

Relatório de
Sustentabilidade
2024

intelbras

Surpreender
é nossa tecnologia

Índice

1. Sobre o relatório	3
Processo de materialidade	4
2. Mensagem aos stakeholders	5
3. Nossas conquistas	7

Somos especialistas em resolver

4. A Intelbras	10
Nosso jeito de fazer	11
Nosso jeito de ser	13
Nossos diferenciais	14
Trajetória	15

Incrível é ser sustentável

5. Estratégia	18
6. Governança corporativa	20
Ética e compliance	24
Gestão de riscos	27
7. Desempenho operacional	33
Segurança	35
Conectividade	36
Energia	37
8. Desempenho financeiro	38
9. Desempenho ambiental	41

Proximidade é um de nossos talentos

10. Inlovers	51
Desempenho e aperfeiçoamento	53
Atração e retenção	55
Remuneração e benefícios	62
Segurança e saúde	66
11. Distribuidores e revendedores	68
12. Clientes	72
13. Fornecedores	74
14. Comunidades	76
Apoio e voluntariado	77
15. Sumário de Conteúdo GRI	78
16. Expediente	93

Sobre o relatório

GRI 2-2 | 2-3

Este é o quinto ano consecutivo em que publicamos nosso Relatório de Sustentabilidade como ferramenta para reforçar o compromisso com a transparência e os desenvolvimentos econômico, social e ambiental entre nossos públicos de interesse¹. Nesta edição, publicamos informações quantitativas e qualitativas referentes a 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 da Intelbras (Controladora), não apresentando dados consolidados das demais empresas do grupo Intelbras² – a não ser que haja indicação contrária. Em relação às empresas nas quais detemos participação e/ou controle acionário, os dados são expressos nas [Demonstrações Financeiras \(DFs\)](#).

Este documento está em conformidade com a Global Reporting Initiative (GRI), *framework* mais amplamente empregado por empresas para divulgar seus desempenhos, seus compromissos e suas metas, e os impactos das operações sobre o bem-estar das

atuais e futuras gerações. Também em linha como o modelo GRI, conduzimos com nossos *stakeholders* um processo de materialidade para apurar os temas mais relevantes sobre nossos negócios a serem neste documento ([veja na página a seguir](#)).

O processo de coleta de indicadores econômicos, sociais e ambientais resultou do engajamento de profissionais de diferentes áreas e níveis hierárquicos. O conteúdo foi posteriormente avaliado e validado internamente e por consultoria (as DFs são auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu), e ratificado pelas diretorias de Relações com Investidores e de Gestão de Pessoas e pelo CEO.

Mantemos aberto o canal de comunicação comite.sustentabilidade@intelbras.com.br para a recepção de dúvidas, reclamações e sugestões a respeito do documento. Convidamos a todos a contribuírem com comentários.



1. O relatório financeiro referente ao ano de 2024 foi publicado em 26/02/2025. Este Relatório de Sustentabilidade foi publicado em 31/07/2025.
2. Intelbras Matriz, São José (SC); Intelbras Filial SJ, São José (SC); Intelbras CD SJ, São José (SC); Intelbras Filial TB, Tubarão (SC); Intelbras Filial MG, Santa Rita do Sapucaí (MG); Intelbras Filial AM, Amazonas (AM); Intelbras CD AM, Manaus, (AM); Intelbras Filial PE, Jaboatão dos Guararapes (PE).

Processo de materialidade

GRI 3-1 | 3-2

Para levantamento e hierarquização das informações apresentadas neste relatório, consideramos a indicação do processo de materialidade, conduzido em 2021, com a contribuição de acionistas, conselheiros de administração, colaboradores, fornecedores, revendedores e instaladores e clientes. Eles atribuíram valor aos temas elencados em uma lista constituída internamente, fruto de um trabalho de *benchmark* de outras empresas do setor, e de análise de documentos internos e externos, como *ratings* e *standards* ESG. Os tópicos foram debatidos com representantes de *stakeholders*, e 948 pessoas, via entrevistas e pesquisa *on-line*, atribuíram notas que contribuíram para o estabelecimento de uma ordem de prioridade. Os resultados passaram por metodologia de aplicação de pesos e foram consolidados por meio de análise de impactos dos temas. Assim, consolidamos uma relação final de 11 temas, aprovada pelo Comitê de Sustentabilidade e pela alta administração.

A matriz de materialidade formada a partir desse processo classifica três deles como “muito importantes”. Ética e *compliance* passou a ser tratado como tema central da matriz em 2024, em razão de sua crescente relevância e de permear todos os demais. Outros sete assuntos estão classificados como “importantes”. Todos foram vinculados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU).



Mensagem aos *stakeholders*

GRI 2-22

Ao longo de quase cinco décadas, nossa história tem sido marcada pelo firme compromisso com a inovação, a proximidade e a responsabilidade em gerar impactos positivos para a sociedade e o planeta. Ao inovar, reinventar e desenvolver soluções tecnológicas que avançam com velocidade, fortalecemos uma cultura que transforma inovação em resultados consistentes e sustentáveis.

Nosso jeito de ser dá suporte a um crescimento contínuo e nos projeta para o futuro. Mais do que oferecer tecnologia, buscamos soluções que surpreendam, tornem a vida das pessoas mais segura, simples, moderna e conectada. São esses atributos intangíveis, mas profundamente enraizados, que nos diferenciam e garantem uma posição de destaque no mercado.

Essas qualidades nos permitiram atravessar com equilíbrio o ano de 2024, um período de transformações estruturantes internamente. Uma das mais relevantes foi a transição na liderança executiva, cuidadosamente planejada e conduzida ao longo de dois anos. Essa sucessão reflete nosso compromisso com a continuidade e a perenidade do negócio, sustentado por um processo sólido de governança e formação de lideranças.

Outro marco relevante do período foi a implantação de um novo sistema integrado de gestão empresarial (ERP). Foram 18 meses de trabalho intensivo conduzido de forma estruturada, planejada e com forte engajamento das lideranças e equipes. Esse processo contou com investimentos significativos, tanto financeiros quanto humanos, refletindo nosso compromisso com a excelência operacional.

A nova plataforma nos prepara para alcançar os objetivos definidos em nosso planejamento estratégico de curto, médio e longo prazos. Com ela, ampliamos nossa eficiência, reforçamos a governança dos processos e ganhamos agilidade nas tomadas de decisão – aspectos essenciais para sustentar nosso crescimento e nossa competitividade.

A migração para o novo ERP foi acompanhada por um plano robusto de mitigação de riscos, com foco na cadeia de suprimentos e na continuidade operacional. A estratégia de composição de estoques adicionais contribuiu para o abastecimento em volumes e prazos adequados, minimizando impactos para nossos clientes e parceiros. Em paralelo, fortalecemos alianças estratégicas – como a parceria com a FiberHome – que ampliam nosso portfólio e reforçam nossa competitividade nos segmentos em que atuamos.

“Ao longo da minha trajetória na Empresa, tive a oportunidade de participar ativamente de processos estratégicos tanto nacionais quanto internacionais, o que me proporcionou visão sistêmica e uma base sólida para dar continuidade ao trabalho feito até agora. Além disso, pretendo fortalecer ainda mais a cultura de integração e o excelente relacionamento que a Intelbras possui com seus parceiros e clientes, verdadeiras fortalezas do nosso negócio.”



Henrique Fernandez

“Acredito que minha gestão tenha sido marcada pela vontade de crescer, de lutar, de buscar incessantemente melhorias. Sempre tive um lema na Intelbras: aqui nós vamos trabalhar duro, mas nos divertir. Não há outro jeito, não é permitido se acomodar. Trabalhei para defender o que considerava o melhor para a Companhia e aquilo em que acredito. Além disso, quis liderar de maneira a fazer com que as pessoas que estão na Intelbras tenham vontade de realizar por vontade própria – e não por obrigação ou recompensas: que elas almejem crescer e contribuir em um ambiente de trabalho bom, e fazer parte da história da Organização.”



Altair Silvestri

Mesmo em meio a todos esses movimentos estruturantes, entregamos resultados sólidos. A receita operacional líquida consolidada foi de R\$ 4.756.146 mil, 15,9% superior a do exercício anterior, com resultados positivos em todas as unidades de negócio (BUs). O Ebitda foi de R\$ 642,2 milhões, com alta de 13,4% na comparação com o indicador do ano anterior, e a margem de 13,5%, alinhada à nossa média histórica. O lucro líquido consolidado foi de R\$ 528,4 milhões, ou seja, evoluiu 3,4%, e a margem líquida, de 11,1%, esteve em patamares semelhantes ao de períodos anteriores. O ROIC, por sua vez, sofreu impacto pontual – queda de 3,7 pontos percentuais – em razão do aumento estratégico de estoques, necessário para assegurar resiliência durante o período de seca no Rio Amazonas e a migração de sistema.

Seguimos firmes em nossa trajetória de crescimento, ainda que em ritmo mais moderado do que o planejado, o que se justifica, entre outros aspectos, por um cenário marcado por desafios logísticos e cambiais, que impactam o negócio. Ainda assim, mantivemos avanços relevantes, impulsionados pela dedicação do nosso time, pela ampliação do portfólio em TIC, pelos investimentos em capacidade industrial e pela evolução do relacionamento com nossas revendas, apoiado em serviços diferenciados de pré e pós-venda.

Ingressamos em 2025 com grandes expectativas e focados em ganhar eficiência e valorizar cada vez mais as pessoas que trabalham conosco ou escolhem nossas soluções para seus negócios e lares. Ao alcançarmos esses macro-objetivos, reforçamos

nosso compromisso de contribuir com o desenvolvimento sustentável. Fazer mais com menos em nossas unidades e manter a qualidade de nossos produtos e serviços significa reduzir o consumo de recursos naturais e a destinação de resíduos à natureza. Os resultados econômicos, por sua vez, se traduzem em crescimento, com a geração de empregos e contribuições mais volumosas às comunidades.

Acreditamos estar preparados — em termos humanos, financeiros e estruturais — para enfrentar adversidades e identificar oportunidades. Nosso foco é gerar valor sustentável para todos os *stakeholders*: Conselho de Administração, acionistas, colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes e comunidade. Sabemos que a confiança que conquistamos não se baseia apenas em resultados, mas também na forma como atuamos: com responsabilidade, visão de futuro e respeito às atuais e às futuras gerações.

Henrique Fernandez

CEO, empossado em abril de 2025

Altair Silvestri

CEO de 2005 a 2025

Nossas conquistas

Conclusão de migração de nosso **novo sistema ERP**, essencial para darmos continuidade ao plano de crescimento, com foco na melhoria da eficiência e da governança de todos os processos.

Serenidade no processo de sucessão no cargo de CEO, com posse do novo executivo em 1º de abril de 2025.

Crescimento de receita e lucro em relação a 2024, e resultados positivos em todas as BUs, mesmo com os desafios logísticos e cambiais.

Celebração de **dez anos do Programa de Canais Intelbras**, e primeiro ano do Programa de Excelência (PEX).

Êxito na consolidação de **parcerias estratégicas** anunciadas no fim de 2023, com potencial significativo para impulsionar nossos negócios em Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Fortalecimento de nossa presença em mercados endereçados, por ampliação e qualificação de portfólio e aprimoramentos das operações e do suporte aos clientes.

Inauguração do Centro de Distribuição, em São José (SC).

Ampliação de capacidade fabril para atendimento das crescentes demandas por equipamentos.



Reconhecimentos



Prêmio Reclame Aqui – A premiação, obtida na categoria Fabricantes – Segurança e Alarmes, considera critérios como índice de reclamações, taxa de problemas solucionados, além do tempo médio de resposta às reclamações e a satisfação geral dos clientes. Entre as empresas de eletroeletrônicos de grande porte, figuramos em segundo lugar.



Empresas Mais – Jornal O Estado de S. Paulo – Realizado em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), o *ranking* reconhece as 100 companhias brasileiras de maior destaque com base no Coeficiente de Impacto Estado/FIA (CIE), que leva em conta porte e desempenho financeiro. Na categoria Eletrodoméstico, Eletrônica e Informática, ficamos em 3º lugar, com base nos resultados de 2023.



Prêmio Valor 1000 – Jornal Valor Econômico – O *ranking* destaca as mil maiores empresas do Brasil a partir de indicadores financeiros, como receita líquida, margem, crescimento e rentabilidade. Alcançamos o primeiro lugar no setor Eletroeletrônica, refletindo nossa *performance* em 2023.



INOVAÇÃO

Prêmio AEMFLO de Inovação – Promovido pela Associação Empresarial da Região Metropolitana da Grande Florianópolis (AEMFLO), o prêmio valoriza iniciativas inovadoras de empresas catarinenses. Na categoria Indústria – Acima de 100 colaboradores, conquistamos o 1º lugar com o case CPE 5G.



Top of Mind – NSC Comunicação – A pesquisa, conduzida pelo Instituto Mapa, identifica as marcas mais lembradas espontaneamente pelos catarinenses. Fomos eleitos em 1º lugar na categoria Top Executivos – Eletroeletrônicos, evidenciando a força da marca na região.



Prêmio Destaques de TIC – InforChannel – Reconhecimento nacional promovido pela InforChannel, que contou com mais de 539 mil votos de profissionais do setor. Fomos premiados em 1º lugar nas categorias Conectividade Wi-Fi e Proteção e Gerenciamento de Energia, reforçando nossa presença no mercado de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).



Lugares Incríveis para Trabalhar – UOL/FIA – Fomos ranqueados entre as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, segundo levantamento realizado com base na pesquisa FIA Employee Experience (FEEEx), que avalia cultura organizacional, clima, gestão de pessoas e senso de pertencimento. Fomos reconhecidos na categoria Indústrias Diversas – Empresas de Grande Porte.



Prêmio Bornancini de Design – APDesign – Uma das premiações mais relevantes do *design* nacional, promovida pela Associação dos Profissionais em Design do Rio Grande do Sul. Conquistamos o 2º lugar com o Twibi AX 1500 e o 3º lugar com o Nobreak Gamer Ultimate na categoria Design de Produtos – Profissional – Máquinas, Eletrônicos e Tecnologia.



Somos
especialistas
em resolver

intelbras

A Intelbras

GRI 2-1 | 2-6

Somos a Intelbras, uma companhia pensada para levar tecnologia a negócios e lares. Atuando em Segurança, Conectividade e Energia, oferecemos soluções que atendem e surpreendem desde o cliente residencial até as grandes empresas e os governos. Para os que buscam mais praticidade, necessitam de auxílio com instalação ou desejam desenvolver projetos de pequeno a grande porte, pensamos em cada detalhe para gerarmos impacto positivo. Inovamos, impulsionando uma rede de apoio sem igual e conectando um ecossistema de clientes, colaboradores e parceiros que prosperam juntos.

Levamos
tecnologia a
negócios e lares.



Nosso jeito de fazer

Desde a nossa fundação, em 1976, nos dedicamos a surpreender clientes e parceiros com soluções pensadas para aprimorar seus negócios e seus lares e impactar positivamente suas vidas. Somos a maior desenvolvedora, fabricante e comercializadora de equipamentos e serviços nas áreas de Segurança, Tecnologia da Informação e Comunicação e Energia do Brasil. Nossas soluções alcançam 98% dos municípios brasileiros com potencial de consumo de eletroeletrônicos. Também exportamos para mercados da América Latina e da África.

Nossos clientes são pessoas físicas, condomínios, governos, indústrias, varejistas e *call centers*, entre outros, dos setores mais diversos, como transportes, saúde, educação e hotelaria. A eles oferecemos portfólio variado, com mais de 2 mil itens, que contempla inovação, qualidade e tecnologia, para resolver necessidades ou satisfazer desejos em projetos de pequeno, médio e grande portes, dos mais simples aos mais complexos. Para facilitar o acesso às nossas soluções, construímos uma rede de distribuição nacional com cerca de 500 pontos de venda de distribuidores parceiros,

que adquirem nossos produtos e os negociam com mais de 80 mil revendedores credenciados. Esses, por sua vez, disponibilizam o portfólio aos consumidores e respondem por aproximadamente 71% de nossas vendas. Realizamos ainda negociações diretas com varejistas, integradores e grandes clientes.

Produzimos em quatro unidades industriais. A de São José (SC) abrange todas as nossas segmentos de atuação. A cidade também abriga nossa matriz, que concentra as operações administrativas. Em Tubarão (SC), desde 2023 operamos a filial responsável pela manufatura de cabos. No Amazonas, a fábrica de Manaus (AM) responde pela elaboração de itens dedicados à BU Segurança, a mesma atendida pela indústria instalada em Santa Rita do Sapucaí (MG) – cujo foco é a manufatura de parte do portfólio de controle de acesso.

Ainda no Brasil, temos um Centro de Distribuição estrategicamente instalado na Região Nordeste, em Jaboatão dos Guararapes (PE) e, em 2024, inauguramos um CD em São José (SC), cuja área de 44 mil m² construídos nos confere condições de suportar a expansão dos negócios e da demanda. Empregamos diretamente mais de 6 mil profissionais.

Para reforçar a competitividade e agilidade, mantemos parcerias produtivas na Ásia, com fábricas de fornecedores localizadas principalmente na China, na Coreia do Sul e no Vietnã, além de um escritório próprio em Shenzhen, principal polo tecnológico chinês.

Somos uma empresa listada na B3, na qual negociamos as ações sob o código INTB3 e integramos o Novo Mercado, segmento que reúne as empresas que adotam, voluntariamente, as melhores práticas de governança corporativa. O controle acionário é da família fundadora, que detém 64,15% do capital social. Outros 7,56% estão em posse da Dahua Europe B.V., enquanto o restante das ações é negociada em *free float* ou correspondem a papéis em tesouraria.

Nossas soluções
alcançam **98%**
dos municípios
brasileiros com
potencial de
consumo de
eletroeletrônicos.



Somos controladores de outras cinco companhias, no Brasil e exterior, com operações complementares às nossas e foco em expansão sustentável, inovação tecnológica, geração de receita recorrente e fortalecimento da presença internacional, especialmente na América Latina.

Allume Holding S.A.S. – A indústria colombiana, com sede em Cali e filiais em Bogotá, Medellín e Barranquilla, bem como nos Estados Unidos, comercializa equipamentos de marca própria e distribui marcas de terceiros nos segmentos de segurança eletrônica, redes, comunicação, automação predial e gestão de energia.

Décio Indústria Metalúrgica Ltda. – Sediada em São José (SC), fabricante de estruturas e industrialização de gabinetes, painéis, racks metálicos e peças estampadas.

Khomp Indústria e Comércio Ltda. – Localizada em Florianópolis (SC), é referência em produtos e serviços nas áreas de telecomunicações, controle de acesso e IOT.

Renovigi Energia Solar Ltda. – Com sede em São José (SC), a organização comercializa geradores fotovoltaicos.

Seventh Ltda. – Situada em Florianópolis, dedica-se à oferta de soluções de segurança.

Portfólio atual

Soluções de todos os portes que contemplam as necessidades de varejo, revenda, distribuição e projetos personalizados.



Nosso jeito de ser

GRI 2-23

Propósito

Resolver é surpreender – Esse é o nosso propósito. Entregamos mais do que o mercado espera e até mais do que as pessoas imaginam precisar, pois resolvemos surpreendendo. Esse propósito fica claro em todas as soluções que desenvolvemos, gerando impacto significativo na vida das pessoas e nas operações de negócios.

Proposta de valor

01 Soluções de tecnologia pensadas para o seu negócio e a sua casa

Tecnologia só acontece com olhar humano. Por isso, criamos e adaptamos soluções que atendem e surpreendem do consumidor final às grandes empresas e aos governos. Para os que buscam mais praticidade, que precisam de ajuda com instalação ou que querem desenvolver projetos de pequeno a grande porte, pensamos em cada detalhe para que possamos gerar impacto positivo.

02 Proximidade é o nosso talento

Fazemos questão de estar junto de clientes, colaboradores e parceiros, criando uma rede de apoio e crescimento, onde todos podem prosperar de acordo com as suas necessidades. Com isso, fortalecemos nossa relação de parceria para manter cada vez mais perto quem faz parte da nossa história.

03 Inovação que resolve

Nossa inovação é de propósito. Desbravamos globalmente para atender localmente, usando nossa criatividade e inteligência em soluções tecnológicas que não só nos diferenciam no mercado, mas que de fato resolvem e facilitam a vida e os negócios dos nossos clientes. Isso só uma empresa de tecnologia brasileira pode fazer.

04 Expertise que se torna experiência

Conseguimos nos adaptar a diferentes momentos do mercado e continuamos seguindo em frente. Por isso, usamos nossa *expertise* e flexibilidade para criar ferramentas que impulsionam o nosso ecossistema. Seja no pós-venda, nos programas de relacionamento, em cursos ou com as nossas soluções.

Missão

Colaboramos para um futuro melhor com soluções inovadoras e tecnologias que transformam a forma como as pessoas se comunicam, se conectam e se protegem, criando valor e oportunidades para nossos clientes, colaboradores e parceiros.

Valores

- Simplicidade
- Segurança no negócio
- Qualidade
- Produtividade
- Empresa feliz
- Gestão participativa
- Ética
- Respeito pelo ser humano
- Transparência

Nossos diferenciais

Portfólio completo

Identificamos, desenvolvemos, exploramos e integramos diferentes áreas de atuação e, assim, alcançamos número expressivo de consumidores que buscam por produtos nos segmentos de Segurança, Tecnologia da Informação e Comunicação e Energia. Todo o nosso portfólio se integra, se complementa e foi pensado e desenvolvido para aproveitar oportunidades, atender desejos e suprir necessidades da nossa rede de revendedores e instaladores credenciados e dos clientes finais. Essa estrutura nos permite fornecer soluções completas e contribuir para a melhoria do dia a dia de cada um.

Pesquisa & Desenvolvimento

Investimos cerca de 3% da nossa receita operacional líquida anual em P&D, o que nos possibilita inovar e qualificar soluções de maneira recorrente. Mais de 670 colaboradores compõem o time dedicado a essas tarefas, que contam com recursos como laboratórios de desenvolvimento de TI, laboratórios de segurança elétrica e laboratórios de testes mecânicos, além de oportunidades de capacitação.

Presença e liderança

A ampla rede de distribuição e atuação em diversos setores consolidou nossa posição de liderança em vários mercados. Desde que começamos a operar, expandimos nossas filiais e presença e figuramos em mercados estratégicos no exterior. Adicionalmente, nos beneficiamos de uma base diversificada de fornecedores e parceiros tecnológicos.

Cultura corporativa

Nossa cultura organizacional é amplamente difundida entre todos os colaboradores, e colocadas em prática diariamente. Os talentos têm mentalidade de dono e buscam o encantamento do cliente, qualificam suas atuações por meio de ações de desenvolvimento e participam de programas de participação nos lucros e resultados.

ESG

Ao longo de nossa história, mantemos iniciativas comprometidas com melhorias ambientais, sociais e de governança. Em relação ao primeiro pilar, recentemente, desenvolvemos o maior telhado solar da Região Sul do Brasil, com mais de 4 mil módulos fotovoltaicos, na unidade de São José. Em termos sociais, realizamos doações de produtos e soluções para construções públicas, universidades, eventos e hospitais, patrocinamos eventos culturais e projetos educacionais, e, principalmente, proporcionamos acesso dos públicos externos a atividades de capacitação e treinamento de nosso canal – em sua grande maioria gratuitas. Elas já habilitaram centenas de milhares de pessoas no Brasil a ingressarem no mercado com novas competências técnicas e/ou de gestão.

Trajetória

Nossa fundação, como empresa do Grupo Diomício Freitas. Nascemos direcionados à produção de centrais e aparelhos eletrônicos.

1976

1987

Fomos a primeira companhia brasileira a lançar uma central de comutação automática (PABX) com tecnologia nacional.

Conquistamos a liderança no segmento de PABX e terminais telefônicos.

1990

1992 a 1997

Ingressamos em nova fase, com mudança de cultura e reformulação das linhas de produtos.

Na virada do milênio, buscamos maior conexão e proximidade com nossos clientes e públicos.

2000

2006

Adquirimos a Maxcom, companhia de equipamentos de comunicação condominial, e expandimos nosso portfólio de comunicação empresarial.

Ingressamos de forma orgânica em dois negócios: segurança eletrônica e redes.

2007

2009 a 2011

Ampliamos nossas operações em São José (SC), iniciamos as operações industriais na Zona Franca de Manaus (AM) e inauguramos o Intelbras Itec (Centro de Capacitação em Tecnologia).

Compramos as empresas Automatiza e Engesul, e ingressamos nos segmentos de controle de acessos e de prevenção de incêndios, respectivamente.

2013

Superamos pela primeira vez o faturamento anual de R\$ 1,0 bilhão, renovamos nossa marca, para torná-la mais moderna, e adotamos o *slogan* “Sempre próxima”.

2016

2018

Demos início aos nossos negócios de energia e energia solar.

