o Grupo conduza seus negócios de forma legal e ética e que durante o andamento dos negócios sejam adotados os mais elevados padrões de integridade, legalidade e transparência.

• **Política de Relacionamento e Boas Práticas Comerciais:** orienta o relacionamento com *stakeholders* por meio das boas práticas comerciais de proteção de direitos, observância da legislação e ética na condução dos negócios e respeito às relações de mercado.

• **Política de Brindes e Hospitalidades:** regulamenta as práticas de oferecimento e recebimento de brindes e hospitalidades aceitas pela Tigre, orientando sobre a postura correta a ser adotada, em conformidade com a Lei Anticorrupção e o Código de Ética e Conduta Tigre.

• **Política de Doações e Patrocínio:** regulamenta as ações de patrocínio e doação efetuadas pela Tigre, com os critérios a serem observados e respeitados durante os projetos.

• **Código de Ética e Conduta:** institucionaliza normas de conduta profissional e de relacionamento interno com os diversos públicos, orienta as ações e tomadas de decisões e promove o comportamento ético no ambiente empresarial.

GRI 2-27

## Conformidade com leis e regulamentos

Não houve, em 2023, casos significativos de descumprimento de legislação ou normas legais que tenham gerado impacto à imagem da empresa ou com valor de penalidade ou impacto superior a R\$ 1 milhão.

GRI 2-29

## Abordagem para engajamento de *stakeholders*

O mapeamento de *stakeholders* da Tigre leva em consideração quaisquer grupos direta e indiretamente impactados pelas operações. Além do processo de materialidade realizado em 2021, a empresa realiza ações entre os principais públicos que impactam ou são impactados pelas decisões de negócio.

• **Profissionais Tigre:** reforço das estratégias em todos os veículos de comunicação e nas campanhas internas, com medição da eficiência e eficácia por meio de pesquisas internas, além de ações para alinhamento da estratégia e transparência em relação aos objetivos comuns: *offsite* da liderança, Convenção Anual de Vendas, *live* Negócio em Foco, encontro

do time estendido de liderança, Café com Líderes, Bate-Papo com CEO, rodas de conversas, entre outros. Fortalecimento das iniciativas destinadas ao desenvolvimento dos profissionais em academias, além de ações como o programa de diversidade Conectando Diferenças, o projeto Meu Banheiro Novo, programa de voluntariado, programa de excelência operacional, programa Conectando Ideias, entre outros.

• **Consumidores e sociedade civil:** alinhamento estratégico entre as áreas de comunicação interna, marketing e sustentabilidade de forma a aumentar a transparência de ações, iniciativas e programas que conferem impacto positivo à cadeia de valor.

• **Clientes:** proximidade com os clientes a fim de encontrar soluções para desafios comuns, além de compartilhar boas práticas no desenvolvimento de ações em prol da universalização do saneamento e do desenvolvimento de produtos mais sustentáveis.

• **Associações:** participação em fóruns que influenciam o desenvolvimento de políticas públicas dedicadas à universalização do saneamento.

• **Fornecedores:** fortalecimento de parcerias para garantir que a cadeia de valor consiga atender às necessidades do futuro e ao desenvolvimento de produtos mais sustentáveis.

• **Acionistas:** participação nos principais comitês e conselhos da Tigre apresentando os avanços obtidos ao longo do ano alinhados à estratégia de crescimento da companhia e da estratégia de sustentabilidade.



GRI 2-30

## Acordos de negociação coletiva

Todos os profissionais (100%) do Brasil são cobertos por acordos de negociação coletiva. A taxa global é de 88%, pois nas unidades do Uruguai, Paraguai e Estados Unidos não há sindicato que represente os empregados. Os contratos de trabalho respeitam a legislação de cada país, e a remuneração e os benefícios seguem os índices definidos pelo governo local.

GRI 202-1

## Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

Brasil								
Proporção para mulheres								1,31
Proporção para homens								1,31
Latam	Argentina	Bolívia	Colômbia	Chile	Paraguai	Peru	Uruguai	
Proporção para mulheres	1,64	1,76	1,25	1,12	1,64	1,46	1,95	
Proporção para homens	1,40	1,00	1,18	1,03	1,02	1,27	1,82	
EUA	Califórnia	Winsconsin	Tennessee					
Proporção para mulheres	1,03	2,36	2,48					
Proporção para homens	1,04	2,19	1,72					

GRI 205-1

## Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

Os riscos de corrupção são avaliados de maneira corporativa, no âmbito do Programa de Integridade. A empresa possui formatos de avaliação de riscos específicos conectados à gestão mais ampla de riscos, que contempla 100% das 22 operações do Grupo (dez nas unidades Brasil, nove nas unidades Latam e três nas unidades Estados Unidos). Os riscos corporativos são desdobrados para as áreas, e é realizada avaliação por matérias a partir do direcional corporativo. A condução se dá pela área corporativa responsável e pela área específica de negócio. As metas dos profissionais de *compliance* são atreladas aos objetivos do Programa de Integridade, como evitar ocorrências de exposições de marca relacionada com corrupção, aumentar percepção e efetividade do Programa de Integridade e garantir o monitoramento e execução do canal ética.

