Relatório de **Sustentabilidade**

2025

intelbras

Índice

1 Sobre o relatório 4
Processo de materialidade 5
Mensagem do CEO 7

2 A Intelbras 9
Nossa história 9
Linha do tempo 10
Portfólio 11
O que fazemos 12
Propósito, Missão e Valores 12
Nossa proposta de valor 13
Nossos diferenciais 14
Nossa Cadeia de Valor 16
Nossas unidades 17

3 Estratégia, inovação e desempenho econômico 18
Inovação e tecnologia 18
Crescimento, presença de mercado, inovação e tecnologia 20
Desempenho financeiro 21
Incentivos fiscais 23
Contribuições políticas 24

4 Governança corporativa 25
Estrutura de governança e sua composição 25
Mecanismos de seleção e nomeação do mais alto órgão de governança 31
Supervisão da gestão dos impactos 33
Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos 34
Conflitos de interesse 35
Acompanhamento de temas ESG pela liderança 36
Avaliação do desempenho 37
Processo para determinação da remuneração 38
Proporção da remuneração total anual 39

5 Ética e compliance 40
Compromissos de Política e sua Incorporação 42
Canais de escuta, reparação e comunicação de preocupações 44
Tratamento das manifestações e reparação de impactos negativos 46
Participação das partes interessadas e melhoria dos mecanismos 46
Comunicação de preocupações cruciais 46
Monitoramento da eficácia 48
Integridade e combate à corrupção 49
Conformidade Regulatória 53

6 Desempenho ambiental 54
Gestão de resíduos 54
Materiais reciclados e produtos recuperados 66
Água e efluentes 67
Energia 69
Inventário de Gases de Efeito Estufa 73

7 Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas 75
Benefícios oferecidos aos colaboradores 78
Plano de benefício e outros planos de aposentadoria 79
Remuneração e valorização do colaborador 80
Nossos colaboradores 83
Estagiários 93
Capacitação e desenvolvimento 97

Aperfeiçoamento de competências e transição de carreira 99
Liberdade sindical e negociação coletiva 102
Gestão de riscos nas operações e na cadeia de fornecedores 103

8 Gestão de saúde, segurança e bem-estar no trabalho 105
Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 106
Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes 107
Serviços de saúde do trabalho 109
Participação, consulta e comunicação em saúde e segurança do trabalho 110
Capacitação de colaboradores em saúde e segurança do trabalho 112
Promoção da saúde do trabalhador 113
Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho vinculados às relações de negócios 115
Colaboradores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 117
Acidentes de trabalho 118
Doenças profissionais 120

9 Distribuidores, revendedores e clientes 122
Satisfação do cliente 123
Rede de parceiros, capacitação e desenvolvimento de canais 125
Saúde e segurança dos consumidores 127
Privacidade do cliente e proteção de dados 128

10 Gestão responsável da cadeia de fornecedores 129
Seleção, homologação e monitoramento de fornecedores 131
Impactos sociais e ambientais na cadeia 133
Direitos fundamentais do trabalho na cadeia de fornecedores 134
Comunidades e desenvolvimento local 135
Gestão e avaliação de impactos econômicos indiretos 140
Engajamento institucional e relacionamento com stakeholders 141
Participação em associações 142

11 Sumário de conteúdo GRI 143

12 Expediente 156



Para dúvidas sobre o relatório ou sobre as informações reportadas, o contato é comite.sustentabilidade@intelbras.com.br.

INTELBRAS S.A. INDÚSTRIA DE TELECOMUNICAÇÃO ELETRÔNICA BRASILEIRA, sociedade anônima de capital aberto, com sede na Rodovia BR-101, km 210, s/n, Distrito Industrial, São José, Santa Catarina, CEP 88104-800.

SAIBA MAIS:

RELAÇÃO COM INVESTIDORES

RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

Sobre o relatório

[GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-14]

Este é o sexto ano consecutivo em que publicamos nosso Relatório de Sustentabilidade como ferramenta para reforçar o compromisso com a transparência e com os desenvolvimentos econômico, social e ambiental entre nossos públicos de interesse. O documento foi produzido com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), framework amplamente empregado por empresas para divulgar seus desempenhos, compromissos, metas e impactos das operações sobre o bem-estar das atuais e futuras gerações.

O processo de coleta de indicadores econômicos, sociais e ambientais resultou do engajamento de profissionais de diferentes áreas e níveis hierárquicos. O conteúdo foi avaliado e validado internamente e por consultoria especializada, ratificado pelas diretorias de Relações com Investidores e de Gestão de Pessoas e, posteriormente, analisado e aprovado pelo Comitê de Sustentabilidade interno e pelo CEO.

No processo de governança do relato, o Conselho de Administração, mais alto órgão de governança da Intelbras, atua na análise de temas estratégicos de governança e recebe o relatório para apreciação e aprovação. Esse fluxo contribui para que as informações reportadas estejam alinhadas às diretrizes corporativas, às práticas de governança da companhia e aos temas relevantes para a sustentabilidade e a gestão dos impactos da organização.

O Conselho também conta com o apoio de instâncias de assessoramento, como o Comitê de Auditoria não estatutário, que contribui para a avaliação dos sistemas de identificação de riscos e controles internos, a revisão da proposta de apetite ao risco elaborada pela alta administração e o encaminhamento de recomendações ao Conselho. Esses processos apoiam a governança das informações estratégicas e de temas relacionados a riscos, controles internos e sustentabilidade.

O relatório financeiro referente ao exercício de 2025 foi publicado em 25 de fevereiro de 2026, conforme instruções normativas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da B3. As Demonstrações Financeiras da Intelbras estão disponíveis no site de Relações com Investidores, na Central de Resultados.

As Demonstrações Financeiras consolidadas contemplam as filiais e empresas do grupo Intelbras, conforme as normas contábeis aplicáveis, incluindo participações de minoritários quando aplicável. Já o Relatório de Sustentabilidade 2025 apresenta somente dados da Intelbras S.A. Controladora. Dessa forma, os dados de sustentabilidade não consolidam as informações das demais empresas do grupo Intelbras incluídas nas Demonstrações Financeiras consolidadas.

Nosso relato de sustentabilidade é anual e abrange o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025. O Relatório de Sustentabilidade 2025 será divulgado no terceiro trimestre de 2026 e não foi submetido à verificação externa.

Processo de materialidade

[GRI 3-1, 3-2]

Adotamos um processo estruturado para definição de nossos temas materiais. Para fins do Relatório de Sustentabilidade 2025, mantemos como base de divulgação a matriz de materialidade definida no ciclo anterior, preservando a consistência e a comparabilidade com períodos anteriores.

O processo de materialidade considerou análise comparativa com empresas pares e referências setoriais, análise de documentos internos, ratings e standards ESG, elaboração de uma lista preliminar de temas relevantes, consultas a stakeholders por meio de entrevistas e pesquisa online, aplicação de metodologia de ponderação das respostas por grupo de stakeholder e consolidação dos resultados com análise de impactos.

A identificação dos impactos negativos e positivos, reais e potenciais, foi realizada a partir da análise de documentos internos, especialmente aqueles relacionados à gestão de riscos e processos operacionais, de referências ESG, padrões e ratings utilizados pelo mercado, da análise comparativa setorial e da consulta a stakeholders. Os impactos identificados foram associados aos temas relevantes e analisados em relação a seus efeitos sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, incluindo aspectos ligados a condições de trabalho, saúde e segurança, diversidade, ética, integridade e privacidade.

A análise considerou as operações diretas da companhia e suas relações de negócios, incluindo fornecedores, parceiros e clientes. A priorização dos temas foi realizada por meio da combinação entre a relevância para stakeholders, obtida por entrevistas e pesquisa online, e a relevância para o negócio, baseada na análise interna de riscos, oportunidades e conhecimento técnico das áreas. Os resultados foram ponderados conforme o grau de influência de cada grupo de stakeholders e consolidados em matriz de materialidade, permitindo priorizar para reporte os temas com maior relevância combinada para stakeholders e para a companhia.

Em 2025, conduzimos uma revisão completa da materialidade, com aprimoramento metodológico e evolução para uma abordagem de dupla materialidade. O processo considerou a abordagem de Impactos, Riscos e Oportunidades, com avaliação de impactos socioambientais, riscos e oportunidades financeiras e relevância para stakeholders. Também ampliou a análise de impactos ao longo da cadeia de valor, incluindo efeitos indiretos e impactos potenciais.

A revisão incluiu definição de escopo, mapeamento e priorização de stakeholders, análise de documentos internos e referências externas, avaliação de empresas pares, definição de impactos, riscos e oportunidades associados aos temas, consulta estruturada a stakeholders, entrevistas qualitativas, integração dos resultados e validação final com a alta liderança. Foram considerados critérios como magnitude, probabilidade, extensão, intensidade e reversibilidade.

O processo contou com a contribuição de diferentes categorias de stakeholders e especialistas. No ciclo anterior, foram considerados acionistas e investidores, Conselho de Administração, colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços, revendedores, integradores e clientes. Na revisão de 2025, houve pesquisa online respondida por 560 participantes de diferentes públicos e entrevistas qualitativas com representantes de grupos prioritários. Também foram considerados especialistas internos, alta liderança, especialistas externos com conhecimento técnico em temas ESG e setoriais e provedores de capital, incluindo acionistas e membros do Conselho de Administração.



Lista de temas materiais

Para fins do presente relatório, mantemos a divulgação dos temas materiais definidos no ciclo anterior de materialidade. Em comparação ao período de relato anterior, não houve alteração formal na lista de temas materiais. No entanto, a revisão conduzida em 2025 resultou na consolidação e reorganização de temas já existentes e na identificação de novos tópicos relevantes, como mudanças climáticas, qualidade e segurança de produtos e serviços, proteção de propriedade intelectual e economia circular. A incorporação completa dessa nova matriz será realizada gradualmente nos próximos ciclos de reporte.

TEMAS EM DESTAQUE

01
Ética e compliance

02
Inovação e tecnologia

03
Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas

04
Satisfação do cliente

DEMAIS TEMAS MATERIAIS

05
Prática de compras e cadeia de fornecedores

06
Conformidade socioambiental

07
Logística reversa

08
Cibersegurança, infraestrutura e proteção de dados

09
Boas práticas de governança corporativa

10
Crescimento orgânico e inorgânico

11
Presença de mercado

Mensagem do CEO

[GRI 2-22]

Em 2025, seguimos fortalecendo a Intelbras como uma companhia brasileira de tecnologia que cresce a partir de relações sólidas, inovação aplicada e compromisso com a geração de valor sustentável. Este Relatório reflete mais um passo da nossa jornada de transparência e apresenta como conduzimos nossos negócios, impactos, desafios e oportunidades em um ano de importantes aprendizados para a companhia.

Foi um período de mudanças estruturais, revisão de negócios e de preparação para uma retomada sustentável de nosso crescimento. Após a implantação do novo ERP, concentramos esforços na estabilização de processos, na simplificação da estrutura e do portfólio e no fortalecimento da disciplina operacional. Também enfrentamos um ambiente macroeconômico desafiador, marcado por juros elevados e pressão sobre a dinâmica dos mercados. Mesmo nesse contexto, mantivemos nossa capacidade de geração de valor, com receita operacional líquida de R$ 4,460 bilhões, EBITDA de R$ 541,8 milhões, lucro líquido de R$ 483,7 milhões e alcançamos uma geração de caixa livre de 1,5x EBITDA.

Nossa estratégia continua orientada por três grandes frentes de atuação: Segurança, Conectividade e Energia. Mais do que desenvolver produtos, buscamos construir soluções que resolvam necessidades reais de clientes, revendedores, instaladores, integradores, empresas e consumidores finais. Reforçamos o olhar de fora para dentro, incorporando às nossas estratégias uma visão cada vez mais centrada na jornada do cliente e na melhoria da experiência do consumidor entre a escolha da solução, a instalação, o uso e o suporte. Essa visão é essencial para seguirmos evoluindo em nossos canais de distribuição, varejo, projetos e integradores, além de apoiar novas avenidas de crescimento no Brasil e na América Latina.

A inovação permanece como um dos principais motores da Intelbras. Investimos continuamente em pesquisa, desenvolvimento e tecnologia para manter um portfólio competitivo, acessível e conectado às transformações do mercado. Ao mesmo tempo, avançamos na gestão do portfólio com maior clareza sobre retorno, potencial de crescimento e aderência às demandas dos clientes. Esse movimento nos permite tomar decisões mais conscientes, direcionar investimentos para iniciativas com maior capacidade de gerar valor e manter a companhia preparada para novas oportunidades.

A governança é um pilar fundamental para sustentar essa evolução. Constituímos o Comitê de Pessoas, que assessora nosso Conselho de Administração no fortalecimento e na discussão de temas como cultura, desenvolvimento, sucessão, remuneração e relações com a força de trabalho no âmbito da governança. Seguimos comprometidos com a integridade, a transparência e a prevenção de riscos, incluindo os relacionados à nossa cadeia de fornecedores.

No campo social, seguimos acreditando que tecnologia também se traduz em conhecimento, empregabilidade e desenvolvimento. Por meio do Intelbras ITEC, nossa Academia do Conhecimento, realizamos 370.256 qualificações em 2025, ampliando o acesso à capacitação técnica e de gestão para colaboradores, parceiros, instaladores, revendedores e demais públicos do nosso ecossistema. Essa é uma das formas mais concretas de multiplicarmos impacto: quando compartilhamos conhecimento, contribuímos para gerar renda, fortalecer profissionais e desenvolver o mercado em que atuamos.

Na dimensão ambiental, mantivemos iniciativas voltadas ao uso responsável de recursos, eficiência energética, logística reversa e economia circular. Em 2025, cerca de 90% do nosso consumo total de energia veio de fontes renováveis, com destaque para a energia adquirida no mercado livre e para a geração própria por painéis solares. Também seguimos aprimorando a gestão de resíduos, o reaproveitamento de materiais plásticos no processo produtivo e a recuperação de produtos, contribuindo para estender o ciclo de vida das soluções e reduzir impactos associados ao descarte prematuro de equipamentos. Pelo quinto ano consecutivo, mantivemos o monitoramento das emissões de gases de efeito estufa das nossas operações, seguindo as diretrizes do GHG Protocol, com a maioria das emissões no escopo 3. Seguiremos aprofundando o conhecimento sobre nossa cadeia de valor e ampliando a qualidade das informações para apoiar decisões futuras relacionadas à agenda climática.

Entre os temas que exigem atenção crescente, destaco a cibersegurança. À medida que nossas soluções se tornam mais conectadas, proteger dados, plataformas, produtos e operações passa a ser uma responsabilidade ainda mais estratégica. Esse é um tema diretamente ligado à confiança dos clientes, à reputação da marca e à sustentabilidade do negócio. Por isso, continuaremos fortalecendo controles, processos, tecnologias e capacidades internas para prevenir riscos e proteger as pessoas e organizações que utilizam nossas soluções.

Entramos em um novo ciclo com uma Intelbras mais preparada, mais disciplinada e mais próxima do cliente, sem perder de vista aquilo que nos trouxe até aqui: simplicidade, qualidade, ética, respeito pelo ser humano, gestão participativa e capacidade de resolver. Agradeço aos nossos colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores, acionistas, conselheiros e comunidade por fazerem parte dessa trajetória. Continuaremos trabalhando para que cada inovação da Intelbras gere valor real para os lares, para os negócios e para a sociedade.



Henrique Fernandez

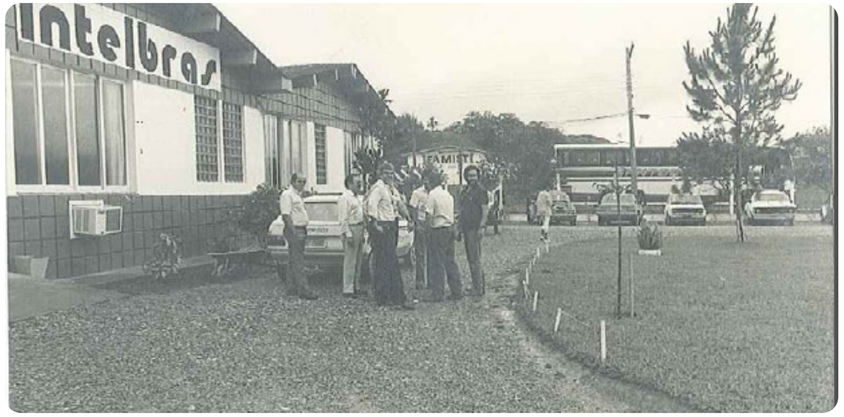
CEO da Intelbras

Entramos em um novo ciclo com uma Intelbras **mais preparada, mais disciplinada e mais próxima do cliente**

A Intelbras

[GRI 2-1, 2-2]

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.





Nossa história

A Intelbras desenvolve soluções que aprimoram a vida dos brasileiros. São lares, empreendimentos, projetos públicos e privados que passam pelas mãos de especialistas em resolver com planejamento para segurança, conectividade e energia. Para nós, inovar é conhecer de perto a realidade do nosso público. Com nossa sólida experiência, aproximamos tecnologias globais versáteis ao ecossistema de colaboradores, distribuidores, revendedores e clientes para que todos possam evoluir juntos. A nossa trajetória é repleta de reinvenções, cercada por uma rede de crescimento única.





São 50 anos que a Intelbras entende a inovação e tecnologia de uma forma diferente.

1976
Nossa fundação, como empresa do Grupo Diomício Freitas. Nascemos direcionados à produção e fabricação de centrais e aparelhos eletrônicos.

1987
Fomos a primeira companhia brasileira a lançar uma central de comutação automática (PABX) com tecnologia nacional.

1990
Conquistamos a liderança no segmento de PABX e terminais telefônicos.

1992 a 1997
Ingressamos em nova fase, com mudança de cultura e reformulação das linhas de produtos.

2000
Na virada do milênio, buscamos maior conexão e proximidade com nossos clientes e públicos.

2006
Adquirimos a Maxcom, companhia de equipamentos de comunicação condominial, e expandimos nosso portfólio de comunicação empresarial.

2007
Ingressamos de forma orgânica em dois negócios: segurança eletrônica e redes.

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 (Academia do Conhecimento Intelbras).

2013
Adquirimos as empresas Automatiza e Engesul, e ingressamos nos segmentos de controle de acessos e de prevenção de incêndios, respectivamente.

2016
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".

2018
Estruturamos a Unidade de Negócios de Energia, fortalecendo nossa presença no segmento e expandindo a atuação para o mercado de 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).

2024
Estruturamos nosso novo sistema ERP e começamos a operar nosso CD em São José (SC).

2025
Conduzimos a sucessão do CEO e do Presidente do Conselho de Administração e implementamos o rebranding da Intelbras, fortalecendo nossa governança e consolidando a evolução da marca.

Portfólio

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

SEGURANÇA

Monitoramento

Softwares
CFTV
Monitoramento Móvel

Controle de acessos

Interfonia
Automatizadores
Controladores digitais/eletrônico
Controladores físicos/barreiras
Fechaduras

Intrusão

Detecção e alarmes

Incêndio

Sinalização de emergência
Detecção e alarmes

CONECTIVIDADE

Áudio e Vídeo

Conferência e colaboração
Displays
Projeção de imagens
Antenas e conversores

Comunicação

Rádio
Telefonia
Periféricos
Comunicação em nuvem

Infraestrutura de Rede

Roteadores
Redes Ópticas
Switches
Cabeamento Estruturado
Softwares

ENERGIA

Geração

Solar On grid
Solar Off Grid

Alimentação

Fontes
Cabos USB
Carregadores veiculares

Proteção e armazenamento

Baterias
Nobreaks
Protetores de surto
Protetores de linha

Iluminação

Solar
Sensores
Interruptores

O que fazemos

Como surpreendemos a partir da nossa entrega

Resolvemos

Focamos na solução. Agimos com otimismo em todo tipo de situação, das mais simples às mais complexas, porque acreditamos que resolver é a melhor forma de surpreender e gerar valor para as pessoas e os negócios.

Inspiramos

Fazemos questão de estar próximos. Por isso, motivamos e potencializamos todo o ecossistema com a nossa energia. Sabemos valorizar a parceria do outro, criando oportunidades de crescimento em conjunto.

Desbravamos

Somos determinados a superar obstáculos para evoluir. Temos a visão de onde queremos chegar, por isso somos guia para aqueles que andam junto de nós, cuidando de cada passo do caminho.

Somos Especialistas

Transformamos inteligência em experiência. Desenvolvemos pessoas, disseminamos conhecimento e colocamos nossa especialidade a serviço de soluções que geram impacto positivo para todo o ecossistema.

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.

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

Nossa proposta de valor

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 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.

Proximidade é o nosso talento

Todos que estão próximos da Intelbras evoluem. 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.

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.

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.

Nossos diferenciais

01 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, Conectividade 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.

02 Pesquisa & Desenvolvimento

Investimos historicamente 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 600 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.

03 Presença e Liderança

A ampla rede de distribuição e atuação em diversos setores consolida 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.

04 Cultura Corporativa

Nossa cultura organizacional é amplamente difundida entre todos os colaboradores, e colocada 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.

05 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. No pilar Social, a educação é um dos principais caminhos pelos quais ampliamos nosso impacto positivo. Por meio de atividades de capacitação e treinamento oferecidas ao nosso canal, em sua grande maioria gratuitas, contribuímos para o desenvolvimento de competências técnicas e de gestão entre públicos externos. Essas iniciativas já habilitaram centenas de milhares de pessoas no Brasil, apoiando sua entrada, permanência ou evolução no mercado de trabalho.



Nosso jeito de fazer

[GRI 2-6]

Atuamos no setor privado de tecnologia, com desenvolvimento, fabricação, distribuição, comercialização e pós-venda de equipamentos, softwares e serviços nos segmentos de Segurança, Conectividade e Energia. Nosso portfólio é estruturado para atender diferentes perfis de clientes, incluindo consumidores residenciais, condomínios, empresas de diferentes portes, provedores, governos e organizações de diversos setores.

Também estamos presentes em outros países, por meio de empresas controladas e subsidiárias. Possuímos uma controlada na Colômbia, a Allume S.A.S., que possui subsidiárias, Lince Comercial S.A.S., UXE S.A.S. e Modo Seguridad 365 S.A.S., e nos Estados Unidos, Emer-Tech LLC. Todas são empresas investidas da Allume Holding S.A.S., que detém 100% dessas controladas. Também detemos 100% da Aunady S.A., sediada no Uruguai, e 100% da Ascent Asia Limited, controladora da Ascend Trading & Consultation (Shenzhen) Company Limited, ambas sediadas na China. Não possuímos filiais fora do Brasil, mas nossas controladas e subsidiárias atuam na Colômbia, no Uruguai, nos Estados Unidos e na China.

Nossa cadeia de valor compreende um conjunto integrado de atividades que vai da concepção e desenvolvimento de tecnologias à entrega, instalação, suporte e ciclo de vida das soluções. Esse fluxo envolve pesquisa, desenvolvimento e inovação, suprimentos nacionais e internacionais, produção e montagem em unidades industriais, logística, armazenagem, distribuição, comercialização por diferentes canais, atendimento técnico, capacitação de parceiros, assistência e práticas associadas ao ciclo de vida dos produtos, incluindo logística reversa e encaminhamento a redes e parceiros licenciados.

Na cadeia de fornecedores, combinamos fornecedores nacionais e internacionais para sustentar a qualidade, a competitividade, a disponibilidade e a agilidade no atendimento ao mercado. Parte do portfólio é complementada por produção em plantas homologadas no exterior quando volumes, custos ou características produtivas não são adequados à produção nacional. Além das operações industriais no Brasil, utilizamos fábricas de fornecedores em países da Ásia, como China, Coreia e Vietnã, como parte da estratégia de complementação do portfólio. A distribuição geográfica da cadeia de fornecedores é composta por Ásia, com 71%; Brasil, com 21%; Estados Unidos, com 7%; e Europa, com 1%.

Na China, construímos um relacionamento contínuo com fornecedores e fábricas, o acompanhamento de padrões de qualidade e a gestão de riscos operacionais e socioambientais na cadeia. Nossos principais tipos de fornecedores são de componentes eletrônicos e matérias-primas, produtos acabados e manufatura terceirizada, além de serviços logísticos e de suporte operacional. A seleção, homologação e avaliação de fornecedores seguem processos internos que consideram critérios como preço, qualidade, volume, custos logísticos e requisitos técnicos.

Após a fabricação e os testes, os produtos seguem para armazenagem e expedição, conectando fábricas, centros de distribuição e canais de venda. Em downstream, consideramos as organizações e parceiros que atuam a partir da saída do produto ou solução da companhia até a entrega, instalação, operação e suporte ao cliente final. Esse grupo inclui distribuidores, revendedores e instaladores, varejistas, integradores, contas nomeadas, canal online e estruturas de pós-venda. Essas entidades desempenham atividades como revenda, capilarização regional, instalação, configuração, integração, manutenção, execução de projetos, atendimento técnico e suporte ao ciclo de vida das soluções.

Nossa cadeia de **valor**

1

Desenvolvimento e Inovação

Investimos continuamente em Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), inovação, centros tecnológicos próprios ou via parceiros comerciais, universidades e instituições de ciência e tecnologia.

2

Suprimentos e cadeia de fornecimento

Mantemos uma rede de fornecedores nacionais e internacionais de componentes eletrônicos, matérias-primas e serviços especializados. A seleção e gestão desses aliados seguem critérios de qualidade, sustentabilidade e conformidade regulatória.

3

Produção e montagem

Temos unidades fabris em Santa Catarina, em Minas Gerais e no Amazonas, onde são manufaturados nossos produtos e conduzidos processos de montagem, testes e controle de qualidade.

4

Logística e distribuição

Após a produção, nossas soluções são armazenadas e distribuídas por logística integrada, que atende principalmente o mercado nacional. Temos centros de distribuição em Santa Catarina, Minas Gerais, Pernambuco e Amazonas para garantir agilidade e capilaridade.

5

Comercialização e relacionamento com o cliente

A comercialização ocorre por meio dos canais de venda da distribuição, varejo e verticais de atuação. Oferecemos suporte técnico, treinamentos e certificações para parceiros e clientes, o que fortalece relacionamentos e a fidelização.

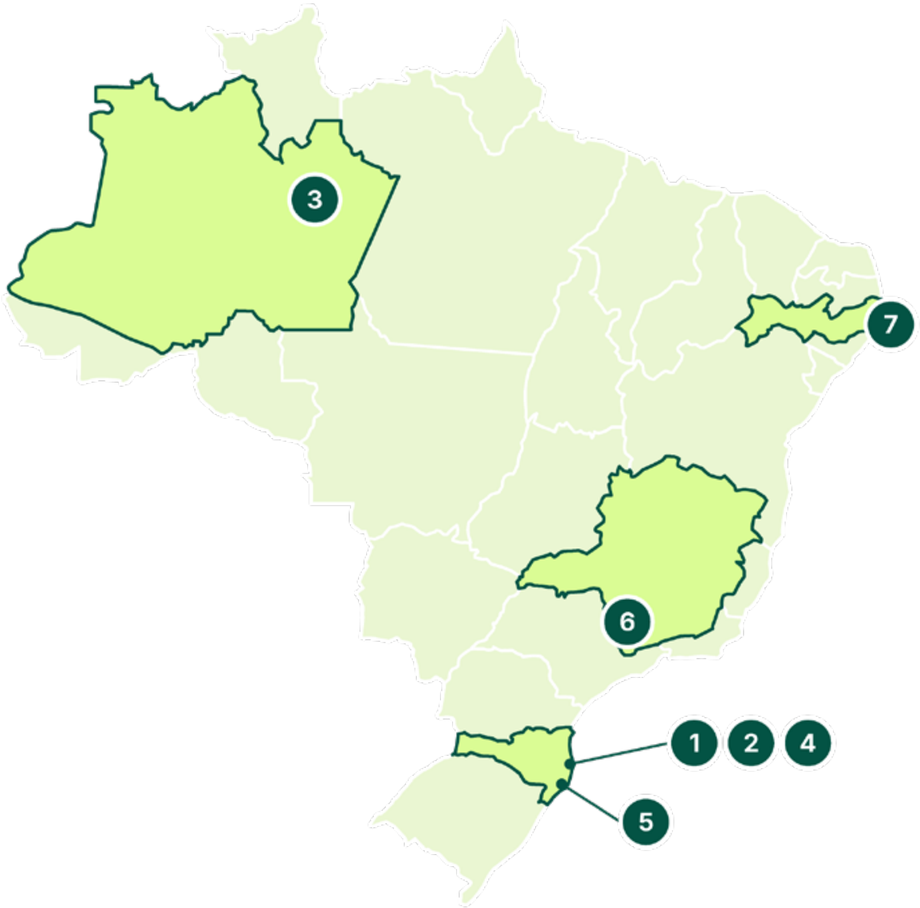
6

Pós-venda e sustentabilidade

O ciclo se completa com serviços de pós-venda, assistência técnica autorizada e programas de logística reversa.

Estamos em **todo o Brasil**

No Brasil, estamos presentes em 98% dos municípios com potencial de consumo de eletrônicos, com mais de 150 mil pontos de venda de varejo, aproximadamente 90 mil revendedores, +500 pontos de venda de distribuidores e +300 assistências técnicas autorizadas. Além disso, exportamos para a América Latina, com uma estrutura de apoio comercial, trade marketing e pós-venda. Assim, a Intelbras se torna uma companhia com presença nacional e investimentos na indústria de diferentes regiões do Brasil. Este Relatório de Sustentabilidade 2025 contempla as seguintes unidades da Intelbras no Brasil:



NOSSAS UNIDADES

1. **Unidade Matriz**
   Rodovia BR 101, km 210, Distrito Industrial - São José - SC
2. **Centro de Distribuição São José**
   R. Walter José Correia, 112 - Sertão do Maruim - São José - SC
3. **Filial Manaus**
   Av. Tefé, 3105 - Bairro Japiim - Manaus - AM
4. **Filial São José**
   Rodovia SC 281, s/n - km 4,5, Sertão do Maruim - São José - SC
5. **Filial Tubarão**
   Contorno Viário Ivane Fretta Moreira, 250, Nova Tubarão - Tubarão - SC
6. **Filial Minas Gerais**
   Rodovia BR 459, km 124 Distrito Industrial, nº 1325, Santa Rita do Sapucaí - MG
7. **Filial Nordeste**
   Rua Riachão, 200, Módulo 1C do Condomínio Logístico Armazenna 1 Muribeca, Jaboatão dos Guararapes - PE

Tour virtual Intelbras

O Tour virtual da Intelbras foi pensado para tornar a experiência da visita à nossa empresa muito mais acessível e próxima. Com ele, você navega por diversos ambientes da matriz e da filial, podendo conhecer mais o jeito Intelbras de ser. É a Intelbras de portas abertas para você. Fique por dentro do ecossistema Intelbras com apenas um clique.

Estratégia, inovação e desempenho econômico

Inovação e tecnologia

[GRI 3-3]

Inovação e tecnologia são temas materiais para a Intelbras por sua relação direta com a competitividade, a evolução do portfólio e a geração de valor sustentável. Desenvolvemos soluções alinhadas às necessidades de clientes, parceiros e mercados em transformação, ampliando nossa capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas e às oportunidades de crescimento. Os impactos associados ao tema incluem o fortalecimento da nossa posição competitiva, a diversificação do portfólio e a ampliação da geração de valor para clientes, acionistas e demais stakeholders.

Também identificamos impactos positivos potenciais relacionados à maior atratividade e diversificação do portfólio de produtos e soluções, à ampliação de receitas, à geração de valor no longo prazo e à criação de novas oportunidades de negócios em mercados emergentes. Esses impactos estão associados aos investimentos em pesquisa, desenvolvimento, ampliação de ofertas tecnológicas, lançamento de novos produtos, entrada em novos mercados e adaptação às mudanças do setor, especialmente em soluções digitais, segurança, conectividade e energia. Como impactos negativos, reconhecemos o aumento real dos custos operacionais e de investimento em pesquisa, desenvolvimento e inovação tecnológica. Esses investimentos são necessários para manter a competitividade, mas demandam disciplina na alocação de recursos e acompanhamento contínuo de retorno.

Além disso, reconhecemos impactos negativos potenciais, como risco de insucesso ou baixa adoção de novas tecnologias, obsolescência tecnológica acelerada de produtos e soluções e dependência de tecnologias externas e cadeias globais de inovação. Esses impactos podem decorrer do desenvolvimento de soluções com baixa aderência ao mercado, da rápida evolução tecnológica ou do uso de fornecedores internacionais e tecnologias desenvolvidas por terceiros. Estamos envolvidos com esses impactos principalmente por meio de suas próprias atividades de pesquisa e desenvolvimento, planejamento tecnológico, gestão de portfólio, desenvolvimento de produtos, estratégia de mercado e investimentos em inovação. Também há impactos relacionados às relações de negócio com fornecedores, parceiros tecnológicos, distribuidores, revendedores e demais integrantes do ecossistema de inovação e comercialização.

Para gerir esses desafios e oportunidades, mantemos uma abordagem estruturada que integra pesquisa e desenvolvimento, planejamento tecnológico, gestão de portfólio e monitoramento de desempenho.





As iniciativas são conduzidas de forma transversal entre as unidades de negócio, garantindo alinhamento entre estratégia, inovação e necessidades dos clientes.

Nossa cultura de inovação é fortalecida por programas internos que incentivam a participação dos colaboradores na geração de ideias e melhorias, como o Programa de Ideias e a Mostra de Inovação. Essas iniciativas contribuem para disseminar conhecimento, estimular a colaboração e identificar oportunidades de evolução contínua.

Para avaliar a efetividade das iniciativas, acompanhamos indicadores como participação de mercado, satisfação de clientes (NPS), retorno sobre o capital investido (ROIC) e receita proveniente de produtos lançados recentemente. O monitoramento contínuo desses indicadores apoia a tomada de decisão e a priorização de investimentos.

Em 2025, a inovação permaneceu como um dos pilares da estratégia da Intelbras. O segmento de Segurança apresentou desempenho consistente, enquanto os segmentos de Energia e TIC passaram por ajustes estratégicos para adequação às condições de mercado. Os níveis de satisfação dos clientes permaneceram elevados e os indicadores de competitividade mantiveram-se alinhados às metas estabelecidas.

Os aprendizados obtidos ao longo do período reforçaram a importância de combinar agilidade inovadora com disciplina na alocação de capital, aprofundar a análise de desempenho por categoria e fortalecer os mecanismos de priorização de investimentos. Como resultado, aprimoramos nossa governança de inovação e ampliamos a atuação de estruturas dedicadas à avaliação de novos negócios e oportunidades estratégicas.

O engajamento de colaboradores, clientes, parceiros, investidores e demais stakeholders contribui para orientar a definição de prioridades, o desenvolvimento de novos produtos e a evolução das soluções existentes. As contribuições recebidas são incorporadas aos processos de planejamento tecnológico, gestão de portfólio e definição de estratégias de mercado.