2019

Estreitamos laços de negócios com a chinesa Dahua, nossa parceira comercial desde 2007, por meio da assinatura de memorando de entendimentos e da venda de 10% de nossas ações. A medida reforçou nossos pontos fortes como desenvolvedores de soluções integradas e consolidou nossa posição de liderança no mercado nacional de segurança eletrônica. Também adquirimos as sociedades Décio Indústria Metalúrgica Ltda. e Seventh, dedicadas à fabricação de *racks* e à oferta de soluções de segurança, respectivamente.

2020

Obtivemos, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o registro de companhia aberta na “categoria A”, e instalamos sistemas fotovoltaicos para geração própria de energia na matriz, em São José (SC).

2021

Anunciamos oferta pública inicial de ações (IPO), que passaram a ser admitidas à negociação no segmento do Novo Mercado da B3, sob o *ticker* INTB3, assumimos o controle da Khomp Indústria e Comércio Ltda., dedicada a produtos e serviços nas áreas de telecomunicações, controle de acesso e IOT, e inauguramos nosso CD em Jaboatão dos Guararapes (PE).

2022

Assumimos o controle da Renovigi Energia Solar Ltda., fabricante de geradores fotovoltaicos.

2023

Adquirimos 55% do capital social da colombiana Allume Holding S.A.S., inauguramos nossa fábrica de cabos, em Tubarão (SC), e firmamos acordo estratégico com FiberHome e H3C.

2024

Estruturamos nosso novo sistema ERP e começamos a operar nosso CD em São José (SC).



Incrível é ser
sustentável

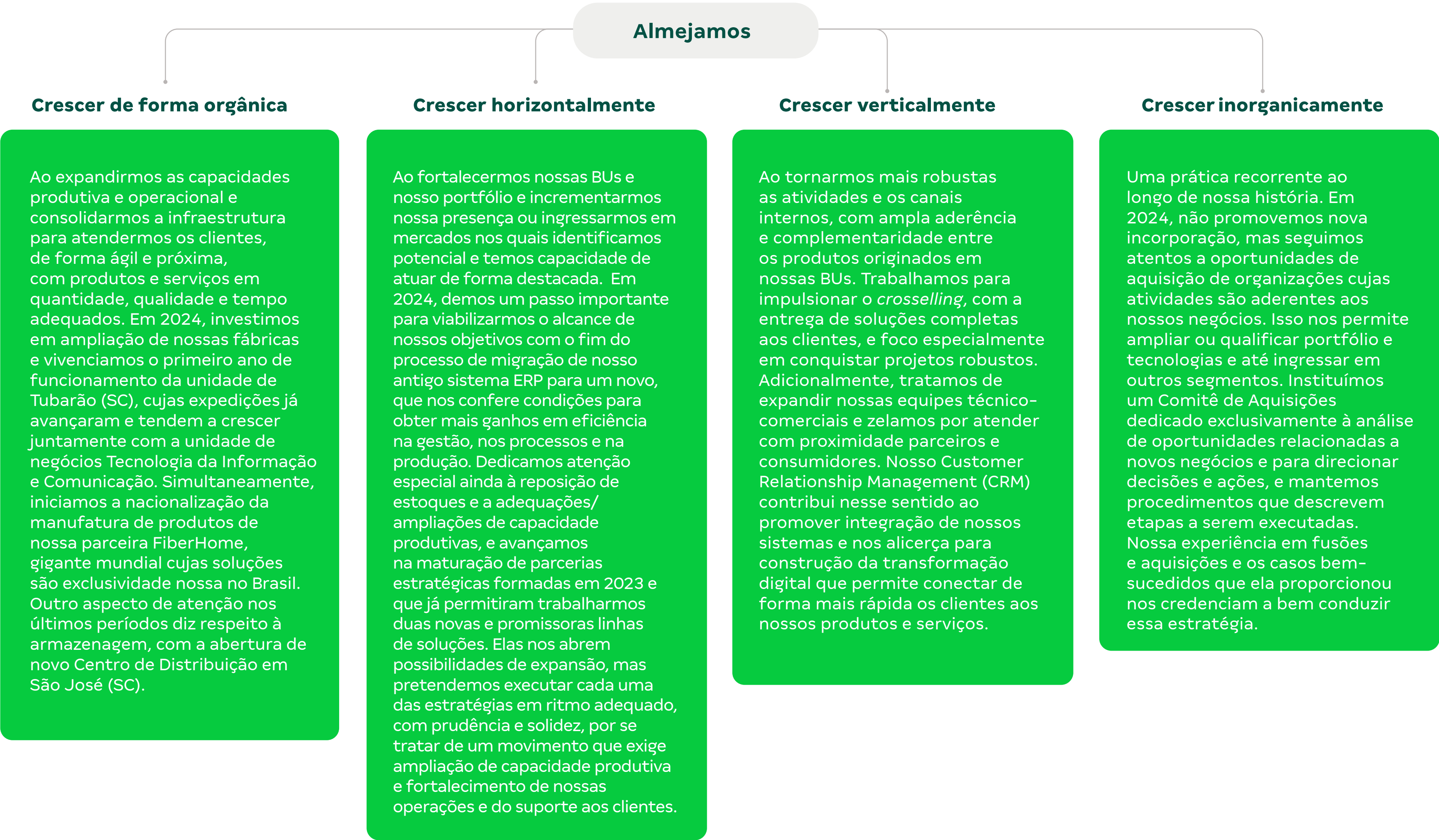
intelbras

Estratégia

GRI 2-2 | 2-6

Promovemos o desenvolvimento sustentável do negócio por meio de soluções tecnológicas que geram impacto positivo na vida das pessoas e nas operações de negócios. Para isso, colocamos em prática nossa estratégia corporativa, sustentada por quatro grandes pilares: crescer horizontal e verticalmente, e de maneiras orgânica e inorgânica. Esses macro-objetivos foram definidos para o período entre 2022 e 2032, e revalidados em 2023, por meio de um trabalho de reflexão desenvolvido com apoio de consultoria internacional.

Para fazer de nossa estratégia ações, delineamos Planos de Negócios quinquenais. Eles projetam expansões em longo prazo, com vistas a assegurar que aconteçam em ritmo adequado para alcançarmos os melhores níveis de retorno sobre o capital investido, e possibilitam dar respostas a oportunidades, demandas ou contingências. Cada diretoria, em linha com os Planos de Negócios, estipula suas atividades com gerentes, supervisores e lideranças, que as transmitem às equipes e monitoram os resultados.



Estamos comprometidos em reforçar nossos desempenhos econômico e operacional e, paralelamente, obtermos conquistas nas áreas social e ambiental – aspectos que permeiam com regularidade as reuniões do Conselho de Administração e da Diretoria. Além disso, mantemos Comitê de Sustentabilidade cuja atuação inclui encaminhar recomendações sobre práticas e projetos capazes de impactar positivamente o meio ambiente, as comunidades e nossos ecossistema e negócios. O órgão analisa e aborda oportunidades e riscos, e busca alternativas para garantir nosso apoio no empenho coletivo de alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O Comitê de Sustentabilidade conta com a participação de nove membros, de diferentes áreas internas, que contribuem também para delinear ações, campanhas e treinamentos para disseminar informações sobre a importância das boas práticas ESG entre os nossos colaboradores.



Governança corporativa

GRI 2-9 | 2-10 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-15 | 2-29

Focamos na gestão eficaz, transparente e responsável – razão pela qual nossa governança é pautada pelas melhores práticas, recomendadas por entidades públicas, da sociedade civil e privadas. Isso é essencial para cumprirmos nossos propósitos, missão e estratégia corporativos, agregarmos valor aos negócios e contribuirmos para a promoção do desenvolvimento sustentável.

A instância máxima de deliberação é a Assembleia Geral (AG), que se reúne ordinariamente no início de cada ano e extraordinariamente quando necessário. Ela é responsável por examinar, discutir e votar as Demonstrações Financeiras, definir sobre a destinação de lucro de cada exercício e aprovar ou alterar os planos de concessão de ações ou de outorga de opção de compra ou subscrição de ações. Cabe à AG também eleger e destituir os membros do

Conselho de Administração, atualmente integrado por sete membros, dos quais três são independentes, em linha com o Regulamento do Novo Mercado da B3, na qual negociamos nossas ações desde 2021. Eles não exercem função executiva e seus mandatos vão até a data de realização da AGO 2026.

Conselho de Administração (CA) – A instância se reúne mensalmente de forma ordinária e extraordinariamente sempre que os interesses societários exigem. Todas as decisões são tomadas por maioria dos votos dos membros, exceto as matérias sujeitas a quórum qualificado ou especial. As responsabilidades do órgão incluem fixar a orientação geral dos negócios, examinar as contas e aprovar e alterar nossos planos de negócios, o orçamento anual e as políticas estratégicas – como a de Gerenciamento de Riscos, de Transações com Partes

Relacionadas, de Remuneração e de Indicação –, além do Código de Ética e Conduta. O CA deve ainda revisar e aprovar o nosso apetite aos riscos, com base em proposta elaborada pela alta administração e revisada pelo Comitê de Auditoria, e acompanhar a efetividade da estrutura de governança e dos controles internos. Assim, cabe ao Conselho controlar e fiscalizar o desempenho dos diretores, que são escolhidos pelos próprios conselheiros. A seleção dos executivos, assim como as dos membros do CA e dos comitês que assessoram o órgão, está de acordo com nossa Política de Indicação, que tem como diretriz selecionar membros de perfil diversificados em relação a conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero.



O desempenho dos integrantes do CA é avaliado anualmente, e leva em conta critérios como suas participações nas reuniões e contribuições para o cumprimento das nossas diretrizes estratégicas. Entre os aspectos observados está a supervisão da gestão dos nossos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, já que os conselheiros, assim como os diretores, desempenham papéis centrais no desenvolvimento e na aprovação e/ou atualização das políticas e estratégias relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Os resultados

das avaliações estimulam a melhoria contínua na governança e motivam a apresentação de *feedback* por parte do presidente do CA, que alinha expectativas com os membros individualmente. As análises sobre a atuação de cada integrante são consideradas sempre em fim de mandato de integrantes para definir por sua candidatura à reeleição ou não. Há ainda avaliação periódica do desempenho do CA como um todo e a adequação da composição do colegiado às nossas necessidades. **GRI 2-18**

Para assessorar o CA, temos constituído um Comitê de Auditoria, não estatutário. Seus membros são selecionados pelos conselheiros, sendo que pelo menos um deles precisa ter notório saber técnico, especialmente em temas contábeis, financeiros e de controles internos. Há também a presença permanente de um conselheiro independente no órgão, para assegurar mais imparcialidade e reforçar a boa governança. Aos componentes cabem as tarefas de analisar, orientar e fazer

recomendações sobre riscos e sua estrutura para gestão e adequação das métricas de probabilidade e impacto para cada ameaça. Cabe ainda ao comitê a contratação de serviços de auditoria independente, a avaliação das Demonstrações Financeiras, o acompanhamento das atividades da auditoria e de controles internos e tecer considerações sobre a pertinência das políticas internas. Seus integrantes realizam autoavaliações anuais, em que consideram o desempenho coletivo e o desenvolvimento pessoal.

Composição do Conselho de Administração 2024

Nome	Independência	Número de outras funções e compromissos e natureza desses compromissos
Jorge Luiz Savi de Freitas	Não	Não possui outras funções internamente
Pedro Horn de Freitas	Não	Não possui outras funções internamente
Antonio de Freitas Aiquel	Não	Não possui outras funções internamente
Gilberto Heinzelmann	Sim	Membro do Comitê de Auditoria
Lin Xiong	Não	Não possui outras funções internamente
Mateus Affonso Bandeira	Sim	Não possui outras funções internamente
Rogério Sekeff Zampronha	Sim	Não possui outras funções internamente

Composição do Comitê de Auditoria 2024

Nome	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Marcos Quintanilha	Não executiva	Sim	Não possui outras funções internamente
Gilberto Heinzelmann	Não executiva	Sim	Membro do Conselho de Administração
Marciel Manoel Linhares	Não executiva	Não	Consultor na área de processos corporativos

Diretoria-Executiva – Contamos com cinco diretores, sendo o CEO, o Diretor Superintendente Administrativo, Financeiro e de Relações com Investidores, o Diretor Superintende da BU Energia, o Diretor Superintende da BU de Tecnologia da Informação e Comunicação e o Diretor Superintende da BU Segurança. Além de atribuições específicas atreladas aos respectivos cargos, [detalhadas em nosso Estatuto Social](#), os executivos compartilham a gestão dos negócios sociais e a execução dos atos necessários ou convenientes à consecução de nossa estratégia corporativa, para alcance dos objetivos estabelecidos pelo Conselho de Administração. Os diretores também têm seus desempenhos monitorados por indicadores estratégicos, como Ebitda, crescimento de receita, satisfação dos clientes (NPS) e ROIC. Para apoiá-los em suas decisões e ações, contamos com 25 comitês estratégicos/executivos, que tratam de temas específicos, como gestão de pessoas, sustentabilidade, produtividade, Tecnologia da Informação e área Industrial.

Percentual de indivíduos que integram o Conselho de Administração, por gênero **GRI 405-1**

Gênero	2022	2023	2024
Homens	87,5%	100%	100%
Mulheres	12,5%	0,0%	0,0%

Percentual de indivíduos que integram o Conselho de Administração, por faixa etária* **GRI 405-1**

Faixa etária	2022	2023	2024
30 a 50 anos	37,5%	50,0%	42,9%
Acima de 50 anos	62,5%	50,0%	57,1%

*Não há membros abaixo de 30 anos.

Percentual de indivíduos que integram a Diretoria-Executiva, por faixa etária* **GRI 405-1**

Faixa etária	2022	2023	2024
30 a 50 anos	0,0%	60,0%	60,0%
Acima de 50 anos	100%	40,0%	40,0%

*Não há membros abaixo de 30 anos.

Percentual de indivíduos que integram o Conselho de Administração e a Diretoria-Executiva, por cor ou raça* **GRI 405-1**

Cor ou raça	2022	2023	2024
Branca	90,0%	90,9%	91,7%
Amarela	10,0%	9,1%	8,3%

*Não há membros negros, pardos ou indígenas.



Remuneração e benefícios da alta liderança GRI 2-19 | 2-20

As remunerações dos integrantes do CA e da Diretoria contemplam parcelas fixa, cuja definição considera a responsabilidade do cargo, experiência, formação e práticas de mercado, e variável, definida com base em metas corporativas e individuais. O intuito é preservar o alinhamento dos executivos aos objetivos corporativos, e promover a meritocracia e a criação de valor sustentável em curto, médio e longo prazos. As propostas de remuneração são submetidas à deliberação dos acionistas, que podem aprová-las, rejeitá-las ou solicitar esclarecimentos via Assembleia Geral (AG). Em 2024, a AG aprovou com 97,3% a sugestão apresentada. Para assegurar a transparência em relação ao tema, divulgamos anualmente, via Formulário de Referência e no *site* de Relações com Investidores, informações detalhadas.

Nossos administradores também contam com benefícios como plano de saúde, seguro de vida e seguro D&O, que protege o patrimônio pessoal contra reclamações e processos judiciais relacionados às suas decisões e ações na gestão corporativa. No caso dos diretores, usufruem, adicionalmente, veículos e planos de previdência complementar (PGBL ou VGBL). A parcela variável da remuneração de conselheiros e executivos é revisada anualmente e vinculada ao nosso sistema de gestão de metas. Leva em conta, portanto, o desempenho global, assim como o de cada membro do CA e dos diretores.

Um conjunto de políticas internas contribui para a condução de negócios transparentes e comprometidos com a sustentabilidade, e com nossas competências para aproveitar oportunidades, mitigar riscos e superar desafios. Elas tratam de aspectos fundamentais como potenciais conflitos de interesse e obrigatório alinhamento com a conduta ética por parte dos profissionais. A íntegra dos documentos listados abaixo pode ser conferida neste [link](#).

- o Regimento interno do Conselho de Administração
- o Política de Gerenciamento de Riscos
- o Política de Transações entre Partes Relacionadas
- o Política de Dividendos
- o Política de Indicação
- o Regimento Interno do Comitê de Auditoria
- o Política de Negociação
- o Política de Divulgação
- o Política de Remuneração
- o Código de Ética e Conduta
- o Política de Atração e Seleção
- o Política de Responsabilidade Social
- o Política de Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho
- o Política de Privacidade de Dados
- o Política de Segurança da Informação

Ética e compliance

GRI 2-15 | 2-16 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26

Impulsionamos continuamente nossas ações em prol da conduta ética e responsável, interna e externamente, ao inserirmos cláusulas relativas ao tema em nossos contratos e acordos de cooperação, e por meio de campanhas, treinamentos e diálogo com nossos colaboradores, além de disseminarmos aos demais *stakeholders* nossas práticas e expectativas sobre comportamentos justos, responsáveis, condizentes com nossos valores corporativos e com leis, regulamentos e normas. Assim, esperamos que cada administrador, colaborador, parceiro e cliente assumam o compromisso com as boas práticas e sejam agentes multiplicadores delas.

Nosso Código de Ética e Conduta alicerça nossas iniciativas relacionadas à ética e *compliance*. Ele se aplica a todos os membros do CA, diretores e profissionais, que atestam seu entendimento ao assinarem termo de ciência. Para os demais públicos de

interesse, especialmente parceiros comerciais e fornecedores, o documento deve ser usado como referência para a manutenção de relacionamentos proveitosos e duradouros.

O Código orienta sobre condutas esperadas e proibidas, incluindo situações de conflito de interesse, e explicita compromissos com temas e condutas relacionados a ambiente de trabalho, fornecedores, clientes, concorrentes, acionistas e investidores, governos, autoridades públicas e imprensa. Ele também evidencia nosso zelo em relação aos direitos humanos ao versar sobre a proibição e condenação a qualquer forma de discriminação e exploração (incluindo as sobre trabalhos infantil e análogo à escravidão) em atividades internas e de nossos parceiros comerciais. Exalta ainda direitos, como de liberdade de expressão e opinião e de privacidade e proteção de dados.

A publicação formaliza o dever de treinarmos continuamente nossos gestores e colaboradores em relação aos seus conteúdos, o que inclui o expresse combate à corrupção. O Código preconiza também que as nossas lideranças sejam difusoras das melhores práticas em todos os níveis, e define o Comitê de Ética, Riscos e Conformidade como fonte para sanar potenciais dúvidas dos colaboradores.

**Nossas iniciativas
estão alinhadas
com políticas
internas e nosso
Código de Ética e
Conduta.**



Membros do órgão de governança comunicados e capacitados em combate à corrupção, por região* **GRI 205-2**

Região	2023		2024	
	Número	%	Número	%
Comunicados	8	100	3	21,4%
Capacitados	8	100	3	21,4%

*Não há membros do órgão de governança nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste. Em 2024, três membros foram formalmente comunicados e treinados sobre o tema “Anticorrupção”, mas, de forma indireta, todos os membros têm acesso e conhecimento ao nosso Código de Ética e Conduta, que aborda o tema. Em 2025, as lideranças irão passar por uma nova rodada de treinamentos sobre o assunto.

Colaboradores comunicados e treinados em combate à corrupção, por região **GRI 205-2**

Categoria funcional	2023		2024	
	Comunicados e capacitados	%	Comunicados e capacitados	%
Norte	1.025	20,6%	1.378	22,6%
Nordeste	35	0,7%	43	0,7%
Sudeste	359	7,2%	4.208	69,1%
Sul	3.553	71,4%	458	7,5%
Exterior	3	0,06%	3	0,05%
Total	4.975	100%	6.090	100%

Colaboradores comunicados e treinados em combate à corrupção, por categoria funcional **GRI 205-2**

Categoria funcional	2023		2024	
	Comunicados e capacitados	%	Comunicados e capacitados	%
Presidência	1	0,02%	1	0,02%
Direção	21	0,4%	22	0,4%
Gerência	73	1,5%	71	1,2%
Supervisão/Liderança	221	4,4%	243	4,0%
Técnico Prof.	971	19,5%	1.050	17,2%
Administrativo	1.253	25,2%	1.461	24,0%
Vendas	251	5,1%	253	4,2%
Operacional	2.040	41,0%	2.799	46,0%
Aprendiz	144	2,9%	190	3,1%
Total	4.975	100%	6.090	100%

Destaca-se no nosso Código a obrigatoriedade de os profissionais comunicarem casos de violação ao disposto no próprio documento e/ou a legislações e regulamentos aplicáveis. Qualquer pessoa – incluindo públicos externos – pode reportar esses desvios, de forma honesta, justa e respeitosa, por intermédio de nosso Canal de Denúncia.

Os colaboradores também são incentivados a procurar diretamente os integrantes do Comitê de Ética, Riscos e Conformidade para fazer esse tipo de comunicação, bem como a usufruir o programa interno Falando Francamente, em que podem direcionar questões a esse mesmo órgão, à presidência ou à nossa auditoria interna.

Todas as informações recebidas são registradas e tratadas, mantendo-se a confidencialidade de seu teor e a identidade do comunicante. Também garantimos que não haverá retaliação ao autor do reporte. Cabe ao Comitê de Ética, Riscos e Conformidade e/ou à Diretoria de Gestão de Pessoas conduzir as investigações e deliberações necessárias. Quando procedentes, os casos são direcionados ao Conselho de Administração. Em 2024, nenhuma das 114 denúncias recebidas demandou envolvimento do CA. Para situações classificadas como eventos de crise, mantemos procedimento específico, que definem áreas e profissionais a serem envolvidos.

Canais de Denúncia



Site
www.intelbras.com/pt-br/canal-de-denuncia



E-mail
comite.etica@intelbras.com.br



Telefone
+55 48 3281-9911

Relacionamentos **GRI 2-28**

Para nos mantermos atualizados e contribuirmos com debates e avanços de nossos setores atuação, somos membros das seguintes entidades:

- ✓ **Associação Brasileira da Indústria Eletroeletrônica (Abinee).**
- ✓ **P&D Brasil (Associação de Empresas de Desenvolvimento Tecnológico Nacional e Inovação).**
- ✓ **Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (Absolar).**
- ✓ **Associação Brasileira de Empresas de Segurança Eletrônica (Abese).**

Gestão de riscos

GRI 2-13 | 2-16 | 2-23

Os processos de identificação, análise, tratamento e monitoramento de ameaças capazes de interferir em nossas operações e no cumprimento do planejamento estratégico estão definidos na Política de Gerenciamento de Riscos. O documento foi elaborado tendo em conta diretrizes e recomendações internacionalmente reconhecidas, elaboradas pela Organização Internacional de Normalização (ISO 31000) e pelo Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (*frameworks* Coso 2016 – Enterprise Risk Management: Aligning Risk with Strategy and Performance e Coso 2012 – Risk Assessment in Practice), que, entre outras questões, contemplam o princípio da precaução e a importância da devida diligência.

Construímos, assim, uma governança integrada para a gestão de riscos. Nossa abordagem é preventiva e estratégica, alinhada aos princípios de sustentabilidade e à criação de valor no longo prazo. Para isso, buscamos aculturar nossos colaboradores, de todas as áreas e todos os níveis hierárquicos, em relação à responsabilidade compartilhada.

Nosso Conselho de Administração aprova o apetite ao risco e supervisiona a estrutura de governança dedicada a evitar, mitigar ou remediar problemas. Já o Comitê de Auditoria avalia a eficácia dos controles internos e da condução da gestão de ameaças, além de revisar propostas estratégicas. A Diretoria-Executiva, por sua vez, tem entre suas atribuições colocar em prática planos e ações de mitigação e garantir que as ameaças sejam consideradas nas tomadas de decisão e elaboração de planejamentos.

Participam ainda da gestão de riscos:

Comitê de Riscos e Mudanças, que avalia perigos relevantes e, para isso, reúne-se semestralmente. Composto por equipe multidisciplinar, conta com participação de nosso diretor-presidente, superintendentes, assim como de gerentes. Embora não estatutário, ele exerce papel estratégico na estrutura de gestão de riscos e na promoção de ajustes se necessários.

Área de Processos Corporativos e Riscos, que coordena a execução da política de riscos, define procedimentos, avalia exposições e apoia a alta administração e as áreas de negócio na identificação de ameaças, na análise delas e nas respostas aos perigos. Suas tarefas compreendem também a consolidação de informações com consequente produção de reportes periódicos sobre nossa exposição.

Auditoria Interna, cujos integrantes atuam de forma independente para analisar a eficácia de nossos controles e nossa governança. Também abastece o Comitê de Auditoria com relatórios a esses respeito.

Comitê de Compliance, que monitora temas regulatórios, verifica a condução de planos de ação relacionados à área e é responsável por disseminar internamente a cultura de integridade.

Áreas operacionais, que compõem nossa 1ª linha de defesa. Para mitigação de ameaças, executam os controles internos e monitoram e gerem, de forma direta, os riscos em seus processos, ainda que com o suporte das áreas especializadas.

Diretoria de Relações com Investidores, que reporta ao Conselho de Administração e ao mercado qualquer anormalidade relevante.