GRI 205-2

## Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

	Membros da governança	2023	
		Comunicados	Treinados
Conselho de Administração	número	7	7
	percentual	100,00%	100,00%



**GRI 205-2**

Categoria funcional	Profissionais	Brasil		Latam		EUA		Total	
		Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Diretoria	número	13	13	1	1	1	1	15	15
	percentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gerência	número	57	53	19	19	6	6	82	78
	percentual	100,00%	92,98%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	95,12%
Coordenação	número	69	69	54	54	12	10	135	133
	percentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	83,33%	100,00%	98,52%
Administrativo	número	569	569	184	184	76	48	829	801
	percentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	63,16%	100,00%	96,62%
Assistência Técnica	número	19	19	0	0	0	0	19	19
	percentual	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Técnico	número	102	102	37	37	73	4	212	143
	percentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	5,48%	100,00%	67,45%
Vendas	número	143	141	83	83	6	6	232	230
	percentual	100,00%	98,60%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	99,14%
Operacional	número	2.191	1.007	722	220	110	8	3.023	1.235
	percentual	100,00%	45,96%	100,00%	30,47%	100,00%	7,27%	100,00%	40,85%
Estagiários	número	18	18	4	4	0	0	22	22
	percentual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Aprendizes	número	51	49	1	1	0	0	52	50
	percentual	100,00%	96,08%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	96,15%
Total	número	3.241	2.048	1.105	603	284	83	4.630	2.734
	percentual	100,00%	63,19%	100,00%	54,57%	100,00%	29,23%	100,00%	59,05%

Nota: O Grupo Tigre comunica suas políticas e procedimentos de combate à corrupção tanto ao público interno quanto externo, em capacitações, integrações, encontro com gestores e times, e-mails, murais, site da empresa e redes sociais. Em 2023, 100% dos fornecedores do Brasil foram informados sobre as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela empresa (284 fornecedores diretos e 2.171 fornecedores indiretos ativos no ano). Em 2024, serão mantidas as ações realizadas no Brasil e intensificadas as ações para as unidades Latam e EUA. Será também iniciada rodada de divulgação do Programa de Integridade para os terceiros.



**GRI 205-3** Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Não foram registrados casos de corrupção no Grupo Tigre em 2023.

**GRI 206-1** Ações legais para práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio

Ações legais para práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio			
	2023	2022	2021
Ações judiciais pendentes	1	0	0
Ações judiciais encerradas	0	0	0
Total	1	0	0

**GRI 301-2** Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados

Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados na fabricação dos principais produtos e serviços (em quilogramas)				
	Brasil	Latam	EUA	Total
Matérias-primas ou materiais utilizados	168.095.600	94.070.319	ND	262.165.919
Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	169.543	1.042.166	ND	1.211.709
Percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	0,10%	1,11%	ND	0,46%



GRI 302-1

## Consumo de energia dentro da organização

### Energia consumida (GJ) - Brasil

	2023						2022				2021			
	Tubos e Conexões	Ferramentas para Pintura	Azzo	Centro Administrativo	Metais	Total	Tubos e Conexões	Ferramentas para Pintura	Metais	Total	Tubos e Conexões	Ferramentas para Pintura	Metais	Total
Eletricidade	395.956,92	13.089,45	2,23	0,54	6.617,08	415.666,23	386.620,97	13.435,55	11.607,26	411.663,78	426.316,12	14.125,50	19.539,52	459.981,13
Combustíveis de fontes não renováveis	23.330,12	0,00	0,00	0,00	1.346,62	24.676,74	35.333,61	0,00	2.441,28	37.774,89	62.736,22	0,00	1.275,08	64.011,31
Gás natural seco (GN)	23.330,12	0,00	0,00	0,00	1.346,62	24.676,74	23.579,48	0,00	2.441,28	26.020,75	44.854,67	0,00	1.275,08	46.129,75
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.754,14	0,00	0,00	11.754,14	17.881,56	0,00	0,00	17.881,56
Combustíveis de fontes renováveis (lenha comercial)	0,00	3.458,93	0,00	0,00	0,00	3.458,93	0,00	3.458,93	0,00	3.458,93	0,00	5.143,98	0,00	5.143,98
<b>Total</b>	<b>419.287,04</b>	<b>16.548,38</b>	<b>2,23</b>	<b>0,54</b>	<b>7.963,71</b>	<b>443.801,89</b>	<b>421.954,58</b>	<b>16.894,48</b>	<b>14.048,54</b>	<b>452.897,60</b>	<b>489.052,34</b>	<b>19.269,48</b>	<b>20.814,60</b>	<b>529.136,42</b>

### Energia consumida (GJ) - Global

	2023				2022				2021			
	Brasil	Latam	EUA	Total	Brasil	Latam	EUA	Total	Brasil	Latam	EUA	Total
Eletricidade	415.666,23	210.025,77	58.280,77	683.972,77	411.663,78	229.106,82	54.681,79	695.452,39	459.981,13	249.412,12	11.379,60	720.772,86
Combustíveis de fontes não renováveis	24.676,74	0,00	0,00	24.676,74	37.774,89	0,00	0,00	37.774,89	64.011,31	0,00	0,00	64.011,31
Gás natural seco (GN)	0,00	0,00	0,00	0,00	26.020,75	0,00	0,00	26.020,75	46.129,75	0,00	0,00	46.129,75
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	24.676,74	0,00	0,00	24.676,74	11.754,14	0,00	0,00	11.754,14	17.881,56	0,00	0,00	17.881,56
Combustíveis de fontes renováveis (lenha comercial)	3.458,93	0,00	0,00	3.458,93	3.458,93	0,00	0,00	3.458,93	5.143,98	0,00	0,00	5.143,98
<b>Total</b>	<b>443.801,89</b>	<b>210.025,77</b>	<b>58.280,77</b>	<b>712.108,43</b>	<b>452.897,60</b>	<b>229.106,82</b>	<b>54.681,79</b>	<b>736.686,21</b>	<b>529.136,42</b>	<b>249.412,12</b>	<b>11.379,60</b>	<b>789.928,14</b>