Inovar, para a Intelbras, é estar perto das transformações e das necessidades reais do mercado. Seguimos desenvolvendo tecnologias e soluções que conectam segurança, conectividade e energia gerando valor para clientes, parceiros, colaboradores e para todo o nosso ecossistema.



Para que cada inovação tenha um **impacto real na sociedade e na vida das pessoas.**

Crescimento, presença de mercado, inovação e tecnologia

[GRI 2-16]

Nossas soluções estão organizadas em três unidades de negócio: Segurança, Conectividade e Energia. Com um portfólio abrangente e integrado, atendemos clientes residenciais, empresas, governos e projetos de diferentes portes. Em Segurança, oferecemos soluções de videomonitoramento por circuito fechado de televisão (CFTV), controle de acesso, alarmes de intrusão, alarmes de incêndio, sensores, fechaduras digitais, softwares e serviços associados, incluindo a operação do grupo Seventh. Em Conectividade, atuamos com redes empresariais, redes ópticas, radiocomunicadores, comunicação unificada e corporativa, acessórios, telefonia, conectividade e cabeamento estruturado, incluindo empresas do grupo como Khomp e Metalúrgica Décio.

Em Energia, o portfólio inclui fontes de alimentação, proteção e armazenamento de energia, como baterias e nobreaks, além de carregadores veiculares e geradores solares on-grid e off-grid. Nossa estratégia comercial combina distribuição, varejo e atendimento especializado a grandes projetos. Em 2025, a rede de distribuição, com cerca de 500 pontos de distribuição e mais de 90 mil revendedores e instaladores ativos, espalhados pelos 26 estados e pelo Distrito Federal, permaneceu como principal canal de vendas, representando aproximadamente 68% da receita. O varejo, incluindo lojas físicas e comércio eletrônico de varejistas, representou aproximadamente 16% das vendas. Integradores e contas nomeadas, voltados a projetos e grandes clientes, representaram aproximadamente 16% da receita auferida. Também mantemos canal online próprio, com participação não material no faturamento, atuando principalmente como vitrine de portfólio e ponto adicional de relacionamento com o consumidor final.

Mantemos presença em 98% dos municípios brasileiros com potencial de consumo eletrônico, apoiados por uma ampla rede de distribuidores, revendedores, instaladores e assistências técnicas. Essa estrutura fortalece nossa proximidade com os clientes e amplia nossa capacidade de atender diferentes regiões e segmentos. Também atuamos em mercados internacionais da América Latina e da África, levando soluções desenvolvidas para diferentes contextos e ampliando as oportunidades de crescimento da companhia. A combinação entre presença de mercado, tecnologia e relacionamento próximo com parceiros contribui para fortalecer nosso ecossistema, ampliar o acesso às soluções Intelbras e gerar valor para clientes, parceiros e acionistas.

Desempenho financeiro

[GRI 201-1]

Em 2025, mantivemos nossa capacidade de geração de valor em um contexto de desempenho econômico mais desafiador, marcado por ajustes no ambiente macroeconômico e dinâmicas específicas de seus mercados de atuação, o que demandou maior disciplina na gestão operacional e financeira. A receita operacional líquida totalizou R$ 4,460 bilhões, redução de 6,2% em relação a 2024. No mesmo período, o lucro bruto alcançou R$ 1,343 bilhão, o lucro líquido foi de R$ 483,7 milhões e o EBITDA totalizou R$ 541,8 milhões. A margem líquida foi de 10,8% e a margem EBITDA atingiu 12,1%, refletindo os efeitos da menor receita operacional, da redução do lucro bruto e da pressão sobre os resultados operacionais ao longo do exercício.

Ao longo do período, conduzimos iniciativas importantes para fortalecer nossa competitividade e sustentar o crescimento de longo prazo. Entre elas, destacam-se a implementação do novo sistema ERP, que contribui para a integração e modernização dos processos, e a revisão estratégica de categorias e linhas de produtos, com foco na alocação eficiente de recursos e na ampliação da geração de valor. Essas iniciativas reforçam nossa capacidade de adaptação em um ambiente de negócios em constante transformação. A riqueza gerada por nossas operações é compartilhada com diferentes públicos de relacionamento. O valor adicionado distribuído contempla remuneração e benefícios pagos aos colaboradores, tributos recolhidos aos governos, remuneração de financiadores e retorno aos acionistas. Em 2025, distribuímos R$ 1,545 bilhão em valor econômico, demonstrando a relevância da nossa atuação para colaboradores, parceiros financeiros, poder público e investidores.

Os colaboradores receberam R$ 586,4 milhões em remuneração e benefícios, enquanto os tributos pagos totalizaram R$ 501,5 milhões, evidenciando nossa contribuição para o desenvolvimento econômico das regiões onde atuamos. Aos financiadores foram destinados R$ 342,1 milhões, e os acionistas receberam R$ 114,7 milhões em dividendos. Além da distribuição regular de resultados, realizamos a distribuição extraordinária de dividendos no montante de R$ 300 milhões, reforçando nosso compromisso com a geração de valor para os acionistas e com uma gestão financeira equilibrada.

Parte da riqueza gerada permaneceu na companhia na forma de valor econômico retido, totalizando R$ 369,1 milhões. Esses recursos fortalecem nossa estrutura financeira e apoiam investimentos futuros em inovação, desenvolvimento de produtos, evolução operacional e expansão dos negócios. Mesmo diante de um cenário mais desafiador, mantivemos geração de caixa, capacidade de investimento e disciplina financeira. Esses fatores são fundamentais para sustentar nossa estratégia de longo prazo, apoiar a evolução contínua do portfólio e gerar valor para clientes, colaboradores, parceiros, acionistas e para todo o nosso ecossistema.

Nossas operações concentram-se predominantemente no Brasil, onde está a maior parte das receitas, atividades operacionais e distribuição de valor econômico. Embora tenhamos presença internacional por meio de controladas e operações em outros países, essa atuação não representou, em 2025, parcela significativa do valor econômico total gerado e distribuído sob a ótica do GRI. Por esse motivo, os valores são apresentados de forma consolidada. A relevância da segregação geográfica é avaliada com base em critérios como participação relativa da receita por país ou região, representatividade dos ativos e operações e materialidade da distribuição de valor econômico para stakeholders locais. Monitoramos continuamente a evolução da atuação internacional e poderemos revisar os critérios de divulgação caso sua representatividade se torne significativa.

RECEITA LÍQUIDA

R$ 4,460 bi

−6,2% vs. 2024

LUCRO BRUTO

R$ 1,343 bi

EBITDA

R$ 541,8 mi

margem EBITDA 12,1%

LUCRO LÍQUIDO

R$ 483,7 mi

margem líquida 10,8%

VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR

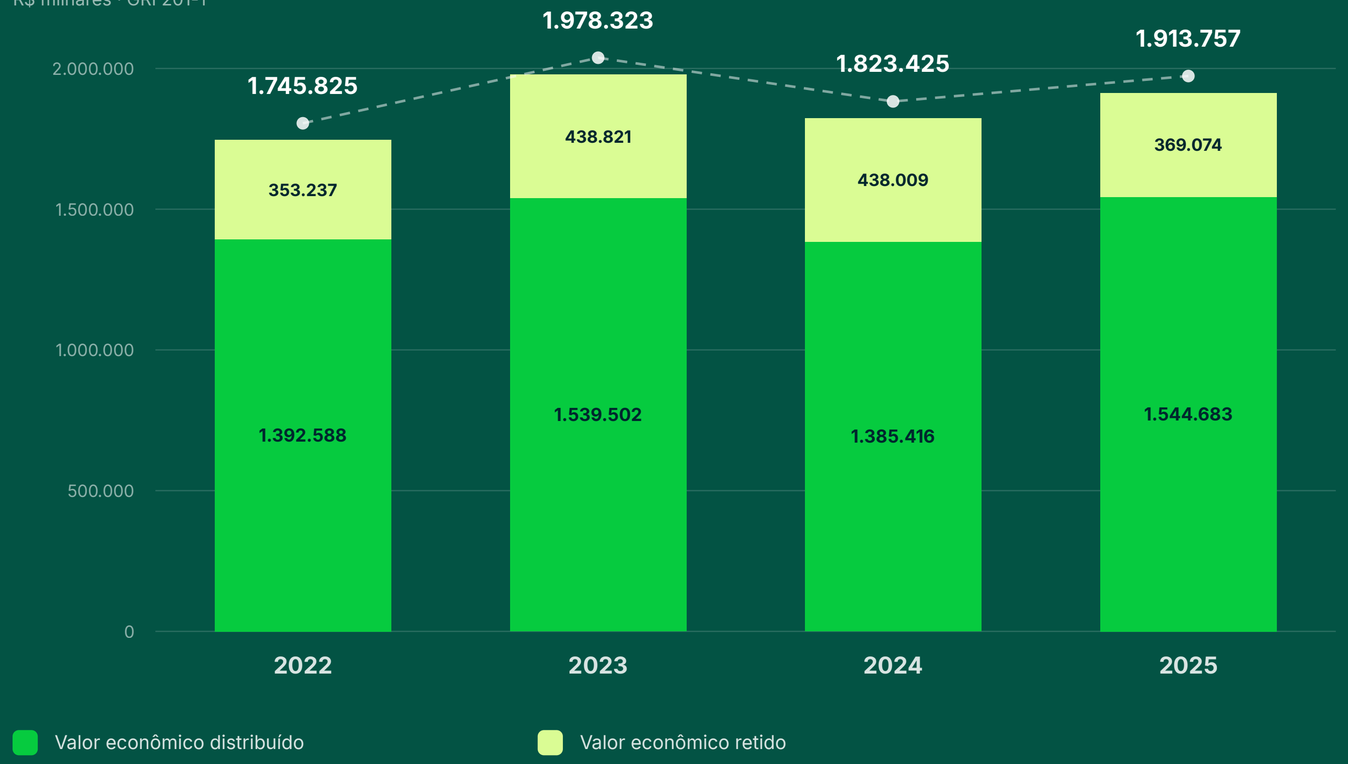
R$ 1,914 bi

+4,95% vs. 2024

Mesmo diante de um cenário mais desafiador, mantivemos geração de caixa, capacidade de investimento e **disciplina financeira.**

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

R$ milhares · GRI 201-1



DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO

2025 · R$ milhares



Pessoal (remuneração e benefícios)	38,0%	586.425
Impostos, taxas e contribuições	32,5%	501.463
Remuneração de capitais de terceiros	22,1%	342.136
Juros sobre capital próprio e dividendos	7,4%	114.659

[GRI 2-4] Em 2025, aprimoramos a metodologia de apuração do valor econômico direto gerado e distribuído, passando a adotar como base de cálculo a Demonstração do Valor Adicionado (DVA) auditada, em alinhamento às diretrizes do GRI 201-1. Para assegurar consistência metodológica e comparabilidade entre os períodos reportados, os dados dos anos anteriores foram reapresentados conforme a mesma abordagem adotada neste ciclo. Essa atualização não altera as demonstrações financeiras previamente divulgadas, mas reflete o aperfeiçoamento do critério utilizado para fins de reporte de sustentabilidade

Incentivos fiscais

[GRI 201-4]

A inovação faz parte da estratégia de crescimento da Intelbras. Para ampliar nossa capacidade de desenvolver soluções, investir em tecnologia e fortalecer a competitividade dos negócios, contamos com incentivos fiscais previstos na legislação brasileira, especialmente aqueles relacionados a atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação.

Em 2025, usufruímos de incentivos federais e estaduais que contribuíram para sustentar investimentos em desenvolvimento tecnológico, operações industriais e expansão dos negócios. O valor total dos incentivos fiscais reconhecidos no período foi de R$ 459.663 mil, em base consolidada. Entre os principais mecanismos utilizados estão os benefícios previstos na Lei de Informática e incentivos de Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) aplicáveis às operações nos estados do Amazonas, Santa Catarina, Minas Gerais e Pernambuco.

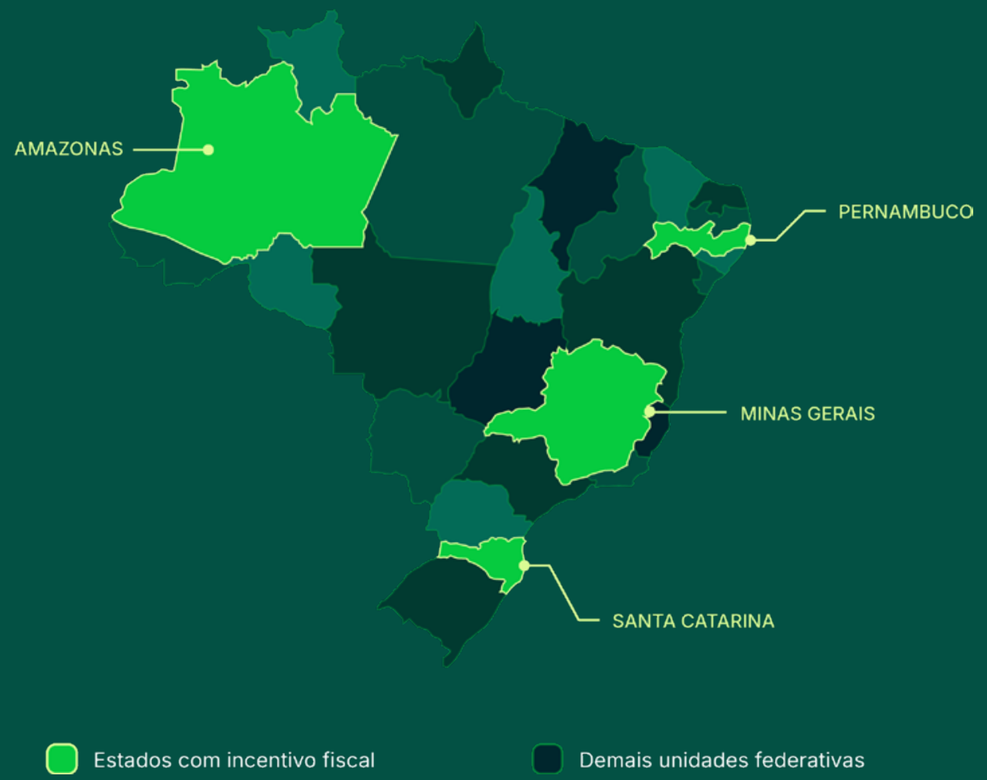
Os incentivos associados à Lei de Informática têm papel relevante no fortalecimento de nossas atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação, apoiando investimentos voltados à evolução do portfólio, à ampliação das competências tecnológicas e ao desenvolvimento de soluções alinhadas às necessidades de clientes e parceiros.

Além dos incentivos fiscais, mantemos contratos de financiamento com instituições públicas de fomento, como o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e a Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), destinados principalmente a investimentos produtivos, modernização operacional e iniciativas de inovação. Esses recursos contribuem para ampliar nossa capacidade de investimento e apoiar projetos estratégicos de longo prazo.

Os benefícios recebidos também fortalecem nossa competitividade e ajudam a sustentar investimentos que geram valor para clientes, parceiros, colaboradores e acionistas. Ao apoiar a inovação, a modernização das operações e o desenvolvimento tecnológico, esses mecanismos contribuem para ampliar nossa capacidade de crescimento e de adaptação às transformações do mercado.

Não recebemos subsídios governamentais diretos ou aportes financeiros não reembolsáveis no período. Os valores reportados referem-se a incentivos fiscais previstos na legislação e a financiamentos com condições diferenciadas, instrumentos que apoiam nossos investimentos em inovação, desenvolvimento e competitividade.

Estados com **incentivos**



Incentivos fiscais apoiam nossos investimentos em pesquisa, desenvolvimento, inovação e modernização das operações.

Contribuições políticas

[GRI 415-1]

Conduzimos nosso relacionamento institucional com base em princípios de ética, integridade, transparência e conformidade com a legislação aplicável. Nesse contexto, mantemos uma postura de neutralidade em relação a contribuições político-partidárias. Em 2025, não realizamos contribuições financeiras ou de qualquer outra natureza a partidos políticos, candidatos, campanhas eleitorais, representantes eleitos ou organizações vinculadas a causas político-partidárias. Também não houve cessão de bens, serviços, espaços, publicidade ou qualquer outra forma de apoio político. Dessa forma, não foram efetuadas contribuições políticas no período reportado.



Governança corporativa

A governança corporativa é um dos pilares que sustentam a estratégia e a perenidade da Intelbras. Nossa estrutura busca assegurar decisões alinhadas aos interesses da companhia e de seus stakeholders, apoiada por princípios de ética, transparência, responsabilidade e gestão de riscos. Por meio de mecanismos de supervisão, controle e assessoramento, fortalecemos a capacidade de adaptação do negócio, apoiamos o crescimento sustentável e promovemos a geração de valor de longo prazo.

Estrutura de governança e sua composição

[GRI 2-9]

Nossa estrutura de governança é formada pela Assembleia Geral, pelo Conselho de Administração, pela Diretoria Executiva, pelos comitês de assessoramento e pelas áreas de suporte à governança, incluindo Riscos e Controles Internos, Auditoria Interna e Compliance, que apoiam a tomada de decisão e a supervisão dos temas estratégicos da companhia. Juntos, esses órgãos contribuem para fortalecer a gestão, acompanhar riscos e oportunidades e orientar a evolução dos negócios de forma responsável e sustentável.

O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança da Intelbras. Sua atuação concentra-se na definição das diretrizes estratégicas, no acompanhamento do desempenho da companhia e na supervisão da gestão de riscos, controles internos e temas relevantes para a geração de valor de longo prazo. O Conselho também acompanha assuntos relacionados à sustentabilidade, à governança corporativa e à perenidade do negócio. Possuímos Conselho de Administração, contando com ao menos um conselheiro independente desde 1991. Desde 2019, há também um conselheiro indicado pela Dahua.

A Diretoria Executiva é responsável pela administração geral dos negócios e pela execução da estratégia aprovada pelo Conselho de Administração. Cabe à Diretoria transformar diretrizes em ações concretas, conduzindo as operações, acompanhando resultados e promovendo o desenvolvimento dos negócios em alinhamento com os objetivos estratégicos da Intelbras.

Para apoiar o processo decisório, o Conselho de Administração conta com comitês não estatutários de assessoramento, que contribuem para a análise, supervisão e recomendação de temas relacionados à gestão de riscos, conformidade, estratégia e gestão de pessoas. A companhia possuí Comitê de Auditoria não estatutário, que apoia a supervisão da gestão de riscos, dos controles internos, da conformidade e dos



trabalhos de auditoria, contribuindo para o fortalecimento da integridade e da governança corporativa.

O Comitê de Auditoria é composto por, no mínimo, três membros indicados e designados pelo Conselho de Administração, observados os requisitos aplicáveis de independência e qualificação previstos na regulamentação vigente e no Regulamento do Novo Mercado. Entre os seus membros, há um conselheiro independente e ao menos um membro com reconhecida experiência em contabilidade societária, assegurando a adequada capacidade técnica para o desempenho de suas atribuições.

Em 2025, fortalecemos nossa estrutura de governança com a criação do Comitê de Pessoas, responsável por apoiar o Conselho em temas relacionados à sucessão, desenvolvimento de lideranças, remuneração, cultura organizacional e relações com a força de trabalho. A iniciativa amplia a atenção dedicada aos temas sociais e de capital humano, considerados fundamentais para a estratégia e a sustentabilidade do negócio.

Posteriormente, foi constituído o Comitê de Estratégia, ampliando o suporte ao Conselho na avaliação de oportunidades de crescimento, tendências de mercado e direcionamentos estratégicos para o futuro da companhia. Embora sua formalização tenha ocorrido em 2026, sua inclusão neste relatório reflete a estrutura de governança vigente no momento da publicação.

A evolução dessa estrutura demonstra nosso compromisso com o aprimoramento contínuo da governança corporativa. Ao fortalecer mecanismos de supervisão e assessoramento, ampliamos nossa capacidade de acompanhar os desafios de um ambiente de negócios em constante transformação, mantendo o foco na geração de valor para clientes, colaboradores, parceiros, acionistas e demais stakeholders.



GRI 2-9: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO[1] – 2026

Nome	Independência	Mandato	Número de outras funções e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Pedro Horn de Freitas	Não	Até a AGO de 2027	Membro do Comitê de Pessoas e Estratégico
Altair Ângelo Silvestri	Não	Até a AGO de 2027	Membro do Comitê de Pessoas e Estratégico
Lin Xiong	Não	Até a AGO de 2027	Não possui outras funções
Mateus Affonso Bandeira	Sim	Até a AGO de 2027	Membro do Comitê de Auditoria e do Comitê de Pessoas
Rogério Sekeff Zampronha	Sim	Até a AGO de 2027	Não possui outras funções

[1]Todos os membros são do gênero masculino e não possuem função executiva.

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, POR GÊNERO

Gênero	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Homens	7	87,5%	6	100,0%	7	100,0%	7	100,0%
Mulheres	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	**8**	**100,0%**	**6**	**100,0%**	**7**	**100,0%**	**7**	**100,0%**

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, POR FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
30 a 50 anos	3	37,5%	3	50,0%	3	42,9%	3	42,9%
Acima de 50 anos	5	62,5%	3	50,0%	4	57,1%	4	57,1%
Total	**8**	**100,0%**	**6**	**100,0%**	**7**	**100,0%**	**7**	**100,0%**

GRI 2-9: DIRETORIA EXECUTIVA – 2026

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Henrique Fernandez	Masculino	Executiva	Não	Não possui outras funções
Rafael Boeing				
Marcio Ferreira da Silva				
Paulo Daniel Correa				

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM A DIRETORIA EXECUTIVA, POR GÊNERO

Gênero	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Homens	2	100,0%	5	100,0%	5	100,0%	4	100,0%

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM A DIRETORIA EXECUTIVA, POR FAIXA ETÁRIA

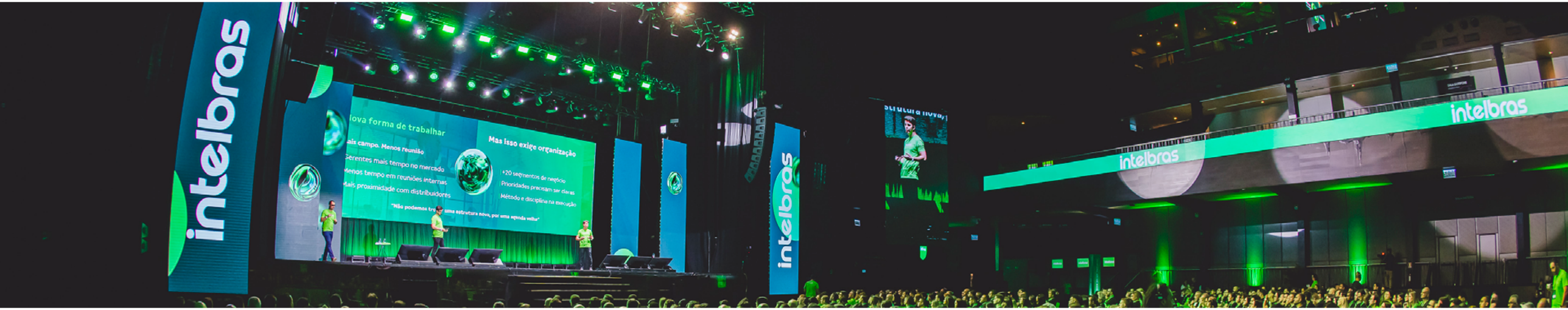
Faixa etária	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
30 a 50 anos	0	0,0%	3	60,0%	3	60,0%	3	75,0%
Acima de 50 anos	2	100,0%	2	40,0%	2	40,0%	1	25,0%
Total	**2**	**100,0%**	**5**	**100,0%**	**5**	**100,0%**	**4**	**100,0%**

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA ESTATUTÁRIA, POR COR OU RAÇA

Cor ou raça	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Branca	9	90,0%	10	90,9%	11	91,7%	10	90,9%
Amarela	1	10,0%	1	9,1%	1	8,3%	1	9,1%
Total	**10**	**100,0%**	**11**	**100,0%**	**12**	**100,0%**	**11**	**100,0%**

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA ESTATUÁRIA, QUE SÃO PCD'S

PcD	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Pessoas sem deficiência	10	100,0%	11	100,0%	12	100,0%	11	100,0%



GRI 2-9: COMITÊ DE AUDITORIA[1]

Nome	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
José Ronaldo Vilela Rezende	Não Executiva	Sim	Não possui outras funções
Mateus Affonso Bandeira	Não Executiva	Sim	Membro do Conselho de Administração
Marciel Manoel Linhares	Não Executiva	Não	Não possui outras funções

[1]Todos os membros são do gênero masculino.

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM O COMITÊ DE AUDITORIA, POR GÊNERO

Gênero	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Homens	3	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	3	100,0%

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM O COMITÊ DE AUDITORIA, POR FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Acima de 50 anos	3	100,0% 3,0	3	100,0%	3	100,0%	3	100,0%

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DO COMITÊ DE AUDITORIA, POR COR OU RAÇA

Cor ou raça	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Branca	3	100,0%	3,0	100,0%	3	100,0%	3	100,0%

GRI 405-1: PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DO COMITÊ DE AUDITORIA, QUE SÃO PCD'S

PcD	2022		2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Pessoas sem deficiência	3	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	3	100,0%

Mecanismos de seleção e nomeação do mais alto órgão de governança

[GRI 2-10, 2-11]

A seleção e a nomeação dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e dos comitês de assessoramento seguem diretrizes estabelecidas no Estatuto Social e na Política de Indicação da Intelbras. Esses processos buscam assegurar que os órgãos de governança sejam compostos por profissionais com experiência, qualificação técnica, integridade e alinhamento aos valores da companhia.

Os membros do Conselho de Administração são eleitos em Assembleia Geral, com mandato unificado e possibilidade de reeleição. O processo observa os requisitos de independência aplicáveis ao Novo Mercado, incluindo a composição mínima de conselheiros independentes. A Política de Indicação orienta o processo com base em princípios de integridade, ética, transparência, idoneidade, qualificação, experiência, disponibilidade e aderência aos valores e códigos internos da companhia. Também prevê a realização de background check de integridade para candidatos e estabelece diretriz de não discriminação no processo de seleção.

As indicações podem ser realizadas por acionistas ou pela Administração, conforme o caso, abrangendo o Conselho de Administração, os comitês de assessoramento e a Diretoria Executiva. O processo de seleção do Conselho pode contar com apoio de consultoria especializada e busca promover complementaridade de experiências e pluralidade de visões entre os membros. As opiniões dos acionistas são consideradas por meio do direito de indicação de membros na Assembleia Geral Ordinária. Em relação à diversidade, a Política de Indicação estabelece diretrizes gerais voltadas à composição de perfis diversificados e à complementaridade de experiências, considerando conhecimentos, vivências profissionais, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero. A companhia informa, contudo, que não há sistemática formal estabelecida nem ação programada específica para diversidade no processo de seleção.

As competências relevantes para os impactos da organização são consideradas por meio da avaliação de qualificação, experiência profissional, técnica e acadêmica, reputação ilibada, disponibilidade, compromisso com a posição e alinhamento ao Código de Ética, ao Programa de Integridade e aos valores da companhia. A Política de Indicação também orienta que a composição dos órgãos elegíveis busque complementaridade de experiências, de forma a contribuir para a qualidade do processo decisório e para a supervisão de temas materiais e impactos econômicos, ambientais e sociais.

Os comitês de assessoramento podem ser instalados ou descontinuados a critério do Conselho de Administração. Sua composição e funcionamento são definidos em regimentos internos ou documentos de governança aplicáveis, observando os critérios de indicação e as diretrizes aprovadas quando de sua instalação. No caso do Comitê de Auditoria não estatutário, os membros são nomeados pelo Conselho de Administração, conforme regras previstas em seu regimento, com vedação à participação de diretores da companhia, preservando sua independência em relação à Diretoria. O Comitê de Pessoas, constituído em 28 de julho de 2025, segue a mesma lógica de governança aplicável aos comitês de assessoramento: sua instituição, composição e atribuições são definidas pelo Conselho de Administração, em conformidade com os critérios de indicação e princípios da Política de Indicação.

O Presidente do Conselho de Administração não é membro executivo da companhia. Os diretores executivos estatutários, incluindo o presidente e os vice-presidentes, são eleitos anualmente pelo Conselho de Administração. Como não há acúmulo entre a presidência do Conselho de Administração e funções executivas na companhia, não se aplicam os requisitos relacionados à descrição de função executiva, aos motivos para acúmulo de funções e à prevenção e mitigação de conflitos de interesse decorrentes desse acúmulo.

Órgãos de governança compostos por **profissionais com experiência**, qualificação técnica, integridade e alinhamento aos valores da companhia.

Seleção e nomeação dos órgãos de governança

Conselho de Administração · Diretoria Executiva · Comitês de assessoramento

1. **Indicação**
   Realizada por acionistas ou pela Administração, conforme o caso, abrangendo o Conselho de Administração, os comitês de assessoramento e a Diretoria Executiva.
2. **Seleção**
   Pode contar com apoio de consultoria especializada e busca promover complementaridade de experiências e pluralidade de visões entre os membros.
3. **Background check de integridade**
   Verificação de integridade dos candidatos prevista na Política de Indicação, com diretriz de não discriminação no processo de seleção.
4. **Eleição**
   Conselho de Administração eleito em Assembleia Geral, com mandato unificado e possibilidade de reeleição. Diretores estatutários eleitos anualmente pelo Conselho.
5. **Nomeação nos comitês**
   Comitês de assessoramento instalados ou descontinuados a critério do Conselho. No Comitê de Auditoria não estatutário é vedada a participação de diretores. Comitê de Pessoas constituído em 28 de julho de 2025.

CRITÉRIOS DA POLÍTICA

aplicados em todas as etapas

- **Integridade**
  Ética, transparência, idoneidade e reputação ilibada
- **Experiência**
  Qualificação técnica, profissional e acadêmica
- **Independência**
  Requisitos do Novo Mercado, com composição mínima de conselheiros independentes
- **Disponibilidade**
  Compromisso com a posição
- **Complementaridade de perfis**
  Conhecimentos, vivências, aspectos culturais, faixa etária e gênero

- O Presidente do Conselho de Administração não é membro executivo da companhia — não há acúmulo entre a presidência do Conselho e funções executivas.
- A companhia informa que não há sistemática formal estabelecida nem ação programada específica para diversidade no processo de seleção.

Supervisão da gestão dos impactos

[GRI 2-12]

O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva desempenham papéis complementares na definição, aprovação, atualização e execução de estratégias, políticas, objetivos e processos relacionados ao desenvolvimento sustentável e à gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais da companhia.

Cabe ao Conselho de Administração orientar e supervisionar a estratégia de longo prazo, acompanhar a gestão de riscos e controles internos e aprovar ou revisar políticas corporativas estruturantes relacionadas à governança, integridade e critérios de indicação. A Diretoria Executiva, por sua vez, é responsável por desenvolver e implementar estratégias, políticas, processos e iniciativas que materializam os direcionamentos aprovados pelo Conselho, conduzindo a execução operacional da gestão de riscos, pessoas, sustentabilidade e negócios.

A supervisão dos riscos corporativos e dos impactos ao negócio ocorre por meio da definição da estratégia de longo prazo, da aprovação e revisão de políticas corporativas, da análise de riscos e controles internos e do acompanhamento de temas relevantes com apoio dos comitês de assessoramento vinculados ao Conselho de Administração.

O Comitê de Auditoria apoia o acompanhamento dos riscos corporativos, dos controles internos e dos temas relacionados à conformidade e integridade. Em 2025, essa estrutura também foi fortalecida pela criação do Comitê de Pessoas, ampliando a supervisão de temas relacionados ao desenvolvimento de lideranças, sucessão, cultura organizacional e relações com a força de trabalho. O Conselho também considera contribuições de stakeholders por meio de mecanismos formais de governança e canais estruturados de relacionamento. As Assembleias Gerais constituem o principal fórum institucional de participação dos acionistas, permitindo manifestação, voto e deliberação sobre temas relevantes. Além disso, mantemos canais internos e externos de comunicação, ética, conduta e relacionamento com investidores, pelos quais expectativas, preocupações e demandas podem ser encaminhadas às instâncias competentes, conforme sua natureza e criticidade.

Os resultados desses processos são considerados por meio de informes da Diretoria Executiva, recomendações dos comitês de assessoramento, análise de riscos, informações oriundas dos canais de ética e conduta e deliberações em Assembleia Geral. Quando aplicável, esses insumos apoiam a revisão de políticas, o aprimoramento de controles, a definição de prioridades estratégicas, a gestão de riscos e o acompanhamento de temas econômicos, ambientais e sociais relevantes para a companhia.

A eficácia dos processos relacionados à identificação e gestão de impactos é analisada principalmente por meio da supervisão das áreas de Governança, Riscos e Compliance, com apoio de instâncias de assessoramento e reportes estruturados. Em 2025, o Conselho aprovou a proposta de apetite ao risco elaborada pela alta administração e revisada no âmbito do Comitê de Auditoria. Também delegou ao CEO e à Diretoria Executiva a condução e execução das estratégias relacionadas a riscos, pessoas, sustentabilidade e negócios, acompanhando sua evolução por meio de relatórios e recomendações. A análise de eficácia ocorre anualmente, com possibilidade de revisões adicionais sempre que necessário. Esse acompanhamento considera o relatório anual do Comitê de Auditoria, os reportes trimestrais do comitê ao Conselho e as informações provenientes dos canais de denúncia e ética, cuja recepção e tratamento estão previstos no regimento do Comitê de Auditoria, inclusive com mecanismos de proteção e confidencialidade.

Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos

[GRI 2-13]

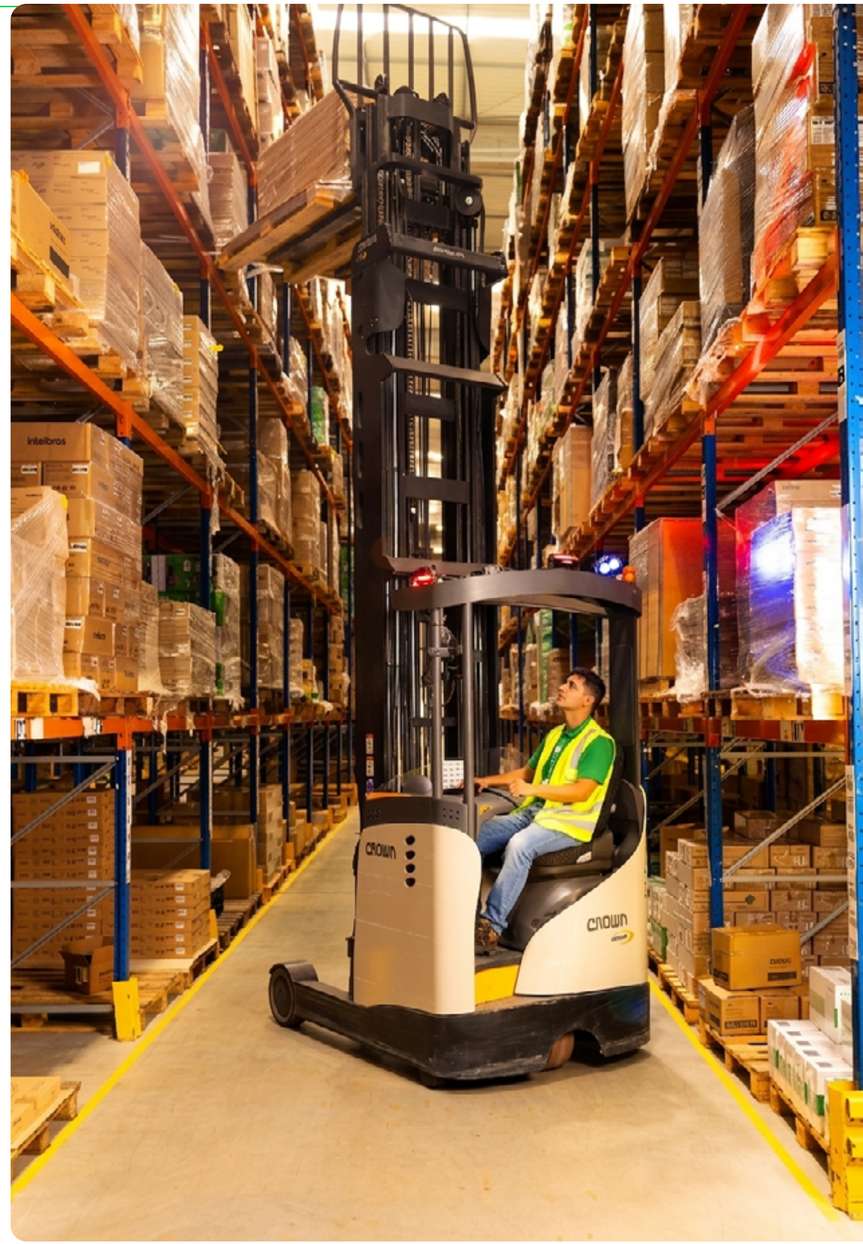
A gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais da Intelbras é conduzida pela Diretoria Executiva, responsável por implementar as diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração e garantir sua aplicação nas operações e atividades da companhia. O CEO possui papel central nesse processo, coordenando a execução da estratégia, o acompanhamento dos principais riscos e oportunidades e a integração dos temas relevantes à tomada de decisão. Esse trabalho é realizado em conjunto com as demais diretorias e lideranças, que compartilham a responsabilidade pela gestão dos impactos relacionados às suas áreas de atuação.

A estrutura de governança conta com o apoio de áreas especializadas, como Gestão de Riscos, Compliance, Controles Internos e Auditoria Interna, responsáveis por orientar, monitorar e avaliar a efetividade dos mecanismos de gestão e controle. Essas áreas contribuem para fortalecer a identificação de riscos, o acompanhamento de planos de ação e a melhoria contínua dos processos corporativos.

Além disso, os comitês de assessoramento vinculados à governança apoiam o acompanhamento de temas específicos. O Comitê de Auditoria contribui para a supervisão de riscos, controles internos e conformidade, enquanto o Comitê de Pessoas, instituído em 2025, fortalece o acompanhamento de temas relacionados à sucessão, cultura organizacional, desenvolvimento de lideranças e relações com a força de trabalho.

As informações sobre riscos, impactos e oportunidades são consolidadas e reportadas regularmente à alta administração e ao Conselho de Administração, permitindo o acompanhamento contínuo dos temas mais relevantes para o negócio e apoiando a tomada de decisões alinhadas à estratégia da companhia.

Essa estrutura permite que a gestão dos impactos esteja integrada à operação e à governança da Intelbras, fortalecendo nossa capacidade de gerar valor sustentável e de responder aos desafios e oportunidades de um ambiente de negócios em constante transformação.



Conflitos de interesse

[GRI 2-15]



- O Comitê de Auditoria apoia o Conselho de Administração na supervisão dos mecanismos de integridade, compliance e controles internos.

Adotamos mecanismos de governança, voltados à prevenção, identificação e tratamento de potenciais conflitos de interesse, buscando assegurar que as decisões da companhia sejam tomadas de forma ética, transparente e alinhada aos interesses de longo prazo da Intelbras e de seus stakeholders. Esses mecanismos estão incorporados às nossas políticas corporativas e ao Código de Ética e Conduta, que estabelecem diretrizes para o relacionamento com clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros, acionistas e demais públicos de interesse. Também orientam a comunicação e o tratamento de situações que possam comprometer a imparcialidade ou a independência das decisões corporativas.

A seleção e a indicação de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e dos comitês de assessoramento consideram critérios de integridade, idoneidade e independência, além da realização de verificações de conformidade previamente à nomeação. O processo também contempla restrições aplicáveis a situações que possam representar interesses incompatíveis com os da companhia. Contamos ainda com canais formais de ética e conduta, acessíveis a públicos internos e externos, que permitem reportar potenciais conflitos, desvios de conduta ou situações que demandem apuração. As manifestações recebidas são tratadas de forma confidencial e podem ser encaminhadas às instâncias competentes para avaliação e definição de medidas quando necessário.

O Comitê de Auditoria apoia o Conselho de Administração na supervisão dos mecanismos de integridade, compliance e controles internos, contribuindo para o fortalecimento das práticas de prevenção e tratamento de conflitos de interesse. As informações relacionadas a partes relacionadas, participações relevantes e potenciais situações de conflito são divulgadas de forma transparente nos documentos corporativos e regulatórios da companhia, em conformidade com a legislação aplicável e com as práticas de governança adotadas pela Intelbras.

Acompanhamento de temas ESG pela liderança

[GRI 2-17]

Os temas relacionados à sustentabilidade integram as discussões e os processos de governança da Intelbras. O Conselho de Administração e a alta liderança acompanham assuntos relacionados aos impactos econômicos, ambientais, sociais e de governança por meio da estratégia corporativa, da gestão de riscos, da definição de políticas e do acompanhamento de temas relevantes para o negócio.

Esse acompanhamento é apoiado pela atuação dos comitês de assessoramento, que contribuem para aprofundar análises e apoiar o processo decisório. O Comitê de Auditoria participa da supervisão de temas relacionados à gestão de riscos, controles internos, integridade e conformidade, incluindo assuntos que possam gerar impactos econômicos, ambientais e sociais para a companhia.

Em 2025, fortalecemos essa estrutura com a criação do Comitê de Pessoas, ampliando o acompanhamento de temas relacionados ao desenvolvimento de lideranças, sucessão, cultura organizacional, remuneração e relacionamento com a força de trabalho. Essa evolução reforça a integração dos aspectos sociais à agenda de governança da companhia.

A elaboração do Relatório de Sustentabilidade também contribui para esse processo, uma vez que envolve a participação da liderança e dos órgãos de governança na avaliação dos temas materiais, dos indicadores reportados e dos principais avanços da companhia relacionados à sustentabilidade.

Embora não mantenhamos um programa específico de capacitação do Conselho voltado exclusivamente a temas ESG, o desenvolvimento do conhecimento da liderança ocorre de forma contínua por meio do acompanhamento de riscos, estratégias, políticas corporativas e discussões conduzidas nos fóruns de governança.



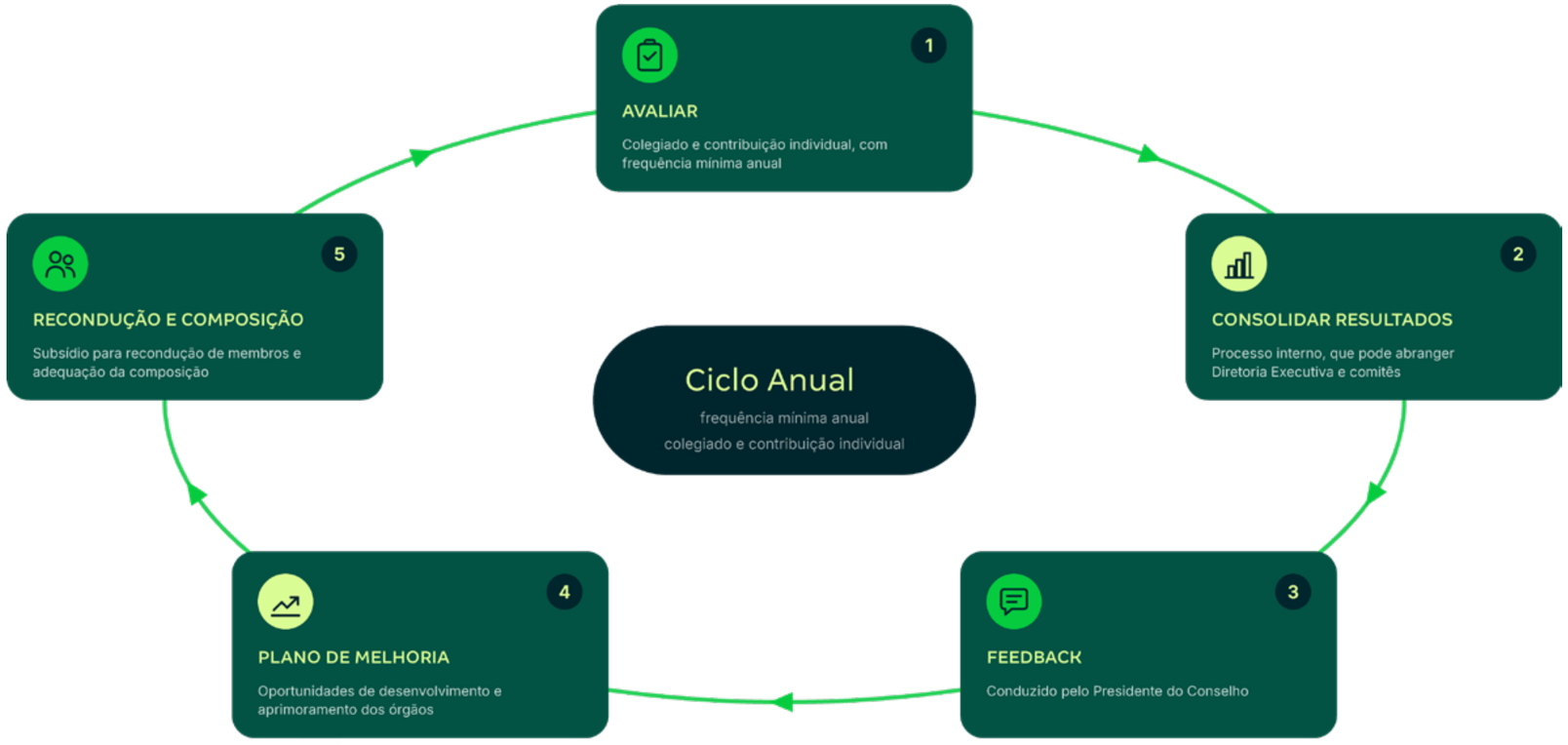
Avaliação do desempenho

[GRI 2-18]

Realizamos avaliações periódicas do desempenho do Conselho de Administração com o objetivo de fortalecer a efetividade da governança corporativa e apoiar a melhoria contínua dos processos decisórios. O processo possui frequência mínima anual e contempla tanto a atuação do colegiado quanto a contribuição individual de seus membros. A avaliação considera aspectos como participação nas reuniões, qualidade das contribuições, cumprimento das responsabilidades atribuídas ao cargo, acompanhamento das diretrizes estratégicas e supervisão de temas relevantes para a companhia, incluindo riscos, controles internos, governança e sustentabilidade.

O processo é conduzido internamente, em linha com as práticas de governança da Intelbras, e pode abranger também a Diretoria Executiva e os comitês de assessoramento. Complementarmente, o Comitê de Auditoria realiza autoavaliações periódicas para apoiar o aprimoramento de sua atuação e de suas atividades de assessoramento ao Conselho.

Os resultados são utilizados para identificar oportunidades de desenvolvimento, aprimorar o funcionamento dos órgãos de governança e apoiar processos de feedback conduzidos pelo Presidente do Conselho. As avaliações também servem como subsídio para análises relacionadas à recondução de membros e à adequação da composição dos órgãos de governança às necessidades do negócio. Ao promover avaliações estruturadas e periódicas, buscamos fortalecer a qualidade das decisões, apoiar a evolução contínua da governança e contribuir para a geração de valor sustentável no longo prazo.



- O Comitê de Auditoria realiza autoavaliações periódicas para apoiar o aprimoramento de sua atuação e de suas atividades de assessoramento ao Conselho.



Processo para determinação da remuneração

[GRI 2-19, 2-20]

Nossa política de remuneração busca atrair, desenvolver e reter profissionais qualificados, ao mesmo tempo em que promove o alinhamento entre os interesses da liderança, a estratégia da companhia e a geração de valor sustentável no longo prazo. A remuneração global anual dos administradores é aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas. A partir desse montante, o Conselho de Administração define a distribuição entre os membros do Conselho, da Diretoria Executiva e dos comitês de assessoramento, quando aplicável.

Embora não possuamos um Comitê de Remuneração formalmente constituído, o Conselho de Administração supervisiona o processo e conta com o apoio do Comitê de Pessoas, que assessora as discussões relacionadas à remuneração, desenvolvimento de lideranças, sucessão e demais temas de gestão de pessoas. O processo também é apoiado por análises de mercado e, quando necessário, por consultorias especializadas independentes. Essas avaliações contribuem para assegurar a competitividade das práticas adotadas e sua aderência às boas práticas de governança corporativa.Essas avaliações contribuem para assegurar a competitividade das práticas adotadas e sua aderência às boas práticas de governança corporativa. A remuneração considera aspectos relacionados às responsabilidades dos cargos, às competências requeridas e ao contexto de mercado. A estrutura também busca incentivar a disciplina na gestão, a criação de valor de longo prazo e o alinhamento com os objetivos estratégicos da companhia.

Os acionistas acompanham e participam desse processo por meio das deliberações realizadas na Assembleia Geral. Informações sobre a política e a remuneração da administração são divulgadas de forma transparente nos documentos corporativos e nos canais de Relações com Investidores. Ao adotar mecanismos de supervisão, transparência e alinhamento ao mercado, buscamos manter uma política de remuneração compatível com a estratégia da Intelbras e com nosso compromisso de geração de valor sustentável para os stakeholders.

Proporção da remuneração total anual

[GRI 2-21]

Monitoramos indicadores de remuneração como parte de nossas práticas de governança e gestão de pessoas. Esse acompanhamento contribui para avaliar a evolução da remuneração da alta administração em relação aos demais colaboradores e para ampliar a transparência sobre nossas práticas de remuneração. Em 2025, a razão entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem remunerado da companhia e a remuneração total anual mediana dos demais colaboradores foi de 55,21 vezes, inferior às 117,86 vezes registradas em 2024.

A remuneração do indivíduo mais bem pago apresentou redução de 44,61% em relação ao ano anterior, enquanto a remuneração mediana dos demais colaboradores aumentou 18,25% no período. Como resultado, observou-se redução significativa da diferença entre esses indicadores. As variações refletem mudanças na remuneração da alta administração, especialmente nos componentes variáveis e de longo prazo, bem como a evolução da remuneração dos colaboradores, influenciada por reajustes salariais, alterações no quadro de pessoal e programas de remuneração variável.

Para o cálculo do indicador, consideramos a remuneração total anual do indivíduo mais bem remunerado e a mediana da remuneração anual dos demais colaboradores da companhia, excluindo estagiários e aprendizes. A remuneração contempla componentes fixos, variáveis e benefícios aplicáveis a cada grupo. Esses indicadores são acompanhados de forma contínua e complementam a avaliação das práticas de remuneração e governança da companhia, contribuindo para a transparência das informações compartilhadas com nossos stakeholders.

GRI 2-21: PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL

Indicador	2023	2024	2025
Maior remuneração individual	R$ 8.111.677,0	R$ 7.931.950,3	R$ 4.393.313,5
Mediana dos demais colaboradores*	R$ 57.109,8	R$ 67.297,1	R$ 79.581,0
Média dos demais colaboradores*	R$ 82.924,5	R$ 103.169,0	R$ 121.428,3
Razão mediana, oficial GRI	142,0 vezes	117,8 vezes	55,2 vezes
Razão média, complementar	97,8 vezes	76,8 vezes	36,1 vezes

*Para a apuração, foram considerados todos os colaboradores incluídos no escopo do indicador, com exceção de estagiários e aprendizes.

GRI 2-21: VARIAÇÃO DE 2024 PARA 2025

Variação	Cálculo	Resultado
Variação da remuneração do indivíduo mais bem pago	R$ 4.393.313,5 versus R$ 7.931.950,3	-44,6%
Variação da remuneração mediana dos demais colaboradores	R$ 79.581,0 versus R$ 67.297,1	+18,2%
Proporção entre as variações	-44,6% / 18,2%	-2,4 vezes

Ética e compliance

[GRI 3-3]

Ética e compliance são pilares da forma como conduzimos nossos negócios. Esses temas contribuem para a construção de relações de confiança com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, investidores e demais stakeholders, além de fortalecerem a gestão de riscos, a tomada de decisões e a sustentabilidade de longo prazo da companhia.

A atuação ética gera benefícios como o fortalecimento da reputação corporativa, a melhoria dos controles internos, a conformidade regulatória e a redução da exposição a riscos relacionados à corrupção, fraudes, conflitos de interesse, assédio, discriminação, violações de privacidade e outras condutas inadequadas. Esses princípios também orientam nosso relacionamento com fornecedores e parceiros de negócios ao longo da cadeia de valor.

A gestão do tema está integrada aos processos de governança, riscos, controles internos e integridade. Para isso, contamos com políticas corporativas, mecanismos de monitoramento, processos de avaliação de fornecedores, treinamentos, canais de orientação e reporte e estruturas de supervisão que apoiam a prevenção, identificação e tratamento de desvios.

Acompanhamos continuamente a eficácia dessas práticas por meio da gestão de riscos, da análise de manifestações recebidas, do monitoramento de treinamentos e da implementação de ações corretivas e preventivas quando necessário. Os resultados contribuem para o aprimoramento contínuo dos processos e para o fortalecimento da cultura de integridade na organização.

As contribuições de colaboradores, clientes, fornecedores, investidores e demais públicos de relacionamento também apoiam a evolução do tema. As percepções recebidas por meio dos canais de relacionamento e dos processos de engajamento ajudam a identificar expectativas, riscos e oportunidades de melhoria.

Ao tratar ética e compliance como temas estratégicos, buscamos fortalecer relações de confiança, promover a transparência e sustentar a geração de valor da Intelbras no longo prazo.





Fortalecemos a cultura de integridade por meio da **prevenção de riscos, da escuta ativa e do aprimoramento contínuo** de nossos controles.

Ética

Relações de confiança com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e investidores.

Prevenção

Políticas corporativas, controles internos e avaliação de fornecedores.

Escuta

Canais de orientação e reporte, com análise das manifestações recebidas.

Conformidade

Conformidade regulatória e redução da exposição a riscos.

Compromissos de política e sua incorporação

[GRI 2-23, 2-24]

Nossos compromissos de conduta empresarial responsável estão formalizados em documentos corporativos, como o Código de Ética e Conduta e as políticas relacionadas à governança, gestão de riscos, compliance e sustentabilidade. Esses instrumentos orientam a atuação de administradores, colaboradores, fornecedores, parceiros e demais públicos com os quais nos relacionamos. Esses compromissos abrangem temas como ética, integridade, prevenção à corrupção, conformidade regulatória, respeito aos direitos humanos, diversidade, saúde e segurança, proteção de dados, relações de trabalho e gestão responsável da cadeia de valor. Sua aplicação busca fortalecer uma cultura organizacional baseada em transparência, responsabilidade e respeito às pessoas.

Para orientar nossas práticas, consideramos referências reconhecidas internacionalmente, incluindo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os princípios do Pacto Global das Nações Unidas, além de diretrizes relacionadas à Declaração Universal dos Direitos Humanos, aos direitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a referências de gestão de riscos e controles internos. O respeito aos direitos humanos está incorporado de forma transversal às nossas políticas e práticas. Esse compromisso inclui a promoção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos, a prevenção de discriminação, assédio, trabalho infantil ou forçado, a proteção da privacidade e o acesso a canais de comunicação e denúncia. Esses princípios se aplicam a colaboradores, fornecedores, parceiros de negócio, clientes e demais stakeholders.

Os compromissos são aprovados pela alta administração e pelo Conselho de Administração e incorporados aos processos de gestão da companhia. Sua implementação ocorre por meio de políticas, procedimentos, responsabilidades definidas, controles internos e mecanismos de acompanhamento presentes nas diferentes áreas e níveis hierárquicos. Também buscamos estender esses princípios à nossa cadeia de valor. Fornecedores, prestadores de serviços e parceiros são incentivados a atuar de forma alinhada aos nossos padrões de ética, integridade, respeito aos direitos humanos e conformidade legal, fortalecendo relações de negócio responsáveis e sustentáveis.

A comunicação desses compromissos ocorre por meio de programas de integração, treinamentos, campanhas internas, canais corporativos, eventos e materiais institucionais. Colaboradores e parceiros têm acesso às diretrizes corporativas e aos canais disponíveis para esclarecimento de dúvidas ou reporte de situações que possam representar desvios de conduta. O fortalecimento dessa cultura é apoiado por iniciativas contínuas de capacitação e desenvolvimento. Além de conteúdos relacionados à ética e integridade, promovemos treinamentos sobre políticas corporativas, processos internos, liderança, sustentabilidade e temas técnicos relevantes para os diferentes públicos da organização.

Por meio desses compromissos e de sua incorporação à rotina da companhia, buscamos promover relações baseadas na confiança, apoiar decisões responsáveis e fortalecer a geração de valor sustentável para nossos stakeholders.

O **respeito aos direitos humanos** está incorporado de forma transversal às nossas políticas e práticas.

1 Referências externas

o que nos orienta

- ODS
- Pacto Global da ONU
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Direitos fundamentais da OIT
- IBGC
- COSO
- ISO 31000
- Novo Mercado B3

2 Compromissos corporativos

aprovados pela alta administração e pelo Conselho

- Código de Ética e Conduta
- Governança
- Gestão de riscos
- Compliance
- Sustentabilidade
- Prevenção à corrupção
- Direitos humanos
- Diversidade
- Saúde e segurança
- Proteção de dados
- Relações de trabalho
- Cadeia de valor

3 Processos e controles

como se incorporam à rotina

- Políticas e procedimentos
- Responsabilidades definidas
- Controles internos
- Mecanismos de acompanhamento
- Integração e treinamentos
- Campanhas internas
- Canais corporativos

4 Públicos alcançados

a quem se aplicam

- Administradores
- Colaboradores
- Fornecedores
- Prestadores de serviços
- Parceiros
- Clientes
- Demais stakeholders



Canais de escuta, reparação e comunicação de preocupações

[GRI 2-16, 2-25, 2-26]

Mantemos canais de relacionamento, orientação e denúncia que permitem a colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e demais stakeholders apresentar dúvidas, solicitar orientações, registrar preocupações e reportar situações que possam representar desvios de conduta ou impactos relacionados às nossas atividades. Esses mecanismos contribuem para fortalecer a transparência, a confiança e a melhoria contínua dos nossos processos.

Entre os principais canais disponíveis estão o Canal de Denúncias, os contatos das áreas de Compliance e Recursos Humanos, o programa Falando Francamente, os canais de atendimento ao cliente e os diferentes meios de relacionamento mantidos com parceiros e públicos externos. Esses canais estão disponíveis para receber manifestações relacionadas à ética, integridade, direitos humanos, relacionamento com clientes, qualidade de produtos e serviços, ambiente de trabalho e outros temas relevantes para a companhia.

Buscamos garantir que esses mecanismos sejam acessíveis, confidenciais e seguros. Quando aplicável, os relatos podem ser realizados de forma anônima, contando com diretrizes de proteção contra retaliação e tratamento imparcial das manifestações recebidas. As manifestações são registradas, avaliadas e direcionadas às áreas responsáveis de acordo com sua natureza. Sempre que necessário, realizamos análises, investigações internas e definição de planos de ação para corrigir desvios, mitigar impactos e evitar recorrências. Dependendo da criticidade do tema, os resultados podem ser acompanhados pelas instâncias de governança e pela alta administração.

Além de apoiar a resolução de situações específicas, os canais de escuta funcionam como importante fonte de aprendizado para a companhia. As informações recebidas contribuem para identificar tendências, aprimorar controles, revisar processos e fortalecer nossa cultura de ética, respeito e responsabilidade. Também monitoramos a efetividade desses mecanismos por meio da análise das manifestações recebidas, dos tempos de tratamento, da implementação das ações corretivas e da recorrência dos temas reportados. Esse acompanhamento nos ajuda a avaliar continuamente a qualidade das respostas fornecidas e a efetividade das medidas adotadas.

Por meio desses canais, buscamos manter um diálogo aberto com nossos stakeholders, promovendo relações baseadas na confiança, na escuta ativa e na resolução responsável das preocupações identificadas.

CANAIS DE ESCUTA

- Canal de Denúncias
- Compliance
- Recursos Humanos (RH)
- Falando Francamente
- Atendimento ao cliente

1 ESCUTA
Recebimento de dúvidas, orientações, preocupações e relatos

2 TRIAGEM
Registro, avaliação e direcionamento às áreas responsáveis

3 INVESTIGAÇÃO
Análises técnicas, apurações e investigações internas

4 REPARAÇÃO
Planos de ação para corrigir desvios e mitigar impactos

5 APRENDIZADO
Tendências identificadas, controles aprimorados e processos revistos

NOSSAS GARANTIAS

- **ANONIMATO QUANDO APLICÁVEL**
- **PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO**
- **TRATAMENTO CONFIDENCIAL E IMPARCIAL**
- **MONITORAMENTO CONTÍNUO**
  Prazos, recorrência e ações corretivas

Tratamento das manifestações e reparação de impactos negativos

Quando identificamos que causamos ou contribuímos para um impacto negativo, buscamos atuar de forma responsável para compreender suas causas, corrigir a situação e prevenir sua recorrência. Para isso, contamos com mecanismos estruturados para receber, avaliar e tratar manifestações apresentadas por colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e demais stakeholders.

As manifestações recebidas são analisadas e encaminhadas às áreas responsáveis de acordo com sua natureza. Dependendo do tema, podem ser realizadas avaliações técnicas, apurações internas ou investigações específicas para compreender os fatos reportados e definir as medidas mais adequadas.

As ações adotadas podem incluir correções operacionais, melhorias em processos, ajustes em produtos e serviços, orientações às equipes, medidas disciplinares quando aplicáveis e outras iniciativas voltadas à mitigação dos impactos identificados. Os temas mais relevantes podem ser acompanhados pelas instâncias de governança da companhia.

Além da resolução dos casos individuais, utilizamos os aprendizados obtidos para aprimorar controles, fortalecer processos e reduzir a probabilidade de novas ocorrências. Dessa forma, as manifestações contribuem não apenas para a solução de situações específicas, mas também para a evolução contínua da gestão e das práticas da companhia.

Participação das partes interessadas e melhoria dos mecanismos

As contribuições de colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e demais stakeholders desempenham papel importante no aperfeiçoamento dos nossos canais de escuta e relacionamento. Por meio de manifestações, dúvidas, sugestões e relatos, esses públicos ajudam a identificar oportunidades de melhoria e temas que demandam atenção da companhia.

As informações recebidas são analisadas e utilizadas para aprimorar processos, fortalecer controles e revisar práticas internas quando necessário. Esse aprendizado contínuo contribui para tornar os mecanismos de escuta mais efetivos e alinhados às expectativas dos diferentes públicos de relacionamento.

Além disso, promovemos ações de comunicação e conscientização sobre os canais disponíveis, incentivando seu uso responsável e reforçando seu papel na construção de uma cultura baseada em ética, transparência e diálogo.

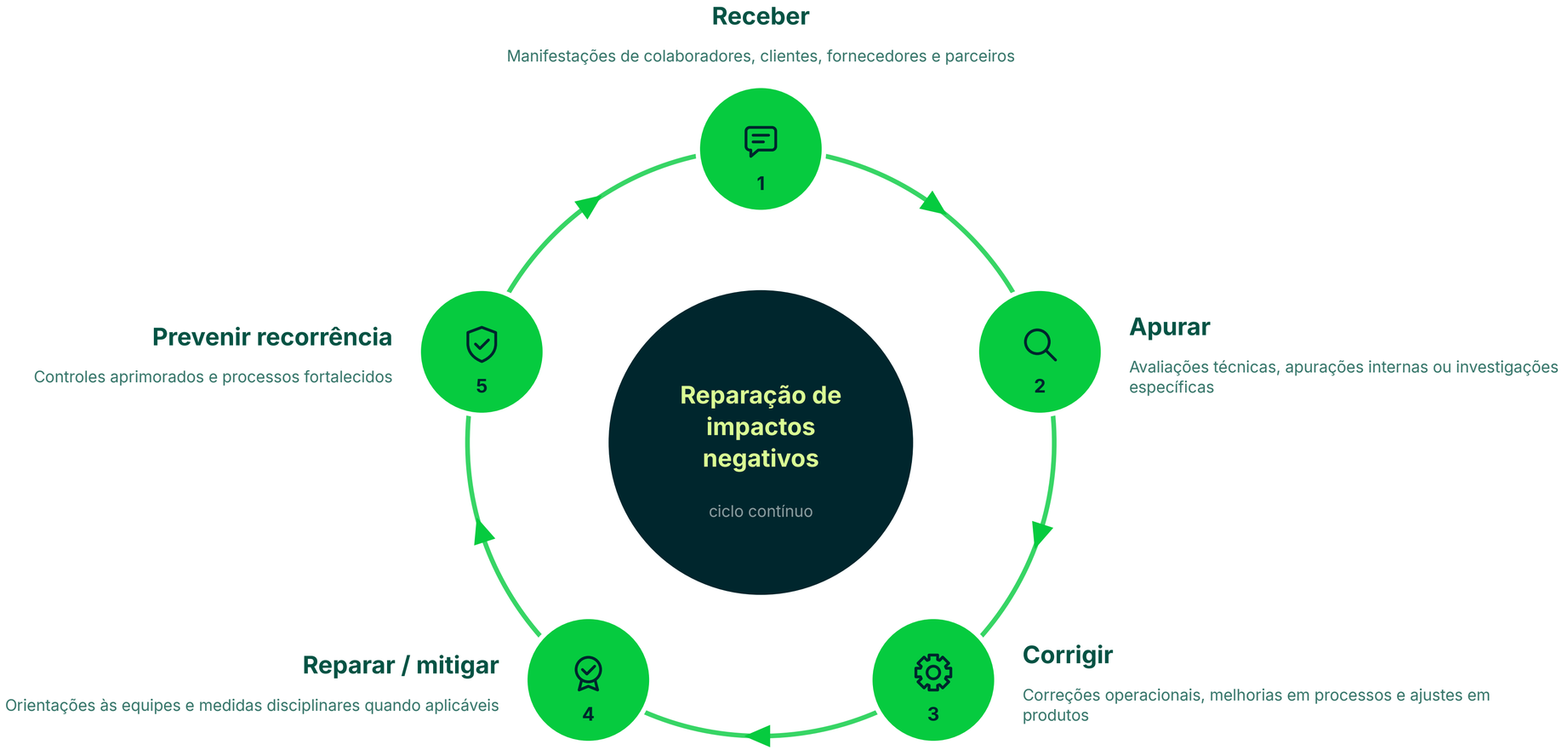
Comunicação de preocupações cruciais

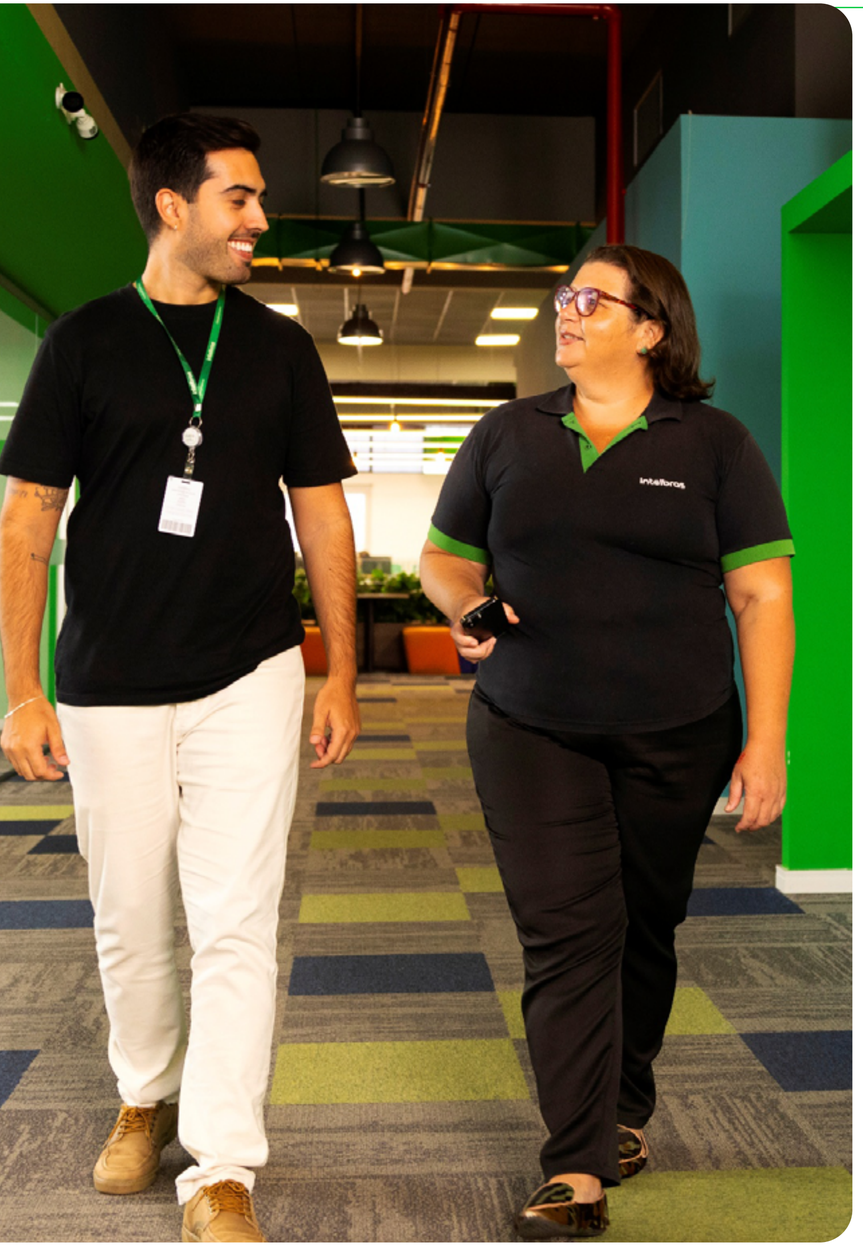
As preocupações consideradas mais relevantes para a companhia são acompanhadas por um processo estruturado de avaliação e reporte. Quando um tema apresenta potencial impacto significativo para o negócio, para as pessoas, para o meio ambiente ou para a reputação da Intelbras, ele pode ser encaminhado à alta administração e ao Conselho de Administração para conhecimento e acompanhamento. Esse processo conta com a participação das áreas responsáveis, da Diretoria Executiva, da Auditoria Interna e dos comitês de assessoramento, especialmente o Comitê de Auditoria, que apoia a supervisão de riscos, controles internos e questões relacionadas à integridade e conformidade.