As etapas de gerenciamento de riscos compreendem:

1. **A identificação das ameaças**, o que cabe às áreas de negócio, com apoio da área de Processos Corporativos e Riscos. Elas observam e constataam os fatores preocupantes e suas possíveis implicações nos objetivos estratégicos, operacionais, ambientais e sociais.
2. **A avaliação dos perigos**, em que se considera suas probabilidades de ocorrência e seus impactos potenciais, com base em critérios padronizados e históricos.
3. **O monitoramento dos potenciais problemas**, conduzido pela área de Processos Corporativos e Riscos.
4. **O tratamento dos riscos**, a partir de planos de ação construídos para mitigar, transferir, aceitar ou compartilhar as ameaças, de acordo com a classificação delas.

Os riscos mapeados são categorizados como ambientais, reputacionais, operacionais ou estratégicos climáticos e/ou de *compliance*. Nossos graus de exposição, por sua vez, são calculados com utilização de matrizes de probabilidade (Inevitável, Frequente, Possível, Difícil e Remoto) e impacto (Crítico, Elevado, Moderado, Pequeno ou Desprezível). Os riscos são distribuídos nas seguintes zonas:

- ✓ **Vermelha:** em que figuram as ameaças mais evidentes e contundentes, e para as quais são elaborados planos de ação.
- ✓ **Laranja:** aquelas para as quais entendemos ser necessário garantir que os controles atuais sejam eficazes e para os quais devemos avaliar oportunidades de melhorias.
- ✓ **Amarela:** em que estão perigos menos evidentes e contundentes, mas que devem ser acompanhados.
- ✓ **Verde:** inclui riscos aceitáveis, toleráveis, com reduzida possibilidade de acarretarem implicações importantes às nossas atividades e ao nosso desempenho.



Segurança da informação

Investimos para garantir a integridade e o sigilo de conteúdos e dados internos e de nossos parceiros e clientes, o que inclui aperfeiçoar continuamente processos para identificação e combate de ameaças cibernéticas. Nessas tarefas, desempenha papel central uma área dedicada, criada em 2022. Os profissionais alocados, com ampla experiência de mercado, zelam por nossa aderência à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assim como por formular políticas e normativos. O grupo ainda audita sistemas internos, analisa e indica soluções para monitorar e enfrentar eventos suspeitos, e propõe soluções e investimentos que minimizem nossa exposição. Com essa gestão profissionalizada e estruturada, temos melhores condições de blindagem e reação a possíveis contingências, já que há planos definidos para serem acionados.

Importantes também são as contribuições dos integrantes de nosso Comitê de TI, e a atenção e o envolvimento de diretores e conselheiros de administração com o tema, tratado de forma frequente nas reuniões. Soma-se a realização de campanhas

e treinamentos dedicados aos colaboradores para mantê-los atentos em relação ao assunto e alinhados às nossas recomendações e determinações.

Além de cuidarmos da integridade de nossas informações, nos empenhamos para que a segurança seja um atributo incorporado às soluções que disponibilizamos ao mercado. Estamos adaptados a normas e padrões de entidades que regulam mecanismos de segurança em equipamentos conectados à Internet, por exemplo, e vamos além. Aplicamos um processo de gestão coordenada de vulnerabilidade. Assim, se qualquer situação de risco ou caso concreto referente às nossas soluções for registrado internamente ou por nossos parceiros e clientes, promovemos, com a maior celeridade possível, reparos ou incrementos necessários. Essa ação é transparente e comunicada aos *stakeholders* também com intuito de engajar nosso ecossistema às melhores práticas. Nossa metodologia de desenvolvimento de segurança para produtos abrange, portanto, todos os ciclos internos, assim como os compartilhados com parceiros e clientes. Cada uma de nossas soluções é submetida a avaliações sob critérios



pré-definidos para que possam ser homologadas antes de lançadas ao mercado. Além disso, recorrentemente promovemos auditorias internas para identificar vulnerabilidades.

Realizamos auditorias internas de forma recorrente para identificar eventuais vulnerabilidades e aprimorar continuamente nossos processos de Segurança da Informação. Em 2024, a introdução de nosso sistema ERP ([leia mais à página 30](#)) foi conduzida com atenção especial à segurança. Estabelecemos controles rigorosos de acesso, com base na real necessidade de cada função, implementamos uma cadeia de aprovação para transações críticas e asseguramos a segregação de funções, contribuindo para a integridade dos processos. Como medida adicional de contingência, adotamos infraestrutura em nuvem, ambiente secundário, fisicamente distinto do principal, operando com elevado nível de disponibilidade. Essa estrutura garante a manutenção das operações mesmo em situações adversas.

Na virada de 2024 para 2025 concluímos a migração para nosso novo sistema ERP, importante etapa de preparação estrutural para dar continuidade ao nosso crescimento e suportá-lo nos próximos períodos. O novo recurso agregará ainda mais eficiência de governança a todos os processos, com impactos positivos sobre finanças, operações e relacionamento com parceiros. A antiga plataforma, utilizada por 20 anos, chegou ao seu limite de capacidade, além de representar mais dificuldades no que diz respeito à incorporação de recursos. Com o novo ERP podemos escalar e qualificar soluções de maneira ágil e menos onerosa, já que optamos por um modelo menos customizado e apto a receber inovações ou aperfeiçoamentos.

O processo de transição demandou investimentos financeiros – cerca de 40% de nosso Capex de expansão em 2024 – e humanos significativos ao longo de 18 meses, sendo que mais de 8 mil participações em treinamentos dedicados aconteceram apenas em 2024 **(leia mais no capítulo Inlovers)**. O planejamento para a ação nos levou a antecipar movimentos necessários para minimizar potenciais interferências sobre as operações e sobre a nossa capacidade de atender os parceiros e os nossos clientes.

Mais de 200 profissionais atuaram diretamente no projeto de forma integral, com o apoio indireto de milhares de outros colaboradores. Para conduzi-lo, constituímos uma área específica e multidisciplinar, composta por diretores, líderes e pessoas-chave de diferentes áreas, às quais coube monitorar a execução e aprimorar ou corrigir rotas. Também nos preocupamos em comunicar os avanços e celebrar cada conquista ao longo do trabalho. A ideia foi fazer com que todos estivessem inteirados sobre o andamento, compreendessem a relevância do sistema para o presente e o nosso futuro, uma vez que o projeto beneficia nosso ecossistema de maneira abrangente. Outra preocupação foi manter parceiros e clientes cientes de nossos avanços e das implicações de cada etapa em andamento ou concluída.

Embora ainda em fase inicial, nosso sistema já nos permitiu introduzir recursos como os dedicados a cadastros de itens, previsão de demandas, gestão automática de produção e materiais, gerenciamento de armazéns, administração de gestão de compras e acompanhamento tributário.

O início de operação, em 7 de janeiro de 2025, finalizou o Plano 2020–2024 para Tecnologia na Informação, cujos primeiros passos consistiram em desenvolver e introduzir, paulatinamente, sistemas periféricos internamente. Mais de uma dezena de sistemas foram substituídos ou incorporados para melhorar a eficiência de nossos processos e controles até termos substituído o ERP, que conecta os demais e é a base de toda a nossa operação.

No primeiro semestre de 2025 nos dedicaremos à formulação de um novo plano de TI, agora para o triênio 2025–2028. Optamos por torná-lo mais curto que o anterior em razão da velocidade com que novas soluções e recursos despontam no mercado. O trabalho será conduzido novamente de forma integrada com as BUs, e envolverá etapas de diagnóstico sobre necessidades, dores e oportunidades, *benchmarking* e construção do *roadmap* para os próximos períodos, com definição clara de governança.



P&D e inovação

3-3 – Inovação e tecnologia

Os dois aspectos são latentes e vitais em nossos negócios em razão de trabalharmos com tecnologias que avançam em ritmo acelerado. Assim, dedicamos recursos, humanos e monetários, e atenção a eles para nos mantermos linha ou à frente do mercado e aptos a responder às aspirações de nossos clientes, ao entregar a eles soluções pertinentes e surpreendentes, capazes de impactar positivamente suas vidas. Nosso compromisso é de ter a inovação permeando todas as áreas internas, de forma que não só possamos observá-la em nossos produtos, mas também em nossos processos.

As atividades de P&D contribuíram para o lançamento de **296 produtos** em 2024.

Para ocuparmos a vanguarda em nossos segmentos de atuação, escutamos ativamente parceiros e consumidores, e observamos o que há de mais contundente, promissor e inovador globalmente. Nesse sentido, visitamos outras organizações no Brasil e no exterior e participamos de eventos e em entidades setoriais (veja box à página 26), e investimos em pesquisas e desenvolvimentos internos. Com essas práticas, combinadas à criatividade e à inteligência de mercado, selecionamos e priorizamos lançamentos e evoluções em nossas atividades, produtos e serviços. A nacionalização e adaptação de soluções ao mercado brasileiro, nosso principal mercado, são atributos que também nos diferenciam.

Historicamente, dedicamos cerca de 3% da receita operacional líquida anual a P&D. Um conjunto de 670 profissionais dedica-se a essas tarefas, alocados em nossa estrutura, composta por laboratórios de desenvolvimento de TI, laboratórios de segurança elétrica e laboratórios de testes mecânicos, totalizando mais de 3,2 mil m² de área dedicada. Em 2024, as atividades de P&D contribuíram para lançarmos 296 produtos.

Parcerias estratégicas contribuem para impulsionarmos soluções e a inovação internamente, como a mantida com a Dahua, fornecedora e nossa acionista. Os vínculos com a companhia chinesa contribuíram para que nos fortalecêssemos enquanto desenvolvedores de soluções integradas, e consolidou nossa posição de liderança no mercado nacional de segurança eletrônica. Essa relação nos permite contar com o apoio da equipe de pesquisa e desenvolvimento da Dahua na China e, assim, entregar novas soluções ao mercado, com ainda mais velocidade.



Em 2024, firmamos acordo de cooperação relevante com a FiberHome, empresa chinesa especializada em soluções de telecomunicações, que começou a proporcionar resultados importantes. Desde 1º de janeiro, comercializamos equipamentos da empresa, com foco no mercado de provedores de Internet (ao qual provemos, por exemplo, soluções ópticas) e no segmento corporativo. Com o vínculo, passamos a nacionalizar, gradualmente, a produção de uma série de itens do portfólio da FiberHome, e em parceria atuamos na criação de soluções para categorias que também serão manufaturadas e vendidas no Brasil. Elas acompanham as tendências mundiais e as evoluções tecnológicas no segmento de redes.

Outro aspecto que nos permitiu dar sequência ao processo de criação, desenvolvimento e inovação é a manutenção de vínculos com institutos de pesquisas e universidades, com os quais trocamos informação e promovemos a qualificação de profissionais e estudantes.

Destinamos recursos, via Lei de Informática, ao:

- **Centro de Inovação Tecnológica de Biguaçu (SC);**
- **Radek Sistemas de Informação Ltda., incubada no ParqTec – Parque Tecnológico da Paraíba (PB);**
- **Centro de Ensino Superior em Gestão, Tecnologia e Educação (MG);**
- **Universidade Federal do Rio Grande do Norte (RN);**
- **Universidade Federal de Campina Grande – Laboratório Virtus (PB);**
- **Universidade Estadual do Ceará – Laboratório Altis (CE); e**
- **Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico em Informática e Eletrônica de Ilhéus (BA).**

Também entre as ações de 2024 que reafirmam nosso compromisso de estar sempre na vanguarda de nossas áreas de atuação foi a captação de R\$ 200 milhões por meio do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) **(leia mais à página 39)** para condução da formulação de nosso Plano de Inovação.

Como inovação e tecnologia são temas materiais para nós, tratamos de fortalecê-los entre todo e qualquer talento que integra a equipe interna. Assim, nossos colaboradores têm à disposição recursos como a Academia da Inovação, plataforma virtual que reúne capacitações e ferramentas que estimulam a criatividade. Por meio da ferramenta, eles podem seguir uma jornada de desenvolvimento que passa por métodos, instrumentalizações, palestras e cursos. Além disso, realizamos eventos para experimentação de metodologias que ajudam a impulsionar a inovação.

Em São José (SC) temos também o PDV Lab, laboratório de imersão que aproxima os profissionais e o público externo de nossos produtos e serviços. O espaço nos permite testar estratégias de *marketing* antes de levá-las aos pontos de venda, identificar oportunidade de melhorar a experiência



dos clientes e obter *feedback* sobre nossas soluções, a partir da interação dos frequentadores com as áreas de Segurança, Conectividade e Energia e da composição de grupos focais.

Há pelo menos duas décadas, conduzimos também a **“Tive uma ideia”**, iniciativa que permite aos profissionais registrarem propostas para melhorias contínuas de processos e produtos.

Em 2024,
431 ideias foram registradas,
sendo que **33,6%**
delas foram
implementadas.

Desempenho operacional

Oferecemos um portfólio com mais de 2 mil produtos desenvolvidos para criar soluções que resolvem e surpreendem. Com exceção da unidade produtiva de Tubarão (SC), as demais fábricas têm versatilidade para desenvolver qualquer item de nosso portfólio, ainda que, por questões operacionais e mercadológicas, tenhamos optado por orientar duas delas ao atendimento de unidades de negócios específicas. Enquanto em São José (SC) desenvolvemos e manufacturamos produtos para todas as BUs, em Manaus (AM) e Santa Rita do Sapucaí (MG) concentramos a produção especificamente para atender o segmento Segurança. Já em nossa unidade fabril de Tubarão (SC) ocorre a produção de cabos de fibra óptica e UTP. Essa rede, combinada aos centros de distribuição, nos assegura agilidade para atendimento em todo o Brasil, com impactos positivos também em nossas operações logísticas.

Considerando-se todas as nossas fábricas, temos capacidade para injeção de 2.760 toneladas de plástico ao ano. Elas contam também com linhas de Inserção Automática de Componentes – que viabilizam a montagem de 420 milhões deles mensalmente –, além das dedicadas à inserção manual, conduzida por equipes altamente treinadas. Realizamos, ainda na área de Produção, o teste de qualidade de 100% dos equipamentos, e mantemos equipe de auditoria de que promove checagem adicional por amostragem. Caso algum item esteja fora dos padrões, o lote que integrava é inteiramente auditado. Após aprovados, os produtos são embalados e disponibilizados para a área de Armazenagem. Para isso, dedicamos espaços à estocagem nas fábricas e contamos com centros de distribuição em Jaboatão dos Guararapes (PE) e em São José (SC), gerenciados por nosso WMS (Warehouse Management System) integrado, que controla todas as operações.

Em 2024, nossa área Industrial atuou atenta a potenciais impactos provenientes da migração de nosso sistema ERP. De fato, o processo interferiu em custos e no orçamento das fábricas, mas conseguimos fechar o período com desempenho em níveis aceitáveis. Como forma de atenuar impactos operacionais, optamos por formar estoques que garantiram o atendimento ao mercado, o que demandou tanto a contratação de um número expressivo de colaboradores [\(leia mais à página 55\)](#), como investimentos para ampliação de capacidade produtiva.



O ano foi marcado também por uma grande atenção a treinamentos sobre o novo ERP, e na formação, entre eles, de multiplicadores. Paralelamente, mantivemos nas fábricas a Academia de Manufatura. Lançada em 2023, ela consiste na oferta de cursos presenciais formulados pelas equipes de Engenharia, Manutenção, RH e área de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). São capacitações sobre aspectos técnicos e comportamentais que seguem o conceito 70-20-10 – em que 70% do aprendizado é prático, com base na experiência própria no trabalho, 20% dizem respeito à aquisição de conhecimentos a partir da interação com colegas, e 10% consistem em capacitação formal. Outro aspecto ao qual dedicamos cuidado especial foi a formação de novos profissionais, por meio de parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) [\(leia mais à página 59\)](#).

Para atenuar impactos operacionais, **optamos por formar estoques** que garantiram o atendimento ao mercado.

Realizações importantes do período foram ainda a estruturação do setor de Planejamento Total de Materiais e a constituição de um Comitê de Estoques, que deu origem ao Indicador de Cultura de Estoque. Também em 2024 introduzimos o Advanced Planning and Scheduling (APS), sistema de planejamento e programação de produção industrial, já em funcionamento em três fábricas (a exceção é a de Tubarão, em que ele deverá ser introduzido em 2025). Além disso, passamos a empregar um Manufacturing Execution System (MES), que monitora e dá visibilidade aos indicadores de fábricas automaticamente, o que permite controle e correções em fluxos que envolvem de matérias-primas até os produtos. A combinação dessas ações, entre outras, incluindo a disponibilização do novo ERP, devem contribuir decisivamente para o aprimoramento de nossas atividades industriais nos próximos anos.

Ainda em 2024, iniciamos a utilização de novos parâmetros e metodologia para aferição de qualidade de nossas soluções, a partir de um trabalho encomendado a um professor-pesquisador da Universidade de Joinville. O profissional promoveu a revisão da apuração e das estatísticas avaliadas, e as adequou em parceria com nosso time. A medida permitiu identificar e corrigir distorções e, consequentemente, a direcionar melhor pessoas e recursos financeiros nas fábricas. O mesmo acadêmico deu início à execução de projeto orientado à originação de dados relacionados à qualidade de processos industriais.

Destacou-se também no exercício a antecipação de investimentos, antes previstos para 2025, direcionados à aquisição de injetoras elétricas e de módulos de Surface Mount Technology (SMT), à conclusão do novo Centro de Distribuição em São José (SC) e a aperfeiçoamentos na fábrica de Tubarão (SC), cujo volume de produção já cresceu em 15%, com melhorias de margens. A unidade recebeu equipamentos que permitirão ampliar seu portfólio manufaturado, como a elaboração de cabos multifibras.

Contribuem para o bom andamento e a qualificação de nossas atividades fabris as reuniões semanais do Comitê Industrial, em que os diretores das BUs discutem os investimentos necessários e a aplicabilidade de melhorias. Ocorrem ainda encontros mensais para discussão de indicadores de qualidade, que

trimestralmente são apresentados ao CEO, aos superintendentes e aos demais gestores. Nossa dedicação para aprender e melhorar continuamente reflete na prática comum de visitarmos outras indústrias, especialmente no exterior, para identificarmos possibilidades e *gaps* em nossas atividades.



Segurança

Somos líderes no mercado brasileiro de Segurança, ao qual entregamos soluções variadas e atualizadas, como câmeras, gravadores de vídeo, controladores de acesso, videoporteiros, sistemas de detecção e alarme de incêndio e alarmes de intrusão. A unidade respondeu, em 2024, por 55% de nossa receita operacional líquida consolidada, participação que se manteve estável em relação ao período anterior. O indicador fechou o ano em R\$ 2.602.713 mil, o que representou variação positiva de 17% na comparação com o ano anterior (R\$ 2.225.214 mil).

O resultado deve-se a um conjunto de fatores, que incluíram qualificada gestão de portfólio, endereçamento de mercados ainda em desenvolvimento (como o de controladores de acesso e soluções para casas inteligentes), foco em projetos de maior porte, investimentos adicionais em capacidade produtiva e o êxito na recomposição de estoques, afetados negativamente pela severa seca no Rio Amazonas em 2023.

Nossos lançamentos em 2024 acrescentaram ainda mais tecnologia às soluções para Segurança, segmento cuja demanda cresce em razão de novos

desenvolvimentos tecnológicos e/ou por necessidade de substituir equipamentos mais antigos. Para os próximos períodos, acreditamos em avanços relevantes nas buscas por controladores de acesso – principalmente com tecnologia facial – e câmeras IP com IA embarcada, e estamos aptos a aproveitar esse cenário.

Em parceria com o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), maior empresa pública de tecnologia do Governo Federal, apresentamos também uma solução exclusiva de validação biométrica que aprimora a experiência de usuários e organizações. Ela foi desenvolvida para apoiar a melhoria de ambientes de negócio e o acesso a grandes eventos, além de promover a digitalização e inclusão pela identificação digital dos cidadãos no Brasil. A tecnologia respeita o tratamento de dados pessoais, o que garante segurança no processamento dessas informações e, com o controle de acesso com reconhecimento facial, possibilita que o público realize autoatendimentos eficientes, sem a necessidade de apresentar documentos ou realizar cadastros prévios para participar de eventos.





Conectividade

A receita operacional líquida consolidada na BU Tecnologia da Informação e Comunicação evoluiu 17,0% no período, alcançando R\$ 1.062.207 mil – desempenho atrelado a dois movimentos importantes: introdução de duas linhas de soluções ao portfólio e fortalecimento de parcerias estratégicas. Destaque foi ainda o fato de nosso portfólio de cabeamento estruturado ter apresentado crescimento expressivo com suas novas linhas e o acréscimo de produtividade na fábrica de Tubarão. O bom comportamento da BU é importante em razão de ela originar soluções que se conectam às ofertadas nos segmentos de Segurança e Energia, o que favorece o *cross-selling*.

17,0% foi a evolução da receita operacional líquida consolidada na BU TI e Comunicação.

Nossos negócios foram impulsionados pela crescente integração com a parceira FiberHome, uma das líderes globais no fornecimento de produtos e soluções para o mercado de telecomunicações e infraestrutura de redes. Temos um acordo segundo o qual, desde 1º de janeiro de 2024, fabricamos e comercializamos, com exclusividade no Brasil, suas soluções, como as de cabeamento estruturado, GPON e roteadores.

Também a aproximação com a chinesa H3C nos confere condições de fortalecer a presença no mercado *enterprise* com produtos de alta qualidade e custo atrativo. A aliança viabilizou nosso acesso a um portfólio robusto que inclui desde *switches* de alta capacidade a roteadores de última geração, todos projetados para atender ambientes corporativos complexos. Destaca-se também a renovação de nossa linha de rádios profissionais, fundamental para a ampliação de nossa presença no mercado de radiocomunicadores de uso profissional.

Um exemplo de nossos lançamentos foi o rádio profissional portátil RPD 8, capaz de operar de forma analógica ou digital e proporcionar a conversação de pessoas que estão há até dois quilômetros de distância, mas podendo chegar a até 20 quilômetros de alcance em condições ideais. Outro modelo, o RM 8, é direcionado a aplicação nos veículos, e pode ser usado por profissionais que operam tratores e/ou dirigem caminhões, entre outros. Com um microfone de mão preciso, possui construção resistente, além de ter funcionalidades intuitivas que facilitam a operação. Por fim, lançamos a repetidora de sinal REP 25, que amplia o alcance das comunicações digitais e analógicas em até um raio de 25 quilômetros.

Energia

O ano marcou a recuperação de rentabilidade em nossa BU Energia, assim como o melhor equilíbrio entre as categorias de produtos, antes mais dependentes de geradores solar *on grid*. Com isso, a receita operacional líquida consolidada no segmento atingiu R\$ 1.091.226 mil, que, diante dos R\$ 970.543 mil computados em 2023, resultou em variação de 12,4%. O retorno ao crescimento se justifica pela tendência positiva das atividades comerciais em 2024, principalmente com a retomada das concessões de crédito, da fidelização das revendas parceiras e da profissionalização do setor. Sinaliza, também, a capacidade de assimilarmos os desafios do mercado de energia solar, sentidos especialmente em 2023, bem como o acerto da estratégia de buscar uma oferta mais balanceada de portfólio.

Ao longo de 2024, observamos um expressivo volume de projetos para geradores solares *on grid*, ainda que com patamares de preços baixos, e registramos conquistas importantes em relação às soluções *off grid*: no fim do segundo semestre entregamos mais de 2,4 mil sistemas de energia solar para famílias do Acre e do Mato Grosso, na segunda fase do programa federal Luz Para Todos.

O ano também foi destacado pelo lançamento de sistema de bombeamento de água alimentado por energia solar no mercado para tornar o abastecimento hídrico mais eficiente, econômico e sustentável para os produtores rurais. A novidade contempla um *kit* composto por painéis solares, controlador de carga MPPT e bomba, cujo diferencial é a possibilidade de ter a solução completa de um único fabricante, o que diminui riscos de erros no dimensionamento e de falta de *performance*, e facilita tratativas de suporte e manutenção.

Outro marco do período foi o desempenho no mercado de *nobreaks*, em que já alcançamos a liderança no que diz respeito aos equipamentos de baixa potência, e avançamos de forma contundente em relação aos de média e alta potências.

Ampliamos ainda nossa atuação para o atendimento de veículos elétricos. Ingressamos nesse mercado há dois anos, com produtos de baixa potência, mas, desde o fim de 2024, ofertamos carregadores para recarga rápida. Em setembro apresentamos, por exemplo, novo modelo para abastecimento em veículos 100% elétricos e híbridos *plug-in*

compatíveis com o conector CCS2. Com potência de 30 kW, a solução é ideal para instalações em ambientes como *shoppings*, supermercados, restaurantes e outros estabelecimentos comerciais. A estação de recarga é construída em um gabinete de alumínio resistente e com grau de proteção IP55, projetada para suportar condições adversas como chuva,

poeira e luz solar intensa. Além disso, conta com conectividade redundante via Wi-Fi, Ethernet e 4G, o que possibilita o gerenciamento completo das recargas e facilita a visualização dos eletropostos por meio de aplicativos como o Intelbras CVE.