Nota: Em 2023, foram incluídos os consumos de energia da Azzo e do Centro Administrativo de Joinville. Dados da unidade Metais (Fabrimar) informados até setembro de 2023. Não é realizada venda de energia.



GRI 302-3

## Intensidade energética

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

Nota: Os principais fatores que têm impacto na intensidade energética são as oscilações de mix e volume de produção, pois cada processo apresenta intensidade diferente. Para o cálculo, foram usados os seguintes parâmetros: Tubos e Conexões – produto acabado em kg; Ferramentas para Pintura e Metais: peças; Azzo: MM de peças. Dados da unidade Metais (Fabrimar) informados até setembro de 2023.

GRI 303-3

## Água retirada por fonte

Volume total de água retirada por fonte (ML) – Brasil			
	2023	2022	2021
<b>Tubos e Conexões</b>			
Águas superficiais	25,96	30,46	30,50
Águas subterrâneas	112,73	110,96	122,79
Águas de terceiros (comprada)	9,03	13,60	10,10
<b>Total</b>	<b>147,72</b>	<b>155,02</b>	<b>163,39</b>
<b>Ferramentas para Pintura</b>			
Águas superficiais	0,00	0,00	0,00
Águas subterrâneas	5,17	4,60	7,25
Águas de terceiros (comprada)	2,04	2,66	1,35
<b>Total</b>	<b>7,21</b>	<b>7,26</b>	<b>8,60</b>

	2023	2022	2021
<b>Metais</b>			
Águas superficiais	0,00	0,00	0,00
Águas subterrâneas	0,00	0,00	0,00
Águas de terceiros (comprada)	5,53	17,06	33,25
<b>Total</b>	<b>5,53</b>	<b>17,06</b>	<b>33,25</b>
<b>Total operações Brasil</b>	<b>160,47</b>	<b>179,34</b>	<b>205,24</b>



**GRI 303-3**

**Volume total de água retirada por fonte (ML) – Latam**

	2023	2022	2021
<b>Tubos e Conexões</b>			
Águas superficiais	0,06	0,00	0,07
Águas subterrâneas	49,89	56,38	60,93
Águas de terceiros (comprada)	45,98	50,18	96,29
<b>Total operações Latam</b>	<b>95,92</b>	<b>106,56</b>	<b>157,29</b>
<b>Volume total de água retirada por fonte (ML) – Total</b>			
	2023	2022	2021
<b>Total operações Brasil e Latam</b>	<b>256,39</b>	<b>285,90</b>	<b>362,53</b>

Nota: Todo volume se refere a água doce. Não há uso de água marinha, produção de água no processo. Nas águas superficiais da Tigre Tubos e Conexões estão incluídos 3,21 ML referentes a água de chuva em 2023. Dados da unidade Metais (Fabrimar) informados até junho de 2023; não há dados disponíveis das operações EUA.

**GRI 305-1**

## Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

**Emissões diretas e biogênicas de GEE (tCO2 equivalente) - Escopo 1 - Brasil**

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

Nota: Dados da unidade Metais (Fabrimar) informados até setembro de 2023.

**GRI 305-2**

## Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia

**Emissões indiretas de GEE (tCO2 equivalente) - Escopo 2 - Brasil**

	2023	2022	2021
Tubos e Conexões	4.248,19	4.593,11	14.589,84
Ferramentas para Pintura	139,57	159,15	499,45
Metais	64,83	136,04	648,49
Azzo	24,05		
<b>Total</b>	<b>4.476,64</b>	<b>4.888,30</b>	<b>15.737,78</b>

Nota: Gases incluídos nos cálculos: CO2 (dióxido de carbono), N2O (óxido nitroso), PFCs (perfluorcarbonetos), NF3 (trifluoreto de nitrogênio), CH4 (metano), HFCs (hidrofluorcarbonetos) e SF6 (hexafluoreto de enxofre). Todos os fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) estão alinhados à ferramenta de cálculo de emissões disponibilizada pelo Programa Brasileiro GHG Protocol. O controle operacional é utilizado como abordagem de consolidação de dados. Para as metodologias e premissas, também são adotadas as recomendações do Programa Brasileiro GHG Protocol. Dados da unidade Metais (Fabrimar) informados até setembro de 2023.