As informações recebidas por meio dos canais de relacionamento, ética e denúncia também podem contribuir para a identificação de situações que demandem acompanhamento das instâncias de governança. Dependendo de sua relevância e criticidade, os temas podem ser reportados ao Conselho de Administração fora do ciclo regular de reuniões. Em 2025, não foram identificadas preocupações classificadas como cruciais que demandam comunicação ao Conselho de Administração. As manifestações recebidas foram tratadas pelas áreas e instâncias responsáveis, de acordo com sua natureza e nível de criticidade.



Transformamos manifestações em ações de correção e reparação, utilizando os aprendizados de cada caso para aprimorar processos, fortalecer controles e prevenir novas ocorrências.





Monitoramento da eficácia

Monitoramos continuamente a efetividade dos nossos canais de escuta e dos processos de tratamento das manifestações recebidas. Esse acompanhamento nos permite avaliar se as demandas são tratadas de forma adequada, se as soluções implementadas são efetivas e se os mecanismos continuam atendendo às necessidades dos nossos stakeholders. Para isso, analisamos informações como o volume e a natureza das manifestações, os prazos de tratamento, a recorrência dos temas relatados e a implementação das ações corretivas definidas. Esses dados ajudam a identificar oportunidades de melhoria e a fortalecer nossos processos, controles e práticas de relacionamento.

Também avaliamos a efetividade das medidas adotadas por meio da resolução das demandas apresentadas e da redução da reincidência de situações semelhantes. As informações consolidadas são compartilhadas com as áreas responsáveis e utilizadas como subsídio para aprimorar políticas, procedimentos e mecanismos de prevenção. Esse processo contribui para fortalecer a confiança nos canais disponíveis, promover a melhoria contínua e garantir que as preocupações recebidas gerem aprendizado e evolução para a companhia.



O QUE ENTRA

Manifestações | Dúvidas | Sugestões | Relatos

O QUE SAI

Aprimorar processos | Fortalecer controles | Revisar práticas internas



Integridade e combate à corrupção

[GRI 205-1, 205-2, 205-3]

A integridade é um princípio que orienta nossas decisões, relacionamentos e operações. Por isso, mantemos mecanismos voltados à prevenção da corrupção, à promoção da ética e ao fortalecimento de uma cultura de conduta responsável em toda a companhia. Em 2025, mantivemos processos de avaliação, comunicação e treinamento voltados à prevenção da corrupção, reforçando nosso compromisso com a integridade, a conformidade legal e a conduta responsável. No período, 100% das operações e plantas da Intelbras foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. A prevenção também é apoiada por ações de comunicação e capacitação.

Nossos colaboradores recebem orientações sobre o Código de Ética e Conduta, políticas corporativas e princípios de integridade, enquanto fornecedores e parceiros são comunicados sobre nossos compromissos por meio de cláusulas contratuais e diretrizes de compliance. Em 2025, todos os fornecedores contratados aderiram às exigências relacionadas à integridade e ao combate à corrupção. Além disso, promovemos treinamentos direcionados a públicos internos, com foco no fortalecimento da cultura ética e na conscientização sobre riscos de corrupção e condutas inadequadas. Essas iniciativas contribuem para disseminar responsabilidades e reforçar o compromisso com a conformidade em toda a organização.

Como resultado desses esforços, não foram registrados casos confirmados de corrupção envolvendo a Intelbras em 2025. Também não houve empregados punidos por corrupção, contratos rescindidos por esse motivo ou processos judiciais relacionados ao tema movidos contra a companhia. Seguimos trabalhando para fortalecer nossos mecanismos de prevenção, ampliar a conscientização dos públicos com os quais nos relacionamos e promover uma cultura baseada na ética, na transparência e na responsabilidade.

CÓDIGO DE ÉTICA

CANAL DE DENÚNCIA

Avaliação de riscos, capacitação e requisitos de integridade **fortalecem nossa atuação preventiva contra a corrupção.**

GRI 205-2: MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA COMUNICADOS E CAPACITADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO*

Região sul do Brasil	2023		2024**		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Comunicados	8	100	3	21,4%	24	100,0%
Capacitados	8	100	3	21,4%	2	10,00

*Não há membros do órgão de governança nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste, apenas no sul do país.

**Em 2024, 3 membros foram formalmente comunicados e treinados sobre o tema "Anti-corrupção". No entanto, de forma indireta, todos os membros têm acesso e conhecimento do Código de Ética da Companhia, que aborda sobre o tema. Em 2025, as lideranças irão passar por uma nova rodada de treinamentos sobre o assunto.

GRI 205-2: EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

Categoria funcional	2023		2024				2025			
	Comunicados e capacitados	%	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
Presidência	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%		0,0%
Direção	21	0,4%	22	0,4%	22	0,4%	14	0,3%	1	0,2%
Gerência	73	1,5%	71	1,2%	71	1,2%	71	1,4%	67	10,2%
Supervisão / Liderança	221	4,4%	243	4,0%	243	4,0%	144	2,9%	179	27,3%
Técnico Profissional	971	19,5%	1.050	17,2%	1.050	17,2%	242	4,8%	-	0,0%
Administrativo	1.253	25,2%	1.461	24,0%	1.461	24,0%	2.031	40,5%	136	20,8%
Vendas	251	5,1%	253	4,2%	253	4,2%	291	5,8%	74	11,3%
Operacional	2.040	41,0%	2.799	46,0%	2.799	46,0%	2.058	41,0%	198	30,2%
Aprendiz	144	2,9%	190	3,1%	190	3,1%	168	3,3%	-	0,0%
Total	**4.975**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**5.020**	**100,0%**	**655**	**100,0%**

GRI 205-2: EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO

Categoria funcional	2023		2024				2025			
	Comunicados e capacitados	%	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
Norte	1.025	21,0%	1.378	23,0%	1.378	23,0%	1.155	23,0%	60	9,0%
Nordeste	35	1,0%	43	1,0%	43	1,0%	50	1,0%	2	0,0%
Sudeste	359	7,2%	4.208	69,1%	4.208	69,1%	370	7,4%	52	7,9%
Sul	3.553	71,4%	458	7,5%	458	7,5%	3.442	68,6%	540	82,4%
Exterior	3	0%	3	0,0%	3	0,0%	3	0,0%	1	0,0%
Total	**4.975**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**5.020**	**100,0%**	**655**	**100,0%**



GRI 205-2: PARCEIROS DE NEGÓCIOS COMUNICADOS ÀS POLÍTICAS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR TIPO DE PARCEIRO

Parceiro	2023		2024		2025	
	Comunicados	%	Comunicados	%	Comunicados	%
Fornecedor Nacional	1.004	3,1%	2.910	12,8%	3.024	3,1%
Fornecedor Internacional	2.342	7,3%	309	1,4%	436	0,4%
Cliente Parceiro	28.539	89,5%	19.527	85,8%	94.186	96,5%
Total	**31.885**	**100,0%**	**22.746**	**100,0%**	**97.646**	**100,0%**

GRI 205-2: PARCEIROS DE NEGÓCIOS COMUNICADOS ÀS POLÍTICAS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO

Região	2023		2024		2025	
	Comunicados	%	Comunicados	%	Comunicados	%
Norte	2.051	6,4%	1.129	5,0%	6.015	6,1%
Nordeste	5.461	17,1%	4.201	18,5%	18.940	19,3%
Centro-Oeste	2.814	8,8%	2.127	9,4%	9.752	9,9%
Sudeste e Sul	19.217	60,3%	14.980	65,9%	62.879	64,1%
Exterior	2.342	7,3%	309	1,4%	436	0,4%
Total	**3.1885**	**100,0%**	**22.746**	**100,0%**	**98.022**	**100,0%**

Conformidade regulatória

[GRI 2-27]

A conformidade com leis, regulamentos e normas aplicáveis é parte dos nossos processos de governança, gestão de riscos e compliance. Buscamos atuar de forma alinhada às exigências legais e regulatórias que impactam nossas operações, contribuindo para a integridade dos negócios e para a geração de valor sustentável.

No período coberto por este relatório, não registramos casos significativos de não conformidade com leis, regulamentos ou normas aplicáveis às operações. Também não foram identificadas ocorrências que, de acordo com os critérios de materialidade adotados pela companhia, envolvessem impactos financeiros, operacionais, regulatórios ou reputacionais considerados significativos a ponto de exigir divulgação específica neste indicador.

Consideramos como casos significativos de não conformidade aqueles que resultem em impacto financeiro relevante, incluindo multas, penalidades, contingências ou perdas superiores a R$ 4 milhões. Também são considerados significativos os casos que, independentemente do valor financeiro envolvido, apresentem potencial de gerar impacto material sobre a reputação, a credibilidade, a continuidade operacional ou o relacionamento da companhia com seus públicos de interesse.

A avaliação da significância considera, de forma conjunta, critérios de materialidade financeira, impacto reputacional, relevância para o negócio e probabilidade de ocorrência, em alinhamento às premissas utilizadas nos processos de gestão de riscos e contingências da companhia. Ocorrências classificadas como remotas não são consideradas significativas para fins de reporte, salvo quando apresentarem potencial impacto reputacional, regulatório ou operacional relevante que justifique sua divulgação.

GRI 2-27: CASOS DE NÃO CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

	2023	2024	2025
Casos em que multas foram aplicadas	7	8	11
Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	0	0	0
Total de casos	**7**	**8**	**11**

GRI 2-27: CASOS DE NÃO CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

	Anos anteriores*	2024**	2025
Nº de casos	7	14	11
Valor monetário	R$ 0,00	R$ 61.159,53	R$ 143.712,91

* Em todas as ações, recorremos às instâncias superiores, não se concretizando a aplicação da pena.

**Em 2024, houve 8 casos significativos. Considerando somente esses, recorremos às instâncias superiores, não concretizando a aplicação da pena. Portanto, os valores apresentados nesta tabela se referem apenas a 6 casos de não conformidade.



Desempenho ambiental

Gestão de resíduos

[GRI 306-1, 306-2]

358,9 t
de material reaproveitado no processo de injeção plástica

113,9 t
de resíduos perigosos (–51%)

4.971,8 t
de resíduos não perigosos (+10%)

A gestão de resíduos é um dos principais temas ambientais da Intelbras. Buscamos reduzir a geração de resíduos, ampliar o reaproveitamento de materiais e garantir a destinação ambientalmente adequada dos resíduos gerados em nossas operações. Essa atuação contribui para o uso mais eficiente de recursos, para a mitigação de impactos ambientais e para o fortalecimento da conformidade ambiental em nossas atividades.

Nossos resíduos são gerados principalmente nos processos produtivos, nas atividades administrativas, na logística e no gerenciamento de produtos devolvidos por clientes. Entre os materiais envolvidos estão componentes eletrônicos, plásticos, papel, papelão, madeira, metais, resíduos orgânicos e resíduos que exigem tratamento especial, como baterias, lâmpadas, solventes e outros materiais classificados como perigosos. Quando não gerenciados adequadamente, esses resíduos podem gerar impactos ao meio ambiente e à saúde das pessoas.

A prevenção da geração de resíduos e o estímulo à circularidade fazem parte da nossa abordagem de gestão. Um dos principais exemplos é o reaproveitamento de materiais no processo de injeção plástica, em que rebarbas e peças não conformes retornam ao processo produtivo como matéria-prima. Em 2025, reaproveitamos 358,9 toneladas de material nesse processo. Também buscamos otimizar embalagens, reduzir o consumo de matérias-primas e incentivar práticas de consumo consciente em nossas unidades administrativas.

A gestão dos resíduos segue procedimentos de segregação, identificação, armazenamento temporário e destinação final adequados a cada tipo de material. Os resíduos são encaminhados para reciclagem, compostagem, recuperação ou disposição final, conforme suas características e as alternativas ambientalmente mais adequadas. A logística reversa também integra esse processo, especialmente para produtos inservíveis devolvidos pelos clientes.

Para assegurar a rastreabilidade, trabalhamos com empresas previamente homologadas para transporte, tratamento e destinação dos resíduos. Todas as movimentações são acompanhadas por documentos

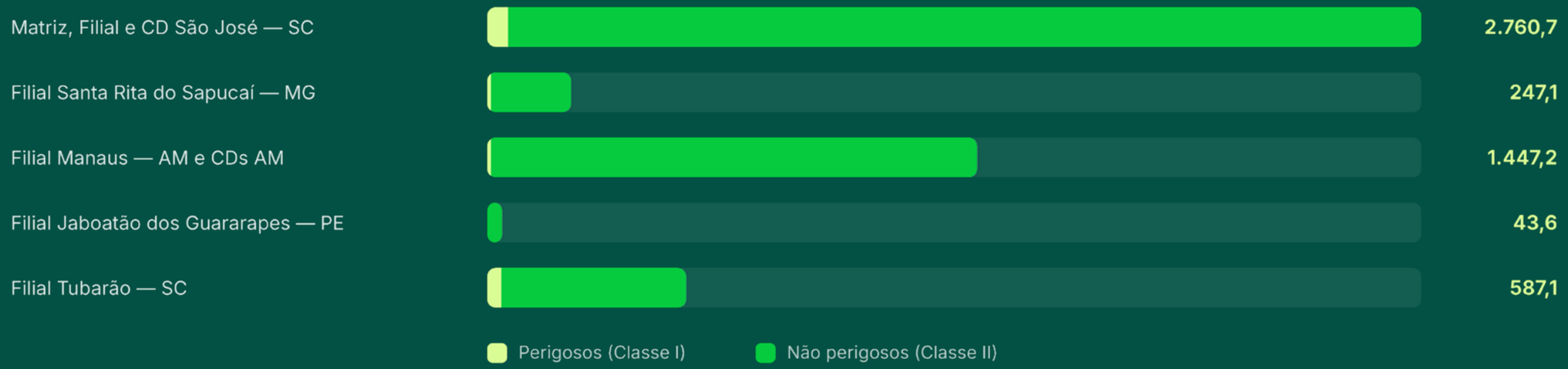
de controle e certificação, permitindo acompanhar o destino dos materiais até sua etapa final de tratamento ou recuperação.

O monitoramento é realizado por meio do sistema de gestão ambiental Elo Verde, que consolida informações sobre geração, transporte, tratamento e destinação dos resíduos em todas as unidades. A ferramenta apoia o acompanhamento de indicadores ambientais e contribui para a melhoria contínua da gestão e da qualidade dos dados reportados.

Em 2025, observamos comportamentos distintos entre as unidades. Houve redução na geração de resíduos em algumas operações após a estabilização dos processos relacionados à implantação do novo ERP. Por outro lado, a ampliação da produção na unidade de Tubarão contribuiu para o aumento do volume de resíduos gerados no período. Essas variações são acompanhadas continuamente para apoiar a identificação de oportunidades de melhoria e ganhos de eficiência.

Também avançamos na consolidação dos controles e na qualidade das informações ambientais, ampliando a rastreabilidade e a confiabilidade dos dados utilizados na gestão de resíduos. Seguimos buscando oportunidades para fortalecer a circularidade dos materiais, aprimorar os processos de recuperação de resíduos e reduzir os impactos ambientais associados às nossas operações.

GERAÇÃO POR UNIDADE



DESTINAÇÃO

Geração total 5.085,7 t



GRI 306-3: RESÍDUOS GERADOS (EM TONELADAS MÉTRICAS)

Filiais	2022		2023		2024		2025		△ 2025/2024	
	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)	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	60,8	2.699,9	-68,0%	10,0%
Filial Santa Rita do Sapucaí - MG	2,9	141,5	3,8	135,5	3,8	339,7	3,5	243,6	-9,0%	-28,0%
Filial Manaus - AM, CD's AM	102,7	900,0	104,9	986,8	9,6	1.444,4	8,0	1.439,2	-17,0%	0,0%
Filial Jaboatão dos Guararapes - PE	-	5,9	-	58,0	-	41,6	-	43,6	-	5,0%
Filial Tubarão - SC	-	-	0,4	79,6	25,5	258,1	41,6	545,5	63,0%	111,0%
Total	**223,1**	**2.166,0**	**267,7**	**2.372,7**	**231,1**	**4.530,0**	**113,9**	**4.971,8**	**-51,0%**	**10,0%**

GRI 306-3, 306-4: RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)*

		2022	2023	2024	2025
MATRIZ, FILIAL SÃO JOSÉ E CD SÃO JOSÉ - SC					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		107,5	145,7	169,0	138,4
Reciclagem	Sucatas de eletrônicos	83,6	123,5	131,2	103,3
	Baterias de chumbo ácido	13,8	16,3	25,2	26,0
	Borra de solda	8,8	5,0	10,8	8,9
	Embalagens de aerossóis	0,1	-	0,1	0,2
Rerrefino	Óleo lubrificante usado (OLUC)	1,2	0,8	1,7	-
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)		728,2	853,5	1.480,5	1.303,1
Reciclagem	Plásticos em geral	186,7	202,5	230,3	180
	Plástico moído reprocessado na injeção plástica	-	-	227,6	208,1
	Papel/papelão	365,5	503,1	664,4	464,4
	Terminais	5,7	7,7	12,6	6,1
	Isopor	1,1	1,0	2,0	2,9
	Painéis fotovoltaicos	-	-	3,5	-
	Rebarba de placa	-	-	1,6	-
	Metais	-	-	65,2	30,3
	Sucata de Madeira	169,2	139,2	203,6	349,5
Compostagem	Resíduos orgânicos do restaurante	-	-	69,8	62,0
Total Geral		**835,7**	**999,2**	**1.649,5**	**1.441,5**

GRI 306-3, 306-4: RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)*

		2022	2023	2024	2025
FILIAL SANTA RITA DO SAPUCAÍ - MGV					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		0,5	2,0	1,1	1,6
Reciclagem	Baterias de chumbo ácido	-	-	0,04	0,13
	Sucata eletrônica	0,5	1,1	1,1	1,5
	Borra de solda	-	-	-	-
Rerrefino	OLUC (Óleo lubrificante usado)	-	0,8	-	-
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)		91,4	109,2	312,6	217,9
Reciclagem	Plásticos em geral	25,6	38,6	43,1	24,9
	Plástico moído reprocessado na injeção plástica	-	-	124,7	84,6
	Sucata de ferro	3,0	12,1	4,9	4,5
	Fios e cabos	0,2	0,0	0,0	0
	Sucata de madeira	16,3	22,1	18,9	18,7
	Bags ABS vazios	0,1	0,0	0,0	0,0
	Papel/papelão	46,2	36,3	47,5	25,6
	Óleo de cozinha	0,0	0,0	0,0	0,0
Compostagem	Resíduos de jardinagem	-	-	6,1	12,9
	Resíduos orgânicos do restaurante	-	-	19,9	20,6
	Efluente de caixa de gordura	-	-	10,5	13,0
	Efluente de ETE	-	-	37,0	13,0
Total Geral		**91,9**	**111,2**	**313,7**	**219,5**

GRI 306-3, 306-4: RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)*

		2022	2023	2024	2025
FILIAL MANAUS - AM					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		5,2	3,6	5,7	16,6
Reciclagem (industrialização)	Borra de solda	4,3	3,5	2,6	1,9
Reciclagem	Baterias de chumbo ácido	0,8	0,1	1,7	5,9
	Pasta de solda	-	-	0,1	0,1
	Plástico embalagens (pasta de solda)	-	-	0,1	0,2
	Sucata eletrônica	-	-	1,1	7,6
Rerrefino	OLUC (Óleo lubrificante usado)	-	-	-	0,8
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)		895,5	961,6	1.293,2	1.317,3
Reciclagem	Plásticos em geral	309,0	332,2	385,6	383,0
	Plástico moído reprocessado na injeção plástica	-	-	6,7	-
	Isopor	3,6	3,9	6,1	1,1
	Sucata de ferro	42,9	26,1	27,0	16,5
	Sucata de Madeira	8,2	15,1	10,3	4,9
	Papel/papelão	524,9	550,6	622,0	617,9

GRI 306-3, 306-4: RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)*

		2022	2023	2024	2025
Reciclagem	Fios e cabos	-	-	0,05	1,12
	Bags ABS vazios	-	0,1	0,1	-
	Óleo de cozinha	0,5	0,2	0,2	0,2
Compostagem	Resíduos orgânicos do restaurante	6,3	33,4	98,4	98,3
	Resíduos de jardinagem	-	-	24,6	24,8
	Efluente de caixa de gordura	-	-	40,0	25,5
	Efluente de ETE	-	-	72,0	144,0
Total Geral		**900,6**	**965,2**	**1.298,9**	**1.333,9**
FILIAL JABOATÃO DOS GUARARAPES – PE					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		-	-	-	12,0
Coprocessamento	Cabo DROP	-	-	-	12,0
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)[2]		6,0	58,0	41,6	31,6
Reciclagem	Paletes de madeira	-	45,2	32,3	17,7
	Plásticos em geral	4,3	8,1	5,7	7,2
	Papel/papelão	1,7	4,7	3,6	6,7
Total Geral		**6,0**	**58,0**	**41,6**	**43,6**

GRI 306-3, 306-4: RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)*

		2022	2023	2024	2025
FILIAL TUBARÃO - SC					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		-	-	-	73,4
Coprocessamento	Cabo DROP	-	-	-	73,4
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)[2]		-	79,0	221,8	349,7
Reciclagem	Plásticos em geral	-	2,3	13,1	14,5
	Cabo de cobre	-	20,0	124,2	45,1
	Papelão	-	11,2	27,8	34,8
	Sucata de Madeira	-	45,5	29,2	225,1
	Sucata de ferro	-	-	27,6	30,2
Total Geral		**-**	**79,0**	**221,8**	**423,0**
Total geral de todas as filiais		**1.834,2**	**2.212,5**	**3.525,6**	**3.461,4**

GRI 306-3, 306-5: RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)[1]

		2022	2023	2024	2025
MATRIZ, FILIAL SÃO JOSÉ E CD SÃO JOSÉ – SC					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		8,8	12,8	39,2	34,7
Aterro Classe I	Sólidos contaminados	7,4	12,2	12,8	12,2
	Efluente da caixa separadora de água e óleo (CSAO)	-	-	8,8	21,1
	Lâmpadas/lâmpadas LED	0,4	0,4	1,5	0,6
	Baterias e pilhas diversas	0,9	0,1	16,0	0,6
	Resíduos do Serviço da Saúde	0,1	0,1	0,0	0,0
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)		165,0	130,0	949,6	1.284,5
Aterro Classe II	Efluente de caixa de gordura	-	-	170,0	442,0
	Efluente de ETE	-	-	500,0	582,0
	RCC	-	-	67,0	30,0
	Vidro	-	-	1,0	4,7
	Lixo comum	165,0	130,0	183,5	199,0
	Resíduos de jardinagem			28,1	26,8
Total Geral		**173,8**	**142,8**	**988,9**	**1.319,2**

GRI 306-3, 306-5: RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)[1]

		2022	2023	2024	2025
FILIAL SANTA RITA DO SAPUCAÍ - MG					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		2,8	2,8	2,7	3,4
Aterro Classe I e Incineração	Sólidos contaminados	1,8	1,8	0,7	1,0
	Líquidos contaminados	0,9	0,9	0,6	0,7
	Embalagens de aerossóis (Não Reciclável)	-	-	0,0	0,0
	Efluente da caixa separadora de água e óleo (CSAO)	-	-	1,0	1,5
	Baterias e pilhas diversas	0,1	0,1	0,2	0,1
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)		19,0	21,4	27,1	24,1
Aterro Classe II	Lixo Comum	19,0	21,4	27,1	24,1
	Vidro	-	-	0,0	-
Total Geral		**21,8**	**24,2**	**29,9**	**27,5**
FILIAL MANAUS - AM -					
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		0,3	2,7	3,9	1,4
Incineração	Sólidos contaminados	0,2	2,5	0,3	1,1
	Líquidos contaminados	-	-	3,6	0,3
Descontaminação de lâmpadas	Lâmpadas	0,1	0,2	0,0	0,0

GRI 306-3, 306-5: RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)[1]

		2022	2023	2024	2025
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)		99,4	120,6	151,2	112,0
Incineração	Lixo comum	94,8	95,5	130,6	108,9
ATERRO CLASSE II	RESÍDUOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL	4,6	25,1	20,6	3,05
Total Geral		**99,7**	**123,3**	**155,1**	**113,5**
FILIAL JABOATÃO DOS GUARARAPES – PE					
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)[2]		-	-	-	-
ATERRO INDUSTRIAL CLASSE II		-	-	-	-
FILIAL TUBARÃO - SC		-	-	-	-
RESÍDUOS PERIGOSOS (CLASSE I)		-	0,4	25,5	152,8
Aterro Classe I	Sólidos contaminados	-	0,4	1,6	7,7
	Líquidos contaminados	-	-	14,0	5,0
	Cabo DROP	-	-	-	111,2
	Efluente da caixa separadora de água e óleo (CSAO)	-	-	9,8	28,9

GRI 306-3, 306-5: RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS)[1]

		2022	2023	2024	2025
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (CLASSE II)		-	0,7	36,3	11,4
Aterro Classe II	Lixo Comum	-	0,7	7,4	6,4
	Efluente de caixa de gordura	-	-	2,0	4,0
	Efluente de ETE	-	-	25,1	0,5
	Resíduos da construção civil	-	-	1,8	0,5
Total Geral		**-**	**1,1**	**61,8**	**164,1**
Total geral de todas as filiais		**295,3**	**291,4**	**1.235,7**	**1.624,3**

"[1]Não há resíduos recuperados dentro da organização em nenhuma Filial; apenas fora.
[2]Não há resíduos perigosos nesta Filial."

Materiais reciclados e produtos recuperados

[GRI 301-2, 301-3]

A circularidade dos materiais faz parte da nossa busca por maior eficiência no uso de recursos e pela redução dos impactos ambientais associados às operações. Buscamos ampliar o reaproveitamento de materiais sempre que tecnicamente viável e estimular a recuperação de produtos que possam retornar ao mercado com qualidade e segurança.

Um dos principais exemplos dessa prática está no processo de injeção plástica. Durante a fabricação, rebarbas e peças reprovadas no controle de qualidade são coletadas, processadas e reinseridas no ciclo produtivo como matéria-prima reciclada pré-consumo. Em 2025, reaproveitamos 299,34 toneladas de resina ABS em nossas operações localizadas em Santa Catarina, Minas Gerais e Amazonas. Esse material é utilizado principalmente na fabricação de componentes com menor exigência estética, contribuindo para reduzir o consumo de matéria-prima virgem.

Embora já utilizamos materiais reciclados em algumas aplicações e parte das embalagens contenha conteúdo reciclado, ainda não realizamos a mensuração consolidada do percentual de material reciclado incorporado aos produtos. Reconhecemos essa oportunidade de evolução e avaliamos melhorias nos sistemas de controle para ampliar a rastreabilidade dessas informações nos próximos ciclos de reporte.

Também adotamos práticas de recuperação e remanufatura de produtos. Em 2025, recuperamos 24.453 equipamentos provenientes de trocas, devoluções e retornos realizados por clientes, distribuidores e varejistas.

Após triagem técnica, reparos e testes de qualidade, os produtos aprovados foram reclassificados como remanufaturados, recebendo novo código de comercialização e número de série exclusivo, garantindo sua rastreabilidade.

Os equipamentos remanufaturados foram destinados à Loja Intelbras para Colaboradores, a canais especializados na comercialização de produtos recondicionados e a provedores de internet que utilizam os equipamentos em regime de comodato. Essa prática contribui para ampliar a vida útil dos produtos, reduzir a geração de resíduos eletroeletrônicos e promover o uso mais eficiente dos recursos empregados em sua fabricação.

Em 2025, observamos redução no volume de produtos remanufaturados em comparação ao ano anterior, reflexo de dificuldades operacionais temporárias associadas à implantação do novo ERP e aos fluxos de devolução de materiais. A normalização desses processos ocorreu após o segundo semestre de 2025. Seguimos avaliando oportunidades para ampliar a utilização de materiais reciclados, fortalecer os processos de remanufatura e aprimorar os mecanismos de mensuração relacionados à circularidade, contribuindo para uma gestão cada vez mais eficiente dos recursos e para a redução dos impactos ambientais de nossas operações.

299,34 t

de resina ABS reaproveitada em SC, MG e AM

24.453

equipamentos recuperados e remanufaturados



Água e efluentes

[GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-5]

A água é utilizada de forma limitada em nossas operações e está associada principalmente a atividades de apoio, como sanitários, limpeza, jardinagem e preparação de alimentos. Nos processos produtivos, seu uso ocorre de maneira pontual, com destaque para sistemas de circuito fechado que permitem a recirculação da água e reduzem a necessidade de captação e descarte.

Nas unidades industriais, a água é empregada em aplicações específicas, como torres de resfriamento e fabricação de cabos. Nesses processos, priorizamos a recirculação e realizamos descarte apenas quando necessário para manutenção dos sistemas. Como resultado, a utilização de água nas operações produtivas apresenta baixo potencial de impacto quando comparada a setores de maior intensidade hídrica.

Nossas principais fontes de abastecimento são poços artesianos e concessionárias públicas de água. Todas as captações subterrâneas são realizadas em conformidade com as autorizações e requisitos legais aplicáveis. Também mantemos sistemas de captação de água da chuva em unidades de Santa Catarina, utilizados principalmente em atividades como limpeza e jardinagem, contribuindo para o uso mais eficiente dos recursos hídricos.

Em 2025, 100% da água utilizada pela Intelbras foi classificada como água doce. Não realizamos captação em áreas com estresse hídrico e não utilizamos água do mar ou outras fontes com elevada concentração de sólidos dissolvidos.

Reconhecemos que nossas operações podem gerar impactos relacionados à captação de água e ao descarte de efluentes, ainda que em intensidade limitada. Por isso, monitoramos continuamente o consumo de água, o desempenho dos sistemas de tratamento e a conformidade dos processos de descarte, buscando prevenir impactos ao meio ambiente e garantir o atendimento à legislação aplicável.

O acompanhamento do consumo é realizado em todas as unidades operacionais por meio de medições periódicas e análise dos volumes captados e consumidos. Esse monitoramento permite acompanhar tendências, identificar oportunidades de melhoria e apoiar a gestão eficiente dos recursos hídricos. Em 2025, o volume total de água captada foi de 66,52 megalitros, uma redução de 4,7% em relação ao ano anterior. A estabilidade observada reflete a manutenção do perfil operacional e das práticas de controle adotadas pela companhia.

Além do consumo, monitoramos aspectos relacionados à qualidade da água e ao tratamento dos efluentes gerados em nossas operações. Como não realizamos processos industriais que geram efluentes industriais relevantes, o tratamento está concentrado em efluentes de natureza sanitária e doméstica. Todas as unidades contam com

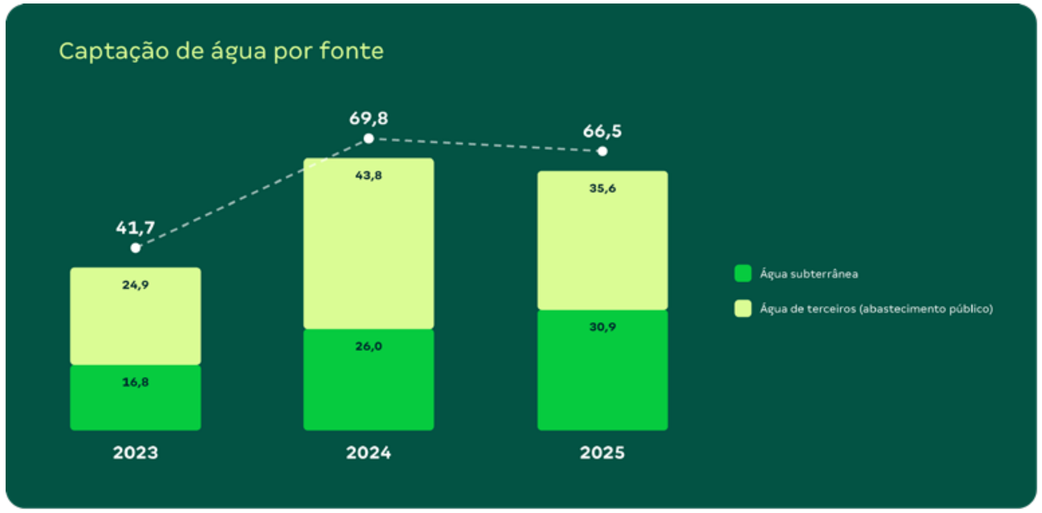
estruturas adequadas de tratamento e destinação, em conformidade com os requisitos legais e ambientais aplicáveis.

Quando há descarte em corpos hídricos, realizamos o monitoramento dos parâmetros previstos na legislação para avaliar a qualidade do efluente tratado e sua compatibilidade com os padrões ambientais exigidos. Também acompanhamos as condições estabelecidas em licenças ambientais e demais instrumentos regulatórios relacionados ao uso da água e ao lançamento de efluentes.

A gestão da água integra nossa agenda ambiental e é acompanhada por diferentes áreas da companhia. O tema também é considerado nos processos de governança e sustentabilidade, contribuindo para a identificação de oportunidades de melhoria e para a evolução contínua das práticas de gestão ambiental.

Embora ainda não possuamos metas corporativas específicas para redução do consumo de água, seguimos investindo em iniciativas voltadas ao uso responsável dos recursos hídricos, como sistemas de recirculação, aproveitamento de água da chuva e conscientização dos colaboradores. Também reconhecemos oportunidades futuras relacionadas ao aprofundamento da avaliação de riscos hídricos, à ampliação do engajamento da cadeia de valor e ao desenvolvimento de indicadores e metas que fortaleçam nossa gestão da água no longo prazo.

Por meio dessas iniciativas, buscamos utilizar a água de forma consciente, garantir a conformidade ambiental de nossas operações e contribuir para a preservação dos recursos naturais necessários ao desenvolvimento sustentável do negócio.