No início de 2024, anunciamos também nosso primeiro sistema integrado de controle de acesso para estações de recarga de veículos elétricos. Com a novidade, é possível utilizar leitores faciais e biométricos para liberar a utilização e gestão dos carregadores, com mais segurança, privacidade e praticidade para os usuários.



Desempenho financeiro consolidado

Os bons resultados registrados em 2024 atribuem-se, em grande parte, ao movimento de introdução de linhas de produtos em nosso portfólio, à recomposição de estoques no segmento de Segurança, combinada ao aumento de capacidade de algumas linhas de produção para dar vasão à demanda, e à recuperação da rentabilidade na área de Energia, em que mantemos a decisão de priorizar rentabilidade nos negócios relacionados à geração solar, com foco na comercialização de microgeradores, instalados em telhados de residências e em pequenos e médios negócios.

Esses fatores, entre outros, contribuíram para retomarmos a trajetória de crescimento interrompida em 2023, mesmo com desafios significativos. Aumentos de custos de logística e a variação cambial interferiram negativamente em nossos custos, e o trabalho de migração do ERP nos manteve cautelosos e atentos para garantirmos o bom andamento das nossas

atividades e da de nossos parceiros. Foi importante também o reajuste de preços de nosso portfólio que, acompanhado pelo restante do mercado, não acarretou impactos negativos.

Obtivemos variação positiva de 15,9% em nossa receita operacional líquida consolidada, que totalizou R\$ 4.756.146 mil. Em 2023, havia somado R\$ 4.103.676 mil, motivada pela desaceleração contundente, naquele ano, na demanda por geradores de energia solar.

Nosso lucro bruto auferido foi de R\$ 1,46 bilhão em 2024, o que significa crescimento de 12,0% em relação ao ano anterior, prioritariamente devido à desvalorização do real ante o dólar e de dificuldades logísticas, o que impacta diretamente nossos custos. A margem bruta, por sua vez, teve oscilação negativa de 1,0 ponto percentual em relação ao ano de 2023.



Resultados financeiros (R\$ mil)

	2024	2023	AH%
Receita operacional líquida	4.756.146	4.103.676	15,9%
Lucro bruto	1.462.629	1.306.420	12,0%
Margem bruta	30,8%	31,8%	-1,0 p.p.
Ebitda	642.151	566.045	13,4%
Margem Ebitda	13,5%	13,8	-0,3 p.p.
Lucro líquido	528.412	511.038	3,4%
Margem líquida	11,1%	12,5%	-1,4 p.p.
ROIC (pre-tax)	18,1%	21,8%	-3,7 p.p.

As despesas operacionais ficaram 12,0% acima das registradas em 2023, totalizando R\$ 918.312, o que significa que evoluíram menos do que a receita operacional líquida, mas em proporção semelhante ao avanço do lucro bruto, principalmente devido à compressão da margem no segundo semestre.

Apesar da forte pressão conjuntural, e em razão de incrementos de preços de portfólio e um forte controle das despesas, em 31 de dezembro a margem Ebitda estava alinhada ao nosso histórico: 13,5%, ou seja, 0,3 ponto percentual menos do que a apurada em 2023. O Ebitda oscilou positivamente, 13,4% no ano, e ficou em R\$ 642,2 milhões (foram R\$ 566,0 milhões em 2023).

A estratégia de alocação de capital para formação de estoques foi importante para a redução dos impactos operacionais e de abastecimento de nossos clientes em virtude da mudança de ERP. Porém, com o direcionamento de recursos para transição do sistema, o investimento em estoques foi responsável direto pela redução de nosso ROIC ao patamar de 18,1%, ou seja, queda de 3,7 pontos percentuais em relação a 2023. Nosso capital empregado evoluiu 34,6% na mesma comparação.

Nosso endividamento manteve-se estável, em patamar que avaliamos ser adequado. No fim do exercício, o total de empréstimos contraídos totalizava R\$ 923,5 milhões (R\$ 914,0 milhões em 2023).

Destaque para o anúncio, em março, do Plano de Inovação para o desenvolvimento de produtos para diversas aplicações, como automação e casa inteligente, *softwares* para gerenciamento de equipamentos de segurança eletrônica, sistemas de controle de acesso e soluções de energia. Para sua viabilização,

contaremos com crédito de R\$ 200,0 milhões do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Os recursos provêm da linha Mais Inovação, cujo custo financeiro é baseado em Taxa Referencial (TR). O Plano de Inovação é compatível com os objetivos da nova política industrial brasileira, pois viabiliza investimentos em inovação, energia limpa e ganhos de produtividade, e deverá ampliar nossa competitividade em produtos eletrônicos e acelerar a adoção de tecnologias sustentáveis.

Em 2024, destinamos, entre impostos, remuneração e benefícios de nossos profissionais, remuneração de capitais de terceiros e juros sobre capital próprio e dividendos, um valor de cerca de R\$ 1,8 bilhão.

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ mil) GRI 201-1

	2022	2023	2024	Δ2024/2023
Valor adicionado a distribuir (receita líquida)	5.014.173	4.917.270	5.665.165	15,2%
Valor econômico distribuído	1.745.825	1.978.323	1.823.425	-7,8%
Pessoal (remuneração e benefícios)	456.299	505.708	581.272	14,9%
Impostos, taxas e contribuições	452.189	545.837	189.880	-65,2%
Remuneração de capitais de terceiros	358.089	381.220	523.861	37,4%
Juros sobre capital próprio e dividendos	479.248	545.558	528.412	-3,1%
Valor econômico retido	3.268.348	2.938.947	3.841.740	30,7%

Investimentos

Dos R\$ 139 milhões que compuseram nosso Capex de expansão em 2024, grande parcela foi direcionada a dois projetos: a conclusão de nosso Centro de Distribuição em São José (SC), inaugurado em agosto, e a introdução do novo ERP.

Com essas entregas, concluímos um ciclo conduzido ao longo de quatro anos, período no qual formamos uma base capaz de sustentar nosso crescimento atual e futuro. Expandimos a capacidade de todas as fábricas, investimos em centros de distribuição e promovemos mudanças na estrutura organizacional.

Para os próximos cinco anos, prevemos destinação de recursos especialmente para a ampliação da capacidade industrial e a automação de processos produtivos e para aprimoramentos em Tecnologia da Informação, com montante expressivo dedicado ao desenvolvimento de plataformas para a integração das vendas ao comércio eletrônico, à automação de processos repetitivos e às melhorias de processos corporativos.



Desempenho ambiental

GRI 303-1 | 303-5

Por meio de ganhos de eficiência operacional, que buscamos constantemente, contribuímos para reduzir o consumo de recursos naturais e minimizar a originação de resíduos. Além disso, consideramos a preservação da natureza ao pensarmos nossas soluções, de maneira a embarcar nelas ou em etapas do ciclo de vida do produto, atributos ecologicamente benéficos. Com nossas soluções, almejamos também estimular boas práticas, como, por exemplo, ao disponibilizarmos carregadores veiculares e armazenadores de energia e, assim, reduzirmos o uso de combustíveis fósseis e emissões entre nossos clientes.

Respeitamos integralmente as legislações municipais, estaduais e federais relacionadas ao meio ambiente. Emitimos todos os relatórios e planos exigidos de maneira tempestiva e controlada, e os elaboramos internamente ou com o auxílio de consultorias especializadas. Contamos ainda com um recurso que controla eletronicamente as informações relacionadas a licenças ambientais, alvarás, outorgas, condicionantes, portarias ou legislações pertinentes (emissões, ruídos, efluentes, resíduos, etc.). A ferramenta alerta sobre novas obrigações legais e necessidade de ajustes para mantermos nossa conformidade.



Energia e emissões

GRI 301-2 | 302-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3

O consumo de energia elétrica em nossas operações consiste na principal fonte, também, de emissões de Gases do Efeito Estufa. Assim, ao longo dos últimos anos, caminhamos em direção à geração limpa para abastecer nossas unidades administrativas, produtivas e de armazenagem. Desde 2020, a filial São José conta com 4.119 módulos fotovoltaicos, o que equivale a uma área de 8,2mil m², abastecem nossa fábrica. Com potência de 330 W cada, eles somam capacidade de 1.359 kWp. Também em Santa Catarina, na unidade de Tubarão, contamos com usina solar, em funcionamento desde 2023. Em 2024, a energia gerada pelos painéis instalados nas duas plantas foi de 2.459 MWh, o equivalente ao consumo anual de aproximadamente 1.322 residências. Os painéis são responsáveis por cerca de 28% do insumo consumido mensalmente pelas duas fábricas.

Outras medidas que adotamos no mesmo sentido foi a busca de acordos no Mercado Livre, responsáveis por 242,5 GJ de consumo, 27% mais que em 2023, e o abastecimento de nossas frotas de maneira ecologicamente mais amigável, com crescimento expressivo de 4.741,2% no abastecimento com etanol hidratado.

No ano, nosso consumo total de energia foi de 1.049,2 GJ, sendo o aumento no consumo de energia atribuído às altas temperaturas que afetaram todos os estabelecimentos, resultando em um maior uso de aparelhos de ar-condicionado. Ademais, observou-se uma significativa redução no consumo de óleo diesel em geradores, resultado direto da menor necessidade de acionamento desses equipamentos ao longo do ano. Houve ainda crescimento no uso de eletricidade de concessionária em razão do aumento das horas de operação na Filial de Tubarão e pela inauguração das operações completas do Centro de Distribuição de São José, em julho de 2024.

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

	2022	2023	2024	Δ2024/2023
Combustíveis não renováveis	7,6	15,7	10,2	-34,6%
Gasolina (automotiva)	4,8	13,0	9,5	-26,6%
Óleo diesel (geradores)	2,8	2,6	0,7	-74,8%
Óleo diesel (carros)	0,0	0,1	0,1	5,1%
Combustíveis renováveis	0,2	15,2	735,0	4.741,2%
Etanol hidratado	0,2	15,2	735,0	4.741,2%
Consumo de:	193,8	230,9	304,0	31,7%
Eletricidade de concessionária	46,7	17,2	32,6	89,1%
Eletricidade gerada por painéis solares	24,6	23,1	28,9	24,9%
Eletricidade de Mercado Livre (renovável)	122,5	190,5	242,5	27,3%
Consumo total de energia	201,6	261,7	1.049,2	300,9%

*Não houve venda de energia. Para o cálculo de energia, foi realizada a soma dos valores informados nas faturas, enquanto para os combustíveis foram utilizadas planilhas do consumo mensal realizado pela frota própria e de carros locados. Para as fontes dos fatores de conversão, foram utilizados os dados do Balanço Energético Nacional de 2024 (ano-base 2023) disponível em: <https://www.epe.gov.br/sites-pt/publicacoes-dados-abertos/publicacoes/PublicacoesArquivos/publicacao-819/topico-723/BEN2024.pdf>. A informação sobre “Gasolina (automotiva)” foi corrigida no 2023, pois o valor estava incorreto. Com isso, houve um aumento no consumo total de energia em relação ao reportado no relatório do ano anterior. **GRI 2-4**

Taxa de intensidade energética* **GRI 302-3**

Filiais	2023	2024
Santa Rita do Sapucaí (MG)	7,2	7,6
São José (SC)	12,0	12,2
Manaus (AM)	6,2	7,5
Tubarão (SC)	40,5	19,4
Total geral	8,9	9,9

*Como denominador para o cálculo, foi utilizado o número de horas por máquina. Devido à mudança de metodologia, os dados em 2023 foram reformulados, gerando um aumento da taxa de intensidade energética. Na taxa, foi incluída apenas energia elétrica dentro da Organização. **GRI 2-4**

Já com relação às emissões em nossos negócios, registramos, somando os escopos 1, 2 e 3, 47.855,4 tCO₂ emitidos, valor 21,5% maior que em 2023, mesmo com a redução de emissões de Escopo 1, em razão do menor consumo de gases refrigerantes e dos combustíveis utilizados (principalmente

gasolina). Houve, contudo, aumento considerável de emissões de Escopo 2, pelo acréscimo no consumo de energia elétrica. Já o aumento significativo das emissões de Escopo 3 está associada aos efluentes gerados na operação em razão do crescimento no número de colaboradores e, consequentemente, da maior geração de esgoto doméstico.

Emissões (em toneladas de CO₂e) **GRI 305-1 | 305-2 | 305-3**

Tipo de emissões	2022	2023	2024	Δ2024/2023
Escopo 1 (emissões diretas)*	889,1	1.371,6	610,8	-55,5%
Combustão móvel	539,3	535,5	391,4	-26,9%
Combustão estacionária	20,6	76,3	81,8	7,1%
Fugitivas	329,2	759,7	137,6	-81,9%
Escopo 2 (emissões indiretas)**	543,8	620,9	1.207,9	94,5%
Escopo 3 (outras emissões indiretas)***	24.131,4	34.357,5	43.426,8	26,4%
Transporte e distribuição (upstream)	21.120,7	30.650,5	38.683,2	26,2%
Deslocamento casa-trabalho	1.626,1	1.775,8	2.329,2	31,2%
Viagens a negócios	976,3	1.549,8	2.028,8	30,9%
Resíduos sólidos gerados pela operação	397,8	337,2	293,8	-12,9%
Efluentes gerados na operação	10,4	44,1	91,9	108,2%
Emissões biogênicas de CO ₂ (escopos 1 + 3)	969,3	3.042,5	2.609,9	-14,2%
Total de emissões	26.533,6	39.392,5	47.855,4	21,5%

*Incluídos no Escopo 1 os gases Dióxido de carbono (CO₂), Metano (CH₄), Óxido nitroso (N₂O) e Hidrofluorcarbonetos (HFCs) (não foram reportadas emissões de PFCs, SF₆ ou NF₃). Os fatores de emissão e os potenciais de aquecimento global (GWP) utilizados no inventário seguem as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol, com base nos relatórios do IPCC (Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas) e nas orientações do MCTI. A abordagem escolhida foi de controle operacional.

**Incluído no Escopo 2 somente o CO₂.

***Incluído no Escopo 3 os gases CO₂, CH₄ e N₂O.

Água e efluentes

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-5

Em nossas unidades fabris o consumo de água é mínimo. O recurso é utilizado, especialmente, em testes de infiltração das câmeras, nas torres de resfriamento das máquinas injetoras e na manufatura de cabos de rede, sendo que nos dois últimos casos ela não é sujeita a qualquer tipo de contaminação e está em circuito fechado – descartada apenas quando há manutenção preventiva de equipamentos. O volume maior de

água que consumimos é empregado em banheiros e em tarefas de limpeza, jardinagem e preparação de alimentos.

O total de água utilizada é monitorado por meio de hidrômetros em cada uma das unidades. Esse acompanhamento nos permite identificar potenciais anomalias, como vazamentos. No ano, consumimos 69,8 ML de água, o que representou incremento de 67,4% na comparação com 2023. Do total consumido, 25,9 ML

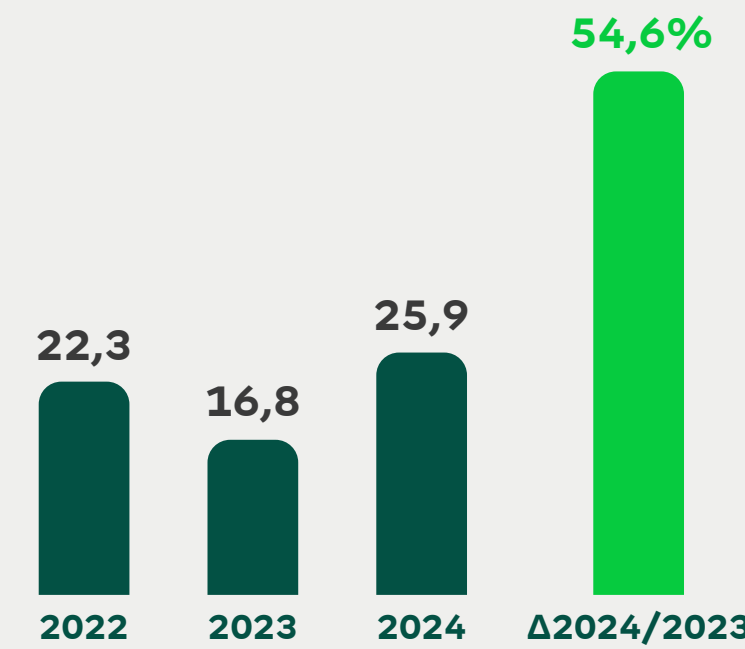
foram captados de fontes subterrâneas, enquanto a maior parte, 43,8 ML, foi proveniente de redes públicas. O avanço expressivo está diretamente relacionado à elevação do volume de produção e ao acréscimo no time de colaboradores e nos fluxos de visitantes e terceiros. No intuito de minimizá-lo, adotamos iniciativas como coleta de água da chuva em caixas que totalizam capacidade para 40 mil litros – volume direcionado a atividades de limpeza e jardinagem.

Toda a água pós-uso retorna ao meio ambiente após passar pelas Estações de Tratamento de Efluentes (ETEs), onde recebem tratamentos biológico e/ou físico-químico. Algumas delas possuem tecnologia de membrana ultrafiltrante, e outras contam com módulos compactos que embarcam diversas tecnologias de tratamento de esgotos em seus tanques.

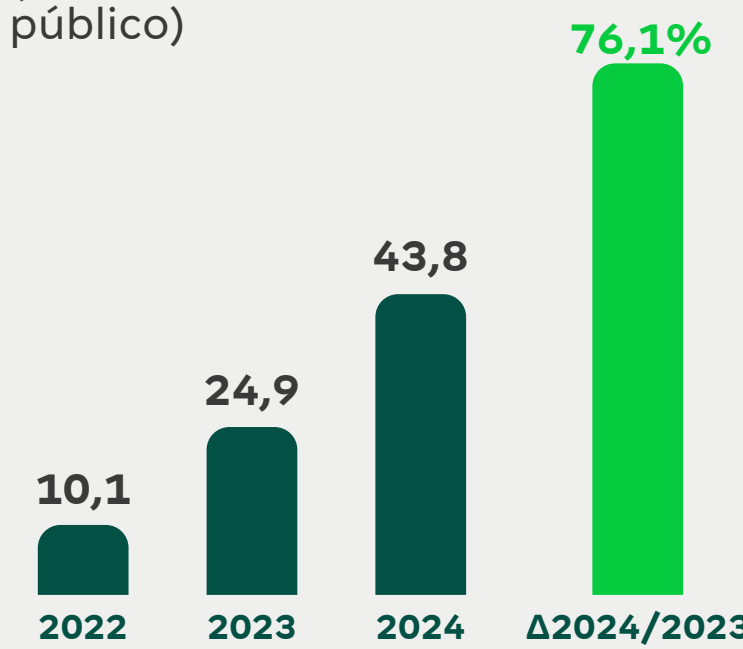
Unicamente em nossa matriz o descarte acontece em corpo d´água. Em qualquer situação temos controle sobre os parâmetros dos efluentes, de maneira a garantir a adequação à legislação ambiental vigente, principalmente a Resolução Conama 430, de 2011. Fazemos esse monitoramento a partir de amostras coletadas a montante e a jusante, antes e depois do lançamento.

Captação de água (ML)* GRI 303-3

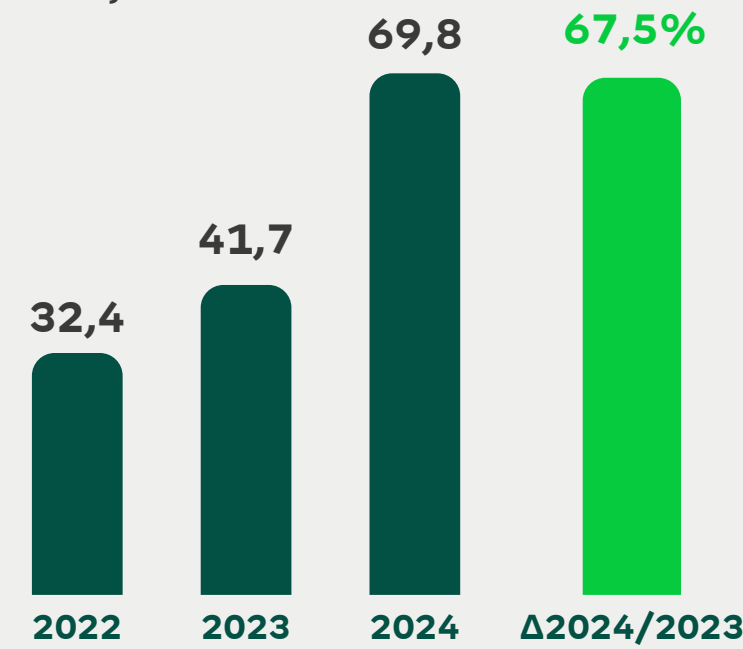
Água subterrânea



Água de terceiros (abastecimento público)

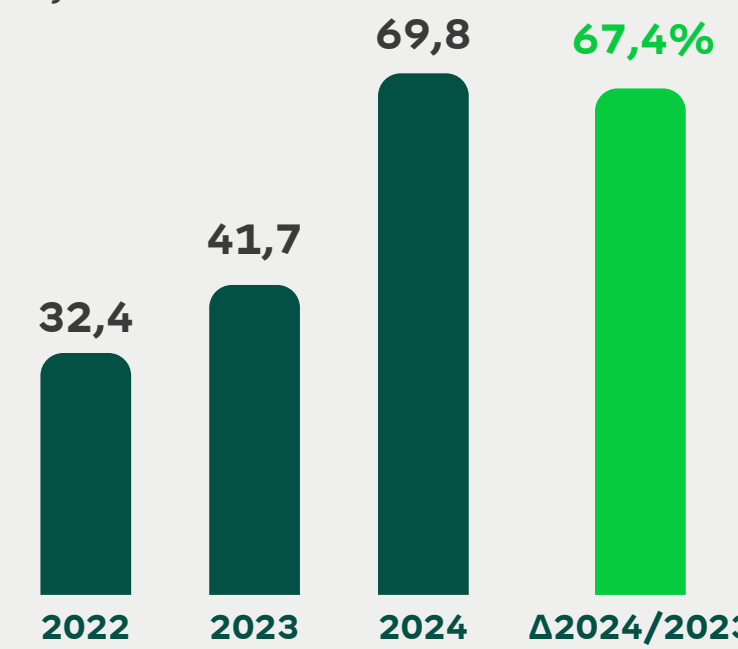


Captação total de água



Consumo de água* GRI 303-5

Consumo de água total



*Não foram realizadas mudanças no armazenamento de água no último ano. A medição do consumo de água é realizada por meio de hidrômetros, de forma bem simples pelas áreas de Manutenção ou Infraestrutura.

*Não há captação de água em área de estresse hídrico nem de água de superfície, do mar ou produzida. Toda a (100%) água consumida é doce, ou seja, não há captação de outros tipos de água.

Resíduos sólidos

GRI 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4

Cada uma de nossas unidades conta com Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que define as etapas do processo, os tipos de destinação aplicáveis e os procedimentos que asseguram controle e conformidade. Respondemos pela segregação, pelo armazenamento, pelo transporte e pela destinação final e ambientalmente adequada dos materiais resultantes de nossas operações por meio de ações próprias ou ao contratarmos fornecedores especializados, devidamente homologados e cujas licenças ambientais monitoramos. Parceiros respondem, por exemplo, pelo transporte e disposição final, sendo que os contratos firmados estabelecem as diretrizes para a correta gestão dos resíduos. Exigimos deles apresentação de Manifestos de Transporte (MTRs) e de Certificados de Destinação Final (CDFs).

Nosso processo de gestão de resíduos vale-se de sistema informatizado, o Elo Verde, em que estão registradas as informações referentes aos volumes originados, às receitas e às despesas associadas a eles. Com base

nessas informações analisamos a *performance*, especialmente quanto à evolução dos índices de reciclagem, promovendo uma administração mais eficiente, transparente e orientada à melhoria contínua.

Quanto à logística reversa, todos os nossos produtos sujeitos a descarte podem ser devolvidos ou encaminhados a empresas autorizadas. Para nos remeterem diretamente, os consumidores finais podem contatar o *call center* que encaminha *voucher* para a devolução gratuita via Correios. Nossas redes de assistência técnica e de vendas autorizadas também recebem esses materiais. Os clientes podem ainda utilizar os postos de coleta da Green Eletron (Gestora de Resíduos Eletroeletrônicos), criada por indústrias de produtos eletrônicos, que faz logística reversa para suas associadas em todo Brasil. Nos manuais de instrução de nossas soluções os consumidores encontram orientações para fazer o correto descarte.

Em nosso dia a dia, as principais atividades que originam resíduos são processos produtivos e montagem eletrônica, manutenção de equipamentos e de infraestrutura, operações logísticas e de recebimento de embalagens, assim como rotinas administrativas, refeitório e limpeza. Delas resultam materiais industriais não perigosos, como sucata metálica, plásticos, papel, papelão e/ou perigosos (placas eletrônicas rejeitadas, solventes, lâmpadas, pilhas e baterias), além de orgânicos e rejeitos comuns.