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

## Resíduos e destinação (Brasil)

### Resíduos gerados, reciclados e destinados para disposição final (toneladas) - Brasil

Destino	Tipo de resíduo	2023				2022				2021			
		Tubos e Conexões	Ferramentas para Pintura	Metais	Total	Tubos e Conexões	Ferramentas para Pintura	Metais	Total	Tubos e Conexões	Ferramentas para Pintura	Metais	Total
<b>Resíduos não perigosos</b>													
Reciclagem	Papel, papelão e plástico	658,12	141,00	18,51	817,63	423,49	140,42	56,45	620,36	860,52	143,06	55,41	1.058,98
	Metais ferrosos e não ferrosos	272,45	40,00	8,19	320,64	835,42	33,65	67,40	936,47	898,41	52,70	20,44	971,55
	Madeira	1.234,68	0,00	13,00	1.247,68	1.185,82	0,00	64,95	1.250,77	982,80	0,00	40,71	1.023,51
	Outros	34,35	0,00	87,07	121,42	7,23	0,00	275,98	283,21	0,00	0,00	0,00	0,00
Reutilização	Retalho de Lã, Espuma	0,00	6,00	0,00	6,00	0,00	75,50	0,00	75,50	0,00	89,40	0,00	89,40
Compostagem	Lixo orgânico	0,00	0,00	13,16	13,16	8,64	0,00	0,00	8,64	81,33	0,00	0,00	81,33
Terraplanagem	Resíduos de Construção	5,32	0,00	0,00	5,32	22,78	0,00	81,30	104,08	98,17	0,00	97,37	195,54
Tratamento Externo	Lodo ETE / Caixa de gordura	825,65	0,00	0,00	825,65	1.084,48	0,00	135,00	1.219,48	565,48	0,00	107,62	673,10
Aterro Sanitário	Lixo Comum e orgânico	417,41	112,00	13,84	543,25	359,11	48,87	93,60	501,58	220,22	41,35	29,73	291,30
<b>Total de resíduos não perigosos</b>		<b>3.447,99</b>	<b>299,00</b>	<b>153,77</b>	<b>3.900,76</b>	<b>3.926,97</b>	<b>298,44</b>	<b>774,68</b>	<b>5.000,09</b>	<b>3.706,93</b>	<b>326,51</b>	<b>351,27</b>	<b>4.384,71</b>
<b>Resíduos perigosos</b>													
Reciclagem/ Descontaminação	Óleo usado	28,83	9,10	5,22	43,15	22,24	0,00	0,00	22,24	54,95	200,96	15,40	271,31
	Outros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,94	1,94	0,00	0,035	1,24	1,28
Incineração	Resíduos de Saúde	0,01	0,20	0,00	0,21	0,44	0,00335	0,003	0,45	0,00	0,00117	0,0015	0,01
Coprocessoamento	Sólidos Contaminados	124,93	187,00	34,33	346,26	113,48	183,65	162,74	459,87	184,68	206,11	145,10	535,89
	Líquidos Contaminados	50,17	0,00	14,02	64,19	28,00	0,00	83,10	111,10	0,00	0,00	10,62	10,62
Aterro industrial	Sólidos Contaminados	3,42	0,00	0,00	3,42	21,39	0,00	0,00	21,39	1,12	0,00	0,00	1,12
	Outros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tratamento de efluentes	Água contaminada	121,26	0,00	0,00	121,26	125,65	9,07	0,00	134,72	93,24	0,00	0,36	93,60
<b>Total de resíduos perigosos</b>		<b>328,62</b>	<b>196,30</b>	<b>53,57</b>	<b>578,49</b>	<b>311,21</b>	<b>192,72</b>	<b>247,78</b>	<b>751,71</b>	<b>333,99</b>	<b>407,11</b>	<b>172,72</b>	<b>913,82</b>
<b>Resíduos totais</b>		<b>3.776,61</b>	<b>495,30</b>	<b>207,35</b>	<b>4.479,25</b>	<b>4.238,18</b>	<b>491,16</b>	<b>1.022,46</b>	<b>5.751,81</b>	<b>4.040,92</b>	<b>733,62</b>	<b>524,00</b>	<b>5.298,53</b>

Nota: Dados da unidade Metais (Fabrimar) informados até abril de 2023.



GRI 401-1

## Novas contratações e rotatividade de empregados (global)

	2023				2022			
	Novas contratações		Empregados que deixaram a empresa		Novas contratações		Empregados que deixaram a empresa	
Por gênero	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	579	0,17	872	0,25	504	0,14	720	0,20
Mulheres	356	0,33	385	0,35	211	0,21	179	0,18
Outros	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Não Informado	10	5,00	26	13,00	143	0,48	69	0,23
Total	945	0,21	1.283	0,28	858	0,18	968	0,20
Por faixa etária	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	444	0,50	400	0,45	401	0,35	295	0,26
Entre 30 e 50 anos	477	0,17	667	0,23	355	0,11	536	0,16
Acima de 50 anos	24	0,03	216	0,27	102	0,13	137	0,18
Total	945	0,21	1.283	0,28	858	0,16	968	0,19
Por região	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Argentina	56	0,16	39	0,11	45	0,13	20	0,06
Bolívia	32	0,19	17	0,10	9	0,06	22	0,14
Brasil	700	0,22	880	0,28	539	0,16	640	0,19
Chile	2	0,02	35	0,31	17	0,12	89	0,61
Colômbia	13	0,15	57	0,68	32	0,25	34	0,27
Equador	0	0,00	98	0,00	29	0,30	35	0,36
Paraguai	19	0,13	17	0,12	15	0,11	12	0,09
Peru	30	0,17	55	0,30	42	0,20	43	0,21
Uruguai	12	0,20	8	0,13	15	0,27	11	0,20
Estados Unidos	81	0,29	77	0,27	115	0,41	62	0,22
Total	945	0,21	1.283	0,28	858	0,18	968	0,20