100 %
da água utilizada é classificada como água doce

0
captação em áreas com estresse hídrico

GRI 303-3, 303-5: CAPTAÇÃO DE ÁGUA (ML)*

	2023	2024	2025	Δ 2025/2024
Água subterrânea	16,8	26	30,9	18,8%
Água de terceiros (abastecimento público)	24,9	43,8	35,6	-18,7%
Captação total de água	**41,7**	**69,8**	**66,5**	**-4,7%**

Não há captação de água em área de estresse hídrico, nem em água de superfície, do mar ou produzida. O aumento observado no consumo de água em 2024 está diretamente relacionado à elevação do volume de produção da empresa, bem como ao acréscimo no fluxo de colaboradores, visitantes e terceiros. Esse crescimento refletiu-se em uma maior demanda por recursos hídricos para apoio às atividades operacionais e ao uso em áreas de apoio, como sanitários, refeitórios e vestiários.

O consumo total de água (GRI 303-5) é igual ao volume total captado, pois 100% da água retirada é consumida ou incorporada às operações.

Energia

[GRI 302-1, 302-3]

A energia é um recurso essencial para nossas operações industriais, logísticas e administrativas. Por isso, buscamos utilizar esse recurso de forma eficiente, acompanhando continuamente o consumo energético e incentivando a adoção de fontes renováveis sempre que possível. Em 2025, o consumo total de energia da Intelbras foi de 89.903 GJ, resultado 4% inferior ao registrado em 2024. A redução está associada principalmente à diminuição no consumo de eletricidade nas operações, reflexo de ajustes no perfil operacional e na intensidade de utilização de algumas unidades produtivas.

A eletricidade continua sendo a principal fonte de energia utilizada pela companhia. Nossa matriz energética permanece predominantemente renovável, impulsionada pela energia adquirida no mercado livre e pela geração própria por meio de sistemas fotovoltaicos. Em 2025, aproximadamente 90% da energia consumida teve origem em fontes renováveis. A geração de energia solar totalizou 7.996 GJ no período. Embora tenha apresentado redução em relação ao ano anterior, essa fonte continua contribuindo para a diversificação da matriz energética e para o fortalecimento do uso de energias renováveis nas operações.

Também monitoramos o consumo de combustíveis utilizados em veículos, equipamentos e atividades de apoio operacional. Em 2025, observamos aumento no consumo de gasolina e diesel, movimento associado principalmente às atividades de transporte e logística. Por outro lado, o consumo de etanol apresentou crescimento significativo, ampliando a participação de combustíveis renováveis no perfil energético da companhia. Além do acompanhamento do consumo absoluto, avaliamos a intensidade energética das operações para compreender a relação entre energia consumida e atividade produtiva. Esse monitoramento permite identificar oportunidades de melhoria, apoiar decisões operacionais e fortalecer a eficiência dos processos ao longo do tempo.

A gestão da energia também contribui para nossos esforços de redução de impactos ambientais, uma vez que o consumo energético está diretamente relacionado às emissões de gases de efeito estufa associadas às operações e à logística. Por isso, seguimos investindo no acompanhamento dos indicadores energéticos e na ampliação do uso de fontes renováveis. O desempenho de 2025 demonstra a combinação de dois fatores relevantes: a redução do consumo total de energia e a manutenção de uma matriz energética majoritariamente renovável. Esses resultados reforçam nosso compromisso com a eficiência operacional e com uma gestão ambiental alinhada aos desafios da transição para uma economia de baixo carbono.

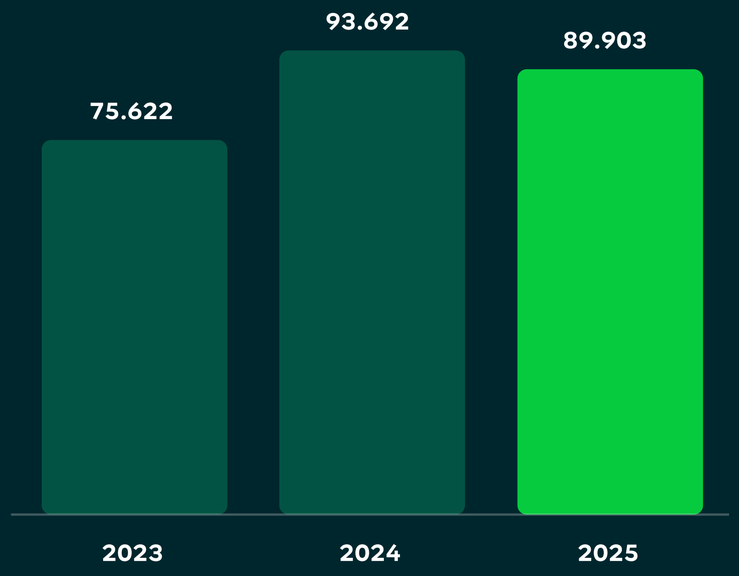
Fatores relevantes: a **redução do consumo total** de energia e a manutenção de uma matriz energética majoritariamente renovável.

Matriz energética 2025



Fontes renováveis	**89,6%**	80.561 GJ
Fontes não renováveis	**10,4%**	9.342 GJ

Evolução do consumo total



7.996 GJ
Geração solar

71.770 GJ
Energia de mercado livre

795 GJ
Etanol

GRI 302-1: CONSUMO TOTAL DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS

	2023		2024		2025		Δ2025/2024
	Litros	GJ	Litros	GJ	Litros	GJ	
Gasolina (automotiva)	312.077	10.673	228.925	7.829	264.264	9.038	15%
Óleo diesel (Geradores)	4.748	183	4.366	169	5.497	212	26%
Óleo díesel (carros)	1.299	50	1.365	53	2.406	93	76%
Total	**318.124**	**10.906**	**234.657**	**8.050**	**272.167**	**9.343**	**16%**

GRI 302-1: CONSUMO TOTAL DE FONTES RENOVÁVEIS

	2023		2024		2025		Δ2025/2024
	Litros	GJ	Litros	GJ	Litros	GJ	
Etanol hidratado	20.767	438	21.384	451	37.673	795	76%

GRI 302-1: CONSUMO DE ENERGIA

	2023		2024		2025		Δ2025/2024
	kWh	GJ	kWh	GJ	kWh	GJ	
Eletricidade concessionária	512.945	1.847	2.419.000	8.708	-	-	-100%
Eletricidade gerada por painéis solares	1.785.000	6.426	2.459.000	8.852	2.221.060	7.996	-10%
Eletricidade de mercado livre (renovável)	15.557.000	56.005	18.786.000	67.630	19.936.000	71.770	6%
Total	**17.854.945**	**64.278**	**23.664.000**	**85.190**	**22.157.060**	**79.765**	**-6%**

GRI 302-1: CONSUMO TOTAL, EM GJ

	2023	2024	2025
Consumo total de energia dentro da organização	75.622	93.692	89.903

[GRI 302-1]: Os fatores de conversão utilizados para o cálculo do consumo de energia foram baseados no Poder Calorífico Inferior (PCI) dos combustíveis, conforme parâmetros do Balanço Energético Nacional 2025, elaborado pela Empresa de Pesquisa Energética (EPE), com complementação de valores de referência internacional do GHG Protocol, quando aplicável. Os cálculos consideram, ainda, densidades médias dos combustíveis para conversão volumétrica em base energética, expressa em gigajoules (GJ). Para energia elétrica, foi adotado o fator padrão de conversão de 1 kWh = 0,0036 GJ. Para combustíveis líquidos e gasosos, foram considerados os seguintes fatores: gasolina, 0,0342 GJ/L; diesel, 0,0386 GJ/L; etanol, 0,0211 GJ/L; e gás liquefeito de petróleo (GLP), 0,0461 GJ/kg.

GRI 302-3: TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA

	2023			2024			2025		
RÓTULOS DE LINHA	CONSUMO ANUAL	HORAS MÁQUINA	TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA	CONSUMO ANUAL	HORAS MÁQUINA	TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA	CONSUMO ANUAL	HORAS MÁQUINA	TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA
Filia MG	1.449.453	201.167	7,2	1.829.316	242.120	7,5	1.430.126	155.014	9,2
Filial SJ	7.660.105	638.318	12,0	8.864.732	726.501	12,2	5.855.024	542.767	10,8
Filial AM	4.799.022	779.076	6,1	6.410.607	853.354	7,5	5.760.962	755.842	7,6
Filial TB	735.576	18.175	40,4	1.894.999	97.724	19,3	2.324.752	106.614	21,8
Total Geral	**14.644.156**	**1.636.736**	**8,9**	**18.999.654**	**1.919.699**	**9,9**	**15.370.864**	**1.560.237**	**9,8**

Inventário de Gases de Efeito Estufa

[GRI 305-1, 305-2, 305-3]

Acompanhamos nossas emissões de gases de efeito estufa (GEE) como parte da gestão dos impactos ambientais associados às operações e à cadeia de valor. Desde 2021, realizamos o inventário corporativo de emissões utilizando a metodologia do GHG Protocol, abrangendo os Escopos 1 e 2, incluindo a medição do Escopo 3 a partir de 2023. Esse monitoramento contribui para ampliar o conhecimento sobre nossas fontes de emissão e apoiar a evolução das práticas de gestão climática.

Em 2025, registramos emissões totais de 30.577,70 toneladas de CO_2 equivalente (tCO_2e), além de 1.265,51 toneladas de CO_2 biogênico. Em comparação com 2024, observamos uma redução de 32,4% nas emissões totais inventariadas.

Assim como ocorre em grande parte das empresas do setor de tecnologia e manufatura eletrônica, a maior parcela das nossas emissões está associada à cadeia de valor. O Escopo 3 representou 92,8% das emissões totais reportadas em 2025, enquanto o Escopo 1 respondeu por 4,2% e o Escopo 2 por 3,0%.

Entre as categorias avaliadas, o maior impacto continua relacionado ao transporte e à distribuição de produtos e materiais, tanto nas operações de suprimento quanto na distribuição ao mercado. Essa categoria respondeu por aproximadamente 69,5% das emissões totais do inventário, evidenciando a relevância da logística na pegada de carbono da companhia.

As emissões diretas das operações (Escopo 1) estão associadas principalmente ao consumo de combustíveis e ao uso de gases refrigerantes. Já as emissões indiretas provenientes da energia adquirida (Escopo 2) refletem o perfil da matriz elétrica utilizada pela companhia, marcada pela elevada participação de fontes renováveis e pela aquisição de energia proveniente do mercado livre.

Os resultados de 2025 reforçam a importância de iniciativas voltadas à eficiência logística, à gestão da energia e ao acompanhamento da cadeia de valor. Além de quantificar as emissões, o inventário permite identificar oportunidades de melhoria, apoiar a tomada de decisão e ampliar a compreensão dos impactos climáticos relacionados às atividades da Intelbras.

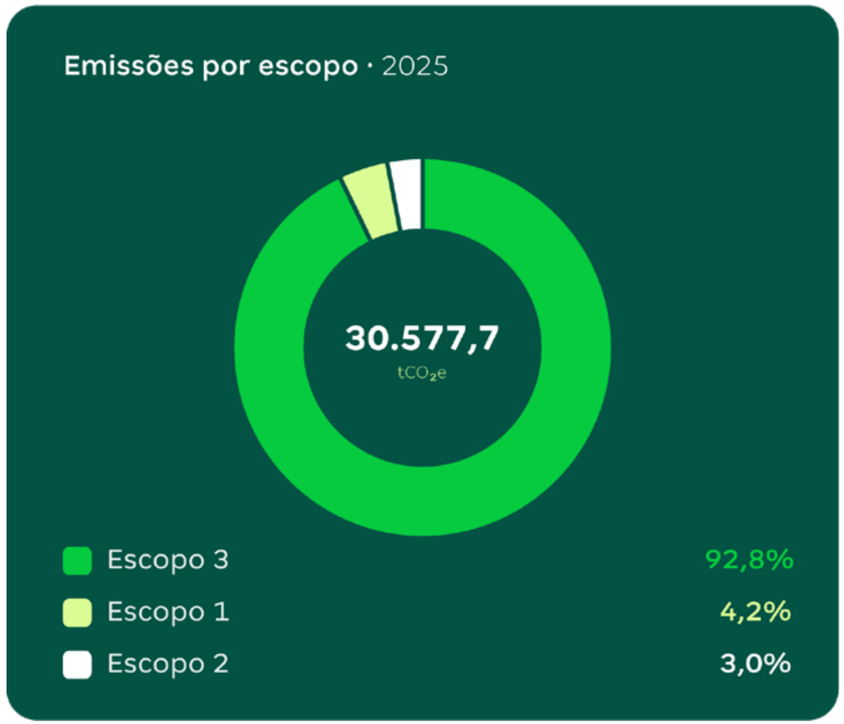
Atualmente, o inventário tem caráter de monitoramento e gestão, não estando associado a metas corporativas formais de descarbonização. Ainda assim, os dados obtidos contribuem para fortalecer nossa base de conhecimento sobre o tema e apoiar a avaliação de caminhos futuros para a redução das emissões e a evolução da agenda climática da companhia.

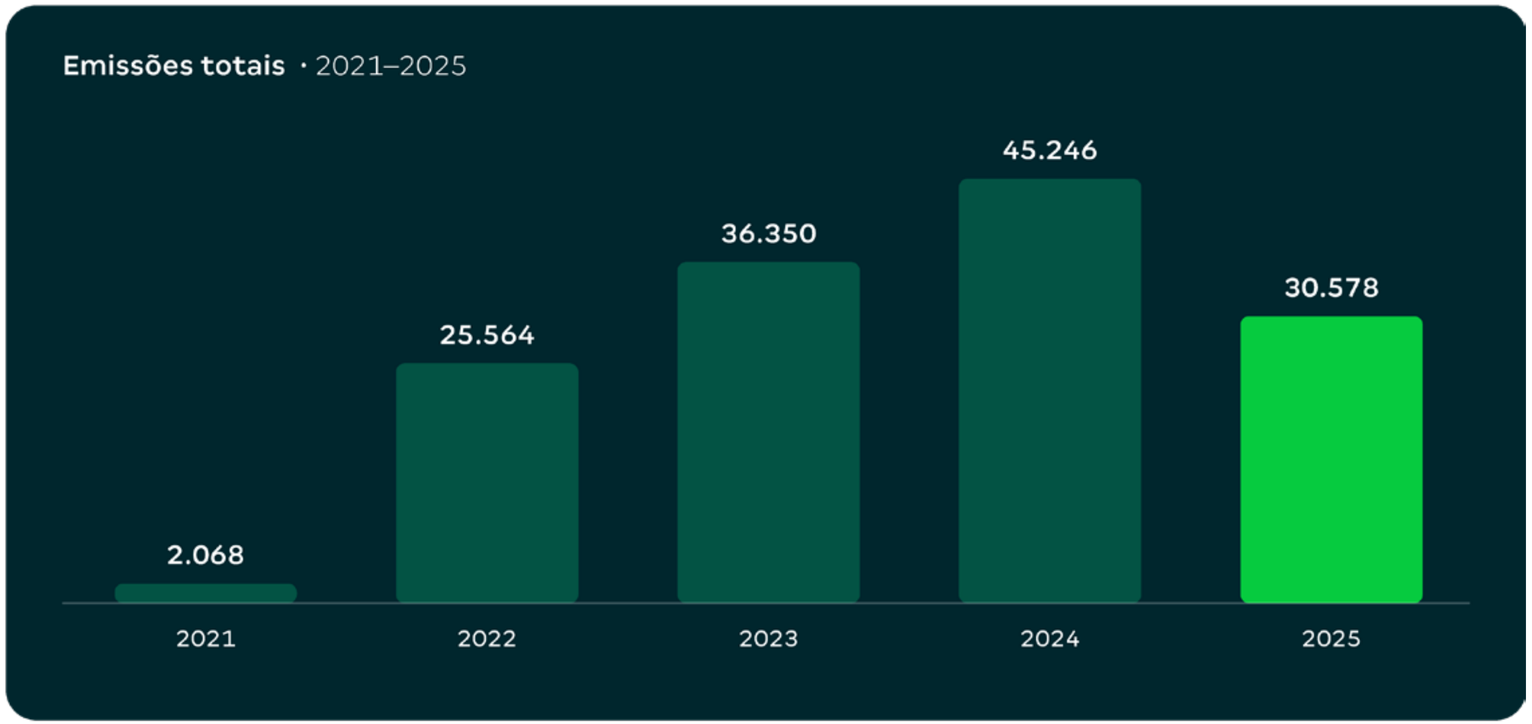
Ao acompanhar de forma contínua nossas emissões de gases de efeito estufa, buscamos ampliar a transparência das informações ambientais, apoiar a gestão dos impactos climáticos e fortalecer a preparação da companhia para os desafios da transição para uma economia de baixo carbono.

GRI 305-1, 305-2, 305-3 : INVENTÁRIO DE GASES DE EFEITO ESTUFA EM TCO2E

Escopo	2021	2022	2023	2024	2025	Δ 2024/2025
Escopo 1 [GRI 305-1]	423,0	889,0	1.371,7	610,8	1.281,1	109,7%
Escopo 2 [GRI 305-2]	1.644,9	543,8	620,9	1.207,9	918,4	-24,0%
Escopo 3 [GRI 305-3]	-	24.131,4	34.357,5	43.426,8	28.378,2	-34,6%
Total	**2.067,9**	**25.564,2**	**36.350,1**	**45.245,5**	**30.577,7**	**-32,4%**

A maior parcela das nossas emissões está **associada à cadeia de valor.**





−32,4 %
de redução das emissões totais frente a 2024

~69,5 %
das emissões vêm de transporte e distribuição

1.265,5 t
de CO_2 biogênico



Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas

[GRI 3-3]

5.020
colaboradores ao final de 2025

22,6 h
de treinamento por colaborador, na média

100 %
cobertos por acordos de negociação coletiva

141
estagiários em 31/12/2025

CONTEXTO

A gestão de pessoas em 2025 ocorreu em contexto de transformação organizacional, com revisão de estruturas e processos internos.



As pessoas são fundamentais para a estratégia, a inovação e o crescimento sustentável da Intelbras. Acreditamos que o desenvolvimento de talentos, o fortalecimento das lideranças e a promoção de um ambiente de trabalho positivo contribuem diretamente para a capacidade da companhia de gerar valor para clientes, parceiros, acionistas e sociedade.

Nossa atuação em gestão de pessoas busca atrair profissionais qualificados, desenvolver competências, fortalecer a cultura organizacional e criar condições para que cada colaborador possa construir sua trajetória profissional conosco. Para isso, investimos continuamente em capacitação, desenvolvimento de carreira, gestão do desempenho, benefícios, bem-estar e iniciativas voltadas ao fortalecimento da experiência dos colaboradores.

Os principais impactos positivos associados ao tema incluem o desenvolvimento profissional, o fortalecimento das competências técnicas e comportamentais, o aumento do engajamento, a formação de lideranças e o estímulo à inovação. Esses fatores contribuem para a produtividade das equipes, para a disseminação do conhecimento e para a sustentabilidade do negócio no longo prazo.

Também reconhecemos desafios relacionados à atração e retenção de talentos, à manutenção do engajamento e à preservação da cultura organizacional em um ambiente de constante transformação. Por isso, acompanhamos continuamente indicadores de clima, desenvolvimento, retenção e movimentação de pessoas, buscando identificar oportunidades de melhoria e agir de forma preventiva sempre que necessário.

Em 2025, conduzimos nossas iniciativas de gestão de pessoas em um contexto de transformação organizacional e revisão do modelo operacional. Esse movimento esteve alinhado ao fortalecimento da sustentabilidade econômico-financeira da companhia e à preparação para um novo ciclo de crescimento. As mudanças realizadas foram acompanhadas por ações de comunicação, suporte às lideranças e monitoramento dos impactos sobre os colaboradores e o ambiente de trabalho.

Atraímos e desenvolvemos talentos, fortalecemos lideranças e criamos condições para que **cada colaborador construa sua trajetória profissional conosco.**

Nossa gestão é apoiada por políticas e práticas voltadas ao desenvolvimento contínuo das pessoas, incluindo programas de capacitação, plataformas de educação corporativa, iniciativas de formação técnica e gerencial e ações de fortalecimento da cultura organizacional. Complementarmente, oferecemos benefícios e programas voltados à saúde, ao bem-estar, ao desenvolvimento acadêmico e à qualidade de vida, contribuindo para a atração e permanência de profissionais qualificados.

O Comitê de Gestão de Pessoas desempenha papel relevante na governança do tema, acompanhando indicadores, avaliando riscos e oportunidades e apoiando a evolução das práticas de gestão. Entre suas atribuições estão o monitoramento do clima organizacional, a avaliação dos programas de desenvolvimento e benefícios e o acompanhamento de ações relacionadas ao engajamento, à retenção de talentos e à experiência dos colaboradores.

As medidas adotadas são orientadas por dados e pela escuta contínua dos colaboradores. Utilizamos pesquisas de clima e engajamento, avaliações de desempenho, interações entre lideranças e equipes, indicadores de gestão de pessoas e fóruns internos para compreender percepções, identificar necessidades e orientar a tomada de decisão.

Os aprendizados gerados por esses processos contribuem para o aprimoramento contínuo das políticas, programas e práticas de gestão de pessoas. Entre os temas que recebem atenção permanente estão o fortalecimento das lideranças, o desenvolvimento de competências críticas para o negócio, a melhoria da experiência dos colaboradores e a adaptação das práticas de gestão às transformações do mercado e da organização.

Seguimos comprometidos em construir um ambiente de trabalho que estimule o aprendizado, a colaboração, a inovação e o desenvolvimento profissional. Ao investir nas pessoas, fortalecemos nossa cultura, ampliamos nossa capacidade de execução e preparamos a Intelbras para os desafios e oportunidades dos próximos anos.



Benefícios oferecidos aos colaboradores

[GRI 401-2]

Buscamos oferecer benefícios que contribuam para o bem-estar, o desenvolvimento e a qualidade de vida dos colaboradores em diferentes momentos de suas trajetórias profissionais e pessoais. Essas iniciativas apoiam nossa estratégia de atração e retenção de talentos e refletem o cuidado com as pessoas que fazem parte da Intelbras.

Nosso pacote de benefícios contempla iniciativas relacionadas à saúde, proteção financeira, educação, reconhecimento e apoio à família.

Os benefícios podem variar de acordo com critérios de elegibilidade, natureza do vínculo empregatício, localidade, regime de trabalho e convenções coletivas aplicáveis. Colaboradores temporários ou em regime parcial podem não ter acesso à totalidade dos benefícios oferecidos aos empregados em tempo integral, observadas as condições legais e contratuais vigentes. Por meio desse conjunto de iniciativas, buscamos apoiar o desenvolvimento das pessoas, fortalecer sua experiência na companhia e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e sustentável.

Nossos benefícios apoiam o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores em diferentes momentos de suas trajetórias profissionais e pessoais.

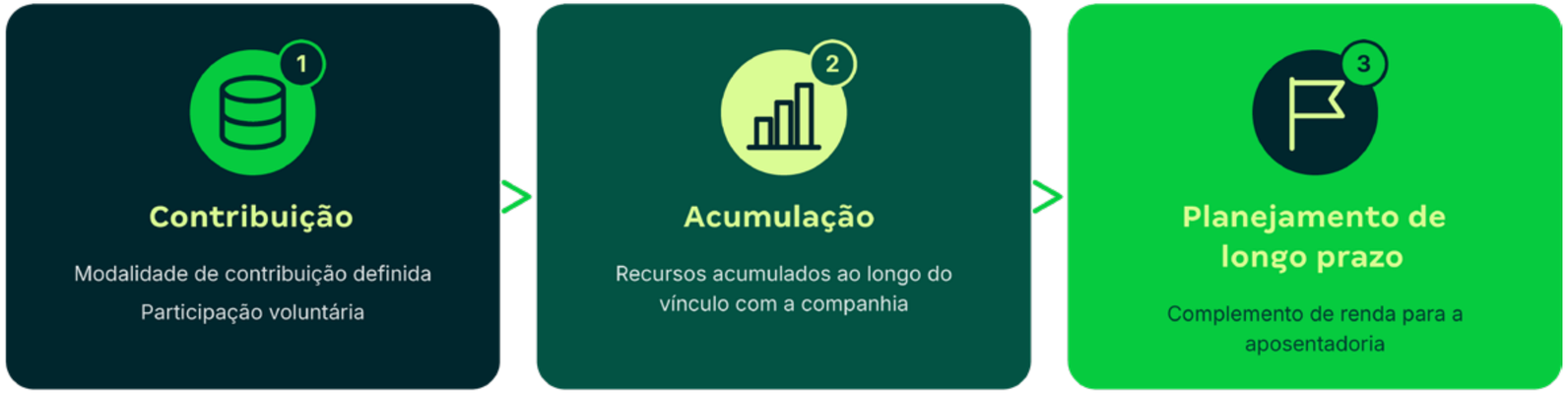
- Programa Prata da Casa
- Auxílio-creche
- Auxílio-funeral
- Auxílio home office
- Licença-maternidade de 180 dias
- Licença-paternidade de 20 dias
- Participação nos Lucros e Resultados - PLR
- Plano de saúde
- Plano odontológico
- Previdência privada
- Programa Pro Educar
- Seguro de vida em grupo

Plano de benefício e outros planos de aposentadoria

[GRI 201-3]

A Intelbras oferece plano de previdência complementar na modalidade de contribuição definida para públicos elegíveis, contribuindo para o planejamento financeiro de longo prazo e para a construção de uma reserva previdenciária complementar. Nesse modelo, as contribuições são previamente definidas e a responsabilidade da companhia está limitada aos valores aportados durante a vigência do benefício. Por essa razão, não possuímos obrigações atuariais ou passivos relevantes associadas a planos de benefício definido.

O plano é destinado principalmente aos membros da Diretoria Estatutária, com participação voluntária e condições definidas em regulamento específico. Em 2025, todos os profissionais elegíveis participaram da iniciativa. Por meio desse benefício, buscamos apoiar o planejamento financeiro de longo prazo dos participantes e complementar nosso conjunto de práticas voltadas à valorização e ao desenvolvimento das pessoas.





Remuneração e valorização do colaborador

[GRI 202-1, 202-2]

Buscamos adotar práticas de remuneração alinhadas ao mercado, à legislação trabalhista e aos princípios de valorização das pessoas. Nossa abordagem considera a responsabilidade das funções, a experiência profissional, as competências requeridas e o desempenho dos colaboradores, contribuindo para a atração, retenção e desenvolvimento de talentos. Em 2025, o menor salário praticado pela Intelbras foi de R$ 2.220, valor equivalente a 1,46 vez o salário mínimo nacional vigente no período. Também observamos os pisos salariais estabelecidos por acordos e convenções coletivas aplicáveis às diferentes categorias profissionais e localidades onde atuamos.

Acreditamos que ambientes diversos e inclusivos devem ser acompanhados por práticas justas de remuneração. Por isso, adotamos critérios estruturados para definição salarial e buscamos assegurar tratamento equitativo para profissionais que desempenham funções equivalentes. Eventuais diferenças de remuneração refletem fatores como nível de experiência, tempo de atuação, senioridade e responsabilidades associadas a cada posição.

Além das práticas de remuneração, valorizamos o desenvolvimento das comunidades onde estamos presentes. Em 2025, 65% dos membros da diretoria de unidades operacionais importantes foram contratados na comunidade local, reforçando nosso compromisso com a formação de lideranças e a geração de oportunidades nas regiões em que atuamos. Para fins comparativos, esse percentual foi de 91% em 2023 e 62% em 2024. Por meio dessas iniciativas, buscamos reconhecer a contribuição das pessoas para os resultados do negócio, promover relações de trabalho justas e fortalecer um ambiente capaz de atrair, desenvolver e reter talentos.

R$ 2.220

menor salário praticado em 2025, equivalente a 1,46× o salário mínimo nacional

65 %

dos membros da diretoria de unidades operacionais importantes foram contratados na comunidade local

- O menor salário é igual para homens e mulheres. A contratação local foi de 62% em 2024. As razões entre salário-base e remuneração de homens e mulheres seguem reportadas em tabela (GRI 405-2).

GRI 202-1: PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL*

	2022	2023	2024	2025
Menor salário pago pela organização em R$	1.636,0	1.710,0	1.801,0	2.220,0
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato em R$	1.212,0	1.302,0	1.412,0	1.518,0
Proporção	1,3	1,3	1,3	1,5

*O menor salário pago pela organização é o mesmo para homens e mulheres; portanto, a razão entre gêneros é igual a 1. O salário mínimo adotado como referência é o salário mínimo nacional, definido em âmbito federal.

GRI 202-2: PERCENTUAL DE MEMBROS DA DIRETORIA CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL*

2023	91,0%
2024	62,0%
2025	65,0%

*Não temos membros da alta gestão nas outras plantas, apenas gerências e todas se reportam à Matriz.

GRI 405-2: RAZÃO ENTRE SALÁRIO-BASE E REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES

Unidade operacional importante	Categoria funcional	2023		2024		2025	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Matriz	Direção	0,7	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7
	Gerência	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8
	Supervisão/Liderança	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8
	Técnico Prof	0,9	0,9	0,9	1,0	0,8	0,8
	Administração	0,8	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7
	Operacional	0,7	0,9	0,7	0,8	0,7	1,0
	Vendas	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
	Aprendiz	1,0	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Filial Minas Gerais	Supervisão/Liderança	1,6	1,5	1,3	1,3	1,3	1,2
	Técnico Prof	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
	Administração	1,0	1,0	0,7	0,7	1,0	1,0
	Operacional	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9
	Vendas	0,9	0,8	-	-	-	-
	Aprendiz	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-
Filial São José	Supervisão/Liderança	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
	Técnico Prof	0,0	0,7	0,5	0,7	0,6	0,7
	Administração	1,0	1,0	1,0	1,0	0,7	0,7
	Operacional	1,0	1,0	0,9	1,0	0,9	0,9
	Aprendiz	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

GRI 405-2: RAZÃO ENTRE SALÁRIO-BASE E REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES

Unidade operacional importante	Categoria funcional	2023		2024		2025	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Filial Manaus	Gerência	0,7	0,7	1,0	1,0	1,0	1,0
	Supervisão/Liderança	1,5	1,3	1,0	1,0	1,4	1,4
	Técnico Prof	0,04	0,8	0,7	0,9	0,8	0,9
	Administração	1,6	1,3	1,6	1,6	1,4	1,3
	Operacional	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	Aprendiz	1,0	0,8	1,0	1,0	1,0	1,0
Filial Pernambuco	Administração	-	-	0,9	0,8	1,0	1,0
	Operacional	1,5	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4
	Aprendiz	-	-	-	-	1,0	1,0
Filial Tubarão	Supervisão/Liderança	1,1	0,7	1,0	1,1	1,4	1,3
	Técnico Prof	-	-	0,8	1,0	-	-
	Administração	1,4	1,3	1,2	1,2	1,1	1,1
	Operacional	1,0	0,6	1,0	0,9	0,9	0,9
	Aprendiz	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
Filial CD São José	Administração	-	-	1,0	0,8	1,1	1,0
	Operacional	-	-	1,2	1,1	0,9	0,9
	Aprendiz	-	-	-	-	1,0	1,0
Filial CD Manaus	Supervisão/Liderança	-	-	2,2	2,2	-	-
	Administração	-	-	0,9	0,9	1,1	1,1
	Operacional	-	-	1,0	1,0	-	-
	Aprendiz	-	-	-	-	1,0	1,0

[1] Os campos não preenchidos se devem por ter apenas homens ou por não haver ocupantes.

Nossos colaboradores

[GRI 2-7]

As pessoas são responsáveis por transformar estratégia, inovação e tecnologia em resultados concretos para a Intelbras. Por isso, acompanhamos continuamente o perfil da nossa força de trabalho, buscando compreender sua composição, apoiar o desenvolvimento das equipes e fortalecer um ambiente diverso, inclusivo e alinhado à cultura da companhia. Ao final de 2025, contávamos com 5.020 colaboradores distribuídos em diferentes regiões do Brasil. Nossa equipe reúne profissionais com diferentes experiências, formações e trajetórias, que contribuem para o desenvolvimento das operações, da inovação e do relacionamento com clientes e parceiros.

A variação observada no número de colaboradores em relação ao ano anterior está associada ao processo de transformação organizacional conduzido ao longo de 2025. Esse movimento incluiu a revisão de estruturas e processos com foco na eficiência operacional, no fortalecimento da sustentabilidade econômico-financeira do negócio e na preparação da companhia para um novo ciclo de crescimento.

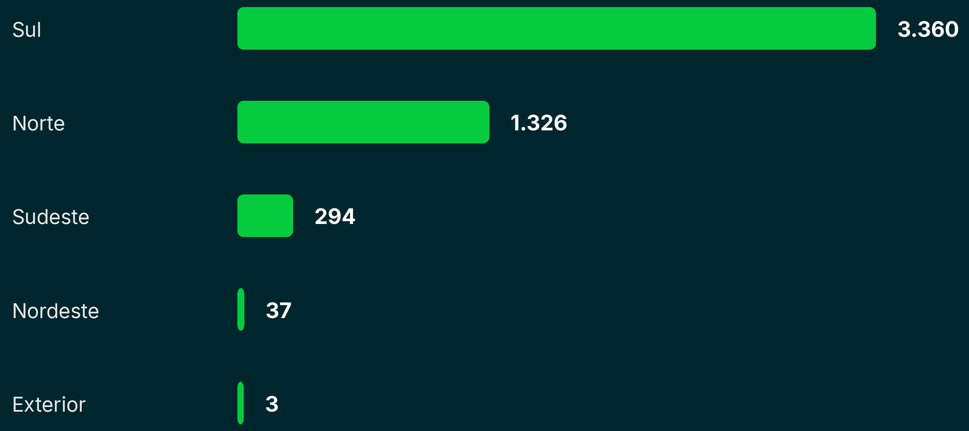
5.020
colaboradores em 31/12/2025

Por gênero



Homens	2.882 · 57,4%
Mulheres	2.138 · 42,6%

Por região



Por jornada

Período integral
4.690 — 93,4%

Período parcial
330 — 6,6%

Buscamos conduzir essas mudanças de forma responsável, respeitando a legislação aplicável, promovendo a transparência na comunicação e mantendo iniciativas voltadas ao desenvolvimento, à capacitação e ao fortalecimento da experiência dos colaboradores.

Os indicadores apresentados a seguir refletem a composição da força de trabalho em 31 de dezembro de 2025, data de referência deste relatório, e contribuem para compreender aspectos relacionados à diversidade, distribuição regional, perfil etário e inclusão dos profissionais que fazem parte da Intelbras. Os dados representam a posição existente ao final do período reportado e não uma média anual de colaboradores. O total de empregados é reportado com base nos vínculos ativos na data-base, e não em equivalentes em tempo integral (FTE). Para fins de classificação da jornada de trabalho, são considerados empregados em período integral aqueles com carga horária mensal de 220 horas, enquanto as demais jornadas são classificadas como período parcial.