Reciclamos cerca de 82% de todos os resíduos gerados internamente. Os 18% restantes seguem a aterros sanitários e/ou industrial licenciados ou para incineração. No processo de injeção de plásticos, por exemplo, parte das rebarbas e peças não conformes é reprocessada, e retorna ao ciclo como matéria-prima. Em 2024, reutilizamos 358,9 toneladas de material. **GRI 301-2**

Para reduzirmos o uso de descartáveis, fornecemos copos reutilizáveis para água e canecas para café a todos os colaboradores. Nas áreas administrativas, há redução contínua no volume de impressões.

Mensalmente conduzimos campanhas de conscientização sobre temas ambientais, com foco especial em resíduos e na importância da redução, reutilização e reciclagem. A preocupação ambiental abrange também as embalagens que acondicionam nossos produtos, à medida que incentivamos a redução do uso de matérias-primas como papelão e plástico. Também adotamos recipientes pardos, sem pigmentação, para produtos que não exigem apelo visual para o mercado, o que contribui para a redução de impactos ambientais.

Todas essas ações fazem parte da rotina operacional. No entanto, ainda não foram estabelecidas metas ou indicadores de desempenho para avaliar a eficácia de forma sistemática.

Reciclamos cerca de 82% de todos os resíduos gerados internamente.

Os 18% restantes seguem a aterros sanitários e/ou industrial licenciados ou para incineração.

Resíduos gerados (em toneladas métricas) GRI 306-3

Filiais	2022		2023		2024		Δ2024/2023	
	Resíduos perigosos (Classe I)	Resíduos não perigosos (Classe II)	Resíduos perigosos (Classe I)	Resíduos não perigosos (Classe II)	Resíduos perigosos (Classe I)	Resíduos não perigosos (Classe II)	Resíduos perigosos (Classe I)	Resíduos não perigosos (Classe II)
Matriz, Filial São José e CD São José – SC	117,5	1.118,6	158,6	1.112,8	192,2	2.446,2	21,2%	119,8%
Filial Santa Rita do Sapucaí – MG*	2,9	141,5	3,8	135,5	3,8	339,7	0,0%	150,7%
Filial Manaus – AM**	102,7	900,0	104,9	986,8	9,6	1.444,4	-90,8%	46,4%
Filial Jaboatão dos Guararapes – PE	-	5,9	-	58,0	-	41,6	-	-28,3%
Filial Tubarão – SC***	-	-	0,4	79,6	25,5	258,1	6275,0%	224,2%
Total	223,1	2.166,0	267,7	2.372,7	231,1	4.530,0	-13,7%	90,9%
Total geral de resíduos gerados	2.389,1		2.640,4		4.761,1		80,3%	

*Observou-se um aumento na geração de resíduos Classe II em função da inclusão no sistema de novos tipos de resíduos, como os provenientes de jardinagem e resíduos domiciliares, além do aumento de produção devido ao *blackout* do SAP.

**A redução substancial do número de resíduos perigosos gerados em 2023 se deve por divergências na classificação de resíduos registrada no sistema, resultando em dados incorretamente combinados.

***Verificou-se a estabilização dos processos produtivos e operacionais da planta, ocasionando em um aumento significativo de resíduos gerados.

Resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)* GRI 306-3 | 306-4

		2022	2023	2024
Matriz, Filial São José e CD São José – SC				
Resíduos perigosos (Classe I)		108,7	145,8	169,0
Reciclagem	Sucatas de eletrônicos	83,6	123,5	131,2
	Baterias de chumbo ácido	13,8	16,3	25,2
	Borra de solda	8,8	5,0	10,8
	Embalagens de aerossóis	0,1	-	0,1
Rerrefino	Óleo lubrificante usado (OLUC)	1,2	0,8	1,7
Resíduos não perigosos (Classe II)		728,2	853,5	1.480,5
Reciclagem	Plásticos em geral	186,7	202,5	230,3
	Plástico moído reprocessado na injeção plástica	-	-	227,6
	Papel/papelão	365,5	503,1	664,4
	Terminais	5,7	7,7	12,6
	Isopor	1,1	1,0	2,0
	Painéis fotovoltaicos	-	-	3,5
	Rebarba de placa	-	-	1,6
	Metais	-	-	65,2
	Sucata de madeira	169,2	139,2	203,6
Compostagem	Resíduos orgânicos do restaurante	-	-	69,8
Total geral		1.062,3	1.043,0	1.649,5

		2022	2023	2024
Filial Santa Rita do Sapucaí - MG				
Resíduos perigosos (Classe I)		0,032	0,858	1,1
Reciclagem	Baterias de chumbo ácido	0,0	0,0	0,04
	Sucata eletrônica	0,5	1,1	1,1
	Borra de solda	0,0	0,0	0,0
Rerrefino	OLUC (Óleo lubrificante usado)	0,0	0,8	0,0
Resíduos não perigosos (Classe II)		91,4	109,2	312,6
Reciclagem	Plásticos em geral	25,6	38,6	43,1
	Plástico moído reprocessado na injeção plástica			124,7
	Sucata de ferro	3,0	12,1	4,9
	Fios e cabos	0,2	0,032	0,034
	Sucata de madeira	16,3	22,1	18,9
	Bags ABS vazios	0,1	0,013	0,025
	Papel/papelão	46,2	36,3	47,5
	Óleo de cozinha	0,0	0,031	0,045
	Resíduos de jardinagem			6,0
Compostagem	Resíduos orgânicos do restaurante			19,9
	Efluente de caixa de gordura			10,5
	Efluente de ETE			37,0
Total geral		91,4	110,0	313,7

Resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)* GRI 306-3 | 306-4

		2022	2023	2024
Filial Manaus - AM				
Resíduos perigosos (Classe I)		5,2	3,6	5,7
Reciclagem (industrialização)	Borra de solda	4,3	3,5	2,6
	Baterias de chumbo ácido	0,8	0,1	1,7
Reciclagem	Pasta de solda			0,1
	Plástico embalagens (pasta de solda)			0,1
	Sucata eletrônica			1,1
Resíduos não perigosos (Classe II)		889,2	928,2	1.293,2
Reciclagem	Plásticos em geral	309,0	332,2	385,6
	Plástico moído reprocessado na injeção plástica			6,7
	Isopor	3,6	3,9	6,1
	Sucata de ferro	42,9	26,1	27,0
	Sucata de madeira	8,2	15,1	10,3
	Papel/papelão	524,9	550,6	622,0
	Fios e cabos			0,05
	Bags ABS vazios	0,0	0,1	0,1
	Óleo de cozinha	0,5	0,2	0,2
	Resíduos orgânicos do restaurante	6,3	33,4	98,4
Compostagem	Resíduos de jardinagem			24,6
	Efluente de caixa de gordura			40,0
	Efluente de ETE			72,0
Total geral		894,3	931,8	1.298,9

		2022	2023	2024
Filial Jaboatão dos Guararapes – PE				
Resíduos não perigosos (Classe II)**		5,9	58,0	41,6
Reciclagem	Paletes de madeira	-	45,2	32,3
	Plásticos em geral	4,3	8,1	5,7
	Papel/papelão	1,7	4,7	3,5
Filial Tubarão - SC				
Resíduos não perigosos (Classe II)**		0,0	76,7	221,8
Reciclagem	Plásticos em geral		2,3	13,1
	Cabo de cobre	-	20,0	124,2
	Papelão	-	11,2	27,8
	Sucata de Madeira	-	45,5	29,2
	Sucata de ferro	-	-	27,6
Total geral de todas as filiais		2.054,0	2.219,6	3.525,6

*Não há resíduos recuperados dentro da Organização em nenhuma filial.
**Não há resíduos perigosos.

Resíduos destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)* GRI 306-3 | 306-5

		2022	2023	2024
Matriz, Filial São José e CD São José - SC				
Resíduos perigosos (Classe I)		8,9	12,8	43,2
Aterro Classe I	Sólidos contaminados	7,4	12,2	12,8
	Efluente da caixa separadora de água e óleo (CSAO)	-	-	8,8
	Lâmpadas/lâmpadas LED	0,4	0,4	1,5
	Resíduos do Serviço da Saúde	0,1	0,1	0,1
	Baterias e pilhas diversas	0,9	0,1	16,0
Resíduos não perigosos (Classe II)		165,0	130,0	965,7
	Efluente de caixa de gordura	-	-	170,0
	Efluente de ETE	-	-	500,0
	RCC	-	-	67,0
	Vidro	-	-	1,0
	Lixo comum	165	130	183,5
	Resíduos de jardinagem	-	-	28,1
Total geral		173,8	142,7	988,9
Filial Santa Rita do Sapucaí - MG				
Resíduos perigosos (Classe I)		2,9	2,9	2,7
Aterro Classe I e Incinera-ção	Sólidos contaminados	1,8	1,8	0,7
	Líquidos contaminados	0,9	0,9	0,6
	Embalagens de aerossóis (Não Reciclável)	-	-	0,1
	Efluente da caixa separadora de água e óleo (CSAO)	-	-	1,0
	Baterias e pilhas diversas	0,1	0,1	0,3
Resíduos não perigosos (Classe II)		36,4	25,8	27,1
Aterro Classe II	Lixo Comum	19	21,4	27,1
	Vidro	0	0	0,0
Total geral		39,2	28,7	29,9

		2022	2023	2024
Filial Manaus - AM				
Resíduos perigosos (Classe I)		0,3	2,7	3,9
Incineração	Sólidos contaminados	0,2	2,5	0,3
	Líquidos contaminados			3,6
Descontaminação de lâmpadas	Lâmpadas	0,1	0,2	0,0
Resíduos não perigosos (Classe II)		99,4	120,6	151,2
Incineração	Lixo comum	94,8	95,5	130,6
Aterro Classe II	Resíduos da construção civil	4,6	25,1	20,6
Total geral		99,7	123,3	155,1
Filial Jaboatão dos Guararapes – PE				
Resíduos não perigosos (Classe II)**		-	-	-
Aterro industrial classe II		-	-	-
Filial Tubarão - SC				
Resíduos perigosos (Classe I)		-	0,4	25,5
Aterro Classe I	Sólidos contaminados	-	0,4	1,7
	Líquidos contaminados	-	-	14,0
	Efluente da caixa separadora de água e óleo (CSAO)	-	-	9,8
Resíduos não perigosos (Classe II)		-	0,7	36,3
Aterro Classe II	Lixo Comum	-	0,7	7,4
	Efluente de caixa de gordura	-	-	2,0
	Efluente de ETE	-	-	25,1
	Resíduos da construção civil	-	-	1,8
Total geral		-	1,1	61,8
Total geral de todas as filiais		312,6	295,6	1.235,7

*Não há resíduos recuperados dentro da organização em nenhuma Filial; apenas fora.

**Não há resíduos perigosos.



Proximidade é
um de nossos
talentos

Inlovers

GRI 2-29 | 3-3 – Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas

Nosso êxito está diretamente atrelado ao desempenho e ao engajamento dos 6.090 colaboradores, que internamente chamamos de Inlovers. Essa crença se confirmou em 2024, quando a dedicação e o talento do time colaboraram para a conclusão do projeto de migração de nosso ERP. O sistema, com suas funcionalidades, atravessa o cotidiano de todos no presente e no planejamento para o futuro – mensagem plenamente captada, o que fez de cada profissional um efetivo agente de transformação.

Capacitar para entender

Nossa área de Recursos Humanos se empenhou na comunicação e difusão de conhecimentos sobre o novo ERP e suas implicações. Para isso, construiu um plano de capacitação abrangente, garantindo que cada colaborador envolvido estivesse plenamente apto a utilizar o sistema. Ele consistiu no estabelecimento de uma jornada da aprendizagem específica, alicerçada na estratégia de negócios, em nossa cultura corporativa e nas formas de gestão. Para a criação do material didático, seguimos teorias de aprendizagem para adultos no contexto corporativo e metodologias ativas, e adotamos recursos, ferramentas e elementos que potencializam o aprendizado.

A jornada foi dividida em duas fases. A primeira, Capacitar para entender, ampliou o entendimento sobre o projeto de migração ao abordar impactos e mudanças que ela implicaria sobre os processos. Essa fase contemplou sete cursos na modalidade EAD e abrangeu 3,9 mil Inlovers, que responderam por 16,1 mil matrículas e acumularam 10,0 mil horas de treinamentos realizados.

Na fase 2, Capacitar para fazer, o objetivo foi preparar os colaboradores para o uso do novo sistema em suas atividades cotidianas. Ela baseou-se em aulas presenciais

conduzidas por 95 multiplicadores internos nas nossas diferentes unidades. Esse grupo foi devidamente capacitado para construir conteúdos e ministrar treinamentos com excelência. Ao todo, conduziram 184 cursos com matérias conceituais e técnicos, além de atividades práticas em ambiente de aprendizagem do SAP. Neles foram atendidos 2,3 mil colaboradores, que somaram 8 mil participações em 1.183 turmas. Foram mais de 25 mil horas de capacitação nessa segunda etapa da jornada.

Além disso, ao longo de 2024 divulgamos diversos informativos sobre o andamento da iniciativa e realizamos eventos de celebração, que aconteceram sempre que algum passo relevante era dado em direção à conclusão do projeto de migração.

Para cumprirmos essa tarefa estruturante sem afetarmos o atendimento, incrementamos nossa equipe com 1.115 profissionais. O ingresso desses colaboradores foi imprescindível para ampliarmos a produção e os estoques e superarmos interferências da passagem ao novo ERP sobre a manufatura e as vendas. Nossa perspectiva é de reter esses contratados, tendo em vista que, para os próximos períodos, projetamos a expansão dos negócios.



Além do projeto ERP, outra ação demandou dedicação mais expressiva: o processo sucessório na presidência. A mudança já era esperada pelo mercado, pois havia sido oficialmente anunciada em 2023. Para condução assertiva da seleção do novo CEO, constituímos um Comitê de Pessoas dedicado, que trabalhou de maneira próxima ao Conselho de Administração para municiá-lo com informações sobre os candidatos ao cargo e a respeito do andamento na troca de comando. A partir da escolha de Henrique Fernandez como novo presidente, o mesmo comitê tratou de apoiá-lo na preparação para a posse, com a definição, por exemplo, de prioridades e formulação de um plano para os seus 100 primeiros dias à frente

dos negócios. Sobressaiu, também, o trabalho de mentoria feito pelo nosso ex-CEO com o novo ocupante do cargo.

Mantemos um Comitê de Gestão de Pessoas, que se reúne quinzenalmente com a coordenação da Diretora de Gestão de Pessoas, com reporte direto ao CEO. São tratados na instância temas relevantes como a manutenção da cultura organizacional, avaliação periódica dos programas internos e dos benefícios e demais questões relacionadas ao clima organizacional. O comitê é responsável por desenvolver e implementar políticas e práticas que visam à atração, à retenção e ao desenvolvimento de talentos, incluindo:

Para medir e garantir esforços nesse compromisso, o Comitê também monitora indicadores de desempenho relacionados a essas questões, promovendo, sempre que necessário, ajustes estratégicos de gestão de pessoas. Já entre documentos internos de recursos humanos, destacam-se a Política de Atração e Seleção, a Declaração de Cultura e as diretrizes para gestão de pessoas com base no modelo de competências.



Desempenho e aperfeiçoamento

GRI 2-24 | 404-2

Seguimos em 2024 a avaliação de desempenho de 100% dos colaboradores. Essa ação nos proporciona melhores condições de reconhecer os que se destacam e oferecer o suporte necessário para sanar *gaps* em relação a competências técnicas e/ou humanas no quadro de profissionais. Com base nos resultados, elaboramos o plano de treinamento anual, que inclui capacitações externas, *in company* e via plataforma de ensino a distância (EAD). No planejamento são previstos cursos específicos para cada colaborador, definidos em conjunto com sua liderança, em Planos de Desenvolvimento Individual (PDI).

Introduzimos nova plataforma tecnológica que nos ajudará nessas análises de *performance* a partir de 2025. O recurso viabilizará, entre outras ações, melhor apuração dos contratos de metas e aprimoramento no cruzamento de dados sobre o desempenho dos colaboradores.

Portal do Conhecimento viabilizou **mais de 64 mil** horas de treinamento

Qualificação

Outras iniciativas importantes de qualificação seguiram suas trajetórias normalmente em 2024. Uma delas foi a Academia de Manufatura, lançada em 2023, que se consolidou como uma frente estratégica de desenvolvimentos técnico e operacional nas unidades fabris. Com mais de 10 mil horas de capacitação e mais de 1,2 mil colaboradores envolvidos, a ferramenta inclui treinamentos presenciais que visam à qualificação contínua e à padronização dos processos. A atuação integrada das áreas de Engenharia Industrial, Excelência Operacional e Gestão de pessoas impulsiona a evolução dos conteúdos e metodologias adotados, com consequente incorporação das melhores práticas industriais.

Demos continuidade ainda ao Programa Padrinho, que visa ao acolhimento e ao desenvolvimento de colaboradores por meio do apoio direto de profissionais experientes, que atuam como referência para esclarecer dúvidas, oferecer suporte e orientar na execução das atividades.

Também foi evidenciada no ano a nova trilha de desenvolvimento para Gestores de Projetos, lançada para capacitar, alinhar e fortalecer a atuação dos profissionais que desempenham essa função estratégica. Sua construção envolveu 22 colaboradores voluntários, que escutaram ativamente o público-alvo. A trilha dispõe de 36 aulas e 55 materiais complementares.

A trilha é mais uma das opções de treinamento do Portal do Conhecimento, nossa plataforma corporativa que permite aos Inlovers valerem-se de oportunidades de educação *on-line*. Em 2024, foram mais de 64,0 mil horas de treinamento conduzidas. O portal oferece acesso a 340 cursos, 28 trilhas de aprendizado e 181 recursos na biblioteca. Esses conteúdos são desenvolvidos internamente ou em parceria com instituições de referência.



Atentos também ao tema de sucessão, em evidência no ano, estamos focados em conferir aos nossos executivos, supervisores, gerentes e talentos de alto potencial mais oportunidades para o aprimoramento de suas competências. Assim, mantivemos o Programa Lidera – Academia de Liderança, que proporciona oportunidades de desenvolvimento de aspectos gerenciais, de relacionamento e ligados à visão sobre o negócio em atividades adaptadas para contemplar desde pessoas de elevado potencial até a alta administração. A essa iniciativa somaram-se outras, como o Programa de Desenvolvimento Avançado de Potenciais Líderes, o Programa de Formação de Novos Líderes e o Lidera – Desenvolvimento Organizacional.

Ofertamos oportunidades constantes de desenvolvimento de competências ao nosso time

- **Programa de Desenvolvimento Avançado de Potenciais Líderes:** visa identificar e aprimorar profissionais aptos a atuarem em um cenário de constantes transformações e desafios, por meio do fortalecimento de competências técnicas e comportamentais. Ele abrangeu 61 profissionais, dos quais 12 foram promovidos ao longo do ano.
- **Programa de Formação de Novos Líderes:** busca consolidar nosso estilo de comando para a condução de equipes de alto desempenho, e contribui diretamente para o alcance das metas organizacionais. Os módulos foram estruturados para integrar o líder aos principais processos e diretrizes internas, e trata de temas como qualidade, gestão de pessoas, *compliance*, comunicação, gestão de conflitos e vieses de contratação. Em 2024, foram formadas duas turmas, com 72 participantes, dos quais 45 eram líderes promovidos internamente.

- **Lidera – Desenvolvimento Organizacional:** fortalece a capacidade de lideranças para impulsionarem o desempenho de seus times por meio do aprimoramento de habilidades relacionadas à comunicação, à delegação estratégica e à condução de equipes em diferentes contextos.
- Também convidamos esse mesmo público a participar de *workshop* corporativo sobre fortalecimento da cultura interna de imparcialidade. A iniciativa surgiu a partir da análise de resultados anteriores da pesquisa de clima organizacional, que indicavam a necessidade de aprofundar o entendimento a respeito do tema. A ação alcançou 265 líderes, o que representa 82,6% de pessoas nessa posição, com índice médio de satisfação de 9,6. Como desdobramento, a sensibilização foi estendida aos colaboradores, o que facilita o alinhamento de todas as camadas organizacionais em relação à importância de relações imparciais e saudáveis.

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero **GRI 404-1**

Gênero	2022	2023	2024	Δ2024/2023
Homens	15,5	18,6	22,2	19,4%
Mulheres	17,5	19,2	21,5	12,0%
Total	16,4	18,9	21,9	15,6%

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional* **GRI 404-1**

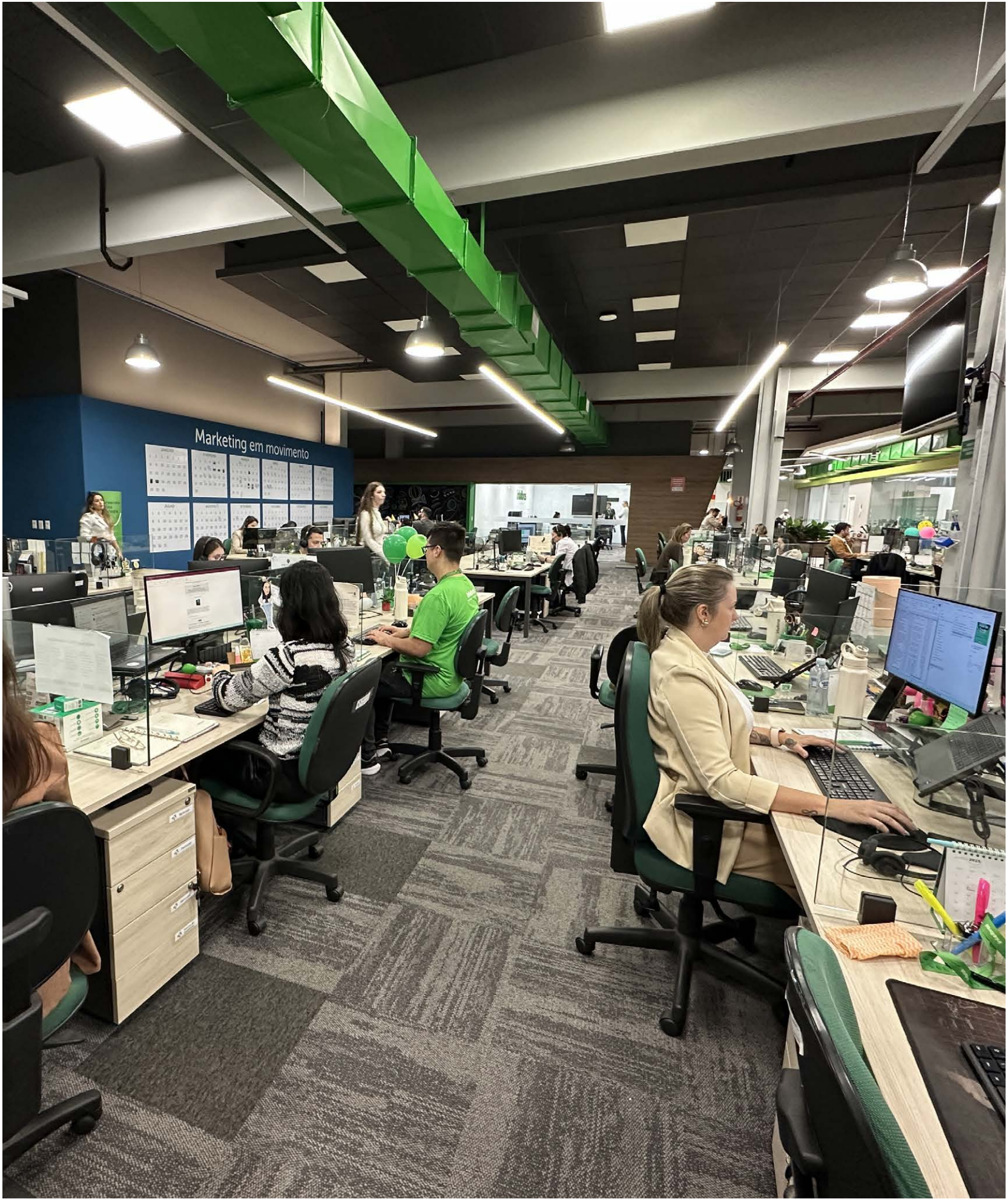
Categoria funcional	2022	2023	2024	Δ2024/2023
Administração	31,4	15,4	19,5	27,0%
Operacional	13,0	15,6	20,2	29,7%
Gestão (Gerência/ Supervisão/ Liderança)	48,8	14,6	23,2	59,0%
Técnico Prof.	24,6	20,0	26,4	31,9%
Vendas	13,1	13,1	29,2	122,9%
Estagiário	18,4	17,9	27,7	54,7%
Aprendiz	16,6	13,9	11,9	-14,4%
Total	16,4	18,9	21,9	15,6%

*Passamos por um processo de crescimento de *headcount*, o que exigiu mais investimento de horas de capacitação dos novos colaboradores, seja por capacitações de ambientação, seja por treinamentos nas novas atividades. A adoção, em 2025, do novo ERP (*Enterprise Resource Planning*) também implicou demanda de capacitação significativa no ano de 2024.