## GRI 401-3 Licença maternidade/paternidade (Brasil)

	2023		2022		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados elegíveis à licença	2.317	855	2.519	831	2.629	776
Número de empregados que saíram de licença no período	50	17	33	23	35	26
Número de empregados que retornaram da licença no período	47	16	33	28	35	23
Número de empregados ainda em licença no encerramento do período	3	6	0	5	0	10
Número de empregados que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença	46	12	30	21	32	18
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de retorno	0,94	0,94	1,00	1,22	1,00	0,88
Taxa de retenção	1,39	0,43	0,86	0,91	0,00	0,00

## GRI 403-9 Acidentes de trabalho

	2023			2022			2021		
	Brasil	Latam	EUA	Brasil	Latam	EUA	Brasil	Latam	EUA
Número de acidentes registráveis	18	11	0	12	31	2	15	43	1
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	5	2	0	1	2	0	4	4	0
Número de acidentes com óbito	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de frequência de acidentes registráveis	3,6	3,8	0,0	2,3	9,6	6,5	2,8	13,4	5,7
Taxa de acidentes com óbito	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00

Nota: Os principais tipos de lesões relacionadas ao trabalho se referem a cortes, fraturas, contusões e entorses. Os principais perigos, detectados conforme cada área, setor e atividade, são golpes, quedas e esmagamentos. As adequações e aquisições de máquinas são feitas de acordo com a NR12. O Programa Conexão Segura identifica e trata os comportamentos inseguros e condições abaixo do padrão. Os indicadores da área são avaliados mensalmente. Taxa de frequência de acidentes: número de acidentes por milhão de horas-homem de exposição ao risco, em determinado período. Taxa de gravidade: tempo computado por milhão de horas-homem de exposição ao risco, em determinado período. Tempo computado: total de dias perdidos, dias debitados e dias transportados durante o mês considerado.



GRI 403-10

## Doenças profissionais

	2023					2022					2021				
	Brasil			Latam	EUA	Brasil			Latam	EUA	Brasil			Latam	EUA
	T&C	FPP	Metais			T&C	FPP	Metais			T&C	FPP	Metais		
Número de óbitos decorrentes de doenças ocupacionais	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
Número de casos de doenças ocupacionais	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	16	0	0	-	-
Taxa de absenteísmo	1,46%	2,32%	-	-	-	2,45%	3,22%	0,00%	-	-	1,76%	0,62%	0,00%	-	-

Nota: Principal ocorrência: doenças osteomusculares. Os dados se referem a funcionários próprios. Não foram registrados casos de doenças profissionais entre terceiros que atuam nas dependências da organização. A taxa de absenteísmo não é registrada em Latam e EUA, e a meta no Brasil é manutenção da taxa abaixo de 2%. Os perigos são determinados de acordo com o levantamento da Segurança pelo PGR/LTCAT. As informações de doenças ocupacionais são controladas com cada unidade, com ações para eliminar riscos estão associadas a ergonomia. Não há controle de doenças profissionais para terceiros nem nas unidades Latam e EUA.



GRI 404-3

## Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho (global)

		2023	2022			2023	2022
Diretoria	Masculino	69,23%	100,00%	Teleserviço	Masculino	-	0,00%
	Feminino	100,00%	100,00%		Feminino	-	85,71%
	Não Informado	-	100,00%		Não Informado	-	0,00%
	Total	73,33%	100,00%		Total	0,00%	66,67%
Gerência	Masculino	87,93%	83,33%	Vendas	Masculino	79,79%	89,23%
	Feminino	66,67%	71,43%		Feminino	70,45%	70,73%
	Não Informado	-	100,00%		Não Informado	-	15,38%
	Total	81,71%	82,05%		Total	78,02%	82,33%
Coordenação	Masculino	90,00%	90,22%	Operacional	Masculino	93,78%	98,22%
	Feminino	84,44%	76,92%		Feminino	82,74%	85,27%
	Não Informado	-	55,56%		Não Informado	-	0,00%
	Total	88,15%	84,29%		Total	91,73%	92,49%
Administrativo	Masculino	78,02%	85,71%	Estagiários	Masculino	100,00%	100,00%
	Feminino	72,92%	72,05%		Feminino	100,00%	100,00%
	Não Informado	-	9,41%		Não Informado	-	100,00%
	Total	75,63%	72,98%		Total	100,00%	100,00%
Assistência Técnica	Masculino	90,00%	81,25%	Aprendizes	Masculino	100,00%	0,00%
	Feminino	100,00%	53,85%		Feminino	100,00%	0,00%
	Não Informado	-	0,00%		Não Informado	-	0,00%
	Total	94,74%	68,97%		Total	100,00%	0,00%
Técnico	Masculino	54,14%	67,83%	Total	Masculino	88,67%	93,01%
	Feminino	56,67%	75,00%		Feminino	78,92%	74,62%
	Não Informado	-	0,00%		Não Informado	-	4,13%
	Total	54,25%	49,79%		Total	86,24%	80,64%