Diferentes experiências, formações e trajetórias **fortalecem nossa capacidade de inovar e gerar resultados.**

GRI 2-7: COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO

	2022			2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Empregados permanentes	2.759	2.049	4.808	2.826	2.149	4.975	3.373	2.717	6.090	2.882	2.138	5.020
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**2.759**	**2.049**	**4.808**	**2.826**	**2.149**	**4.975**	**3.373**	**2.717**	**6.090**	**2.882**	**2.138**	**5.020**

GRI 2-7: COLABORADORES POR TIPO DE TRABALHO E GÊNERO

	2022			2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Empregados em período integral	2.508	1.848	4.356	2.658	2.006	4.664	3.176	2.537	5.713	2.697	1.993	4.690
Empregados em período parcial	251	201	452	168	143	311	197	180	377	185	145	330
Total	**2.759**	**2.049**	**4.808**	**2.826**	**2.149**	**4.975**	**3.373**	**2.717**	**6.090**	**2.882**	**2.138**	**5.020**

*Não há empregados sem garantia de horas, nem empregados temporários.

GRI 2-7: COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO

		2022	2023	2024	2025
Empregados permanentes	Norte	998	1.025	1.378	1.326
	Nordeste	31	35	43	37
	Sul	3.450	3.553	4.208	3.360
	Sudeste	328	359	458	294
	Exterior	1	3	3	3
	Total	**4.808**	**4.975**	**6.090**	**5.020**

GRI 2-7: COLABORADORES POR TIPO DE EMPREGO E REGIÃO

		2022	2023	2024	2025
Empregados em período integral	Norte	946	978	1.315	1.263
	Nordeste	29	33	41	35
	Sul	3.095	3.325	3.934	3.128
	Sudeste	285	325	420	261
	Exterior	1	3	3	3
	Total	4.356	4.664	5.713	4.690
Empregados em período parcial	Norte	52	47	63	63
	Nordeste	2	2	2	2
	Sul	355	228	274	232
	Sudeste	43	34	38	33
	Exterior	0	0	0	0
	Total	452	311	377	330
Total	**Norte**	**998**	**1.025**	**1.378**	**1.326**
	Nordeste	**31**	**35**	**43**	**37**
	Sul	**3.450**	**3.553**	**4.208**	**3.360**
	Sudeste	**328**	**359**	**458**	**294**
	Exterior	**1**	**3**	**3**	**3**
	Total	**4.808**	**4.975**	**6.090**	**5.020**

GRI 405-1: PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO

Categoria funcional	Gênero	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Presidência	Homens	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
	Mulheres	-	0,0%	-	0,0%	-	0,00%
	Total	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Direção	Homens	17	81,0%	19	86,4%	22	91,7%
	Mulheres	4	19,0%	3	13,6%	2	8,3%
	Total	21	100,0%	22	100,0%	24	100,0%
Gerência	Homens	78	73,6%	54	76,1%	50	70,4%
	Mulheres	28	26,4%	17	23,9%	21	29,6%
	Total	106	100,0%	71	100,0%	71	100,0%
Supervisão e Liderança	Homens	108	57,4%	143	58,8%	128	60,4%
	Mulheres	80	42,6%	100	41,2%	84	39,6%
	Total	188	100,0%	243	100,0%	212	100,0%
Técnicos Prof	Homens	786	80,9%	829	79,0%	707	78,8%
	Mulheres	185	19,1%	221	21,0%	190	21,1%
	Total	971	100,0%	1.050	100,0%	897	100,0%

GRI 405-1: PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO

Categoria funcional	Gênero	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Administração	Homens	596	47,6%	697	47,7%	668	51,3%
	Mulheres	657	52,4%	764	52,3%	635	48,7%
	Total	1.253	100,0%	1.461	100,0%	1.303	100,0%
Operacional	Homens	1.016	49,8%	1.403	50,1%	1.100	51,6%
	Mulheres	1.024	50,20	1.396	49,9%	1.034	48,4%
	Total	2.040	100,0%	2.799	100,0%	2.134	100,0%
Vendas	Homens	166	66,1%	152	60,1%	124	59,1%
	Mulheres	85	33,9%	101	39,9%	86	40,9%
	Total	251	100,0%	253	100,0%	210	100,0%
Aprendiz	Homens	58	40,3%	75	39,5%	83	49,4%
	Mulheres	86	59,7%	115	60,5%	85	50,6%
	Total	144	100,0%	190	100,0%	168	100,0%
Total	**Homens**	**2.826**	**56,8%**	**3.373**	**55,4%**	**2.883**	**57,4%**
	Mulheres	**2.149**	**43,2%**	**2.717**	**44,6%**	**2.137**	**42,6%**
	Total geral	**4.975**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**5.020**	**100,0%**

GRI 405-1: PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR FAIXA ETÁRIA

Categoria funcional	Faixa etária	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Presidência	Abaixo de 30 anos	-	0,0%	-	-	-	-
	30 a 50 anos	-	0,0%	-	-	1	100,0%
	Acima de 50 anos	1	100,0%	1	100,0%	-	-
	Total	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Direção	Abaixo de 30 anos	-	0,0%	-	-	-	-
	30 a 50 anos	15	71,4%	17	77,3%	19	79,2%
	Acima de 50 anos	6	28,6%	5	22,7%	5	20,8%
	Total	21	100,0%	22	100,0%	24	100,0%
Gerência	Abaixo de 30 anos	2	1,9%	1	1,4%	-	-
	30 a 50 anos	96	90,6%	60	84,5%	62	87,32%
	Acima de 50 anos	8	7,5%	10	14,1%	9	12,7%
	Total	106	100,0%	71	100,0%	71	100,0%
Supervisão/ Liderança	Abaixo de 30 anos	7	3,7%	9	3,7%	8	3,8%
	30 a 50 anos	161	85,6%	205	84,4%	180	84,9%
	Acima de 50 anos	20	10,6%	29	11,9%	24	11,3%
	Total	188	100,0%	243	100,0%	212	100,0%
Técnico Prof	Abaixo de 30 anos	370	38,1%	428	40,7%	372	41,5%
	30 a 50 anos	563	58,0%	584	55,6%	486	54,2%
	Acima de 50 anos	38	3,9%	38	3,6%	39	4,4%
	Total	971	100,0%	1050	100,0%	897	100,0%

GRI 405-1: PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR FAIXA ETÁRIA

Categoria funcional	Faixa etária	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Administração	Abaixo de 30 anos	449	35,8%	555	38,0%	472	36,2%
	30 a 50 anos	753	60,1%	840	57,5%	773	59,3%
	Acima de 50 anos	51	4,1%	66	4,5%	58	4,5%
	Total	1.253	100,0%	1.461	100,0%	1.303	100,0%
Operacional	Abaixo de 30 anos	923	45,2%	1.311	46,8%	905	42,4%
	30 a 50 anos	951	46,6%	1.307	46,7%	1.044	48,9%
	Acima de 50 anos	166	8,1%	181	6,5%	185	8,7%
	Total	2.040	100,0%	2.799	100,0%	2.134	100,0%
Vendas	Abaixo de 30 anos	41	16,3%	51	20,2%	33	15,7%
	30 a 50 anos	195	77,7%	191	75,5%	169	80,5%
	Acima de 50 anos	15	6,0%	11	4,4%	8	3,8%
	Total	251	100,0%	253	100,0%	210	100,0%
Aprendiz	Abaixo de 30 anos	144	100,0%	190	100,0%	168	100,0%
	Total	144	100,0%	190	100,0%	168	100,0%
Total	**Abaixo de 30 anos**	**1.936**	**38,9%**	**2.545**	**41,8%**	**1.958**	**39,0%**
	30 a 50 anos	**2.734**	**55,0%**	**3.204**	**52,6%**	**2.734**	**54,5%**
	Acima de 50 anos	**305**	**6,1%**	**341**	**5,6%**	**328**	**6,5%**
	Total geral	**4.975**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**5.020**	**100,0%**

GRI 405-1: PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR COR E/OU RAÇA

Categoria funcional	Cor ou raça	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Presidência	Preta	-	-	-	-	-	-
	Parda	-	-	-	-	-	-
	Branca	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
	Indígena	-	-	-	-	-	-
	Amarela	-	-	-	-	-	-
	Total	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Direção	Preta	1	4,8%	1	4,5%	1	4,2%
	Parda	2	9,5%	-	-	-	-
	Branca	18	85,7%	21	95,4%	23	95,8%
	Indígena	-	-	-	-	-	-
	Amarela	-	-	-	-	-	-
	Total	21	100,0%	22	100,0%	24	100,0%
Gerência	Preta	-	-	-	-	-	-
	Parda	15	14,2%	2	2,8%	2	2,8%
	Branca	90	84,9%	69	97,2%	69	97,2%
	Indígena	-	-	-	-	-	-
	Amarela	1	0,9%	-	-	-	-
	Total	106	99,1%	71	100,0%	71	100,0%
Supervisão/ Liderança	Preta	9	4,8%	7	2,9%	6	2,8%
	Parda	38	20,2%	30	12,3%	29	13,7%
	Branca	138	73,4%	206	84,8%	177	83,5%
	Indígena	-	-	-	-	-	-
	Amarela	3	1,6%	-	-	-	-
	Total	188	98,4%	243	100,0%	212	100,0%
Técnicos Prof	Preta	46	4,7%	37	3,5%	30	3,3%
	Parda	193	19,9%	178	16,9%	169	18,8%
	Branca	723	74,5%	827	78,8%	690	76,9%
	Indígena	2	0,2%	-	-	0	-
	Amarela	7	0,7%	8	0,8%	8	0,9%
	Total	971	99,0%	1.050	100,0%	897	100,0%

GRI 405-1: PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR COR E/OU RAÇA

Categoria funcional	Cor ou raça	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Administração	Preta	59	4,7%	57	3,9%	47	3,6%
	Parda	244	19,5%	251	17,2%	282	21,6%
	Branca	931	74,3%	1142	78,2%	961	73,7%
	Indígena	5	0,4%	1	0,1%	2	0,1%
	Amarela	14	1,1%	10	0,7%	11	0,8%
	Total	1.253	98,5%	1.461	100,0%	1.303	100,0%
Operacional	Preta	167	8,2%	222	7,9%	157	7,3%
	Parda	925	45,3%	1.312	46,9%	1.060	49,7%
	Branca	913	44,8%	1206	43,1%	867	40,6%
	Indígena	11	0,5%	19	0,7%	13	0,6%
	Amarela	24	1,2%	40	1,4%	37	1,7%
	Total	2.040	98,3%	2.799	100,0%	2.134	100,0%
Vendas	Preta	9	3,6%	12	4,7%	7	3,3%
	Parda	67	26,7%	44	17,4%	38	18,1%
	Branca	171	68,1%	194	76,7%	162	77,1%
	Indígena	1	0,4%	0	-	-	-
	Amarela	3	1,2%	3	1,2%	3	1,4%
	Total	251	98,4%	253	100,0%	210	100,0%
Aprendiz	Preta	12	8,3%	8	4,2%	16	9,5%
	Parda	59	41,0%	80	42,1%	63	37,5%
	Branca	72	50,0%	100	52,63%	86	51,2%
	Indígena	-	-	-	-	-	0,0%
	Amarela	1	0,7%	2	1,1%	3	1,8%
	Total	144	99,1%	190	100,0%	168	100,0%
Total	**Preta**	**303**	**6,1%**	**344**	**5,6%**	**264**	**5,3%**
	Parda	**1.543**	**31,0%**	**1.897**	**31,1%**	**1.643**	**32,7%**
	Branca	**3.057**	**61,5%**	**3.766**	**61,8%**	**3.036**	**60,5%**
	Indígena	**19**	**0,4%**	**20**	**0,3%**	**15**	**0,3%**
	Amarela	**53**	**1,1%**	**63**	**1,0%**	**62**	**1,2%**
	Total geral	**4.975**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**5.020**	**100,0%**

GRI 405-1: PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR PCD'S

Categoria funcional	PcD	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Presidência	Pessoa com deficiência	-	-	-	-	-	-
	Pessoa sem deficiência	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
	Total	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Direção	Pessoa com deficiência	-	-	-	-	-	-
	Pessoa sem deficiência	21	100,0%	22	100,0%	24	100,0%
	Total	21	100,0%	22	100,0%	24	100,0%
Gerência	Pessoa com deficiência	1	0,9%	1	1,4%	1	1,4%
	Pessoa sem deficiência	105	99,1%	70	98,6%	70	98,6%
	Total	106	100,0%	71	100,0%	71	100,0%
Supervisão/ Liderança	Pessoa com deficiência	5	2,7%	5	2,1%	6	2,8%
	Pessoa sem deficiência	183	97,3%	238	97,9%	206	97,2%
	Total	188	100,0%	243	100,0%	212	100,0%
Técnicos Prof	Pessoa com deficiência	9	0,9%	15	1,4%	13	1,4%
	Pessoa sem deficiência	962	99,1%	1.035	98,6%	884	98,5%
	Total	971	100,0%	1050	100,0%	897	100,0%
Administração	Pessoa com deficiência	22	1,8%	31	2,1%	29	2,2%
	Pessoa sem deficiência	1.231	98,2%	1.430	97,9%	1.274	97,8%
	Total	1.253	100,0%	1.461	100,0%	1.303	100,0%
Operacional	Pessoa com deficiência	139	6,8%	166	5,9%	159	7,4%
	Pessoa sem deficiência	1901	93,2%	2633	94,0%	1975	92,5%
	Total	2.040	100,0%	2.799	100,0%	2.134	100,0%
Vendas	Pessoa com deficiência	2	0,8%	4	1,6%	3	1,4%
	Pessoa sem deficiência	249	99,2%	249	98,4%	207	98,6%
	Total	251	100,0%	253	100,0%	210	100,0%
Aprendiz	Pessoa com deficiência	-	-	7	3,7%	6	3,6%
	Pessoa sem deficiência	144	100,0%	183	96,3%	162	96,4%
	Total	144	100,0%	190	100,0%	168	100,0%
Total	**Pessoa com deficiência**	**178**	**3,6%**	**229**	**3,8%**	**217**	**4,3%**
	Pessoa sem deficiência	**4.797**	**96,4%**	**5861**	**96,2%**	**4.803**	**95,7%**
	Total geral	**4.975**	**100,0%**	**6.090**	**100,0%**	**5.020**	**100,0%**

Estagiários

[GRI 2-8]

O desenvolvimento de novos talentos é parte importante da construção do futuro da Intelbras. Por isso, mantemos um programa de estágio voltado à formação prática de estudantes e à aproximação entre o ambiente acadêmico e os desafios reais do mercado de trabalho. Os estagiários atuam em diferentes áreas da companhia, incluindo funções administrativas, tecnologia, negócios e outras atividades de apoio, contribuindo para projetos, processos e iniciativas desenvolvidas pelas equipes. O programa busca complementar a formação acadêmica, desenvolver competências profissionais e proporcionar experiências alinhadas às necessidades futuras da organização.

Os estagiários são reportados como colaboradores que não são empregados e possuem contratação direta pela companhia. Em 31 de dezembro de 2025, a Intelbras contava com 141 estagiários em atuação. Os dados apresentados refletem a posição existente na data de referência deste relatório e não uma média ao longo do ano. Por meio dessa iniciativa, buscamos contribuir para a formação de profissionais qualificados, fortalecer nossa conexão com instituições de ensino e apoiar a renovação contínua de talentos em nossas operações.



MOVIMENTAÇÃO GERAL — GRI 401-1

780

novas contratações em 2025, 63% delas abaixo de 30 anos

1.861

desligamentos reportados no conjunto de tabelas

GRI 401-1: NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	2022		2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Abaixo de 30 anos	606	12,6%	697	14,0%	1351	22,2%	495	9,9%
De 30 a 50 anos	314	6,5%	465	9,3%	912	15,0%	282	5,6%
Acima de 50 anos	15	0,3%	23	0,5%	28	0,5%	14	0,3%
Total	**935**	**19,4%**	**1.185**	**23,8%**	**2.291**	**37,6%**	**791**	**15,8%**

GRI 401-1: NOVAS CONTRATAÇÕES, POR GÊNERO*

Gênero	2022		2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Mulheres	578	28,2%	545	25,4%	1097	40,4%	293	13,7%
Homens	357	12,9%	640	22,6%	1194	35,4%	498	17,3%
Total	**935**	**19,4%**	**1.185**	**23,8%**	**2.291**	**37,6%**	**791**	**15,8%**

GRI 401-1: NOVAS CONTRATAÇÕES, POR REGIÃO*

Região	2022		2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	207	20,7%	191	18,6%	628	45,6%	281	21,2%
Nordeste	13	41,9%	10	28,6%	16	37,2%	7	18,9%
Sudeste	54	16,5%	94	26,2%	230	50,2%	24	8,2%
Sul	661	19,2%	890	25,0%	1417	33,7%	479	14,3%
Total	**935**	**19,4%**	**1.185**	**23,8%**	**2.291**	**37,6%**	**791**	**15,8%**

A taxa de contratação é calculada dividindo o número de contratações no ano pelo total de colaboradores em 31/12/2025.

GRI 401-1: ROTATIVIDADE, POR FAIXA ETÁRIA*

Faixa etária	2022		2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Abaixo de 30 anos	538	11,2%	476	9,6%	537	8,8%	727	14,5%
De 30 a 50 anos	324	6,7%	495	9,9%	589	9,7%	1057	21,1%
Acima de 50 anos	53	1,1%	47	0,9%	50	0,8%	77	1,5%
Total	**915**	**19,0%**	**1.018**	**20,5%**	**1.176**	**19,3%**	**1.861**	**37,1%**

GRI 401-1: ROTATIVIDADE, POR GÊNERO*

Gênero	2022		2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Feminino	380	18,5%	437	20,3%	491	18,1%	820	38,4%
Masculino	535	19,4%	581	20,6%	685	20,3%	1041	36,1%
Total	**915**	**19,0%**	**1.018**	**20,5%**	**1.176**	**19,3%**	**1.861**	**37,1%**

GRI 401-1: ROTATIVIDADE, POR REGIÃO*

Região	2022		2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	156	15,6%	182	17,8%	243	17,6%	344	25,9%
Nordeste	4	12,9%	9	25,7%	8	18,6%	14	37,8%
Sudeste	107	32,6%	66	18,4%	136	29,7%	195	66,3%
Sul	648	18,8%	761	21,4%	789	18,8%	1308	38,9%
Total	**915**	**19,0%**	**1.018**	**20,5%**	**1.176**	**19,3%**	**1.861**	**37,1%**

A taxa de rotatividade é calculada dividindo o número de desligamentos no ano pelo total de colaboradores em 31/12/2025.

GRI 401-3 : LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

	2022		2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	2.049	2.759	2.826	2.149	3.160	2.474	2.882	2.138
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	101	92	94	82	115	112	115	131
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade	101	92	94	82	115	112	115	131
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	95	79	88	72	95	88	86	67
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	94,1%	85,9%	93,6%	87,8%	82,6%	78,6%	74,8%	51,1%

Capacitação e desenvolvimento

[GRI 404-1]

Acreditamos que o desenvolvimento contínuo das pessoas é essencial para sustentar a inovação, fortalecer a cultura organizacional e preparar a Intelbras para os desafios futuros. Por isso, investimos em iniciativas de capacitação voltadas ao desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e de liderança em diferentes etapas da jornada profissional dos colaboradores.

Em 2025, mantivemos a evolução dos nossos indicadores de capacitação, alcançando média de 22,6 horas de treinamento por colaborador, resultado superior ao registrado no ano anterior. O desempenho reflete a continuidade dos programas de desenvolvimento e o fortalecimento das iniciativas de qualificação profissional em toda a organização.

Os maiores avanços foram observados entre estagiários, aprendizes, profissionais técnicos e lideranças. Os programas direcionados a estagiários e aprendizes ampliaram significativamente a carga de formação oferecida, reforçando nosso compromisso com a preparação de novos talentos e com a construção de competências relevantes para o futuro da companhia.

Desenvolvemos competências técnicas, comportamentais e de liderança para i**mpulsionar a inovação e preparar nossas equipes para o futuro.**

22,6

horas na média geral

Homens	24,2 h
Mulheres	21,0 h

Por categoria funcional



PRÓXIMOS FOCOS 2026

- Inteligência artificial
- Segurança da informação
- Novas competências corporativas

Também seguimos investindo no desenvolvimento de profissionais técnicos e gestores, reconhecendo o papel estratégico dessas categorias na inovação, na produtividade e na disseminação do conhecimento dentro da organização. As iniciativas realizadas ao longo do ano contribuíram para fortalecer habilidades técnicas, aprimorar práticas de gestão e apoiar a evolução das equipes diante das transformações do mercado.

Para 2026, nossas ações estarão concentradas no fortalecimento das lideranças e no desenvolvimento das competências necessárias para os próximos ciclos de crescimento da companhia. Entre os temas estratégicos definidos para o período estão inteligência artificial, segurança da informação e a implementação de um novo conjunto de competências corporativas. Por meio dessas iniciativas, buscamos fortalecer uma cultura de aprendizagem contínua, conectando desenvolvimento humano, inovação e tecnologia para preparar nossas equipes para os desafios e oportunidades do futuro.

GRI 404-1: MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR GÊNERO

Gênero	2022	2023	2024	2025	Δ 2025/2024
Homens	15,5	18,6	22,2	24,2	109,2%
Mulheres	17,5	19,2	21,5	21,0	97,8%
Total	**16,4**	**19,0**	**21,9**	**22,6**	**103,1%**

GRI 404-1: MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR CATEGORIA FUNCIONAL[1]

Categoria funcional	2022	2023	2024	2025	Δ 2025/2024
Administração	31,4	15,4	19,5	18,5	-5,1%
Operacional	13,0	15,6	20,2	18,4	-9,0%
Gestão (Gerência/ Supervisão/ Liderança)[1]	48,8	14,6	23,2	26,2	13,0%
Técnico Prof	24,6	20,0	26,4	30,2	14,4%
Vendas[2]	13,1	13,1	29,2	25,2	-13,8%
Estagiário	18,4	17,9	27,7	58,2	110,0%
Aprendiz	16,6	13,9	11,9	44,5	274,1%
Total	**16,4**	**19,0**	**21,9**	**22,6**	**3,1%**



Aperfeiçoamento de competências e transição de carreira

[GRI 404-2]

Preparar profissionais para assumir novos desafios e acompanhar a evolução do negócio é parte da nossa estratégia de gestão de pessoas. Por isso, buscamos criar oportunidades para que os colaboradores ampliem suas competências, desenvolvam novas experiências e construam trajetórias de crescimento alinhadas às suas aspirações e às necessidades da Intelbras.

Nossa abordagem combina ações de capacitação, desenvolvimento de lideranças, formação de especialistas e oportunidades de mobilidade interna. Dessa forma, procuramos preparar as pessoas para acompanhar as transformações do negócio, fortalecer sua empregabilidade e contribuir para a sucessão de posições estratégicas ao longo do tempo. O aperfeiçoamento de competências é apoiado por programas de desenvolvimento, trilhas de aprendizagem, experiências práticas, compartilhamento de conhecimento e iniciativas voltadas ao fortalecimento de habilidades técnicas e comportamentais. Essas ações buscam preparar os colaboradores para responder aos desafios de um mercado em constante evolução, marcado por avanços tecnológicos, novas formas de trabalho e mudanças nas expectativas dos clientes e da sociedade.

A transição de carreira também é incentivada por meio de oportunidades de movimentação interna, permitindo que os profissionais desenvolvam novas experiências, ampliem sua visão do negócio e assumam responsabilidades compatíveis com seu potencial e momento de carreira. Além de apoiar o crescimento individual, essa prática contribui para a retenção de talentos e para a preservação do conhecimento organizacional. Em 2025, o tema ganhou ainda mais relevância diante do processo de transformação organizacional conduzido pela companhia. Nesse contexto, buscamos fortalecer iniciativas voltadas ao desenvolvimento de competências críticas para o futuro do negócio, apoiando colaboradores e lideranças na adaptação a novas estruturas, processos e desafios organizacionais.

As necessidades de desenvolvimento são identificadas por meio de avaliações de desempenho, interações entre líderes e equipes, programas de desenvolvimento e acompanhamento dos objetivos organizacionais. Esse processo permite direcionar investimentos de forma mais eficiente e alinhar o crescimento profissional das pessoas à estratégia da companhia. Ao promover o aperfeiçoamento contínuo das competências e apoiar a evolução de carreira dos colaboradores, buscamos construir equipes mais preparadas, fortalecer nossa capacidade de inovação e criar condições para o crescimento sustentável do negócio no longo prazo.

Capacitação, experiências práticas e mobilidade interna apoiam a **construção de novas trajetórias profissionais.**

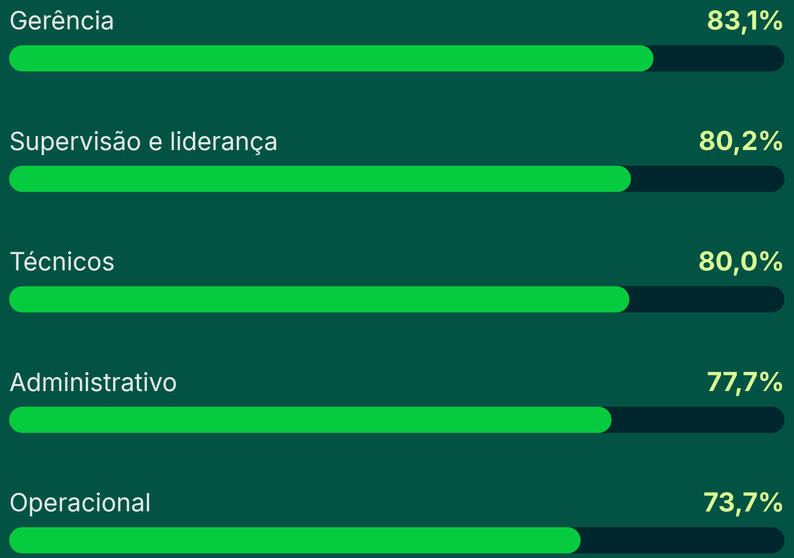
[GRI 404-3]



3.718 de 5.020 avaliados

mulheres 74,4% · homens 73,8%

Por categoria funcional



MAPA DE JORNADA

1 Avaliação
de desempenho e desenvolvimento de carreira

2 Trilhas
de desenvolvimento por competência

3 Mobilidade interna
novas posições dentro da companhia

4 Sucessão
preparo para assumir novos desafios

GRI 404-3: PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

	2023			2024			2025		
	Total de empregados	Total de empregados avaliados	%	Total de empregados	Total de empregados avaliados	%	Total de empregados	Total de empregados avaliados	%
POR GÊNERO									
Homens	2.826	2.826	100,0%	3.373	3.373	100,0%	2.883	2.128	73,8%
Mulheres	2.149	2.149	100,0%	2.717	2.717	100,0%	2.137	1.590	74,4%
Total	4.975	4.975	100,0%	6.090	6.090	100%	5.020	3.718	74%
POR CATEGORIA FUNCIONAL									
Presidência	1	1	100,0%	1	1	100,0%	1	0	0,0%
Diretoria	21	21	100,0%	22	22	100,0%	24	19	79,2%
Gerência	106	106	100,0%	71	71	100,0%	71	59	83,1%
Supervisão/ liderança	188	188	100,0%	243	243	100,0%	212	170	80,2%
Técnicos	971	971	100,0%	1.050	1.050	100,0%	897	718	80,0%
Administrativo	1.253	1.253	100,0%	1.461	1.461	100,0%	1.303	1.013	77,7%
Operacional	2.040	2.040	100,0%	2.799	2.799	100,0%	2.134	1.573	73,7%
Vendas	251	251	100,0%	253	253	100,0%	210	166	79,0%
Aprendiz	144	144	100,0%	190	190	100,0%	168	0	0,0%
Total	**4.975**	**4.975**	**100,0%**	**6.090**	**6.090**	**100,0%**	**5.020**	**3.718**	**74,1%**

Liberdade sindical e negociação coletiva

[GRI 2-30, 407-1]

Respeitamos o direito dos colaboradores à livre associação sindical e à participação em entidades representativas, em conformidade com a legislação trabalhista aplicável e com os princípios que orientam nossas relações de trabalho. Mantemos relacionamento institucional com sindicatos e demais entidades representativas dos colaboradores, reconhecendo a importância do diálogo na construção de ambientes de trabalho equilibrados e no fortalecimento das relações entre colaboradores e empresa.

As condições de trabalho aplicáveis aos nossos empregados são definidas por meio de contratos individuais de trabalho e complementadas, quando aplicável, por acordos e convenções coletivas negociados entre as entidades sindicais e os representantes patronais. Esses instrumentos abrangem temas como remuneração, benefícios, jornada de trabalho e demais condições relacionadas às relações laborais.

Em 2025, 100% dos colaboradores da Intelbras reportados no escopo do GRI 2-7 estavam cobertos por acordos de negociação coletiva aplicáveis às suas respectivas regiões de atuação. O percentual considera os colaboradores cujas condições de trabalho e termos de emprego são regulamentados por um ou mais acordos de negociação coletiva. Equipes eventualmente abrangidas por mais de um acordo são contabilizadas apenas uma vez. Como todos os colaboradores estavam cobertos por acordos de negociação coletiva em 2025, não havia pessoas fora dessa cobertura.

Não identificamos operações ou atividades que apresentem riscos significativos ao exercício da liberdade sindical ou à negociação coletiva. Buscamos assegurar que os colaboradores possam exercer esses direitos de forma livre e sem discriminação. Por meio do diálogo contínuo com colaboradores e suas entidades representativas, buscamos fortalecer relações de trabalho pautadas pelo respeito, pela transparência e pela construção conjunta de soluções para os desafios do ambiente organizacional.

Em 2025, **todos os colaboradores** estavam cobertos por acordos de negociação coletiva aplicáveis às suas regiões de atuação.

Gestão de riscos nas operações e na cadeia de fornecedores

[GRI 407-1]

A gestão responsável das operações e da cadeia de fornecedores é parte importante do nosso compromisso com a ética, os direitos humanos e a construção de relações de longo prazo baseadas em confiança e respeito. Buscamos identificar, prevenir e mitigar riscos que possam afetar colaboradores, comunidades e demais públicos impactados por nossas atividades e por nossa cadeia de valor.

Nossa atuação considera temas como condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional, respeito aos direitos humanos, prevenção ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao escravo, diversidade, inclusão e conformidade com a legislação trabalhista aplicável. Esses aspectos são acompanhados tanto nas operações próprias quanto nos processos de relacionamento com fornecedores e parceiros de negócios.

A avaliação desses riscos integra nossos mecanismos de governança, compliance e gestão da cadeia de suprimentos. Buscamos incorporar critérios socioambientais e de integridade nos processos de seleção, homologação e monitoramento de fornecedores, estimulando práticas alinhadas aos princípios e valores da Intelbras.

Também estabelecemos requisitos e compromissos relacionados à conduta ética, ao respeito aos direitos humanos e ao cumprimento da legislação vigente, reforçando junto aos fornecedores a importância da adoção de práticas responsáveis em suas operações. Quando identificadas oportunidades de melhoria, trabalhamos para promover orientação, acompanhamento e evolução dos processos relacionados à gestão desses temas.



Ética, respeito aos direitos humanos e gestão preventiva de riscos orientam nossas operações e o relacionamento com fornecedores e parceiros de negócios.



Além dos mecanismos preventivos, disponibilizamos canais de comunicação e denúncia que podem ser utilizados por colaboradores, terceiros, parceiros e demais stakeholders para relatar situações que possam representar violações de direitos, irregularidades trabalhistas ou condutas incompatíveis com os padrões esperados pela companhia. As manifestações recebidas são avaliadas e tratadas de acordo com sua natureza, criticidade e evidências disponíveis.

O monitoramento contínuo desses temas contribui para ampliar a visibilidade sobre riscos existentes e potenciais, fortalecer os controles internos e apoiar a tomada de decisões relacionadas à gestão da cadeia de valor. Essa abordagem também permite identificar oportunidades de aprimoramento das práticas adotadas e promover o compartilhamento de expectativas junto aos parceiros de negócios.

Em 2025, não foram identificados casos concretos de violação relacionados à liberdade sindical ou à negociação coletiva nas operações próprias da companhia ou na cadeia de fornecedores avaliada.
Esse resultado reflete os mecanismos de controle, monitoramento e relacionamento adotados pela Intelbras, bem como o compromisso com o respeito aos direitos trabalhistas e à livre representação dos colaboradores.

Ainda assim, reconhecemos a existência de riscos potenciais associados à complexidade da cadeia global de fornecimento, especialmente em contextos geográficos, culturais e regulatórios distintos. Por essa razão, mantemos uma abordagem preventiva baseada na avaliação contínua de riscos, no engajamento de fornecedores e no fortalecimento de mecanismos de governança e compliance.

Por meio dessas iniciativas, buscamos fortalecer uma cadeia de fornecimento cada vez mais responsável, incentivar o respeito aos direitos humanos e trabalhistas e contribuir para a construção de relações sustentáveis com os públicos que participam de nossas operações. A geração de valor de longo prazo está diretamente relacionada à capacidade de promover ambientes de trabalho seguros, dignos e éticos, tanto dentro da Intelbras quanto ao longo de toda a nossa cadeia de valor.

Gestão de saúde, segurança e bem-estar no trabalho



Prevenção de riscos, cuidado com as pessoas e melhoria contínua orientam nossa gestão de saúde e segurança no trabalho.

100%
dos colaboradores cobertos pelo sistema de SST

17
acidentes de comunicação obrigatória em 2025

1,2
índice de frequência, ante 1,7 em 2024

0
acidentes graves ou fatais

2
casos de doenças profissionais sem óbitos

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

[GRI 403-1]

A saúde e a segurança das pessoas são prioridades para a Intelbras. Buscamos promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis por meio de uma gestão estruturada, orientada à prevenção de riscos, ao cuidado com as pessoas e à melhoria contínua das condições de trabalho. Em 2025, mantivemos um sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) alinhado à legislação brasileira e às Normas Regulamentadoras aplicáveis às nossas atividades. A gestão também utiliza como referência os princípios da ISO 45001, incorporando práticas voltadas à identificação de riscos ocupacionais, definição de controles preventivos, monitoramento de desempenho e melhoria contínua dos processos de SST.

O sistema abrange todos os colaboradores, atividades e unidades sob responsabilidade operacional da Intelbras, incluindo operações industriais, centros de distribuição, áreas logísticas e escritórios administrativos. Também contempla colaboradores terceirizados que atuam em nossas instalações ou sob nossa gestão operacional. A estrutura é apoiada por profissionais especializados em saúde e segurança do trabalho, dimensionados de acordo com os requisitos legais aplicáveis.

Nossa gestão integra iniciativas relacionadas à identificação e avaliação de riscos ocupacionais, monitoramento da saúde dos colaboradores, treinamentos e capacitações, investigação de acidentes, resposta a emergências, gestão de equipamentos de proteção, acompanhamento de indicadores e implementação dos programas legais de saúde e segurança. O acompanhamento da conformidade legal é realizado por meio de ferramentas específicas que permitem monitorar requisitos aplicáveis, atualizar obrigações e acompanhar planos de ação e oportunidades de melhoria.