Diante do ingresso de número expressivo de profissionais ao longo de 2024, nos propusemos a revisar nosso programa de Onboarding, para torná-lo ainda mais efetivo nas tarefas de transmitir nossa cultura corporativa e informações essenciais sobre o nosso jeito de ser e de fazer. Ele compreende integrações remotas ou presenciais. O primeiro tipo se aplica a áreas administrativas, funções externas e de teletrabalho, com um encontro *on-line* de boas-vindas em que são repassados detalhes referentes a benefícios, termos contratuais e segurança ocupacional. Além disso, há capacitações modulares em nossa plataforma EAD e interações ao vivo que promovem a imersão na cultura organizacional. Já a integração presencial é oferecida a todos aqueles que exercem funções operacionais.

Em 2024, foram **10,9 mil horas** de ações no Programa de Integração, das quais **8,2 mil** ao vivo, de forma *on-line* ou *in loco*, e **2,7 mil** promovidas via plataforma EAD.

Optamos também por fazer o *onboarding* para a equipe comercial, com imersão de uma semana dos contratados em nossa matriz. Assim, queremos otimizar a integração e o desenvolvimento do time de vendas, e auxiliá-lo na tarefa de representar de forma consistente e eficaz nosso padrão de qualidade entre os clientes. Ao longo de 2024, foram conduzidas 12 turmas do *onboarding* comercial, com a capacitação de 111 profissionais, que atribuíram nota 9,4 para os conteúdos abordados e 9,6 para os multiplicadores que repassaram os conhecimentos.



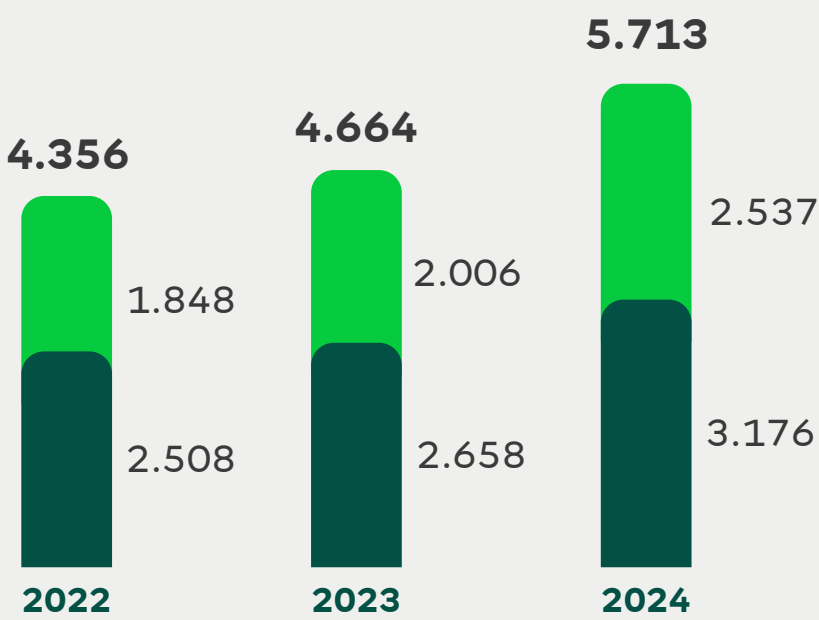
Atração e retenção

GRI 202-1 | 202-2

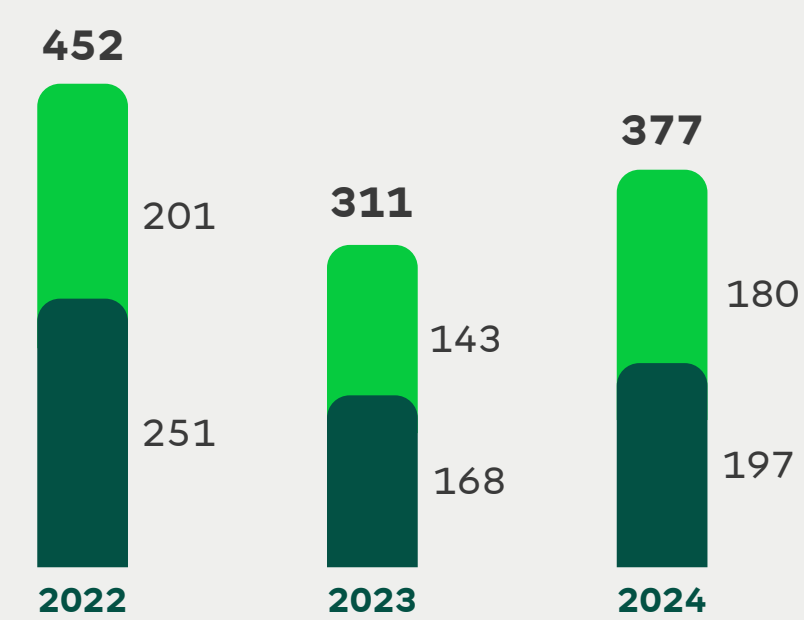
A busca por novos talentos para o nosso time foi uma necessidade antevista para 2024, que deve continuar nos próximos períodos se confirmadas nossas projeções de crescimento. A tarefa é complexa em algumas regiões, como em Santa Catarina, estado onde há condição de pleno emprego. Essa realidade explica o menor índice de contratação de mão de obra local (ou seja, das cidades onde estão nossas indústrias e centros de distribuição) na comparação com 2023, que foi de 62% ante 91% no período anterior, mas também nos alerta sobre a necessidade de nos tornarmos cada vez mais atraentes, ressaltando os diferenciais. O fato de recorrentemente sermos validados como um ótimo lugar para trabalhar em pesquisas feitas por entidades especializadas indica que já reunimos atributos capazes de motivar pessoas de todo o Brasil a integrarem nosso time, mas seguimos em busca de aperfeiçoamentos.

Colaboradores por tipo de trabalho e gênero **GRI 2-7**

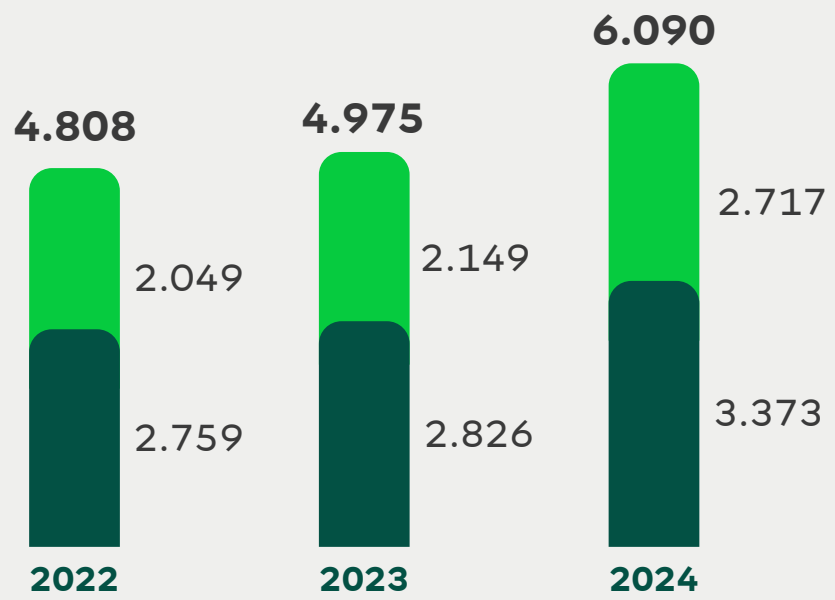
Colaboradores em período integral



Colaboradores em período parcial



Total



Mulher
Homem

*Não há colaboradores sem garantia de horas e temporários. Dados correspondem ao número de em atuação na data referência do relatório (31/12/2024).

Colaboradores por tipo de emprego e região **GRI 2-7**

Tipo de emprego		Região			2022	2023	2024
Empregados em período integral	Norte				946	978	1.315
	Nordeste				29	33	41
	Sul				3.095	3.325	3.934
	Sudeste				285	325	420
	Exterior				1	3	3
	Total				4.356	4.664	5.713
Empregados em período parcial	Norte				52	47	63
	Nordeste				2	2	2
	Sul				355	228	274
	Sudeste				43	34	38
	Exterior				0	0	0
	Total				452	311	377
Total	Norte				998	1.025	1.378
	Nordeste				31	35	43
	Sul				3.450	3.553	4.208
	Sudeste				328	359	458
	Exterior				1	3	3
	Total				4.808	4.975	6.090

*Não há colaboradores sem garantia de horas e temporários. Dados correspondem ao número de em atuação na data referência do relatório (31/12/2024).

Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero **GRI 405-1**

Categoria funcional	Gênero	2023	2024
Direção	Homens	81,0%	86,4%
	Mulheres	19,0%	13,6%
Gerência	Homens	73,6%	76,1%
	Mulheres	26,4%	23,9%
Supervisão e Liderança	Homens	57,4%	58,8%
	Mulheres	42,6%	41,2%
Técnicos prof.	Homens	80,9%	79,0%
	Mulheres	19,1%	21,0%
Administração	Homens	47,6%	47,7%
	Mulheres	52,4%	52,3%
Operacional	Homens	49,8%	50,1%
	Mulheres	50,2%	49,9%
Vendas	Homens	66,1%	60,1%
	Mulheres	33,9%	39,9%
Aprendiz	Homens	40,3%	39,5%
	Mulheres	59,7%	60,5%
Total	Homens	56,8%	55,4%
	Mulheres	43,2%	44,6%

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária* **GRI 405-1**

Categoria funcional	Faixa etária	2023	2024
Direção	30 a 50 anos	71,4%	77,3%
	Acima de 50 anos	28,6%	22,7%
Gerência	Abaixo de 30 anos	1,9%	1,4%
	30 a 50 anos	90,6%	84,5%
	Acima de 50 anos	7,5%	14,1%
Supervisão e Liderança	Abaixo de 30 anos	3,7%	3,7%
	30 a 50 anos	85,6%	84,4%
	Acima de 50 anos	10,6%	11,9%
Técnico prof.	Abaixo de 30 anos	38,1%	40,8%
	30 a 50 anos	58,0%	55,6%
	Acima de 50 anos	3,9%	3,6%
Administração	Abaixo de 30 anos	35,8%	38,0%
	30 a 50 anos	60,1%	57,5%
	Acima de 50 anos	4,1%	4,5%
Operacional	Abaixo de 30 anos	45,2%	46,8%
	30 a 50 anos	46,6%	46,7%
	Acima de 50 anos	8,1%	6,5%
Vendas	Abaixo de 30 anos	16,3%	20,2%
	30 a 50 anos	77,7%	75,5%
	Acima de 50 anos	6,0%	4,3%
Total	Abaixo de 30 anos	38,9%	41,8%
	30 a 50 anos	55,0%	52,6%
	Acima de 50 anos	6,1%	5,6%

*Na equipe de Direção não há membros com menos de 30 anos. Além disso, 100% dos aprendizes têm menos de 30 anos.

Percentual de empregados por categoria funcional, por cor e/ou raça **GRI 405-1**

Categoria funcional	Cor ou raça	2023	2024
Direção	Preta	4,8%	4,5%
	Parda	9,5%	0,0%
	Branca	85,7%	95,5%
Gerência	Parda	14,2%	2,8%
	Branca	84,9%	97,2%
	Amarela	0,9%	0,0%
Supervisão e Liderança	Preta	4,8%	2,9%
	Parda	20,2%	12,3%
	Branca	73,4%	84,8%
	Amarela	1,6%	0,0%
Técnicos Prof.	Preta	4,7%	3,5%
	Parda	19,9%	17,0%
	Branca	74,5%	78,8%
	Indígena	0,2%	0,0%
	Amarela	0,7%	0,8%
Administração	Preta	4,7%	3,9%
	Parda	19,5%	17,2%
	Branca	74,3%	78,2%
	Indígena	0,4%	0,1%
	Amarela	1,1%	0,7%

Categoria funcional	Cor ou raça	2023	2024
Operacional	Preta	8,2%	7,9%
	Parda	45,3%	46,9%
	Branca	44,8%	43,1%
	Indígena	0,5%	0,7%
	Amarela	1,2%	1,4%
Vendas	Preta	3,6%	4,7%
	Parda	26,7%	17,4%
	Branca	68,1%	76,7%
	Indígena	0,4%	0,0%
	Amarela	1,2%	1,2%
Aprendiz	Preta	8,3%	4,2%
	Parda	41,0%	42,1%
	Branca	50,0%	52,6%
	Amarela	0,7%	1,1%
Total	Preta	6,1%	5,7%
	Parda	31,0%	31,1%
	Branca	61,4%	61,8%
	Indígena	0,4%	0,3%
	Amarela	1,1%	1,0%

*Não há representação de empregados indígenas nas funções de Direção, Gerência, Supervisão/Liderança e entre os aprendizes. Além disso, não há empregados de etnia amarela na Direção, nem empregados pretos na Gerência.

Percentual de empregados PcDs por categoria funcional* **GRI 405-1**

Categoria funcional	2023	2024
Gerência	0,9%	1,4%
Supervisão e Liderança	2,7%	2,1%
Técnicos prof.	0,9%	1,4%
Administração	1,8%	2,1%
Operacional	6,8%	5,9%
Vendas	0,8%	1,6%
Aprendiz	0,0%	3,7%
Total	3,6%	3,8%

*Não há Pessoas com Deficiência (PcDs) na Direção.

Apoiamos o início de carreira com programas para atração de talentos, como o Jovens Aprendizes, e a contratação de estagiários.

Para a seleção de talentos, desde 2022 utilizamos um portal *on-line* para os processos atração, que emprega Inteligência Artificial. A ferramenta permite inserir *links* diretos para a vaga nas divulgações em plataformas como *LinkedIn*, viabiliza aos candidatos a inserção de currículo em diferentes formatos, possibilita reaproveitamento de testes já feitos por interessados em vagas em outros de nossos processos seletivos e emite *feedback* inicial imediatamente após a realização do teste.

**A contratação dos estagiários é de forma direta, não existindo terceiros no processo.

Para atrair e receber aqueles que estão em busca de suas primeiras experiências no mundo do trabalho, mantemos nossas portas abertas por meio do Programa Jovem Aprendiz e da contratação de estagiários. O primeiro acontece em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e selecionou 191 pessoas em 2024. Os aprendizes ficam alocados em nossas unidades e realizam ações para o desenvolvimento de competências essenciais, como comunicação, inovação, ideação, proatividade, criatividade e trabalho em equipe. Essas iniciativas são promovidas também em conjunto com o próprio Senai e a Júnior Achievement. Os jovens que participaram do programa podem fazer cursos – de Assistente Administrativo, Assistente de Eletrônica e Comunicação de Dados, e Programador *Back-end* – e vivenciam o dia a dia em mais de 100 departamentos distintos. Em 2024, contratamos 22% dos aprendizes.

No ano, nosso time contava com 184 estagiários**, 11,5% mais que em 2023, em atuação nas áreas administrativas, de tecnologia e negócios. Para apoiá-los no início de carreira, aplicamos estratégia que preconiza o desenvolver de competências, como pensamento crítico, senso de adaptabilidade, colaboração, abertura para escuta e mudanças. **GRI 2-8**



Novas contratações, por faixa etária* GRI 401-1

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Abaixo de 30 anos	606	12,0%	647	13,0%	1.212	19,9%
De 30 a 50 anos	314	6,0%	406	8,2%	773	12,7%
Acima de 50 anos	15	0,3%	23	0,5%	28	0,5%
Total	935	19,0%	1.076	21,6%	2.013	33,0%

*A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores em 31/12/2024.

Novas contratações, por região* GRI 401-1

Região	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	207	4,0%	171	3,4%	548	9,0%
Nordeste	13	0,3%	9	0,2%	15	0,2%
Sudeste	54	1,0%	84	1,7%	180	3,0%
Sul	661	14,0%	812	16,3%	1.270	20,8%
Total	935	19,0%	1.076	21,6%	2.013	33,0%

*A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores em 31/12/2024.

Novas contratações, por gênero* GRI 401-1

Gênero	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Mulheres	578	12,0%	491	9,9%	958	15,7%
Homens	357	7,0%	585	12,0%	1.055	17,3%
Total	935	19,0%	1.076	21,6%	2.013	33,0%

*A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores em 31/12/2024.

Rotatividade, por faixa etária* GRI 401-1

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Abaixo de 30 anos	538	11,2%	476	9,6%	537	8,8%
De 30 a 50 anos	324	6,7%	495	9,9%	589	9,7%
Acima de 50 anos	53	1,1%	47	0,9%	50	0,8%
Total	915	19,0%	1.018	20,5%	1.176	19,3%

*A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores em 31/12/2024.

Rotatividade, por gênero* **GRI 401-1**

Gênero	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Mulheres	380	7,9%	437	8,8%	491	8,1%
Homens	535	11,1%	581	11,7%	685	11,2%
Total	915	19,0%	1.018	20,5%	1.176	19,3%

*A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores em 31/12/2024.

Rotatividade, por região* **GRI 401-1**

Região	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	156	3,2%	182	3,7%	243	4,0%
Nordeste	4	0,1%	9	0,2%	8	0,1%
Sudeste	107	2,2%	66	1,3%	136	2,2%
Sul	648	13,5%	761	15,3%	789	13,0%
Total	915	19,0%	1.018	20,5%	1.176	19,3%

*A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores em 31/12/2024.

Adicionalmente, quando prevemos mudanças de grande impacto para os Inlovers temos o compromisso de compartilhar informações com pelo menos 12 semanas de antecedência. Quanto aos acordos coletivos com as entidades que os representam, tratamos de fazer as renovações com antecedência de 30 dias. **GRI 402-1**

Em 2024 estabelecemos um programa de preparação para aposentadoria, que estimula nossos colaboradores à reflexão e ao planejamento em relação ao futuro. A participação na iniciativa é facultativa, e para sua condução contamos com apoio de consultoria externa. O programa prevê 48 horas de encontros presenciais ao longo de seis meses, que abordam temas como vida saudável, vida familiar, vida e futuro, vida financeira e vida social. Podem integrá-lo colaboradores aposentados ou próximos de fazê-lo e Inlovers com mais de 50 anos. Os atendidos devem ter pelo menos dez anos de casa. Há também o programa de *outplacement* para o nível de gestão na fase de desligamento, que visa preparar o profissional para a transição de carreira.

Zelamos ainda para que, em todas as nossas áreas e unidades, os Inlovers estejam a par das realizações internas e se sintam livres para manifestar opiniões e apresentarem dúvidas e sugestões. Além de mantermos um Canal de Denúncia disponível diariamente, 24 horas (**leia mais à página 26**), contamos com o Falando Francamente, programa por meio do qual mensagens podem ser dirigidas diretamente a lideranças, incluindo o CEO. Todas as comunicações ficam à vista dos colaboradores (com preservação do anonimato do autor, se desejado) para que possam acompanhar respostas e desdobramentos. Também promovemos trimestralmente encontros de nossos superintendentes e suas equipes com nosso presidente.

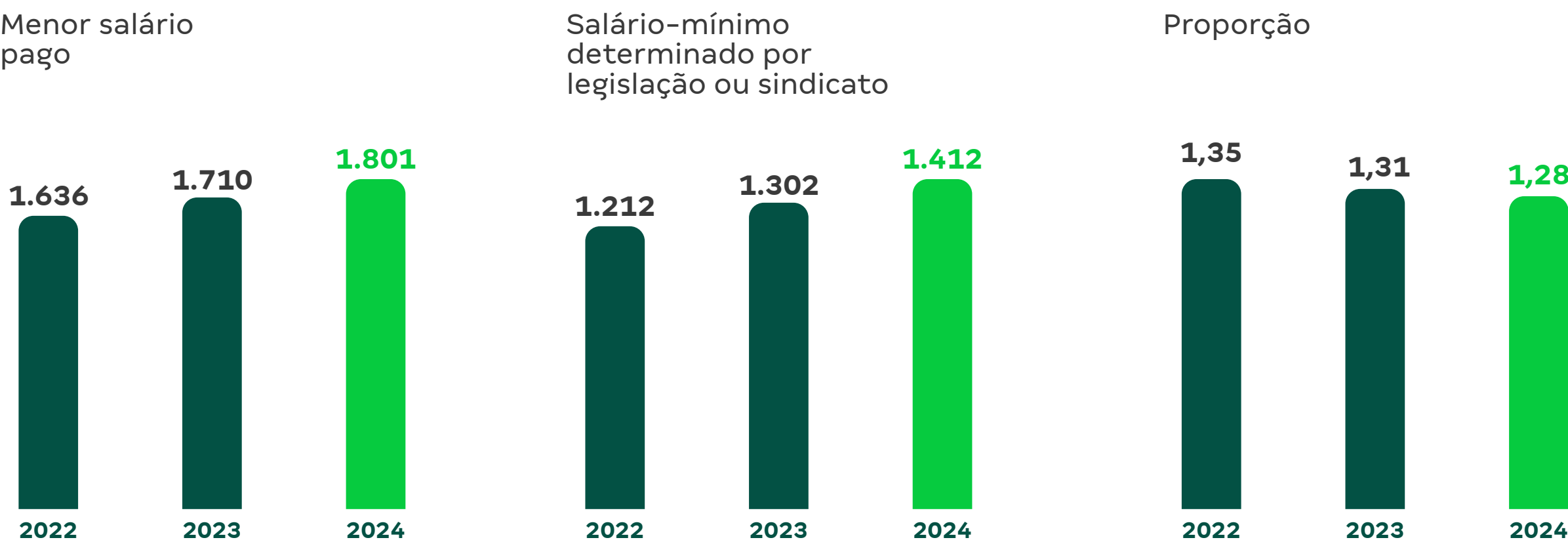


Remuneração e benefícios

GRI 202-1 | 401-2 | 405-2

Para ofertar remuneração competitiva, encomendamos pesquisas que nos indicam patamares adequados para cada função em nosso setor – o menor salário pago internamente em 2024 estava 27% acima do mínimo nacional – e seguimos patamares que nos mantenham em linha e/ou acima do exercido em outras organizações. Além disso, há um plano semestral de participação nos lucros, que compõe a parcela variável dos ganhos dos colaboradores.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local* GRI 202-1



*O menor salário pago é o mesmo para homens e mulheres; portanto, a razão homens/mulheres é igual a 1. O salário-mínimo é o mesmo, em nível federal.

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Matriz	Direção	0,74	0,88	0,82	0,72
	Gerência	0,85	0,93	0,81	0,88
	Supervisão e Liderança	0,69	0,71	0,69	0,71
	Técnico prof.	0,89	0,91	0,92	0,90
	Administração	0,76	0,86	0,76	0,77
	Operacional	0,75	0,95	0,71	0,82
	Vendas	0,57	0,58	0,61	0,59
	Aprendiz	1,00	0,90	1,00	1,00

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial São José	Supervisão e Liderança	0,67	0,73	0,66	0,66
	Técnico prof.	0,03	0,68	0,54	0,66
	Administração	1,01	1,05	0,98	0,99
	Operacional	1,00	1,02	0,99	0,96
	Aprendiz	1,00	1,02	1,00	1,00

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial Minas Gerais	Supervisão e Liderança	1,57	1,49	1,33	1,32
	Técnico prof.	0,61	0,65	0,62	0,61
	Administração	1,01	1,01	0,72	0,68
	Operacional	1,00	0,97	0,93	0,88
	Vendas	0,92	0,82	-	-
	Aprendiz	1,00	1,06	1,00	1,00

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial Manaus	Gerência	0,70	0,71	1,04	1,03
	Supervisão e Liderança	1,47	1,31	1,01	1,01
	Técnico prof.	0,04	0,84	0,72	0,87
	Administração	1,60	1,31	1,64	1,57
	Operacional	1,00	0,97	1,00	1,04
	Aprendiz	1,00	0,84	1,00	1,00

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial Pernambuco	Administração	-	-	0,92	0,82
	Operacional	1,49	1,45	1,49	1,45

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial CD São José	Administração	-	-	1,04	0,85
	Operacional	-	-	1,22	1,18

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial Tubarão	Supervisão/Liderança	1,10	0,76	1,08	1,15
	Técnico Prof.	-	-	0,82	0,99
	Administração	1,43	1,34	1,25	1,19
	Operacional	1,00	0,63	0,97	0,94
	Aprendiz	-	-	1,0	1,0

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres GRI 405-2

Unidade operacional	Categoria funcional	2023		2024	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial CD Manaus	Supervisão/Liderança	-	-	2,21	2,20
	Administração	-	-	0,91	0,90
	Operacional	-	-	1,00	1,04

*Os campos não preenchidos se devem por ter apenas homens ou por não haver ocupantes.