GRI 405-1

## Diversidade em órgãos de governança e empregados

### Percentual de indivíduos por gênero e faixa etária nos órgãos de governança

		2023	2022	2021
<b>Órgãos de governança por gênero</b>				
Conselho de Administração	Homens	85,71%	85,71%	100,00%
	Mulheres	14,29%	14,29%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Comitê Executivo	Homens	83,33%	80,00%	66,67%
	Mulheres	16,67%	20,00%	33,33%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Órgãos de governança por faixa etária</b>				
Conselho de Administração	< 30 anos	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 anos	14,29%	28,57%	20,00%
	> 50 anos	85,71%	71,43%	80,00%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Comitê Executivo	< 30 anos	0,00%	0,00%	0,00%
	De 30 a 50 anos	16,67%	0,00%	33,33%
	> 50 anos	83,33%	100,00%	66,67%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Nota para as duas tabelas acima: Não há pessoas negras nem pessoas com deficiência nos órgãos de governança.

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

		2023	2022
Diretoria	Masculino	86,67%	76,92%
	Feminino	13,33%	15,38%
	Não Informado	0,00%	7,69%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Gerência	Masculino	70,73%	76,92%
	Feminino	29,27%	17,95%
	Não Informado	0,00%	5,13%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Coordenação	Masculino	66,67%	65,71%
	Feminino	33,33%	27,86%
	Não Informado	0,00%	6,43%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Administração	Masculino	54,89%	52,40%
	Feminino	44,99%	37,66%
	Não Informado	0,12%	9,94%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Assistência Técnica	Masculino	52,63%	55,17%
	Feminino	47,37%	44,83%
	Não Informado	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Técnico	Masculino	85,38%	60,34%
	Feminino	14,15%	11,81%
	Não Informado	0,47%	27,85%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

		2023	2022
Teleserviço	Masculino	0,00%	22,22%
	Feminino	0,00%	77,78%
	Não Informado	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
Vendas	Masculino	81,03%	78,31%
	Feminino	18,97%	16,47%
	Não Informado	0,00%	5,22%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Operacional	Masculino	81,41%	80,49%
	Feminino	18,59%	15,76%
	Não Informado	0,00%	3,76%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Estagiários (temporários)	Masculino	27,27%	34,78%
	Feminino	72,73%	60,87%
	Não Informado	0,00%	4,35%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Aprendizes (temporários)	Masculino	44,23%	37,50%
	Feminino	55,77%	62,50%
	Não Informado	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Total	Masculino	75,42%	70,00%
	Feminino	24,54%	20,26%
	Não Informado	0,04%	9,74%
	<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>



**Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa etária (global)**

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

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

		2023	2022	2021
Diretoria	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Gerência	Homens	0,00%	0,00%	2,44%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,92%</b>
Coordenação	Homens	0,00%	2,13%	1,92%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,47%</b>	<b>1,45%</b>
Administração	Homens	2,23%	3,21%	5,05%
	Mulheres	3,14%	3,11%	3,54%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>2,64%</b>	<b>3,17%</b>	<b>4,42%</b>
Assistência Técnica	Homens	0,00%	6,25%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>0,00%</b>	<b>3,45%</b>	<b>0,00%</b>
Técnico	Homens	3,45%	4,76%	2,88%
	Mulheres	0,00%	4,17%	4,55%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>2,94%</b>	<b>4,65%</b>	<b>3,17%</b>

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

		2023	2022	2021
Teleserviço	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Vendas	Homens	7,27%	4,03%	5,30%
	Mulheres	3,03%	6,45%	8,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>6,29%</b>	<b>4,52%</b>	<b>5,73%</b>
Operacional	Homens	7,37%	8,46%	9,04%
	Mulheres	5,45%	7,03%	7,68%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>6,94%</b>	<b>8,16%</b>	<b>8,77%</b>
Estagiários (temporários)	Homens	0,00%	12,50%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,00%</b>	<b>0,00%</b>
Aprendizes (temporários)	Homens	13,64%	18,75%	11,76%
	Mulheres	6,90%	11,54%	10,71%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>9,80%</b>	<b>14,29%</b>	<b>11,11%</b>
Total	Homens	6,25%	7,28%	7,99%
	Mulheres	4,24%	5,69%	6,07%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	<b>Total</b>	<b>5,69%</b>	<b>6,87%</b>	<b>7,55%</b>



**Porcentagem de pessoas com deficiência, por categoria funcional, por gênero (Brasil)**

		2023	2022	2021
Diretoria	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Gerência	Homens	2,56%	2,33%	2,44%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,75%	1,82%	1,92%
Coordenação	Homens	2,33%	2,13%	1,92%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	1,45%	1,47%	1,45%
Administração	Homens	3,82%	4,17%	4,33%
	Mulheres	1,57%	1,33%	1,52%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	2,81%	2,98%	3,16%
Assistência Técnica	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	11,11%	7,69%	12,50%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,26%	3,45%	4,00%
Técnico	Homens	5,75%	4,76%	6,73%
	Mulheres	0,00%	4,17%	4,55%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	4,90%	4,65%	6,35%