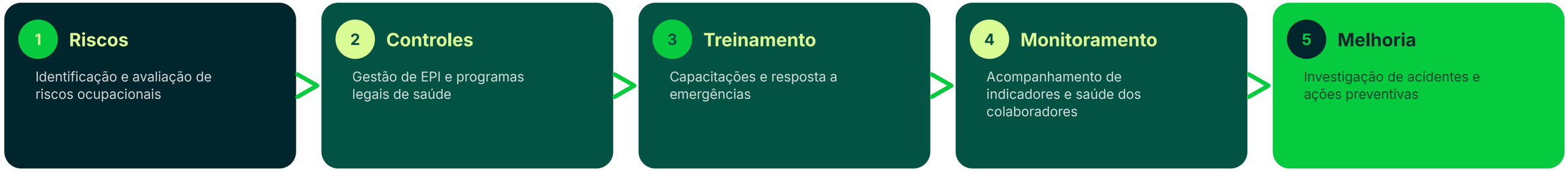
A efetividade desse sistema depende da participação conjunta das lideranças, das equipes técnicas e dos colaboradores. Por isso, buscamos fortalecer continuamente uma cultura de prevenção, estimulando a identificação antecipada de riscos, o comportamento seguro e o compromisso compartilhado com a proteção das pessoas.

Não há exclusões relevantes de colaboradores, atividades ou locais de trabalho sob responsabilidade operacional da companhia. Fornecedores e parceiros que atuam fora de nossas instalações são acompanhados por meio de requisitos contratuais e diretrizes de segurança, embora não estejam integralmente abrangidos pelo sistema interno de gestão de SST.

Em 2025, os indicadores ACPT (Acidentes com Perda de Tempo) e LTIR (Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento) permaneceram dentro dos limites e metas estabelecidos pela organização, demonstrando a efetividade das medidas preventivas adotadas. Por outro lado, o indicador LTISR (Taxa de Gravidade de Acidentes com Afastamento) apresentou resultado superior ao limite definido em função de um acidente ocorrido durante uma atividade de ginástica laboral, que resultou em afastamento prolongado da colaboradora envolvida.

A ocorrência foi investigada de acordo com os procedimentos internos de SST, incluindo análise das causas e avaliação de medidas preventivas voltadas à redução da probabilidade de eventos semelhantes. Em razão da gravidade da lesão e da quantidade de dias perdidos associados ao caso, houve impacto relevante no cálculo do indicador de gravidade do período.

Para 2026, estabelecemos metas de desempenho relacionadas à saúde e segurança do trabalho, incluindo ACPT de 17, taxa de frequência de 1,31 e taxa de gravidade de 7,89, reforçando nosso compromisso com a evolução contínua do sistema de gestão e com a proteção das pessoas que fazem parte da Intelbras.



Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

[GRI 403-2]

A prevenção de acidentes e doenças ocupacionais começa pela identificação dos perigos presentes nas atividades e pela avaliação contínua dos riscos associados às operações. Por isso, mantemos processos estruturados para reconhecer situações que possam afetar a saúde e a segurança dos colaboradores, definir medidas de controle adequadas e promover melhorias contínuas nos ambientes de trabalho.

A identificação e a avaliação dos riscos ocupacionais são realizadas por meio de instrumentos técnicos que consolidam informações sobre os perigos existentes, os níveis de exposição dos colaboradores e os controles necessários para cada atividade. Esse processo é conduzido por profissionais legalmente habilitados, responsáveis pelas avaliações ocupacionais, pela elaboração de laudos técnicos e pela validação das medidas de prevenção adotadas pela companhia.

As informações relacionadas aos riscos são registradas, monitoradas e revisadas periodicamente, especialmente quando ocorrem mudanças em processos, equipamentos, ambientes ou formas de trabalho. Riscos com potencial de maior impacto sobre a saúde e a segurança recebem acompanhamento específico, permitindo a implementação de controles compatíveis com sua criticidade.

A definição das medidas de controle segue a hierarquia de prevenção adotada pela companhia. Sempre que possível, buscamos eliminar os perigos ou substituí-los por alternativas mais seguras. Quando isso não é viável, implementamos controles de engenharia e medidas administrativas que reduzam a exposição dos colaboradores aos riscos identificados. Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) e Equipamentos de Proteção Individual (EPI) complementam essa estratégia de prevenção.

A efetividade das medidas adotadas é acompanhada por meio de inspeções de segurança, avaliações técnicas e auditorias internas realizadas periodicamente nas áreas operacionais. Essas atividades permitem verificar a adequação dos controles implementados, identificar desvios e reconhecer oportunidades de melhoria. Quando necessário, são definidos planos de ação corretiva com responsabilidades, prazos e mecanismos de acompanhamento até sua conclusão.

A participação dos colaboradores é um elemento importante desse processo. Mantemos mecanismos que permitem o relato de perigos, condições inseguras e situações de risco por meio da comunicação direta com lideranças e equipes de Saúde e Segurança do Trabalho, além da ferramenta interna Alerta SST, criada para registrar ocorrências e apoiar a prevenção de acidentes.

As manifestações recebidas são avaliadas pelas equipes responsáveis e podem resultar na implementação de medidas corretivas, preventivas ou de melhoria. Quando necessário, os relatos são investigados para compreender suas causas e evitar recorrências. O uso da ferramenta pode ocorrer de forma anônima, reforçando a proteção dos colaboradores e incentivando uma cultura de reporte transparente e responsável.

Também asseguramos aos colaboradores o direito de interromper atividades e se afastar de situações que representem risco iminente à sua saúde ou segurança, sem qualquer tipo de penalização. Essa diretriz é reforçada por treinamentos, orientações de liderança, procedimentos operacionais e práticas contínuas de conscientização sobre segurança.

Quando ocorre um incidente, realizamos investigações estruturadas para compreender os fatos, identificar os perigos envolvidos e determinar suas causas imediatas e causas-raiz. O processo considera fatores operacionais, organizacionais, ambientais e comportamentais que possam ter contribuído para a ocorrência.

Com base nos resultados das investigações, definimos ações corretivas e preventivas, sempre priorizando medidas que eliminem ou reduzam os riscos identificados. A implementação dessas ações é acompanhada até a verificação de sua efetividade, garantindo que os aprendizados obtidos sejam incorporados aos processos e às rotinas da companhia.

Os conhecimentos gerados a partir das investigações são compartilhados entre áreas e unidades com atividades semelhantes, contribuindo para fortalecer a prevenção e ampliar a disseminação das boas práticas de segurança. Esses aprendizados também apoiam a revisão de avaliações de risco, procedimentos, treinamentos e programas de SST, promovendo a evolução contínua do sistema de gestão.

Por meio dessa abordagem, buscamos antecipar riscos, aprender com as ocorrências e fortalecer uma cultura de prevenção em que saúde e segurança façam parte das decisões e atividades do dia a dia.

HIERARQUIA DE CONTROLES

1. **ELIMINAÇÃO / SUBSTITUIÇÃO**
   Eliminar o perigo ou substituir por algo menos perigoso
2. **ENGENHARIA**
   Isolar pessoas do perigo
3. **ADMINISTRATIVOS**
   Mudar a forma de trabalhar
4. **EPC / EPI**
   Proteger o trabalhador

CANAIS E DIREITOS

Ferramenta Alerta SST
Registro de condições inseguras e quase acidentes

Relato anônimo
Você pode relatar sem se identificar

Direito de interromper atividade diante de risco iminente
Sua segurança vem sempre em primeiro lugar

INVESTIGAÇÃO DE INCIDENTES

1. Ocorrência
2. Causa-raiz
3. Ação
4. Verificação de eficácia
5. Compartilhamento do aprendizado

Ciclo contínuo de melhoria para ambientes de trabalho mais seguros

Serviços de saúde do trabalho

[GRI 403-3]

A saúde ocupacional é um componente importante da nossa estratégia de cuidado com as pessoas. Por meio de uma estrutura integrada de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), buscamos identificar precocemente riscos à saúde, prevenir doenças ocupacionais e oferecer acompanhamento adequado aos colaboradores ao longo de sua jornada profissional.

Os serviços de saúde do trabalho abrangem colaboradores próprios e, quando aplicável, colaboradores terceirizados que atuam em nossas instalações ou sob nossa gestão operacional. Essa atuação ocorre de forma integrada à gestão de SST, permitindo avaliar os riscos ocupacionais, acompanhar indicadores de saúde e apoiar a definição de medidas preventivas voltadas à proteção dos colaboradores.

Entre as principais atividades realizadas estão os exames ocupacionais previstos na legislação, incluindo avaliações admissionais, periódicas, de retorno ao trabalho e demissionais, além do acompanhamento de afastamentos, avaliação de atestados médicos e análise de possíveis relações entre as condições de trabalho e agravos à saúde. Essas informações contribuem para o monitoramento contínuo da saúde dos colaboradores e para a identificação de oportunidades de melhoria nos processos e ambientes de trabalho.

Os serviços de saúde também apoiam a gestão dos riscos ocupacionais, especialmente em situações relacionadas à exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, bem como em atividades com potencial de insalubridade ou periculosidade. A integração entre saúde ocupacional e gestão de riscos permite uma atuação preventiva e orientada por evidências técnicas.

Contamos com equipes especializadas em medicina e segurança do trabalho, estruturadas de acordo com os requisitos legais aplicáveis. Além disso, mantemos ambulatórios em unidades operacionais relevantes, proporcionando atendimento mais próximo dos colaboradores e maior agilidade na resposta às demandas relacionadas à saúde ocupacional.

A qualidade dos serviços é apoiada pela atuação de profissionais habilitados, pela utilização de protocolos técnicos e pelo acompanhamento sistemático de informações relacionadas à saúde dos colaboradores. Monitoramos indicadores como realização de exames ocupacionais, afastamentos, atendimentos realizados e condições de saúde identificadas ao longo do período, buscando antecipar riscos e fortalecer a prevenção.

O acesso aos serviços ocorre por meio dos ambulatórios internos, dos encaminhamentos realizados pelas lideranças e equipes de SST e dos processos periódicos de acompanhamento ocupacional. Essa estrutura busca facilitar o atendimento aos colaboradores e garantir que questões relacionadas à saúde sejam identificadas e tratadas de forma adequada e tempestiva.

As informações geradas pelos serviços de saúde do trabalho subsidiam a tomada de decisão, a definição de ações preventivas e a evolução contínua das práticas de SST. Os dados coletados contribuem para identificar tendências, acompanhar fatores de risco e apoiar iniciativas voltadas à promoção da saúde e à melhoria das condições de trabalho.

Para 2026, estabelecemos como meta a realização de 100% dos exames periódicos previstos, reforçando nosso compromisso com o acompanhamento da saúde dos colaboradores e com a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho. Por meio dessa estrutura, buscamos promover ambientes de trabalho mais saudáveis, fortalecer o cuidado com as pessoas e apoiar a sustentabilidade das operações por meio da prevenção, do monitoramento e da promoção contínua da saúde ocupacional.

Admissional
na entrada do colaborador

>

Periódico
ao longo do vínculo

>

De retorno
após afastamento

>

Demissional
no encerramento do vínculo

100 %
meta 2026: exames periódicos previstos realizados

Participação, consulta e comunicação em saúde e segurança do trabalho

[GRI 403-4]

A participação dos colaboradores é um elemento fundamental da nossa gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Acreditamos que ambientes mais seguros são construídos por meio do diálogo, da escuta ativa e da responsabilização compartilhada entre colaboradores, lideranças e equipes técnicas. Por isso, incentivamos a participação das pessoas na identificação de riscos, na proposição de melhorias e no fortalecimento contínuo da cultura de prevenção.

Os colaboradores participam do sistema de gestão de SST por diferentes mecanismos, incluindo inspeções de segurança, processos de identificação e avaliação de riscos, canais de comunicação com lideranças e equipes de SST, atendimentos ocupacionais e pesquisas internas. Essas contribuições ajudam a identificar situações de risco, aprimorar controles existentes e orientar ações voltadas à melhoria contínua das condições de trabalho.

Também disponibilizamos canais que permitem relatar condições inseguras, apresentar sugestões e comunicar preocupações relacionadas à saúde e segurança. As manifestações recebidas são avaliadas pelas áreas responsáveis e podem resultar na implementação de medidas corretivas, preventivas ou de melhoria, fortalecendo o envolvimento dos colaboradores na evolução do sistema de gestão.



Das contribuições às melhorias

1. Reuniões periódicas da CIPA
2. Encaminhamento de recomendações
3. Implementação de melhorias nas operações

100%

dos colaboradores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho



A comunicação sobre riscos ocupacionais, procedimentos de segurança e iniciativas de prevenção ocorre de forma contínua por meio de treinamentos, integrações, campanhas internas, orientações operacionais e demais canais corporativos. Dessa forma, buscamos garantir que informações relevantes estejam acessíveis e possam ser aplicadas na rotina das atividades.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) desempenha papel importante nesse processo. Formada por representantes dos colaboradores e da empresa, a comissão atua na identificação de riscos, na discussão de condições de trabalho e na proposição de melhorias relacionadas à saúde e segurança. As reuniões são realizadas periodicamente e suas recomendações são encaminhadas às áreas responsáveis para análise e implementação, quando aplicável.

Além da atuação da CIPA, os colaboradores contribuem para o aprimoramento das práticas de SST por meio do compartilhamento de experiências, percepções e aprendizados adquiridos em suas atividades. Esse envolvimento amplia a capacidade de identificar riscos, fortalece comportamentos seguros e torna mais efetivas as ações de prevenção adotadas pela companhia.

Nas unidades em que a constituição da CIPA é aplicável, os colaboradores contam com representação formal para discussão dos temas de saúde e segurança. Complementarmente, outros mecanismos de participação e consulta permanecem disponíveis, reforçando nosso compromisso com a escuta contínua e a construção conjunta de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Por meio dessa abordagem, buscamos fortalecer uma cultura de segurança baseada na proximidade, no diálogo e na participação ativa das pessoas. Acreditamos que a prevenção se torna mais efetiva quando construída coletivamente, com o envolvimento de quem vivencia diariamente os desafios e as oportunidades de melhoria relacionados à saúde e segurança no trabalho.

Capacitação de colaboradores em saúde e segurança do trabalho

[GRI 403-5]

A capacitação em saúde e segurança do trabalho é parte essencial da nossa cultura de prevenção. Buscamos garantir que os colaboradores conheçam os riscos associados às suas atividades, compreendam as medidas de controle existentes e estejam preparados para desempenhar suas funções de forma segura e responsável.

Todos os colaboradores admitidos participam de um processo de integração que aborda os principais aspectos relacionados à saúde e segurança do trabalho, incluindo diretrizes corporativas, procedimentos de segurança, identificação de riscos, medidas preventivas e orientações para situações de emergência. Essa etapa contribui para que cada pessoa inicie suas atividades com conhecimento adequado sobre os riscos e controles aplicáveis à sua função.

Além da integração inicial, realizamos capacitações específicas de acordo com a natureza das atividades executadas e os riscos identificados em cada operação. As formações abrangem temas como trabalho em altura, espaços confinados, segurança em instalações elétricas, utilização de equipamentos de proteção, manuseio de produtos químicos e demais requisitos aplicáveis às atividades operacionais da companhia.

Essas capacitações são complementadas por reciclagens periódicas e atualizações realizadas conforme exigências legais, mudanças operacionais ou necessidades identificadas pelas equipes de Saúde e Segurança do Trabalho. Dessa forma, buscamos manter os conhecimentos atualizados e reforçar continuamente os comportamentos seguros no ambiente de trabalho.

Para os colaboradores da área industrial, contamos com a Academia de Manufatura, iniciativa que integra o desenvolvimento técnico e a formação em segurança. Nesse modelo, os conteúdos de SST são considerados pré-requisitos para a realização de determinadas atividades e abordam temas como operação segura de máquinas e equipamentos, prevenção de acidentes, resposta a emergências e controle de riscos presentes nos processos produtivos.

Também promovemos capacitações direcionadas a grupos com responsabilidades específicas em SST, incluindo integrantes da CIPA, brigadistas e colaboradores envolvidos em atividades classificadas como de maior risco. Essas formações contribuem para fortalecer a atuação preventiva e ampliar a capacidade de resposta diante de situações que exijam conhecimento técnico especializado.

As iniciativas de capacitação são estendidas, quando aplicável, a colaboradores temporários, prestadores de serviços e terceiros que atuam em atividades sob controle da companhia ou estejam expostos aos riscos identificados em nossas operações. Essa abordagem contribui para o alinhamento das práticas de segurança e para a proteção de todas as pessoas que atuam em nossas instalações.

Mais do que atender requisitos legais, buscamos fortalecer uma cultura em que a segurança faça parte das decisões e comportamentos do dia a dia. As ações de capacitação contribuem para ampliar a percepção de riscos, apoiar a tomada de decisões seguras e reforçar o compromisso compartilhado com a prevenção de acidentes e a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

TEMAS TRABALHADOS

- **Trabalho em altura**
- **Espaço confinado**
- **Instalações elétricas**
- **EPI**
- **Produtos químicos**
- **Emergências**

Promoção da saúde do trabalhador

[GRI 403-6]

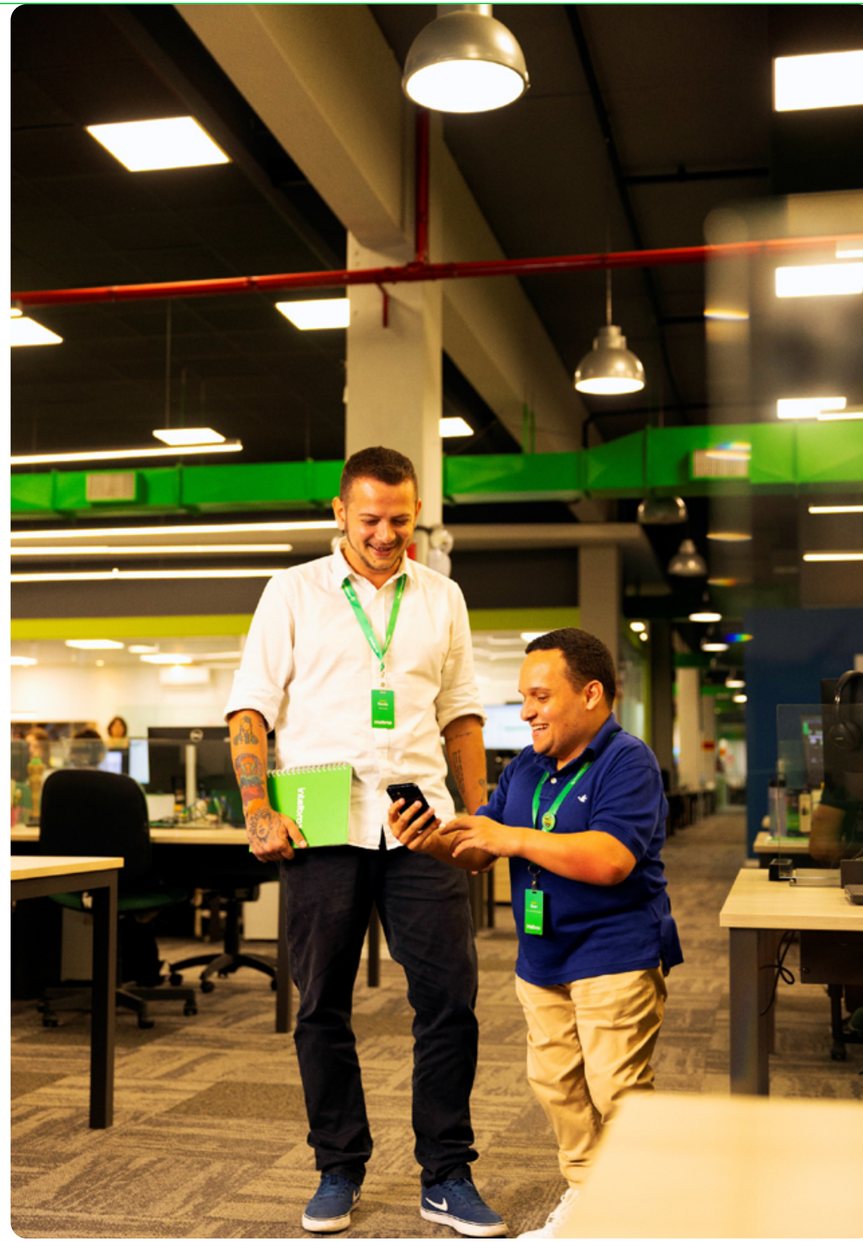
Programas presenciais e digitais ampliam o acesso dos colaboradores a cuidados físicos, emocionais, nutricionais e preventivos. Nossa abordagem vai além da prevenção de riscos ocupacionais e considera diferentes dimensões da saúde, incluindo aspectos físicos, emocionais, sociais e familiares, reconhecendo que o equilíbrio entre esses fatores contribui para a qualidade de vida, o engajamento e o desenvolvimento dos colaboradores. Para apoiar esse cuidado, disponibilizamos serviços, programas e benefícios que ampliam o acesso à saúde e incentivam hábitos de vida mais saudáveis. Entre eles estão o plano de saúde, soluções de atendimento médico remoto e iniciativas voltadas ao acompanhamento contínuo da saúde e da qualidade de vida.

Nossa estratégia de promoção da saúde está estruturada em diferentes frentes complementares. Por meio do Programa Viva Mais, oferecemos iniciativas voltadas ao bem-estar físico e emocional, incluindo atividades relacionadas à prática de exercícios, acompanhamento psicológico e orientação nutricional. Complementando essa atuação, a Atenção Personalizada à Saúde (APS) disponibiliza atendimento médico, suporte psicológico e orientação nutricional para colaboradores elegíveis das unidades de São José (SC), promovendo acompanhamento mais próximo e integrado da saúde.

A saúde mental recebe atenção especial em nossas iniciativas. O programa Psicologia Viva oferece atendimento psicológico por meio de plataforma digital, ampliando o acesso a apoio profissional e contribuindo para a prevenção e o tratamento de questões relacionadas ao estresse, ansiedade, depressão e esgotamento emocional. Entendemos que cuidar da saúde emocional é parte fundamental da construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e do fortalecimento do bem-estar das pessoas. Também incentivamos a adoção de hábitos saudáveis e a prevenção de doenças crônicas por meio de iniciativas como grupos de corrida, ginástica laboral e parceria com a plataforma Wellhub, que amplia o acesso a atividades físicas e academias. Essas ações contribuem para a promoção da saúde cardiovascular, para a prevenção do sedentarismo e para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

A alimentação equilibrada também faz parte dessa jornada de cuidado. Por meio do Programa de Alimentação Saudável, disponibilizamos orientação nutricional e ações voltadas à conscientização sobre hábitos alimentares, apoiando a prevenção de condições como obesidade, diabetes, hipertensão e outros fatores de risco à saúde. Reconhecendo que saúde e bem-estar também estão relacionados ao contexto familiar, mantemos o Programa Vida e Afeto, direcionado a gestantes e futuros pais. A iniciativa oferece orientações sobre gestação, cuidados pré-natais, bem-estar emocional e preparação para a chegada dos filhos, contribuindo para que esse momento seja vivenciado com mais segurança e acolhimento.

Além dessas iniciativas, promovemos atividades esportivas, recreativas e de integração que fortalecem vínculos entre as pessoas e incentivam estilos de vida mais saudáveis. Essas ações complementam nossa abordagem de promoção da saúde ao estimular o convívio social,



o equilíbrio emocional e a construção de um ambiente de trabalho mais positivo. Buscamos facilitar o acesso aos programas por meio de soluções presenciais e digitais, canais de comunicação internos e atendimentos disponíveis em diferentes momentos da jornada de trabalho. Dessa forma, ampliamos o alcance das iniciativas e incentivamos a participação dos colaboradores nas ações oferecidas.

Ao promover uma visão integrada de saúde e bem-estar, buscamos apoiar as pessoas em diferentes momentos de suas vidas, fortalecer a qualidade de vida dos colaboradores e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, equilibrado e preparado para os desafios do futuro.

Promover a saúde e o bem-estar das pessoas faz parte da forma como buscamos **construir um ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e sustentável.**

PROGRAMAS

Viva Mais
programa de saúde

APS
atenção primária à saúde

Psicologia Viva
apoio psicológico

Wellhub
atividade física

Alimentação Saudável
hábitos alimentares

Vida e Afeto
apoio familiar

Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho vinculados às relações de negócios

[GRI 403-7]

Buscamos promover padrões consistentes de saúde e segurança não apenas para nossos colaboradores, mas também para terceiros, prestadores de serviços e parceiros que atuam em nossas operações ou mantêm interface direta com nossas atividades. Entendemos que a construção de ambientes de trabalho seguros depende de um compromisso compartilhado entre todas as partes envolvidas na execução das atividades.

Nossa abordagem considera os impactos que podem estar associados às relações de negócios, especialmente em atividades industriais, logísticas, de manutenção e prestação de serviços realizadas nas dependências da companhia ou sob sua gestão operacional. Nesses contextos, buscamos identificar riscos, definir controles e orientar a atuação dos parceiros de forma alinhada aos princípios de saúde e segurança adotados pela Intelbras.

Os prestadores de serviços e parceiros que atuam em atividades relacionadas às nossas operações devem atender aos requisitos legais aplicáveis e às diretrizes internas de segurança estabelecidas pela companhia. Quando necessário, são realizadas orientações, integrações, capacitações e acompanhamentos específicos para garantir que as atividades sejam desempenhadas de forma segura e adequada aos riscos envolvidos.

A gestão desses riscos envolve o acompanhamento de atividades consideradas críticas, a realização de inspeções e avaliações preventivas e o monitoramento das condições de segurança observadas nas operações. Essa atuação busca reduzir a probabilidade de acidentes, fortalecer os controles existentes e promover maior alinhamento entre a Intelbras e seus parceiros em relação às práticas de prevenção.

Os principais riscos avaliados estão relacionados à operação de máquinas e equipamentos, atividades de manutenção, movimentação de materiais, logística, exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, riscos ergonômicos e demais situações presentes em ambientes industriais e operacionais. Esses riscos são considerados nos processos de avaliação e gestão realizados pela equipe de Saúde e Segurança do Trabalho.

Sempre que são identificadas oportunidades de melhoria, atuamos em conjunto com as empresas envolvidas para orientar correções, reforçar controles e promover práticas preventivas. Também utilizamos os aprendizados obtidos por meio de inspeções, auditorias e análises de ocorrências para revisar procedimentos, aprimorar orientações e fortalecer continuamente nossa gestão de saúde e segurança.

Mais do que atender requisitos legais, buscamos construir relações de negócio baseadas no cuidado com as pessoas e na prevenção de riscos. Acreditamos que ambientes de trabalho seguros resultam da atuação integrada entre contratantes, fornecedores, prestadores de serviço e demais parceiros, com responsabilidades compartilhadas e compromisso permanente com a proteção da saúde e da integridade de todos os envolvidos.

Estendemos nossos padrões de saúde e segurança a terceiros e parceiros, promovendo a identificação de riscos, a adoção de controles preventivos e o **cuidado compartilhado com as pessoas.**

1. **Requisito contratual** >
2. **Integração** >
3. **Execução** >
4. **Inspeção** >
5. **Correção e aprendizado**

Colaboradores próprios

Abrangidos integralmente pelo sistema de gestão de SST

Terceiros e prestadores

Acompanhados por requisitos contratuais, integrações, capacitações, inspeções e avaliações

RISCOS ACOMPANHADOS

- Máquinas
- Movimentação
- Logística
- Agentes físicos
- Agentes químicos
- Agentes biológicos
- Ergonomia

Colaboradores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

[GRI 403-8]

Nosso sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) abrange todos os colaboradores que atuam sob responsabilidade operacional da Intelbras. Também estão incluídos trabalhadores terceirizados que desempenham atividades em nossas instalações ou sob nossa gestão direta, garantindo alinhamento às diretrizes e controles de saúde e segurança adotados pela companhia.

Em 2025, não houve exclusões relevantes de colaboradores ou operações sob controle da Intelbras no escopo do sistema de gestão de SST. Trabalhadores vinculados a fornecedores ou parceiros que atuam fora das instalações da companhia e sem vínculo com sua gestão operacional permanecem sob responsabilidade dos respectivos empregadores, embora possam estar sujeitos a requisitos e diretrizes de segurança estabelecidos contratualmente pela Intelbras.

O acompanhamento da cobertura do sistema e dos indicadores de SST é realizado por meio de processos corporativos padronizados e sistemas de gestão específicos. A apuração dos indicadores considera referências técnicas reconhecidas, incluindo a ABNT NBR 14280, utilizada como base para o registro, classificação e análise de acidentes de trabalho.

Em 2025, 100% dos colaboradores da Intelbras estavam cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho submetido a auditorias internas e externas, mantendo o mesmo nível de cobertura observado nos anos anteriores. Esse resultado reforça nosso compromisso em promover ambientes de trabalho seguros e assegurar que as práticas de prevenção alcancem toda a força de trabalho sob nossa responsabilidade operacional.

100%

dos colaboradores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho em 2025

submetido a auditorias internas e externas

GRI 403-8: COLABORADORES ABRANGIDOS PELO SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

	2022		2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cobertos pelo sistema com auditoria interna e externa	4.808	100%	4.975	100%	6.090	100%	5.020	100%

Acidentes de trabalho

[GRI 403-9]

A prevenção de acidentes é um dos principais objetivos da nossa gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Monitoramos continuamente os indicadores de segurança com o objetivo de identificar tendências, compreender as causas das ocorrências e fortalecer ações voltadas à proteção das pessoas e à melhoria contínua dos ambientes de trabalho. Em 2025, registramos 17 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, correspondendo a um índice de frequência de 1,2, resultado inferior ao observado em 2024, quando foram registrados 25 acidentes e índice de 1,7. A redução observada reflete os esforços contínuos de prevenção, conscientização e controle dos riscos presentes nas operações.

Os acidentes registrados ao longo do período foram predominantemente de baixa gravidade e estiveram relacionados principalmente a traumatismos leves e cortes superficiais decorrentes do contato com objetos, materiais e equipamentos utilizados nas atividades operacionais. Não foram registrados acidentes de trabalho com consequências graves ou fatais em 2025. Os eventos ocorridos foram tratados de acordo com os procedimentos internos da companhia, com acompanhamento das áreas responsáveis e definição das ações necessárias para evitar a repetição de situações semelhantes.

Sempre que ocorre uma ocorrência, realizamos processos de investigação para identificar os fatores que contribuíram para o evento, compreender suas causas e definir medidas corretivas e preventivas. Os aprendizados gerados são compartilhados entre as áreas e incorporados às práticas de gestão, contribuindo para o fortalecimento da cultura de prevenção e para a melhoria contínua das condições de trabalho. As informações relacionadas aos acidentes de trabalho são registradas e acompanhadas de forma padronizada, utilizando critérios técnicos reconhecidos e procedimentos corporativos específicos. A apuração dos indicadores considera como referência a ABNT NBR 14280, utilizada para registro, classificação e análise dos acidentes de trabalho, assegurando consistência e comparabilidade das informações reportadas.

Os índices de SST são calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas, permitindo acompanhar a evolução do desempenho ao longo do tempo e apoiar a definição de ações voltadas à redução da frequência e da gravidade dos acidentes. Os indicadores apresentados a seguir demonstram a evolução histórica dos acidentes de trabalho na Intelbras e refletem nosso compromisso com a construção de ambientes cada vez mais seguros para colaboradores e demais profissionais que atuam em nossas operações.

GRI 403-9: ACIDENTES DE TRABALHO	2022		2023		2024		2025	
	Nº	Índice	Nº	Índice	Nº	Índice	Nº	Índice
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	25	1,7	23	1,8	25	1,7	17	1,1
Número de horas trabalhadas	14.666.400		12.942.980		14.976.440		15.110.860	

Em atendimento ao GRI 2-4, informamos que o total de horas trabalhadas referente a 2024 foi revisado e reapresentado neste ciclo, em razão de ajuste na consolidação da informação. A atualização busca assegurar maior consistência e comparabilidade dos dados reportados.

A redução observada reflete os **esforços contínuos de prevenção, conscientização e controle** dos riscos presentes nas operações.



0

acidentes graves ou fatais em 2025

–32 %

de acidentes frente a 2024, de 25 para 17

- Os índices são calculados por 1.000.000 de horas trabalhadas, conforme a ABNT NBR 14280.

Doenças profissionais

[GRI 403-10]

Monitoramos continuamente a ocorrência de doenças profissionais com o objetivo de identificar fatores de risco, promover ambientes de trabalho mais saudáveis e fortalecer as ações de prevenção e cuidado com as pessoas. O acompanhamento desses indicadores complementa a gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e contribui para a melhoria contínua das condições de trabalho.

Em 2025, foram registrados dois casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória, sem ocorrência de óbitos associados. Os casos identificados estavam relacionados principalmente a condições osteomusculares, como dores na região cervical, e a fatores psicossociais associados à saúde mental, incluindo situações de ansiedade generalizada.

A análise dos casos apontou a influência de fatores ergonômicos, condições dos postos de trabalho, movimentos e posturas adotados durante determinadas atividades, além de aspectos organizacionais e emocionais que podem afetar o bem-estar dos colaboradores. Entre os fatores avaliados também estão pressão emocional, mudanças organizacionais, adaptações de rotina e questões relacionadas ao ambiente de trabalho.

Os casos registrados são acompanhados por equipes multidisciplinares, envolvendo profissionais de Medicina do Trabalho, Saúde e Segurança do Trabalho, lideranças e áreas de apoio, quando necessário. Essa atuação integrada busca compreender as condições associadas às ocorrências e definir medidas adequadas para proteção da saúde dos colaboradores.

As ações adotadas podem incluir acompanhamento médico, adequações ergonômicas, revisões de processos e atividades, ajustes organizacionais, fortalecimento de orientações às lideranças e apoio aos colaboradores envolvidos. Nos casos relacionados à saúde mental, também podem ser implementadas medidas voltadas ao acolhimento, acompanhamento especializado e tratamento dos fatores identificados durante as avaliações.

O monitoramento das doenças profissionais considera informações médicas, avaliações técnicas e procedimentos internos de análise e acompanhamento dos casos. A caracterização das ocorrências observa a legislação aplicável, evidências médicas e avaliações conduzidas pelas equipes responsáveis, garantindo consistência no registro e na gestão das informações reportadas.

Acompanhar os indicadores de doenças profissionais nos permite compreender melhor os desafios relacionados à saúde física e mental dos colaboradores e direcionar esforços para a construção de ambientes de trabalho cada vez mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

GRI 403-10: CASOS DE DOENÇAS PROFISSIONAIS*	2022	2023	2024	2025
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	2	0	2	2

*Não houve óbitos de empregados resultantes de doenças profissionais. Não houve nenhum caso de doenças profissionais em colaboradores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

Acompanhar os indicadores de doenças profissionais nos permite **compreender melhor os desafios relacionados à saúde física e mental dos colaboradores.**

[GRI 403-10]

2 casos

de doenças profissionais de comunicação obrigatória em 2025

0

óbitos associados

ACOMPANHAMENTO

Equipes multidisciplinares de Medicina do Trabalho, SST e lideranças acompanham os casos, com acompanhamento médico, adequações ergonômicas e medidas de acolhimento.