Mantemos também pacote de benefícios atrativo, que compreende:

- Seguro de vida em grupo (que cobre casos de invalidez, inclusive);
- Previdência privada;
- Licença-maternidade de 180 dias;
- Licença-paternidade de 20 dias;
- Auxílio-creche;
- Pró-Educar (auxílio-educação);
- Plano odontológico;
- Plano de saúde;
- Auxílio-funeral;
- Prata da casa (adicional por tempo de serviço);
- Auxílio *home office*;
- Auxílio-teletrabalho; e
- Empréstimo consignado.

Licença-maternidade/paternidade **GRI 401-3**

	2022		2023		2024	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	2.049	2.759	2.826	2.149	3.160	2.474
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	101	92	94	82	115	112
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar licença-maternidade/paternidade	101	92	94	82	115	112
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho	95	79	88	72	95	88
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade						100%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	94,1%	85,9%	93,6%	87,8%	82,6%	78,6%

*Os dados da taxa de retorno dos anos de 2022 e 2023 foram alterados, pois o cálculo estava incorreto. Com isso, todas as porcentagens passaram a ser 100%, um aumento significativo da taxa de retorno reportada nos anos anteriores. **GRI 2-4**

Segurança e saúde

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8

Atuamos com posição prevencionista, que tratamos de difundir entre colaboradores próprios ou terceirizados. Em nosso dia a dia buscamos disponibilizar condições seguras de trabalho e estimular estilos de vida mais saudáveis, além de identificar potenciais riscos ocupacionais para

tratá-los, minimizando ou eliminando possibilidades de incidentes, acidentes ou doenças do trabalho. Para isso, nos baseamos nos atendimentos às normas regulamentadoras e na ISO 45001, além de mantermos Sistema de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) que abrange 100% dos colaboradores.

Investimos em um ambiente seguro e no bem-estar de nossos colaboradores, adotando como base a ISO 45001.

Adotamos constante processo de avaliação de ambientes e atividades, em que todos os perigos são identificados e registrados em laudos elaborados com responsabilidade técnica de profissionais habilitados e com conhecimentos sobre Inventário de Risco, Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho e Laudos de Insalubridade e Periculosidade. Essas informações são atualizadas e monitoradas por meio de um sistema de gestão informatizado. Sempre que necessário, elaboramos planos de ação ou relatório de não conformidade que resultam em correções e/ou introdução de recursos para proteger o bem-estar dos profissionais.

Acontecem também reuniões mensais com participação de lideranças e representantes de todas as unidades para debater temas relacionados a SST. Nossos Comitê de SST e Comitê Industrial, assim como a Cipa e as Brigadas de Incêndio, atuam com vistas à boa gestão de SST e, com o Comitê de Saúde e Segurança, avaliam dados e informações qualitativas para tomarem decisões que asseguram o bem-estar de todos.

Todas as ameaças ou ocorrências são investigadas, o que constitui fonte de aprendizados, que são repassados a todos e incorporados nas unidades. Os Inlovers também são orientados a não se exporem a riscos, o que é abordado tanto nas ordens de serviço como em treinamentos.

Nossos colaboradores têm acesso à ferramenta Alerta de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), por meio da qual podem relatar situações inadequadas e de risco, sem necessidade de se identificar. Essas comunicações também podem ocorrer durante inspeções nos locais de trabalho, em reuniões de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), nos atendimentos médicos e por meio de pesquisas de clima organizacional.

Colaboradores abrangidos pelo sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional* GRI 403-8

	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cobertos pelo sistema	4.808	100%	4.975	100%	6.090	100%
Cobertos pelo sistema com auditoria interna	4.808	100%	4.975	100%	6.090	100%
Cobertos pelo sistema com auditoria externa	4.808	100%	4.975	100%	6.090	100%

*Abrange todos os colaboradores (próprios e terceiros). Os dados foram compilados com base na metodologia da NBR 14.280.



Capacitações relacionadas à segurança e saúde permeiam a vida dos profissionais desde o ingresso no time. O tema está presente no programa de Onboarding, mas são revisitados em muitas outras atividades de aperfeiçoamento. Na Academia de Manufatura, por exemplo, são aplicados treinamentos de segurança para todos os cargos, o que cobre aspectos como operação com máquinas e com vazamento ou derramamento de produtos químicos e inflamáveis. Asseguramos ainda a condução de todos os treinamentos legalmente previstos, com os referentes a trabalho em altura, espaços confinados, brigadistas voluntários, uso de EPI, descarte de produto hospitalar e operações com eletricidade e produtos perigosos.

Todas as unidades têm suporte de Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalho (individualizado e regionalizado), composto por um supervisor de SST, dois engenheiros de segurança do trabalho, 14 técnicos de segurança do trabalho, dois médicos do trabalho, uma enfermeira do trabalho, três técnicos de enfermagem do trabalho e dois técnicos de enfermagem geral. Essa equipe envolve-se ainda em processos de melhorias das condições ambientais e ergonômicas dos serviços.

Contamos com ambulatório de atendimento de enfermagem e medicina, onde são realizados atendimentos ocupacionais de acordo com a demanda. Os exames ocupacionais, por sua vez, são conduzidos em linha com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

A despeito de todas as medidas, e da nossa ambição perene de chegarmos a zero ocorrências, em 2024 tivemos 25 acidentes de trabalho, nenhum de consequência grave, sendo os principais referentes a traumatismos ou cortes superficiais, e, felizmente, não houve óbito.

O estímulo a uma vida mais saudável por parte dos profissionais ocorre por meio de campanhas, benefícios e apoios. Há um programa Atividades Físicas consolidado, com grupos de corrida e ginástica laboral, e outro dedicado à boa alimentação, com atendimento por nutricionista em nossas dependências. Promovemos Jogos Internos, nas modalidades de *futsal*, *beach* tênis e vôlei, que impulsionam a prática esportiva. Preocupados também com a saúde mental dos Inlovers, garantimos subsídio de 70% em consultas via plataforma Psicologia Viva. Já a iniciativa Vida e Afeto favorece futuras mães, profissionais ou esposas de colaboradores, com encontros para compartilhamento de experiências e orientações sobre gravidez e pós-nascimento. Mantemos ainda salas de amamentação em unidades como a matriz e a filial de São José (SC) e presenteados as mães e os novos pais com *kits* para bebês.

Acidentes de trabalho* GRI 403-9

	2022		2023		2024	
	Nº	Índice	Nº	Índice	Nº	Índice
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	25	1,7	23	1,8	25	1,7
Número de horas trabalhadas	14.666.400		12.942.980		34.592.545	

*Os dados apresentados referem-se exclusivamente aos colaboradores diretos. Não foram registrados acidentes de trabalho entre trabalhadores que não são empregados. Não houve óbitos decorrentes de acidentes de trabalho, nem acidentes de consequência grave. Todas as ocorrências foram relatadas por meio da ferramenta Alerta SST, Inspeções de segurança. Os índices são calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas seguindo a base metodológica da NBR 14280.

Distribuidores e revendedores

GRI 2-29 | 3-3 – Satisfação do cliente | 203-2

O relacionamento próximo com nossa rede de parceiros, construído ao longo de quase cinco décadas, é um dos nossos mais valiosos ativos. Contamos com mais de 500 pontos de atendimento dos distribuidores, que comercializam nossas soluções para mais de 80 mil revendedores parceiros, responsáveis por fazer com que as soluções cheguem aos consumidores finais – estamos presentes em 98% das cidades brasileiras com potencial para aquisição de eletroeletrônicos. Nossos parceiros também auxiliam na ampliação da satisfação do público com nossa marca ao indicar pontos de melhoria e de demandas de pessoas físicas e jurídicas e ao zelarem pela atuação ética e qualificada. Desejamos seguir crescendo, o que requer nos mantermos como referência em relacionamento com parceiros. Assim, estamos atentos às suas necessidades e nos preocupamos em municiá-los com ferramentas e conhecimentos capazes de impulsionar seus negócios.

Em 2024 celebramos uma década de nosso Programa de Canais Intelbras (PCI), que oferece benefícios a distribuidores e revendedores para inspirá-los, instigá-los e abrir espaço para que inovem. A iniciativa tem como principais pilares:

- **Condições comerciais diferenciadas e reconhecimento baseados em resultados;**
- **Política comercial estruturada;**
- **Garantia de rentabilidade;**
- **Suporte contínuo;**
- **Acesso a estratégias de pré-venda e pós-venda para excelência no atendimento; e**
- **Oferta de capacitação e certificação profissional.**

Entendemos que essa é mais uma via importante para contribuirmos com o desenvolvimento sustentável à medida que impulsionamos economias locais com o fortalecimento do comércio e da consequente criação de emprego e renda.

Ao cadastrar-se no PCI, o parceiro é categorizado como ouro, prata, bronze ou registrado, de acordo com o volume mensal de compras. Ele também se compromete com o regulamento da iniciativa, que estabelece a necessidade de honrar alguns compromissos. O documento descreve todos os benefícios proporcionados pelo programa, entre eles o acúmulo de pontos nas compras, creditados automaticamente, que podem ser trocados por produtos, serviços, viagens ou materiais promocionais da nossa marca. Os negócios dos participantes também passam a ser indicados em nosso *site* como parceiro credenciado e a contar com a troca expressa e facilidade exclusiva para a substituição de produtos na garantia diretamente com o distribuidor.



A vinculação ao PCI permite acesso a cursos exclusivos oferecidos por nós, o que possibilita ganhos na qualidade de atendimento, na prestação de serviços e na satisfação de clientes. Para participarem dos treinamentos e das certificações, os parceiros têm à disposição nossa academia do conhecimento, a Intelbras Itec, com mais de 950 opções de cursos relacionados a aspectos comerciais ou técnicos – como segurança eletrônica, redes, energia, controle de acesso, comunicação e gestão de negócios –, organizados em trilhas. As capacitações são divididas de acordo com os níveis de conhecimento exigidos, para facilitar a evolução dos interessados. Em 2024, foram mais de 363 mil qualificações realizadas por nossos parceiros presencial ou virtualmente.

**97,5% de
aprovação
aos conteúdos
disponíveis**

Entre oportunidades de aperfeiçoamento destacou-se a Academia do Vendedor, iniciativa dedicada exclusivamente às equipes comerciais de nossos parceiros. Com metodologia própria, os cursos abordam o *portfólio* de produtos e enfatizam nossas tecnologias, com conteúdo objetivo e alinhado às necessidades do público vendedor. A formação visa qualificar as interações entre representantes, revendedores, distribuidores e clientes, promovendo o desenvolvimento de competências comerciais e técnicas.

Os resultados têm sido expressivos: em levantamento realizado em 2024, parceiros que participaram da programação venderam, em média, 66% mais do que aqueles que não participaram. A ação contribui diretamente para o crescimento das vendas e a sustentabilidade dos negócios dos parceiros, apoiando o sucesso profissional de pessoas e impulsionando resultados sustentáveis para toda a cadeia de valor.

Como parte do compromisso de apoio aos parceiros, investimos em cursos EAD e presenciais, sobre as competências de gestão do negócio como *Marketing*, Finanças, Vendas, Atendimento ao Cliente, entre outros. A UNI Distribuidor e UNI Revendas têm carga horária de formação presencial de 36 horas. Em 2024, qualificamos 16.260 parceiros nos cursos de negócios, somando cursos presenciais e EAD. No ano, lançamos uma formação direcionada ao Instalador Autônomo, adaptando os mesmos módulos à realidade desses profissionais, com o objetivo de munirlos de conhecimentos e ferramentas que os direcionem à profissionalização de seus negócios.

Oferecemos cursos da Intelbras Itec também de forma presencial em nossa matriz, em São José, e na filial de Santa Rita do Sapucaí, bem como em instalações de diversos parceiros localizados em todo o país. Em 2024, foram 320 atividades *in loco*, que nos possibilitaram atender cerca de 35 mil profissionais, que realizaram 140 mil capacitações. As ações são conduzidas pelos nossos 60 instrutores técnicos com sólida formação técnica e acadêmica, além de vasta experiência de mercado.

Mesmo para os parceiros distantes das bases de treinamento, investimos na **Academia Digital**. Por intermédio das mídias digitais – Instagram, Facebook e YouTube –, compartilhamos cobertura de eventos, lançamento de produtos, abordagem de novos negócios e mercados, o que favorece a atualização técnica e a visão quanto às oportunidades comerciais que impulsionam os negócios.



Revenda

Tema ao qual dedicamos atenção especial em 2024, principalmente relacionado a revendedores, foi a fidelização de clientes. Trabalhamos de forma a contribuir com eles nesse sentido e consolidamos o projeto Revenda de Referência. Por intermédio da iniciativa, apoiamos os parceiros quanto à identidade visual, com fachadas, plotagem de veículos, adoção de uniformes, entre outros, para que se apresentem de maneira ainda mais profissional aos clientes. Nosso time auxilia os revendedores em vários aspectos, como na criação de propostas de arte ou logomarca.

Lançamos ainda a Fachada Digital, que pretende auxiliar os parceiros no ganho de visibilidade *on-line*, especialmente ao se destacarem em mecanismos de busca como o Google. Além disso, as avaliações dos clientes sobre os estabelecimentos no buscador possibilitam monitorar seu grau de satisfação com as vendas e, se necessário, endereçar medidas corretivas.

Programa de Excelência

Em 2024, completamos o primeiro ano de nosso Programa de Excelência (PEX), destinado a todos os distribuidores, que visa proporcionar e motivar o aprimoramento constante de processos organizacionais. A iniciativa, focada na eficiência nas operações e na satisfação dos clientes, surpreendeu positivamente pelo alto nível de adesão: 90% da base vinculou-se ao PEX.

O programa foi construído com a contribuição de profissionais de diversas áreas internas, de forma a priorizar necessidades ou carências mais latentes entre os distribuidores. Foi incorporada, por exemplo, uma série de recomendações e dados relacionados à gestão de talentos em nossos parceiros. Por intermédio do PEX, os distribuidores têm contato com um modelo de melhores práticas de gestão, o que agrega indicadores consistentes para impulsionar seu desenvolvimento e a evolução dos resultados. A divulgação do conteúdo ocorreu ainda em 2023, por meio de encontros presenciais e *on-line*. Os treinamentos ficam disponíveis em nossa plataforma de capacitações e podem ser realizados em qualquer dia e horário.

O PEX tem ciclos de 12 meses, sendo renovado anual e automaticamente. Assim, é possível acompanhar as práticas em evidência no mercado, trabalhar em conjunto com os distribuidores para promover a governança corporativa em seus negócios e manter focus na melhoria contínua dos processos e no cliente. A iniciativa aborda cinco pilares: negócio, comercial, operação, cliente e Parceria Mais Verde – esse último é o central, e diz respeito ao nível de relacionamento e engajamento dos distribuidores conosco. Cada uma dessas bases compreende um conjunto de processos e indicadores quantitativos e qualitativos específicos, utilizadas para mensurar e apurar os resultados de maneira objetiva, sistemática e transparente. Ao final de cada ciclo do PEX reconheceremos os parceiros que alcançaram a maior pontuação.

Os distribuidores contam ainda com o Programa Mais Verde, que envolve 95,0% da base. Os participantes se comprometem a trabalhar exclusivamente com nossas soluções e, em contrapartida, usufruem benefícios

como descontos de 2,0% a 9,0% na aquisição de produtos e prioridades em iniciativas de *marketing* e no recebimento de produtos recém-lançados.

Outra ação importante em prol dos distribuidores, mas que beneficia também os demais parceiros, é o InProject, certificação concedida aos que investem na constituição de uma área de projetos para apoiar seus revendedores

e integradores. Para obtê-la é necessário passar por treinamento específico e prova de validação de conhecimentos e competências. Assim, o InProject garante que nosso parceiro mantenha equipe de projetos qualificada e experiente, além de sistema de gestão integrado que permite monitorar e gerir projetos de qualquer porte de forma eficiente. Já há 13 distribuidores certificados no Brasil.



Contato

Ao longo 2024 promovemos encontros de aproximação com nossos parceiros em todo o Brasil. As chamadas Reuniões Estratégicas de Canais (RECs) reforçam nosso compromisso de apoiar os distribuidores em todas as etapas, da pré-venda a pós-venda, para crescerem e construírem suas reputações no mercado. Nos eventos, apresentamos nossos planos para alinhar as estratégias com base nas tendências de mercado. AS RECs também são espaços para celebrar conquistas.

O zelo pela parceria com distribuidores e revendedores se traduz ainda na disponibilização de canais para sanar dúvidas ou receber sugestões e críticas. Para acioná-los, eles podem valer-se de um *chatbot* exclusivo, 24h, em que o atendimento é feito por Inteligência Artificial ou pessoas. Por meio do aplicativo Sou Parceiro Intelbras, há a possibilidade suporte personalizado.

Ainda bastante demandados, seguem ativos números telefônicos (com atendimento também via WhastApp) dedicados, incluindo o dedicado a Suporte Técnico Geral e específicos para distribuidores e revendas e para Assistências Técnicas autorizadas Intelbras e *Wide Voice/Wide Chat*.

Para sugestões, reclamações, rede autorizada e indicação de revendas e distribuidores para compra de produtos e informações sobre treinamentos há números telefônicos dedicados. Todos eles podem ser encontrados em nosso [site](#).



Clientes

GRI 2-29 | 3-3 – Satisfação do cliente

Nossas soluções chegam aos clientes por meio de parceiros (distribuidores e revendas); integradores, instaladores que adquirem os produtos diretamente para agregá-los a demandas mais complexas; loja *on-line* (loja.intelbras.com.br); e varejo, como lojas de rua, supermercados, *shoppings*, entre outros, bem como *e-commerces*. Com relação ao último grupo, que respondeu por 13% de nossas vendas em 2024, buscamos manter forte presença em seus pontos de venda, com a execução das estratégias comerciais de proximidade, que incluíram, em 2024, 42,3 mil visitas, 113,8 mil ações nos PDVs e a capacitação de 36,7 mil vendedores.

Nossa equipe comercial é constantemente preparada para atender com a máxima qualidade os clientes. Treinamentos a esse respeito acontecem desde o momento em que ingressam no time, para que conheçam profundamente as soluções que proporcionamos ao mercado, bem como a organização em que trabalham. Por isso, temos capacitações que focam aspectos técnicos, mas também a cultura organizacional. Todos os

profissionais que prestam atendimento são estimulados e treinados a praticar Sete Princípios da Encantividade, que incluem agir como dono, escutar, atender e alinhar expectativas com clientes, zelar pela qualidade, e ser simples em tudo o que faz.

A tecnologia está cada vez mais presente na rotina das pessoas, seja para aumentar a segurança em casa, seja para deixar ambientes mais inteligentes e conectados. De olho nesse movimento e visando atender à necessidade de diversos perfis de consumidores, lançamos no ano a linha de produtos “Do Seu Jeito”. Com ela, o consumidor pode escolher como quer usar a tecnologia, de forma simples, descomplicada e da maneira que fizer mais sentido para ele, instalando sozinho ou contratando uma revenda ou instalador, comprando pelo *site* ou em uma loja física. A proposta é atender à demanda crescente por soluções descomplicadas e personalizadas, com produtos de fácil instalação, que integram segurança, conectividade e energia e não apenas atendem às necessidades, mas resolvem desafios concretos do cotidiano.

Com produtos para atender desde quem procura soluções práticas até os que buscam tecnologias avançadas para uma casa inteligente, entre os destaques da linha estão câmeras *wifi*, fechaduras digitais e *nobreaks*. Os produtos foram desenvolvidos com foco na experiência do usuário, oferecendo instalação autônoma ou profissional.

Na campanha de apresentação da linha “Do Seu jeito”, priorizamos uma comunicação emocional, que destacou o impacto prático dos produtos e nossa missão como empresa, de facilitar e melhorar a rotina das pessoas. As peças mostraram que a tecnologia pode ser descomplicada, acessível e adaptável para atender às mais diversas necessidades.



Comunicação e satisfação

Para a comunicação com os clientes finais, disponibilizamos em nosso *site* um canal de atendimento [virtual completo e intuitivo](#), em que é possível solicitar suporte técnico, serviços de assistência técnica e orientações sobre os produtos e serviços. Além disso, a atendente virtual Nina pode ser acionada para fornecer informações específicas e direcionar as pessoas para acessarem os recursos desejados, por meio de um *chat* humanizado e com linguagem acessível.

Estão disponíveis também o telefone 0800 e WhatsApp para sanar dúvidas, fornecer orientações e receber reclamações. Eles podem ser acionados ainda para receber instruções a respeito de formas e locais adequados para descarte de nossas soluções pós-uso. Mantemos perfis em várias redes sociais (Facebook, Instagram, TikTok, LinkedIn e Youtube), em algumas das quais transmitimos eventos para apresentar novos produtos e suas funcionalidades, bem como divulgamos cases e tutoriais.

Já para averiguar a satisfação de quem opta por nossas soluções, monitoramos semestralmente o Net Promoter Score (NPS) entre consumidores e revendedores. Em 2024, o NPS consolidado foi de 72,7% no primeiro semestre e de 70,0% no segundo, sendo ambos os resultados superiores aos de 2023, tanto na visão revenda como na visão consumidor final, e acima da meta estipulada para o período, de NPS de 60%. O índice auferido serve como critério para a distribuição de lucros via programa de participação nos resultados.

Toda e qualquer reclamação de clientes é registrada e analisada. Em casos mais significativos, elas originam planos de ação para sanar questões, seja em relação à qualidade do produto, seja do atendimento ou prazo de entrega, entre outros. Temos atenção especial aos registros do *site* Reclame Aqui, e mantemos equipe de acompanhamento para a resolução rápida e eficaz das questões apresentadas. Em 2024, foram 2.248 registros com taxa de



resposta de 99,1%, encerrando o ano com zero contatos sem retorno e 91,2% de questões respondidas em um tempo médio de 15 dias e 19 horas. Do total, 1.498 registros foram avaliados, sendo atribuída nota média de 7.97 para as resoluções. Entre os consumidores que nos avaliaram, 84,7% afirmaram que voltariam a fazer negócio conosco. Com esse desempenho, fomos premiados no ano pelo Reclame Aqui, figurando em segundo lugar entre as empresas de eletroeletrônicos de grande porte.

Outro meio de acompanhamento da relação com os clientes são as despesas com pós-venda, medida pelo percentual da receita, conforme orçamento. Esse monitoramento, realizado mensalmente e que considera nossos segmentos de atuação, nos permite rapidamente identificar distorções, tomar ações e reajustar as despesas de forma que o cliente esteja satisfeito e os resultados de médio prazo preservados.

Ainda com o intuito de garantir uma jornada comercial satisfatória, mantemos um time de governança comercial que atua próximo de distribuidores da nossa marca em todo o Brasil para a escuta ativa e a correta percepção de aspectos e nuances que não podem ser captados por outras vias. Internamente, também visando à satisfação dos consumidores, mantemos políticas como as de Relacionamento e de Atendimento ao Cliente, além do Comitê de Política e Processos Comerciais.

Fornecedores

GRI 2-6 | 2-29 | 204-1 | 407-1 | 408-1 | 409-1

Recorremos a uma base ampla, diversificada e estratégica de fornecedores para garantirmos matérias-primas, tecnologias e serviços necessários à manutenção ou aperfeiçoamento de nossas atividades em escopo, tempo e quantidade corretos. Eles são classificados em três grandes grupos:

1 Fornecedores de matérias-primas

Nos abastecemos com componentes eletrônicos, placas de circuito impresso, material plástico (ABS), entre outros. A maior parte desses insumos é importada e segue as especificações técnicas definidas por nossos engenheiros, para ser utilizada na manufatura de nossos produtos.

2 Fornecedores de produtos

Uma parcela de nosso portfólio é produzida em fábricas homologadas no exterior, em países como China, Coreia do Sul e Vietnã.

3 Fornecedores de produtos

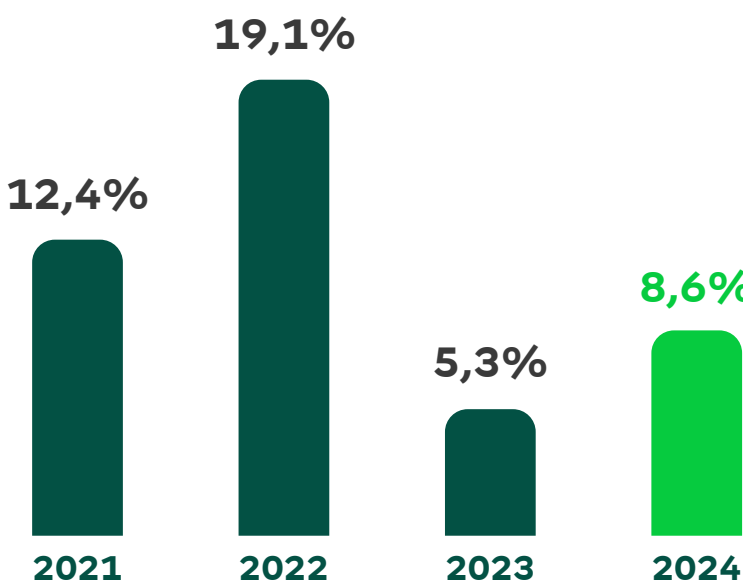
São empresas nacionais e internacionais que prestam serviços de fretes, alimentação, transporte de colaboradores, entre outros. Elas são devidamente aprovadas em nossos processos de aquisição e frequentemente avaliadas quanto ao cumprimento de suas obrigações legais e contratuais.