		2023	2022	2021
Teleserviço	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	25,00%	9,09%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	20,00%	7,69%
Vendas	Homens	0,91%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,70%	0,00%	0,00%
Operacional	Homens	6,01%	5,44%	5,42%
	Mulheres	7,68%	8,43%	8,71%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	6,39%	6,08%	6,07%
Estagiários (temporários)	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Aprendizes (temporários)	Homens	0,00%	0,00%	0,00%
	Mulheres	0,00%	0,00%	0,00%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	0,00%	0,00%	0,00%
Total	Homens	5,22%	4,72%	4,49%
	Mulheres	4,80%	5,36%	5,60%
	Não Informado	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	5,11%	4,89%	4,74%

GRI 405-2

## Proporção entre o salário-base entre mulheres e homens

**Proporção entre o salário-base recebido pelas mulheres e aquele recebido pelos homens para cada categoria funcional (global)**

	2023
	Salário-base
Diretoria	0,95
Gerência	0,97
Coordenação	0,89
Administrativo	1,10
Assistência Técnica	0,54
Técnico	0,93
Vendas	0,75
Operacional	0,99
Estagiários	1,11
Aprendizes	0,98

Nota: Nos anos anteriores, a resposta a este indicador representava apenas a base Brasil, sendo pela primeira vez publicada de forma global. Pela descentralização das informações relacionadas ao item, não há neste ano registro global de remuneração, apenas salário-base.



GRI 406-1

## Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

Para o Grupo Tigre, situações de discriminação são tratadas com tolerância zero. Em 2023, a empresa iniciou nova estratificação dos relatos relacionados ao tema, que passaram a ser classificados como homofobia, racismo, preconceito e xenofobia. Foram identificadas cinco situações na empresa no ano, que foram investigadas, tratadas e concluídas, e recomendações foram elaboradas e compartilhadas internamente com as áreas envolvidas.

GRI 407-1

## Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva podem estar em risco

GRI 408-1

## Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil

GRI 409-1

## Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado escravo

As operações do Grupo Tigre não apresentam riscos de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo, nem riscos ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva. A empresa mantém relação saudável e de boa comunicação com os sindicatos que representam seus profissionais, é associada a todas as entidades patronais da categoria no Brasil e sempre que há oportunidade participa ativamente das negociações. Em 2023, foram negociados no Brasil ao menos sete acordos coletivos para distribuição de lucros e resultados e para escalas de trabalho rotativas, férias coletivas e compensações. Nos países em que não há sindicatos representantes dos profissionais, são seguidas todas as normas governamentais que dizem respeito aos direitos dos trabalhadores. Nas operações no Brasil, menores de 18 anos são contratados apenas em programas de aprendizagem em parceria com instituições formadoras credenciadas pelo governo federal, para atuar em áreas sem exposição a agentes nocivos e/ou trabalho perigoso.

O Código de Ética e Conduta de Fornecedores da Tigre, que também coíbe essas práticas, é disponibilizado a todos os interessados em pedidos de compra realizados pela empresa. No Brasil, todos os novos fornecedores de matéria-prima direta passam pelo processo de homologação, com etapa de auditoria *in loco* que verificam, entre outros aspectos, o cumprimento das legislações locais de trabalho, segurança e meio ambiente, trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, entre outros itens. As auditorias podem não ser realizadas caso o fornecedor seja certificado ISO 9001 ou classificado como de baixo risco de acordo com os procedimentos internos.



# Sumário GRI

**Declaração de uso:** O Grupo Tigre relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023 em conformidade com as Normas GRI.

**GRI 1 usada:** GRI 1: Fundamentos 2021

**Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis):** Não aplicável.

Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Conteúdos gerais</b>							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1: Detalhes da organização	8					
	2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	64					
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato	64					
	2-4: Reformulações de informações	64					
	2-5: Verificação externa	64					
	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8, 12, 46, 64					
	2-7: Empregados	67, 68				8, 10	6
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	68				8	6
	2-9: Estrutura de governança e sua composição	15, 16, 17, 69				5, 16	
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	15				5, 16	
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	15				16	
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	25, 27				16	
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	25, 27, 69					
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	64					
	2-15: Conflitos de interesse	69				16	
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	20, 70					
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	70					
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	70					



Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-19: Políticas de remuneração	70					
	2-20: Processo para determinação da remuneração	71					
	2-21: Proporção da remuneração total anual	71					
	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4					
	2-23: Compromissos de política	23, 20, 30, 71				16	10
	2-24: Incorporação de compromissos de política	71					
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	20, 39, 46					
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	20				16	10
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	72				16	8
	2-28: Participação em associações	47					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	2-29: Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	72					
	2-30: Acordos de negociação coletiva	73				8	3
<b>Tema material: Acesso à água e ao saneamento básico</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1: Processo para determinar os tópicos materiais	65					
	3-2: Lista dos tópicos materiais	26					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	30				6, 12	8, 9
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	40				6, 12	8, 9
<b>Tema material: Satisfação dos consumidores</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	43				12	
<b>Tema material: Inovação e tecnologia</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	35				9	
<b>Tema material: Desenvolvimento do capital humano</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	54				4, 5, 8, 10	1, 6



Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2: Programas de aprendizagem contínua para empregados e preparação para a aposentadoria	54				4, 5, 8	1, 6
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	83				5, 8, 10	1, 6
<b>Tema material: Produtos mais sustentáveis</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	30, 35				8, 12	7, 8, 9
GRI 301: Materiais 2016	301-2: Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	75				8, 12	7, 8, 9
<b>Tema material: Ética e transparência</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	19				16	10
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	73				16	10
	205-2: Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	73, 74				16	10
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	75				16	10
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1: Ações legais para práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio	75				16	10
<b>Tema material: Gestão de água e efluentes nas operações</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	40				6	8, 9
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	40				6	8, 9
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	40				6	8, 9
	303-3: Captação de água	77, 78				6	8, 9



Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global	
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação			
<b>Tema material: Saúde e segurança ocupacional</b>								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	57				3, 8, 16	1, 6	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	57				8	1, 6	
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	57				8	1, 6	
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	57				8	1, 6	
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	57				8	1, 6	
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	57				8	1, 6	
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	57				3	1, 6	
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho	57				8	1, 6	
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Os trabalhadores que não são empregados (terceiros) não são formalmente cobertos pelo sistema, embora possam utilizar os serviços disponíveis em algumas unidades.					8	1, 6
	403-9: Acidentes de trabalho	81				3, 8, 16	1, 6	
	403-10: Doenças profissionais	82				3, 8, 16	1, 6	
<b>Tema material: Economia circular e logística reversa</b>								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	35				12	7, 8, 9	
GRI 301: Materiais 2016	301-3: Produtos e suas embalagens recuperados	40				8, 12	8	
GRI 306: Resíduos 2020	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	40				3, 6, 11, 12	7, 8, 9	
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	40				3, 6, 11, 12	7, 8, 9	
	306-3: Resíduos gerados	79				6, 11, 12	7, 8, 9	
	306-4: Resíduos não destinados para disposição final	79				6, 11, 12	7, 8, 9	
	306-5: Resíduos destinados para disposição final	79				6, 11, 12	7, 8, 9	



Norma GRI / Outra Fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Tema material: Gestão de emissões e mudanças climáticas</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	41				3, 7, 12,13, 14, 15	7, 8, 9
GRI 302: Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	76				7, 8, 12, 13	7, 8
GRI 305: Emissões 2016	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	42, 78				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-2: Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	42, 78				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
<b>Tema material: Diversidade, equidade e inclusão</b>							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do Tópico Material	51				1, 5, 8, 10	6
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1: Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	73				1,5, 8	6
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	80				5, 8, 10	6
	401-3: Licença maternidade/paternidade	81				5, 8	6
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	92				5, 8	6
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	86				5, 8, 10	6
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	87				5, 8	6
<b>Conteúdo adicional</b>							
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	23				8, 9	



# Informações corporativas

## Matriz GRI 2.1

### Joinville (Santa Catarina, Brasil)

Rua Xavantes, nº 54, Atiradores,  
CEP 89203-210  
Telefone: +55 (47) 3441-5000

### Tigre Tubos e Conexões

#### Joinville (Santa Catarina, Brasil)

Rua dos Bororós, nº 84, Distrito Industrial,  
CEP 89239-290  
Telefone: +55 (47) 3441-5000

### Rio Claro (São Paulo, Brasil)

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

### Escada (Pernambuco, Brasil)

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

### Manaus (Amazonas, Brasil)

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

### Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

Rodovia Divaldo Suruagy - Km 424,  
Lote 203, s/n,  
CEP 57160-000

### Argentina

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

### Bolívia

Parque Industrial Ramón Dario Gutiérrez,  
PI-22, Santa Cruz de la Sierra  
Telefone: +591 (3) 3147210  
Calle Alto de la Alianza No. 665, La Paz  
Telefone: 591 (2) 218-7810

### Chile

Avenida La Montaña, 754,  
Barrio Industrial Los Libertadores,  
Colina, Santiago  
Telefone: +56 (2) 2444-3900

### Colômbia

Km 1,5, Via Sibéria-Cota,  
Condomínio Empresarial Potrero Chico,  
Parque Industrial Robles II, Bodegas 7 y 8,  
Cota - Cundinamarca  
Telefone: +57 1 742-6465

### Estados Unidos

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

### Paraguai

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

### Peru

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

### Uruguai

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



## Dura Plastics

### Beaumont (Califórnia, Estados Unidos)

533 East Third Street  
Zip Code 92223

### Celina (Tennessee, Estados Unidos)

1520 Gainsboro Hwy  
Zip Code 38551

## Azzo

### Joinville (Santa Catarina, Brasil)

Rua Landmann, nº 245, Costa e Silva,  
CEP 89217-420  
Telefone: + 55 (47) 3481-8100

## Tigre Ferramentas para Pintura

### Castro (Paraná, Brasil)

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

## Tigre Água e Efluentes

### Rio Claro (São Paulo, Brasil)

Rua Pennwalt, nº 270 - CEP:13505-650  
Telefones: (19) 2112-9652  
(19) 2112-9660

## ADS Tigre

### Rio Claro (São Paulo, Brasil)

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

### Marechal Deodoro (Alagoas, Brasil)

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

### Santiago (Chile)

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

Expediente

Coordenação geral: Tigre | Área de Sustentabilidade

Redação e Consultoria GRI: KMZ Conteúdo

Projeto gráfico: Marcia Godoy

Imagens: Acervo Tigre