Prospectamos esses parceiros mundialmente, de maneira a encontrarmos melhores condições de compra, como custos competitivos ou acesso a recursos e talentos altamente qualificados, sem deixar de lado a preocupação com o respeito deles aos direitos humanos, às boas práticas trabalhistas e à preservação ambiental. Nossa base de fornecedores inclui 491 organizações, das quais 182 são nacionais e 309 internacionais. As companhias brasileiras, ou seja, fornecedores locais, responderam por aproximadamente 19,2% do montante total dispendido no ano, contribuindo para a geração de renda no País. É na Ásia, e principalmente na China, que está a maior parte de nossos fornecedores (58%). Outros 37% estão alocados no Brasil, enquanto os demais distribuem-se entre Estados Unidos (4%) e Europa (1%).

Em razão da importância estratégica para nossos negócios, mantemos escritório próprio na China, onde atuam 70 colaboradores. Essa presença é importante para assegurarmos relacionamento próximo com os parceiros. Esses vínculos acabam por trazer também mais segurança em relação a riscos relacionados a inconformidade de aspectos como direitos humanos, crimes ambientais, relações trabalhistas ou controle de qualidade.

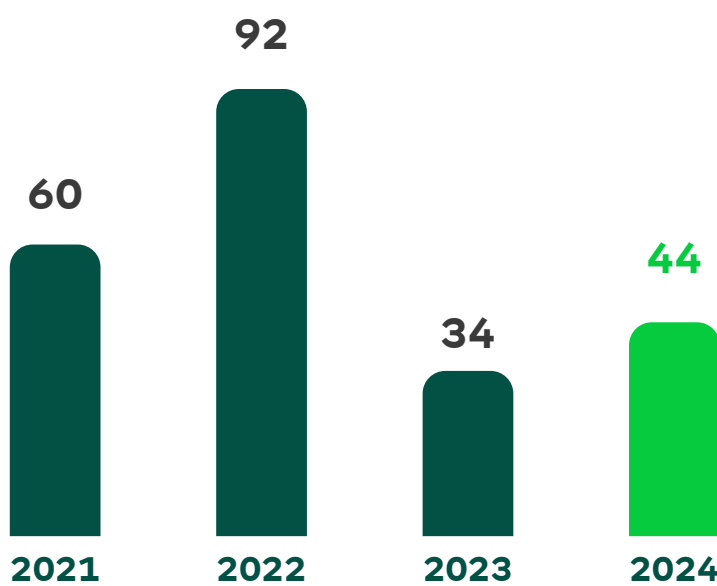
Considerando todos os nossos fornecedores em 2024, um quinto deles (20%) passou por processo de validação e/ou de acompanhamento, que compreende pesquisa para identificar capacidade de nos abastecer com os componentes necessários, visitas comerciais, auditorias de qualidade e homologação.

Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais e sociais GRI 308-1 | 414-1



Essa última etapa aplica-se apenas a parceiros estreantes em nossa base. Em 2024, 8,6% dos novos fornecedores foram selecionados tendo como critério, também, aspectos sociais e ambientais. Além disso, avaliamos no ano, em aspectos socioambientais, 44 parceiros.

Número de fornecedores avaliados com relação aos impactos sociais e ambientais* GRI 308-2 | 414-2



*Não há evidências de fornecedores que possam causar impactos sociais. Dos 142 de 2014, 98 parceiros foram reavaliados e 44 são novos fornecedores avaliados.

Para o conjunto de nossos fornecedores adotamos medidas como verificações periódicas e estabelecimento de ciclo de melhorias, e avaliação semestral de desenvolvimento – no caso dos ativos. Essas ações tomam como base critérios previstos nas normas ISO 9001, 14001 e VDA 6.3. Ou seja, os pontos observados incluem questões ambientais e sociais como tratamento de resíduos; coleta seletiva e reciclagem; manuseio de materiais nocivos; controle de impactos; uso adequado dos recursos naturais; licença ambiental de operação; não emprego de mão-de-obra infantil, forçada e/ou ilegal (qualquer um desses itens, se identificado, representa a exclusão da empresa do processo seletivo) e incentivo à contratação de pessoas com deficiências. Dessa análise, resulta um mapa de risco em que as organizações são classificadas em quatro categorias: Destaque, Pleno Atendimento, Atendimento Parcial e Situação Crítica. Para os enquadrados no último grupo elaboramos planos de ação para eliminar as deficiências ou inconformidades.

Consideramos que a exposição a violação de aspectos trabalhistas é maior entre nossos fornecedores asiáticos, no que diz respeito à não contratação de mão-de-obra infantil. De forma geral, se identificamos prática irregulares na cadeia de fornecedores, independentemente de onde eles estejam alocados, encerramos o relacionamento e buscamos outra companhia como parceira. Quanto à organização e manifestação de colaboradores, como exercício de liberdade sindical ou negociação coletiva, também consideramos serem maiores as possibilidades de desrespeito no continente asiático. Não temos poder de influência em relação ao assunto, mas buscamos identificar organizações que asseguram aos seus empregados condições dignas de trabalho, sempre tendo em consideração a cultura local.

Visamos ainda coibir qualquer tipo de forma de corrupção, incluindo, em todos os contratos, cláusula que direciona para nosso Código de Ética, no qual destacamos nosso posicionamento no tema.

Parceiros de negócios comunicados das políticas de combate à corrupção, por tipo de parceiro GRI 205-2

Parceiro	2023		2024	
	Comunicados	%	Comunicados	%
Fornecedor nacional	1.004	3,1%	2.910	12,8%
Fornecedor internacional	2.342	7,3%	309	1,4%
Cliente parceiro	28.539	89,5%	19.527	85,8%
Total	31.885	100%	22.746	100%

Parceiros de negócios comunicados das políticas de combate à corrupção, por região GRI 205-2

Região	2023		2024	
	Comunicados	%	Comunicados	%
Norte	2.051	6,4%	1.129	5,0%
Nordeste	5.461	17,1%	4.201	18,5%
Centro-Oeste	2.814	8,8%	2.127	9,4%
Sudeste e Sul	19.217	60,3%	14.980	65,9%
Exterior	2.342	7,3%	309	1,4%
Total	31.885	100%	22.746	100%

Destacamos ainda o fato de produzirmos equipamentos em indústrias de nossos fornecedores na China, na Coreia do Sul e no Vietnã. Essa prática faz parte de uma estratégia que contribui para agregar mais competitividade às nossas soluções. De maneira geral, esses produtos são de complementação de portfólio, com volumes ou características não adequados para nossas fábricas no Brasil. Nesses casos, a equipe de desenvolvimento de fornecedores fica encarregada de acompanhar os níveis de qualidade nas unidades e dos lotes produzidos.

100% dos fornecedores são comunicados sobre nossas iniciativas contra a corrupção.

Comunidades

GRI 2-29

Nosso foco é contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades, especialmente as do entorno das nossas unidades, por meio da oferta de oportunidades de trabalho e desenvolvimentos pessoal e educacional; da manutenção de negócios econômica, social e ambientalmente adequados; do estabelecimento de relações e parcerias com instituições e poder público; e do apoio à formação de voluntários no nosso time. Todos esses movimentos estão previstos na Política de Responsabilidade Social, que preconiza o engajamento dos colaboradores com a aplicação de suas diretrizes.

Uma das ações mais relevantes do ano foi a estruturação de projeto social que oferece qualificação profissional gratuita

para pessoas em vulnerabilidade, com o propósito de ampliar as condições de empregabilidade e mobilidade econômica. A ação aproxima os participantes de oportunidades de trabalho em nossa rede de parceiros. As capacitações foram desenvolvidas em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) alinhadas às demandas do mercado de trabalho, identificadas a partir de consultas realizadas com distribuidoras, revendas e áreas internas.

Em 2024, os cursos foram executados em nossos laboratórios instalados no Senai São José, e formaram 72 pessoas. Ao todo, foram ofertadas quatro turmas, impactando diretamente 95 participantes – dos quais:

Sessenta alunos concluíram a formação e passaram a integrar nosso banco de talentos e os de nossa rede de parceiros. Dos formados, sete foram contratados por nós, por parceiros ou por outras empresas, iniciando uma nova trajetória profissional em áreas alinhadas ao curso, enquanto outros quatro iniciaram atividades em setores diferentes da formação recebida.

As capacitações privilegiaram ocupações de base na área da tecnologia, sendo os cursos ofertados: Assistente de linha de produção de sistemas eletrônicos, Assistente de instalador de sistemas eletrônicos e Assistente de vendas de sistemas eletrônicos.



Além das habilidades técnicas, os cursos desenvolvem habilidades socioemocionais, de informática básica e postura profissional. Nos laboratórios equipados com nossas soluções, os estudantes vivenciaram experiências práticas que simulavam o ambiente de trabalho, preparando-os para as situações reais. Ao longo do curso, promovemos a Jornada de Oportunidades, evento que contou com a presença do nosso time de Recursos Humanos, além de revendas e distribuidoras parceiras. A programação incluiu palestras focadas em empregabilidade, troca de experiências com profissionais do setor e um momento dedicado à entrega de currículos – conectando diretamente os alunos ao mercado de trabalho.

+ de 5 mil pessoas foram beneficiadas por nosso programa de voluntariado Bem te quer.

Essa iniciativa consolidou uma nova forma de atuação social, unindo inovação, conhecimento e oportunidade como instrumentos de transformação social. Os aprendizados e resultados dessa jornada em 2024 servirão de base para a evolução do programa em 2025, com o objetivo de ampliar o impacto e transformar ainda mais vidas por meio da formação profissional. A expectativa é de expansão do projeto para outras regiões do país. Também estão em andamento negociações com outras empresas para a construção e oferta de novos cursos profissionalizantes.

Uma ação permanente nesse mesmo pilar de educação, porém em formato virtual, é a nossa Academia Digital, que promove *web séries*, *lives* e *podcasts* gratuitos, com linguagem simples, direta e informal. A oferta se dá por meio de plataformas e redes como Instagram, Youtube e Facebook, e pretendemos, com ela, atingir principalmente o público jovem. Todo o conteúdo é produzido internamente e passa por curadoria de quatro especialistas. Trata-se de uma forma de longo alcance para contribuir com a formação de talentos.

Apoios e voluntariado

Por mais um ano mantivemos contribuições à Associação Laura Santos, em Palhoça (SC), que atende crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade das comunidades Frei Damião e Brejaru. Desde a sua fundação, a entidade acolhe esse público e oferece a ele atividades pedagógicas, artísticas, desportivas e culturais complementares à escola em modalidade de contraturno escolar. Há opções de frequentar oficinas de capoeira, informática, percussão, coral, artesanato, *jiu jitsu* e *rugby*, assim como treinamentos para o mercado laboral, como os de formação de manicures, costureiros/as, artesão/ãs e panificadores/as.

Seguimos também como mantenedores do Junior Achievement (JA) em Santa Catarina. Por meio do projeto, alunos de escolas em Florianópolis e São José aprendem sobre criação e manutenção de negócios (planejamento, custos, *marketing*, produção e ciclo de vida) por intermédio de atividades que contam com a participação de nossos profissionais.

Outra forma de contribuirmos com as comunidades são as doações, como as de produtos para atender escolas e entidades que qualificam jovens para o mercado de trabalho. Em 2024, elas somaram quase R\$ 150 mil. Fomentamos ainda o voluntariado entre nossos colaboradores. Desde 2014, eles participam do programa Bem te quer, que se dedica a ações de auxílio

a pessoas e entidades em condição de vulnerabilidade. A coordenação cabe a um analista social, que sugere instituições e públicos a serem atendidos e apoia a definição e o planejamento das atividades. Cerca de 110 colaboradores se envolveram diretamente com o Bem te quer em 2024 e contribuíram para impulsionar o bem-estar de mais de 5.000 pessoas atendidas.



Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso: Intelbras relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada: GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis): -

Norma GRI/ SASB	Conteúdo		Página/resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Conteúdos gerais						
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	10			
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3, 18 c-i) A abordagem envolve ajustes de informações para participações minoritária quando aplicável. c-ii) Não houve fusões no ano de 2024. c-iii) A abordagem não difere ao longo dos conteúdos da Norma.			
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	3			
	2-4	Reformulações de informações	42, 43, 65			
	2-5	Verificação externa	a, b, c) O relatório não é submetido a verificação externa. O relato é aprovado pelo Comitê de Sustentabilidade interno e CEO e é repassado ao Conselho de Administração para ajustes.			

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Atividades e trabalhadores					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10, 18, 74 d) Não houve alterações significativas no setor de atuação (a), na cadeia de valor (b), e em outras relações de negócio relevantes (c) em comparação com o relatório anterior.		
	2-7	Empregados	56 e) Não foram identificadas variações significativas no número de empregados.		
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	59 c) Não foram identificadas variações significativas no número de trabalhadores que não são empregados.		
Governança					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	20 c-vi) Não há sistemática estabelecida para a participação de grupos sociais sub-representados na composição dos órgãos de governança.		
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	b-ii) Não há critérios de diversidade definidos para selecionar e nomear membros do mais alto órgão de governança.		
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	a, b) O presidente do Conselho de Administração não é membro executivo da Companhia.		
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	20		
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	20, 27		
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	20		
	2-15	Conflitos de interesse	20, 24 b-i, b-ii) Não há participação cruzada em outros órgãos de administração, nem participação acionária cruzada com fornecedores e outros <i>stakeholders</i> .		
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	24, 27		

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	a) Não há medidas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável. Porém, a estrutura de governança do Conselho de Administração vem passando por constante aperfeiçoamento, inclusive em Desenvolvimento Sustentável.			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	21			
	2-19 Políticas de remuneração	23 a-ii, a-iv) Conforme apresentado na Política de Remuneração da Companhia, não é previsto bônus de atração ou pagamento de incentivos ao recrutamento, assim como devolução de bônus e incentivos (<i>clawbacks</i>) ao mais alto órgão de governança e altos executivos.			
	2-20 Processos para determinação da remuneração	23			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	a) A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) é de 76,88%. b) A remuneração total do indivíduo mais bem pago da Intelbras reduziu 2%, enquanto a remuneração individual total média aumentou 24%. Dessa forma, houve uma diminuição de 21% entre 2023 e 2024 na razão entre a maior remuneração individual e a média da remuneração individual (desconsiderando a maior remuneração individual) dos empregados da Companhia. A nova proporção é de 8,3%. c) Foram avaliadas as remunerações totais dos 6.090 colaboradores, comparadas com os valores correspondentes aos colaboradores apresentados em 2023.			

Norma GRI/ SASB	Conteúdo		Página/resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégias, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	5			
	2-23	Compromissos de política	13, 24, 27			
	2-24	Incorporação de compromissos de política	24, 53			
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	24 d) Embora os <i>stakeholders</i> contribuam indiretamente para a melhoria dos mecanismos por meio do uso e <i>feedbacks</i> , não participam ativamente da concepção, revisão ou operação dos mecanismos de queixa. e) Não temos uma metodologia específica para rastrear a eficácia dos mecanismos de queixa.			
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	24			
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Em anos anteriores, foram registrados 7 casos de não conformidade com leis e regulamentos, todos sem aplicação de penalidades, uma vez que a organização recorreu às instâncias superiores. Em 2024, foram identificados 14 casos, dos quais 8 foram considerados significativos. Para esses casos significativos, também houve recurso às instâncias superiores, não se concretizando a aplicação da pena. Dessa forma, o valor monetário apresentado em R\$ 61.159,50 refere-se apenas aos 6 casos restantes de não conformidade. Nos anos anteriores, não houve impacto financeiro registrado, totalizando R\$ 0,00.			
	2-28	Participação em associações	26			
	Engajamento com os <i>stakeholders</i>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	20, 51, 68, 72, 74, 76			
	2-30	Acordos de negociação coletiva	a, b) 100% dos colaboradores são cobertos pelos acordos de negociação coletiva.			

Norma GRI/ SASB	Conteúdo		Página/resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	4			
	3-2	Lista de temas materiais	4			
Boas práticas de governança corporativa						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	20 c-vi) Não há sistemática estabelecida para a participação de grupos sociais sub-representados na composição dos órgãos de governança.			
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	b-ii) Não há critérios de diversidade definidos para selecionar e nomear membros do mais alto órgão de governança.			
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	a, b) O presidente do Conselho de Administração não é membro executivo.			
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	20			
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	20, 27			
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	20			
	2-15	Conflitos de interesse	20, 24 b-i, b-ii) Não há participação cruzada em outros órgãos de administração, nem participação acionária cruzada com fornecedores e outros <i>stakeholders</i> .			
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	24, 27			

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	a) Não há medidas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável. Porém, a estrutura de governança do Conselho de Administração vem passando por constante aperfeiçoamento, inclusive em Desenvolvimento Sustentável.			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	23			
	2-19 Políticas de remuneração	23 a-ii, a-iv) Conforme apresentado na Política de Remuneração da Companhia, não é previsto bônus de atração ou pagamento de incentivos ao recrutamento, assim como devolução de bônus e incentivos (<i>clawbacks</i>) ao mais alto órgão de governança e altos executivos.			
	2-20 Processos para determinação da remuneração	23			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	a) A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) é de 76,88%. b) A remuneração total do indivíduo mais bem pago da Intelbras reduziu 2%, enquanto a remuneração individual total média aumentou 24%. Dessa forma, houve uma diminuição de 21% entre 2023 e 2024 na razão entre a maior remuneração individual e a média da remuneração individual (desconsiderando a maior remuneração individual) dos empregados da Companhia. A nova proporção é de 8,3%. c) Foram avaliadas as remunerações totais dos 6.090 colaboradores, comparadas com os valores correspondentes aos colaboradores apresentados em 2023.			

Norma GRI/ SASB	Conteúdo		Página/resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Crescimentos orgânicos e inorgânicos						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	39	b.	Não aplicável.	A atuação internacional da Companhia não representou uma parcela significativa do valor econômico total, justificando a não segmentação por país ou região.
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	c) Não há estratégia adotada pelo empregador para garantir uma cobertura completa. d) Os percentuais do salário contribuído pelo empregado ou empregador podem variar conforme critérios definidos contratualmente entre as partes e o regulamento dos planos. A variação deste percentual não foi especificada.			
	201-4	Apoio financeiros recebido do governo	a-ii, a-iv, a-v, a-vi, a-vii) Nenhum apoio foi recebido do governo. c) Nenhum governo participa da estrutura acionária da organização.			
	Presença de mercado					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1	Proporção do menor salário pago, por gênero, comparado ao salário-mínimo local	55, 62		
	202-2	Proporção de membros da alta administração contratados na comunidade local	55		
Práticas de compras e cadeia de fornecedores					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.
GRI 204: Práticas de compra	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	74		
	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	74		
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	74 b, d) Não há evidências de fornecedores que possam causar impactos ambientais. c) Dentre os impactos identificados, há potenciais danos ao meio-ambiente em decorrência do manuseio de materiais nocivos, do tratamento de efluentes, do uso adequado de recursos ambientais, da prática da coleta seletiva e reciclagem, e da existência de licença ambiental de operação.		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	74 a-ii) Não há operações e fornecedores que podem apresentar riscos significativos de ocorrência de exposição de jovens a trabalho perigoso.		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou obrigatório	74		

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	74		
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	74		
Ética e compliance					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	a) Todas as operações e plantas da empresa foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. b) Nenhum dos riscos mapeados foram classificados como significativos.		
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	25, 75		
	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	a, b, c, d) Não houve casos de corrupção.		
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	a, b) Não houve ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.		
Logística reversa					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume		a.	Informação indisponível.	Não temos a informação separada de materiais renováveis ou não renováveis. Atualmente o cadastro dos itens não disponibiliza esta informação de forma que possamos gerar um volume por produto, porém os produtos fabricados têm em seus materiais quase todos os itens passíveis de reciclagem e podem ser utilizados como matérias-primas em outros processos. Ainda não temos previsão de quando teremos essas informações disponíveis para contabilizar.
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	42, 45	a.	Informação indisponível.	Não temos medição do percentual.
	301-3 Produtos e suas embalagens recuperados				
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	45			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	45			
	306-3 Resíduos gerados	45, 46, 47, 48			
	306-4 Resíduos não destinados para a disposição final	45, 47, 48			
	306-5 Resíduos destinados para a disposição final	49			

Norma GRI/ SASB	Conteúdo		Página/resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Conformidade socioambiental						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.
	302-1	Consumo de energia dentro da organização	42			
	302-2	Consumo de energia fora da organização	44 a, b, c) Não realizamos medição do consumo de energia fora da organização.			
	302-3	Intensidade de energia	42, 43			
GRI 302: Energia 2016	302-4	Redução do consumo de energia		a, b, c, d.	Não aplicável.	Não houve iniciativa de melhoria na conservação e eficiência energética.
	302-5	Reduções de requisitos energéticos de produtos e serviços		a, b, c.	Informação indisponível.	Não temos disponível essa informação de energia com base nos produtos. Nosso portfólio é bastante extenso e ainda não conseguimos uma metodologia para medir a redução de energia que novos produtos ou substitutos podem gerar.

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	41, 44		
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	44 a-ii, a-iii) Não temos normas internas nem setoriais para diretrizes de qualidade da água.		
	303-3	Captação de água	44		
	303-4	Descarte de água	a, b, c, d, e.	Informação indisponível.	Atualmente, não dispomos dessas informações, uma vez que ainda não realizamos o monitoramento específico dos volumes de água descartados.
	303-5	Consumo de água	41, 44		
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa GEE) (escopo 1)	42, 43	d.	Não aplicável. Não estamos comparando formalmente nenhum período.
	305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 2)	42, 43	b.	Reportamos as emissões de Escopo 2 somente pela abordagem por localização.
	305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 3)	42, 43		
Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	51	e-ii.	Confidencialidade. Operamos em um mercado altamente competitivo, e trazer os números e metas dos indicadores com clareza pode abrir oportunidades para que os concorrentes abordem nossos colaboradores de forma mais assertiva. O tema é tratado internamente e não temos interesse em dar publicidade de forma mais profunda.

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	60, 61		
	401-2	Benefícios para empregados de tempo integral que não são fornecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	62		
	401-3	Licença maternidade/paternidade	65		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	54		
	404-2	Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	53		
	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira	22, 57, 58, 59 a) 100% dos empregados receberam regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira.		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade de órgãos de governança e empregados	a-ii) 100% dos membros do Comitê de Auditoria estão acima de 50 anos.		
	405-2	Razão matemática do salário-base e da remuneração das mulheres em relação aos homens	62, 63, 64		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	a, b) Não tivemos registros de casos de discriminação.		
Satisfação do cliente					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	68, 72		
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor	416-1	Avaliação dos impactos de saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	a) Todos os produtos são 100% avaliados antes da sua comercialização quanto aos impactos na saúde e segurança.		
	416-2	Casos de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	a, b) Em 2024, não houve casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.		

				Omissão		
Norma GRI/ SASB	Conteúdo		Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Cibersegurança, infraestrutura e proteção de dados						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais		Todos.	Informação indisponível.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não foi possível realizar o mapeamento da gestão deste tema material.
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1	Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados de clientes	a, b, c) Não identificamos nenhuma queixa comprovada relativa a violações da privacidade e perda de dados de clientes.			
Inovação e tecnologia						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	31			
Disclosures extras						
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	a, c) Não tivemos investimento em infraestrutura no âmbito da comunidade local de nenhuma das unidades. b) Reconhecemos que nossas operações podem gerar impactos indiretos nas comunidades e economias locais, como a geração de empregos diretos e indiretos.			
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	68			
GRI 402: Relações trabalhistas 2016	402-1	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	61			
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	66			
	403-2	2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	66			
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	66			

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	66		
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	66		
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	66		
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	66		
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	66		
	403-9	Acidentes de trabalho	67 c-ii) Nenhum dos perigos contribuíram para acidentes graves. f) Não houve exclusão de quaisquer trabalhadores no conteúdo desta Norma.		
	403-10	Doenças profissionais	c-iv) Não houve exclusão de quaisquer trabalhadores no conteúdo desta Norma.		
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva possam estar em risco	74		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	a.	Não aplicável.	Não são medidos os percentuais de operações que implementaram engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados à comunidade local.
	413-2	Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais	a) Não foram detectadas operações com impactos negativos nas comunidades locais.		
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1	Contribuições políticas	a, b) Não ocorreram contribuições políticas a candidatos ou partidos políticos.		

Expediente

Coordenação

Luiz Paulo Facciuto Roschel

Relacionamento com Investidores

Mireille de Almeida e Silva

Marketing Institucional

Consultoria de indicadores

BlendOn

Redação, edição e revisão

KMZ Conteúdo

Projeto gráfico e diagramação

KMZ Conteúdo

Imagens

Acervo Intelbras



intelbras

www.intelbras.com.br