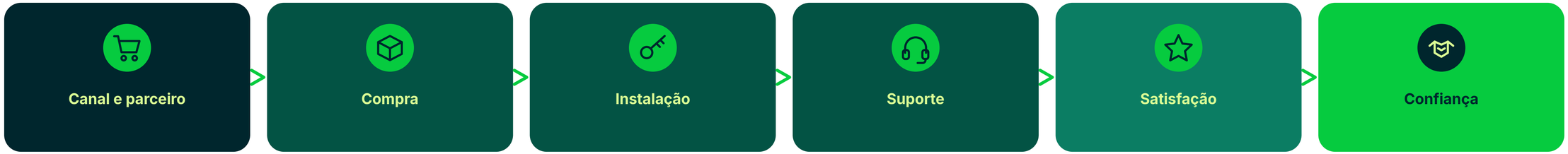
Condições osteomusculares

Dores na região cervical, associadas a fatores ergonômicos, condições dos postos de trabalho, movimentos e posturas

Fatores psicossociais

Situações de ansiedade, associadas a pressão emocional e mudanças organizacionais

Distribuidores, revendedores e clientes



INDICADORES DE RELACIONAMENTO

71,0 %
de NPS no 2º semestre de 2025, ante 68,0% no 1º

99,4 %
das reclamações respondidas

92,7 %
de índice de solução

8,06
de nota média atribuída pelos consumidores

84,5 %
voltariam a fazer negócio com a Intelbras

- Certificação RA1000 mantida no Reclame Aqui, com 2.024 reclamações registradas no período. 100% das categorias significativas foram avaliadas quanto a saúde e segurança e não houve queixa comprovada de violação de privacidade.

Satisfação do cliente

[GRI 3-3]

A satisfação do cliente é um dos pilares da estratégia da Intelbras e está diretamente relacionada à qualidade das nossas soluções, à confiança na marca e à construção de relacionamentos de longo prazo. Em cada interação, buscamos estar a um toque mais perto de quem escolhe a Intelbras, oferecendo produtos confiáveis, suporte técnico qualificado e uma experiência consistente ao longo de toda a jornada de relacionamento.

A forma como atendemos e nos relacionamos com clientes influencia diretamente a fidelização, a reputação da marca, a eficiência operacional e a capacidade da companhia de gerar valor de forma sustentável. Por isso, acompanhamos continuamente a percepção dos clientes e utilizamos esse aprendizado para aprimorar produtos, serviços, processos e canais de atendimento.

A gestão do tema é coordenada pela Diretoria de Relacionamento com Clientes e apoiada por diferentes iniciativas que fortalecem a experiência dos clientes e parceiros. Entre elas estão os canais de atendimento técnico e comercial, o Intelbras ITEC, o Programa de Excelência Intelbras (PEX) e o Programa de Canais, que contribuem para o desenvolvimento técnico da rede de distribuidores, revendedores, integradores e parceiros de negócios.

O acompanhamento da satisfação ocorre por meio de pesquisas, indicadores de desempenho e canais permanentes de relacionamento. Entre os principais instrumentos utilizados estão o Net Promoter Score (NPS), as avaliações em plataformas públicas de atendimento ao consumidor, os indicadores operacionais do pós-venda e os feedbacks coletados ao longo da jornada dos clientes. Essas informações permitem identificar oportunidades de melhoria, antecipar necessidades e orientar ações corretivas e preventivas quando necessário.

Também adotamos processos específicos para análise de insatisfações e tratamento de clientes detratores, buscando compreender as causas dos problemas relatados e promover melhorias estruturais. As informações obtidas são compartilhadas com as áreas responsáveis e utilizadas para aperfeiçoar produtos, serviços, processos internos e práticas de atendimento.

Em 2025, mantivemos resultados consistentes nos principais indicadores de relacionamento. O NPS consolidado evoluiu de 68,0% no primeiro semestre para 71,0% no segundo semestre, demonstrando melhora na percepção dos clientes ao longo do ano. A companhia também manteve a certificação RA1000 no Reclame Aqui, reconhecimento atribuído às empresas com elevado desempenho no atendimento aos consumidores.



Em 2025, mantivemos resultados consistentes nos **principais indicadores de relacionamento.**

No mesmo período, foram registradas 2.024 reclamações na plataforma Reclame Aqui, das quais 99,4% receberam resposta. O índice de solução alcançou 92,7%, a nota média atribuída pelos consumidores foi de 8,06, e 84,5% dos clientes indicaram que voltariam a fazer negócio com a Intelbras. O tempo médio de resposta foi de 13 dias e 20 horas. Esses resultados refletem nossa capacidade de ouvir, responder e buscar soluções para as demandas apresentadas pelos consumidores.

Os aprendizados decorrentes do monitoramento da satisfação dos clientes são incorporados continuamente às políticas e aos procedimentos operacionais. Entre os principais aprendizados, destacam-se a importância de aprofundar a compreensão das causas de insatisfação, especialmente a partir da análise de clientes detratores, a necessidade de respostas rápidas e resolutivas, o valor da consistência da experiência ao longo da jornada e o papel central de uma cultura organizacional orientada ao cliente.

Esses aprendizados foram incorporados por meio do fortalecimento das políticas de atendimento e relacionamento, da padronização e melhoria dos processos de pós-venda e suporte técnico, da ampliação do uso de indicadores de satisfação como instrumentos de gestão, do reforço da capacitação de colaboradores e parceiros e da atuação contínua da liderança e dos comitês internos na disseminação da cultura de orientação ao cliente.

Os resultados obtidos são acompanhados periodicamente pela liderança e pelas instâncias de governança da companhia. Além de medir a satisfação, buscamos compreender os fatores que impulsionam experiências positivas e identificar oportunidades de evolução. Os aprendizados gerados por esse processo contribuem para fortalecer a cultura de orientação ao cliente e apoiar decisões relacionadas ao desenvolvimento de produtos, atendimento, suporte técnico e pós-venda.

O relacionamento com clientes também é enriquecido pelas contribuições de distribuidores, revendedores, integradores e demais parceiros do ecossistema Intelbras. A interação contínua com esses públicos amplia nossa capacidade de compreender necessidades do mercado, identificar tendências e aprimorar a experiência oferecida aos clientes em diferentes regiões e canais de atuação.

Acreditamos que a satisfação é construída por meio da escuta, da confiança e da capacidade de gerar soluções que façam sentido para as pessoas. Ao monitorar continuamente a experiência dos clientes e transformar aprendizados em melhorias concretas, buscamos fortalecer relações duradouras e conectados ao que mais importa para quem escolhe a Intelbras.

Rede de parceiros, capacitação e desenvolvimento de canais

[GRI 2-29]

Nossa rede de distribuidores, revendedores e integradores desempenha papel fundamental na forma como levamos nossas soluções ao mercado. Por meio desses parceiros, ampliamos nossa presença em todo o país, fortalecemos o relacionamento com os clientes e promovemos a disseminação de conhecimento técnico nos segmentos em que atuamos.

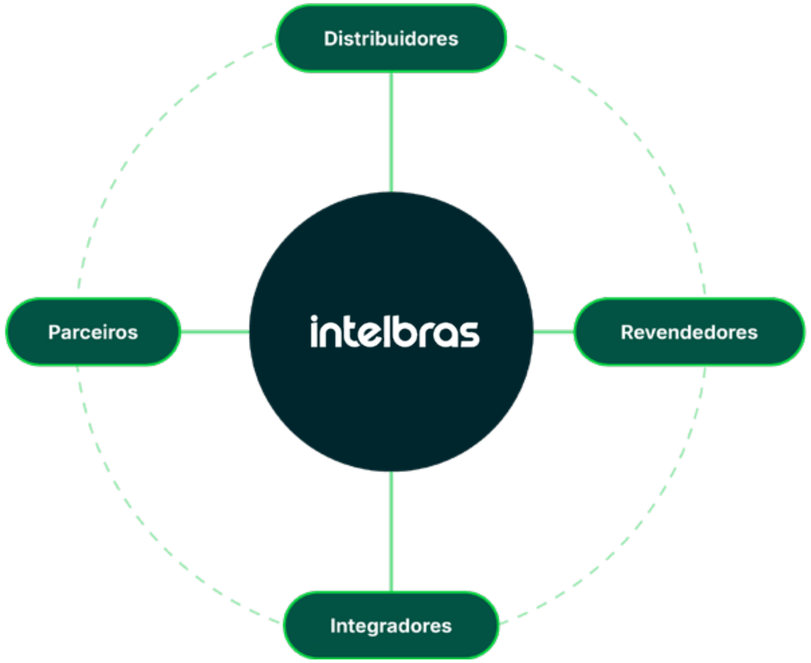
Buscamos construir relações de longo prazo baseadas em confiança, colaboração e geração de valor compartilhado. Entendemos que o desenvolvimento dos parceiros contribui não apenas para o crescimento sustentável da Intelbras, mas também para a qualidade da experiência oferecida aos clientes em toda a jornada de relacionamento.

O relacionamento com a rede ocorre por meio do Programa de Canais Intelbras, plataformas de relacionamento, equipes comerciais, treinamentos, certificações e ações realizadas nos diferentes mercados em que atuamos. Esses mecanismos apoiam a comunicação contínua com os parceiros, o alinhamento de práticas comerciais e o compartilhamento de informações relevantes sobre produtos, serviços e tendências de mercado.

A capacitação é um dos principais pilares dessa atuação. Por meio do Intelbras ITEC, nossa Academia do Conhecimento, oferecemos treinamentos e conteúdos voltados ao desenvolvimento técnico e profissional dos parceiros, contribuindo para ampliar conhecimento, qualidade de instalação, eficiência operacional e capacidade de atendimento aos clientes. As iniciativas de formação abrangem diferentes linhas de produtos e soluções, apoiando a atualização contínua dos profissionais que atuam em nosso ecossistema.

Também promovemos iniciativas voltadas à qualificação comercial e à disseminação de boas práticas de gestão e atendimento. O Programa de Excelência Intelbras (PEX) contribui para o fortalecimento da gestão dos parceiros, enquanto o Programa de Canais apoia a evolução do relacionamento e o desenvolvimento sustentável da rede. Essas iniciativas buscam fortalecer a competitividade dos parceiros e ampliar sua capacidade de gerar valor para os clientes finais.

Além da capacitação, mantemos canais permanentes de diálogo que permitem compreender necessidades, expectativas e oportunidades



Acreditamos que **relações sólidas** são construídas por meio da proximidade, da troca de conhecimento e do desenvolvimento contínuo.

de melhoria identificadas pelos parceiros. As percepções coletadas ao longo dessas interações contribuem para aprimorar produtos, serviços, processos e formas de relacionamento, fortalecendo a construção conjunta de soluções para o mercado.

A atuação da rede de distribuidores, revendedores e integradores também gera impactos econômicos indiretos relevantes, contribuindo para a geração de negócios, a qualificação profissional, a disseminação de tecnologia e o fortalecimento das economias locais. Ao investir no desenvolvimento dos canais, buscamos ampliar o alcance das nossas soluções, fortalecer o ecossistema Intelbras e promover benefícios compartilhados para parceiros, clientes e sociedade.

Acreditamos que relações sólidas são construídas por meio da proximidade, da troca de conhecimento e do desenvolvimento contínuo. Por isso, seguimos investindo em iniciativas que fortaleçam nossa rede de parceiros e contribuam para uma experiência cada vez mais qualificada para todos os públicos que fazem parte do ecossistema Intelbras.

TRÊS MECANISMOS QUE SUSTENTAM A REDE

Intelbras ITEC

conhecimento e capacitação técnica

PEX

gestão e excelência na operação

Programa de Canais

relacionamento e desenvolvimento

Saúde e segurança dos consumidores

[GRI 416-1, 416-2]

A segurança dos consumidores é um aspecto considerado ao longo de todo o ciclo de desenvolvimento das nossas soluções. Buscamos oferecer produtos confiáveis, de qualidade e em conformidade com os requisitos técnicos e regulatórios aplicáveis, contribuindo para uma experiência de uso segura e adequada às necessidades dos clientes.

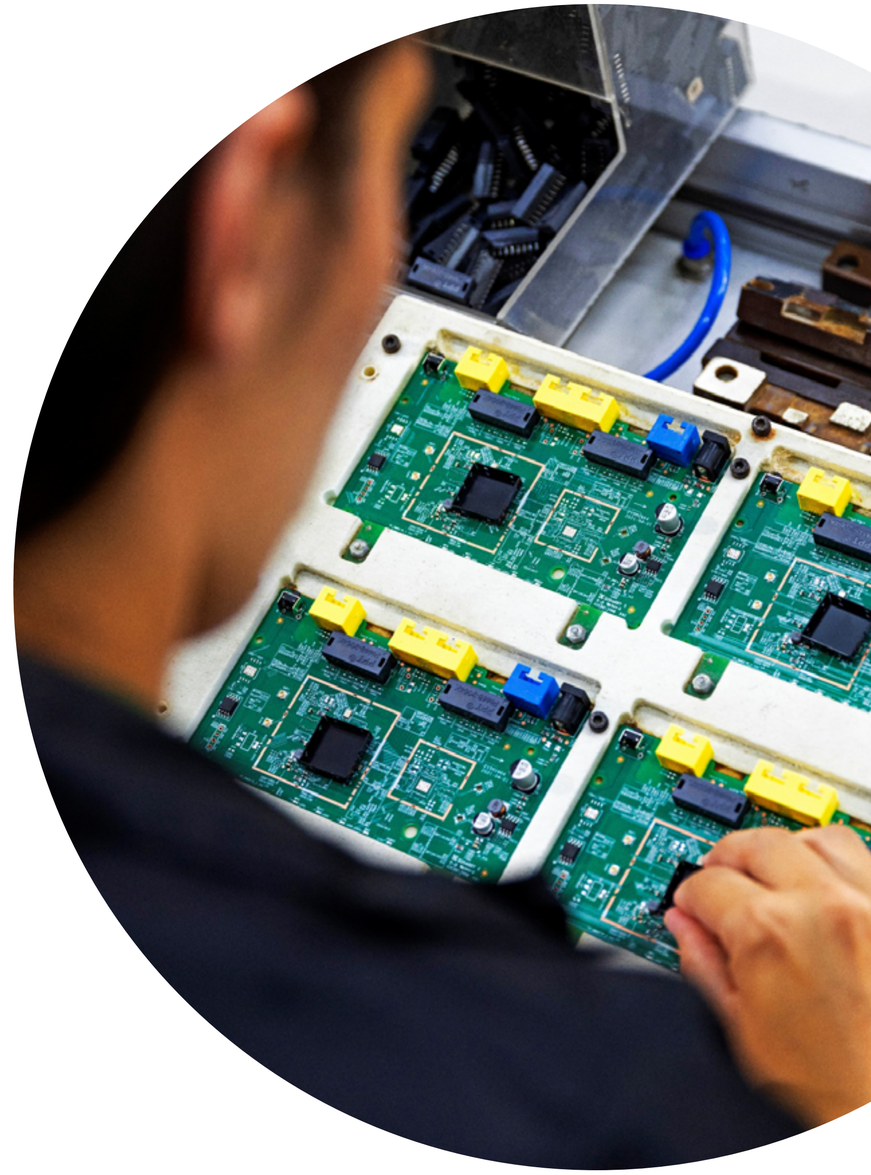
Em 2025, avaliamos os impactos relacionados à saúde e segurança em 100% das categorias significativas de produtos e serviços. Essas avaliações integram os processos de desenvolvimento, testes, validação, produção e controle de qualidade, permitindo identificar riscos potenciais e implementar medidas preventivas antes da disponibilização dos produtos ao mercado.

Os produtos passam por diferentes etapas de verificação, incluindo ensaios de segurança, testes mecânicos, avaliações de desempenho e análises de conformidade técnica. Entre os principais procedimentos adotados estão os testes de inflamabilidade dos materiais utilizados nos equipamentos e os testes de resistência estrutural, que buscam reduzir riscos associados ao uso dos produtos e assegurar sua confiabilidade em condições normais de operação.

Os resultados dessas avaliações são utilizados para validar projetos, orientar melhorias e garantir que os produtos atendam aos padrões de qualidade e segurança estabelecidos pela companhia. Produtos ou componentes que não atendem aos requisitos definidos são submetidos a ajustes antes de sua aprovação para comercialização.

Em 2025, não foram identificados impactos significativos à saúde e segurança dos consumidores relacionados ao uso adequado dos produtos da Intelbras. Também não registramos casos de não conformidade com leis, regulamentos ou normas voluntárias relacionados ao tema, nem multas, penalidades ou advertências decorrentes de questões associadas à saúde e segurança dos consumidores.

Por meio dessa abordagem, buscamos fortalecer a confiança dos clientes, garantir a qualidade das soluções oferecidas e promover uma experiência segura ao longo da jornada de relacionamento com a Intelbras.





Privacidade do cliente e proteção de dados

[GRI 418-1]

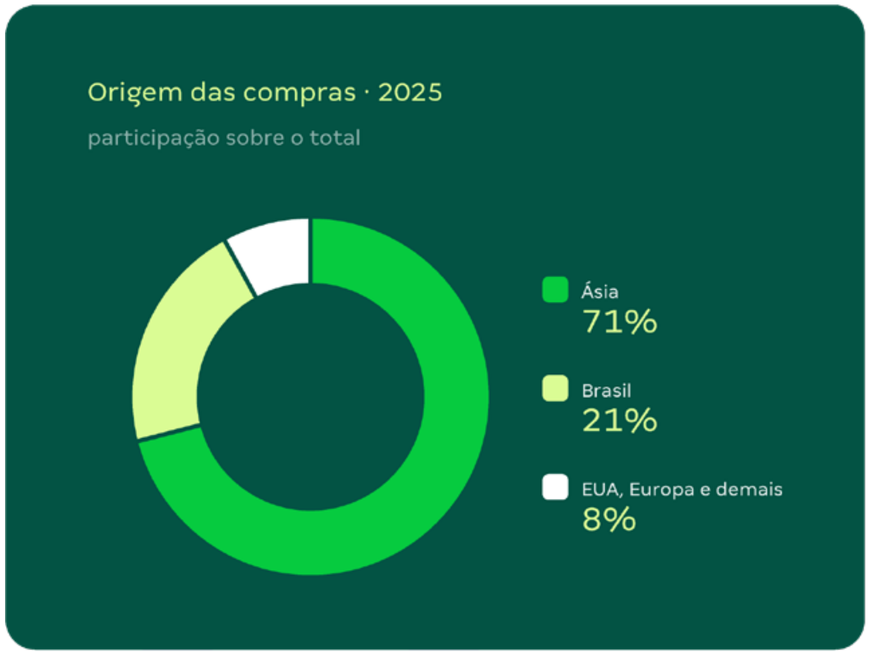
A proteção de dados pessoais e a privacidade dos clientes são temas importantes para a construção de relações de confiança e para a manutenção da credibilidade da Intelbras. Buscamos tratar informações pessoais de forma responsável, segura e alinhada às exigências legais aplicáveis, incorporando esse compromisso à gestão dos nossos processos, produtos e serviços. A gestão do tema é apoiada por uma Comissão de Privacidade, responsável por acompanhar questões relacionadas à proteção de dados pessoais, esclarecer dúvidas, analisar manifestações recebidas e apoiar a evolução contínua das práticas corporativas relacionadas ao assunto. Essa estrutura também contribui para a revisão de processos, políticas e controles internos voltados à privacidade e à proteção das informações.

Buscamos promover o tratamento adequado dos dados pessoais por meio de procedimentos internos, orientações corporativas e mecanismos de governança que apoiam a conformidade com a legislação aplicável e as melhores práticas de mercado. Essas iniciativas têm como objetivo fortalecer a segurança das informações e reduzir riscos relacionados ao acesso, uso ou compartilhamento inadequado de dados pessoais. As demandas relacionadas à privacidade podem ser encaminhadas por meio dos canais disponibilizados pela companhia, permitindo que clientes e demais titulares de dados esclareçam dúvidas, exerçam seus direitos e comuniquem eventuais preocupações relacionadas ao tratamento de informações pessoais.

Em 2025, não foram identificadas queixas comprovadas relacionadas à violação da privacidade de clientes da Intelbras. Esse resultado reforça a importância dos mecanismos de governança, monitoramento e melhoria contínua adotados pela companhia para o tratamento responsável das informações. Seguimos aprimorando processos, controles e iniciativas de conscientização, reconhecendo que a proteção de dados é um elemento essencial para fortalecer a confiança dos clientes e sustentar relacionamentos de longo prazo.

Gestão responsável da cadeia de fornecedores

[GRI 204-1]



Nossa cadeia de fornecedores é fundamental para a Intelbras se desenvolver, produzir e disponibilizar soluções com qualidade, inovação e competitividade.

FLUXO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

Seleção e homologação > Compras > Produção nas unidades > Distribuição

Principais unidades operacionais: São José, Tubarão, Santa Rita do Sapucaí e Manaus.

175 fornecedores avaliados quanto a impactos sociais e ambientais

Nossa cadeia de fornecedores desempenha papel fundamental na capacidade da Intelbras de desenvolver, produzir e disponibilizar soluções com qualidade, inovação e competitividade. Por meio dela, acessamos tecnologias, componentes, matérias-primas, serviços e conhecimentos especializados que contribuem para o atendimento das necessidades dos nossos clientes e para a continuidade das operações da companhia.

A estrutura da nossa cadeia combina fornecedores nacionais e internacionais, refletindo a dinâmica global dos mercados em que atuamos. Em 2025, aproximadamente 21% das compras da companhia foram realizadas junto a fornecedores locais, considerados aqueles localizados no Brasil, país onde se concentram nossas principais unidades operacionais. Para fins deste relato, as unidades operacionais relevantes correspondem às fábricas de São José (SC), Tubarão (SC), Santa Rita do Sapucaí (MG) e Manaus (AM).

No mesmo período, cerca de 71% das aquisições estavam concentradas na Ásia, região que reúne parcela significativa da produção mundial de componentes eletrônicos, produtos acabados e serviços de manufatura especializada. O restante das compras foi realizado principalmente junto a fornecedores localizados nos Estados Unidos e na Europa.

A presença de fornecedores internacionais está associada à necessidade de escala, especialização técnica, disponibilidade de componentes e competitividade em mercados globais. Ao mesmo tempo, reconhecemos a importância dos fornecedores nacionais para o suporte às operações locais, à logística, à prestação de serviços e ao fortalecimento da economia das regiões onde atuamos. Por isso, avaliamos continuamente oportunidades de desenvolvimento e ampliação da base nacional de fornecedores, considerando critérios como qualidade, capacidade técnica, competitividade, disponibilidade e segurança de fornecimento.



Seleção, homologação e monitoramento de fornecedores

[GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2]

A seleção e o monitoramento de fornecedores são etapas importantes da nossa estratégia de gestão da cadeia de suprimentos. Buscamos estabelecer relações de longo prazo com parceiros que atendam aos requisitos de qualidade, conformidade, responsabilidade social, integridade e gestão ambiental esperados pela Intelbras.

Para isso, adotamos processos estruturados de avaliação e homologação que consideram aspectos técnicos, operacionais, socioambientais e de conformidade. Essas análises contribuem para reduzir riscos, fortalecer a resiliência da cadeia de fornecimento e promover relações comerciais alinhadas aos nossos valores e padrões de atuação.

A avaliação dos fornecedores contempla critérios relacionados à capacidade técnica, qualidade, atendimento à legislação, saúde e segurança ocupacional, direitos humanos, práticas trabalhistas, ética nos negócios e desempenho ambiental. Também analisamos aspectos como gestão de resíduos, licenciamento ambiental, controle de emissões, conformidade regulatória e mecanismos voltados à prevenção de práticas como trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo e discriminação.

Os processos de homologação e monitoramento são conduzidos pelas áreas responsáveis pela gestão da cadeia de suprimentos e incluem análises documentais, avaliações de desempenho, auditorias e verificações periódicas, conforme a criticidade e o perfil de risco de cada fornecedor. Essa abordagem nos permite acompanhar de forma contínua a aderência dos parceiros aos requisitos estabelecidos pela companhia.

Em 2025, avaliamos 49 novos fornecedores por meio dos nossos processos de seleção e homologação. Desses, 41 foram aprovados, sendo 36 sem restrições e 5 com restrições condicionadas à implementação de melhorias identificadas durante a avaliação. Outros 8 fornecedores não atenderam aos critérios estabelecidos e foram reprovados.

As avaliações realizadas contribuem não apenas para apoiar decisões de contratação, mas também para identificar oportunidades de desenvolvimento e melhoria contínua junto aos fornecedores. Quando são identificadas não conformidades ou oportunidades de aprimoramento, podem ser definidos planos de ação e acompanhamentos específicos, buscando fortalecer a gestão dos temas avaliados e promover a evolução da cadeia de fornecimento ao longo do tempo.

A gestão socioambiental da cadeia integra nossa abordagem de sustentabilidade e responsabilidade corporativa. Ao incorporar critérios sociais e ambientais aos processos de seleção e monitoramento, buscamos ampliar a visibilidade sobre possíveis impactos, apoiar a prevenção de riscos e incentivar práticas mais responsáveis entre os parceiros que fazem parte do ecossistema Intelbras.

Os indicadores apresentados a seguir refletem os resultados dos processos de avaliação realizados ao longo do período e demonstram a evolução das iniciativas relacionadas à gestão responsável da cadeia de fornecedores.

GRI 308-1, 414-1: PERCENTUAL DE NOVOS FORNECEDORES QUE FORAM SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS AMBIENTAIS E SOCIAIS

2022	2023	2024	2025
19,1%	5,3%	8,6%	8,3%

GRI 308-2: FORNECEDORES AVALIADOS COM RELAÇÃO AOS IMPACTOS AMBIENTAIS

2022	2023	2024	2025
92	34	44	49

49
novos fornecedores avaliados

41
aprovados

36
aprovados sem restrições

5
aprovados com restrições condicionadas a melhorias

8
não atenderam aos critérios estabelecidos

CRITÉRIOS SOCIOAMBIENTAIS E DE INTEGRIDADE

- **Integridade**
- **Direitos humanos**
- **Condições de trabalho**
- **Critérios ambientais**
- **Conformidade legal**

Impactos sociais e ambientais na cadeia

[GRI 308-2, 414-2]

Reconhecemos que uma cadeia de fornecimento global e diversificada pode estar exposta a riscos sociais e ambientais associados às atividades de seus fornecedores. Por isso, realizamos avaliações periódicas com o objetivo de identificar potenciais impactos, prevenir ocorrências e fortalecer práticas alinhadas aos princípios de sustentabilidade, ética e responsabilidade corporativa da Intelbras.

Em 2025, avaliamos 175 fornecedores em relação a impactos sociais e 49 fornecedores em relação a impactos ambientais, considerando processos de seleção, homologação, auditoria e monitoramento da cadeia de suprimentos. Essas avaliações contribuem para ampliar a visibilidade sobre riscos potenciais e apoiar a gestão responsável do relacionamento com nossos fornecedores.

Os principais riscos sociais avaliados estão relacionados a condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional, práticas trabalhistas, respeito aos direitos humanos, trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo e conformidade com requisitos legais aplicáveis. Esses temas recebem atenção especial em operações industriais, processos de manufatura terceirizada e cadeias de fornecimento com múltiplos níveis de subfornecimento.

GRI 414-2: NÚMERO DE FORNECEDORES AVALIADOS COM RELAÇÃO AOS IMPACTOS SOCIAIS

2021	2022	2023	2024	2025
60	92	34	142	175*

*Desses, 126 foram reavaliados e 49 são novos fornecedores avaliados.

No aspecto ambiental, monitoramos os riscos relacionados à geração e destinação de resíduos, gestão de efluentes, emissões atmosféricas, utilização de recursos naturais, manuseio de substâncias potencialmente nocivas e conformidade com requisitos ambientais e licenças aplicáveis. Esses aspectos são particularmente relevantes em operações industriais e em atividades com maior intensidade no uso de recursos e insumos produtivos.

Como resultado das avaliações realizadas em 2025, não foram identificados fornecedores ativos como causadores de impactos sociais ou ambientais negativos relevantes, nem situações que demandam ações corretivas estruturais, encerramento de contratos ou descontinuidade de relações comerciais.

Ainda assim, reconhecemos que os riscos sociais e ambientais são inerentes às cadeias produtivas, especialmente em contextos globais e operações industriais complexas. Por essa razão, mantemos uma abordagem preventiva baseada na identificação antecipada de riscos, no monitoramento contínuo e na avaliação periódica dos fornecedores.

Quando são identificadas oportunidades de melhoria ou potenciais não conformidades, priorizamos o desenvolvimento dos fornecedores por meio de orientações, acompanhamento e planos de ação voltados ao aprimoramento de práticas e controles. Em situações que demandem maior rigor, podem ser aplicadas restrições comerciais, bloqueios de fornecimento ou outras medidas compatíveis com a gravidade dos riscos identificados.

Essa atuação busca fortalecer a resiliência da cadeia de suprimentos, ampliar a transparência sobre impactos potenciais e incentivar a adoção de práticas cada vez mais responsáveis por parte dos parceiros que integram o ecossistema Intelbras. Ao monitorar continuamente aspectos sociais e ambientais, buscamos contribuir para uma cadeia de fornecimento mais sustentável, ética e alinhada aos nossos compromissos de longo prazo.

Direitos fundamentais do trabalho na cadeia de fornecedores

[GRI 408-1, 409-1]

O respeito aos direitos fundamentais do trabalho é um dos princípios que orientam o relacionamento da Intelbras com seus fornecedores e parceiros de negócios. Buscamos identificar, prevenir e mitigar riscos relacionados ao trabalho infantil, ao trabalho forçado ou análogo ao escravo e a outras violações de direitos humanos ao longo da cadeia de fornecimento, reforçando nosso compromisso com práticas empresariais responsáveis e relações de trabalho dignas.

Em 2025, não foram identificados casos concretos de trabalho infantil, trabalhadores jovens expostos a atividades perigosas ou situações de trabalho forçado ou análogo ao escravo na cadeia de fornecedores avaliada. Também não foram identificados riscos significativos relacionados a esses temas nas operações próprias da companhia.

Embora não tenham sido registradas ocorrências no período, reconhecemos que riscos potenciais podem existir em cadeias globais de fornecimento, especialmente em operações industriais complexas, processos de manufatura terceirizada e cadeias com múltiplos níveis de subfornecimento. Essas condições podem reduzir a visibilidade sobre etapas indiretas da produção e aumentar a necessidade de monitoramento contínuo e avaliações preventivas.

Parte relevante da nossa cadeia de fornecimento está inserida em mercados internacionais que concentram atividades de manufatura de componentes eletrônicos, produtos OEM e insumos produtivos. Nesses contextos, diferenças regulatórias, operacionais e socioeconômicas reforçam a importância de mecanismos voltados à gestão de riscos trabalhistas e de direitos humanos. A identificação desses riscos possui caráter preventivo e não representa a constatação de irregularidades nos fornecedores avaliados.

Para apoiar a prevenção desses riscos, realizamos processos estruturados de avaliação e monitoramento de fornecedores que incluem a verificação de conformidade legal, práticas trabalhistas, condições de trabalho, requisitos de direitos humanos e padrões de gestão esperados pela Intelbras. Essas avaliações contribuem para ampliar a transparência da cadeia e fortalecer o acompanhamento dos temas considerados mais relevantes.

Quando são identificadas oportunidades de melhoria ou não conformidade, priorizamos uma abordagem de desenvolvimento dos fornecedores, com definição de ações corretivas, acompanhamento da implementação das melhorias e monitoramento da evolução dos resultados. Em situações que envolvam riscos relevantes ou descumprimento dos requisitos estabelecidos, podem ser aplicadas medidas adicionais, incluindo restrições comerciais ou a descontinuidade do relacionamento.

Nossa atuação busca fortalecer uma cadeia de fornecimento alinhada aos princípios de respeito aos direitos humanos, trabalho digno e responsabilidade corporativa. Por meio da avaliação contínua dos riscos, do monitoramento dos fornecedores e do incentivo à melhoria das práticas de gestão, buscamos contribuir para a construção de relações comerciais cada vez mais éticas, transparentes e sustentáveis.

Comunidades e desenvolvimento local

[GRI 413-1, 413-2]

Acreditamos que o conhecimento é um importante agente de transformação social. Por isso, buscamos ampliar oportunidades de educação, qualificação profissional e inclusão produtiva, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades e para o fortalecimento do ecossistema de tecnologia em que atuamos. Nossa atuação está concentrada em iniciativas que conectam formação, empregabilidade e geração de valor compartilhado, criando oportunidades para que mais pessoas desenvolvam competências e construam novas trajetórias profissionais.

Entre as principais iniciativas desenvolvidas pela companhia estão o Projeto Social Intelbras, o Intelbras ITEC (Academia do Conhecimento Intelbras) e o Programa Bem Te Quer. Juntos, esses programas promovem capacitação técnica, desenvolvimento profissional, inclusão produtiva, voluntariado e fortalecimento das comunidades, refletindo nosso compromisso com a geração de impacto social positivo e com a evolução sustentável do ecossistema em que atuamos.



Projeto Social Intelbras

91 participantes

39% de inserção no mercado

69% de aprovação

42 currículos qualificados

Entre os participantes, 37% eram jovens, 21% mulheres e 16% migrantes.



Intelbras ITEC

370.256 qualificações em 2025

96,62% de NPS

Academia do Conhecimento Intelbras, voltada a técnicos, instaladores, integradores e parceiros.



Bem Te Quer

+145 voluntários

~10 mil pessoas beneficiadas

R$ 114 mil arrecadados no ano

A Feira do Bem arrecadou mais de R$ 102 mil entre março e dezembro.



Projeto Social Intelbras

O Projeto Social Intelbras tem como foco a formação de pessoas em situação de vulnerabilidade social e a conexão com oportunidades no mercado de trabalho, incluindo nossa rede de parceiros. A iniciativa é estruturada em parceria com instituições especializadas e entidades socioassistenciais, que apoiam a identificação das necessidades locais, o diagnóstico do público atendido e o desenho das ações de capacitação.

As avaliações sociais relacionadas ao projeto ocorrem de forma integrada ao planejamento e à execução da iniciativa, considerando diagnóstico do público-alvo, interação com instituições parceiras, acompanhamento de indicadores de participação, conclusão dos cursos e inserção no mercado de trabalho, além da coleta de feedback dos participantes e parceiros. Essas informações permitem ajustes contínuos na metodologia e contribuem para ampliar a efetividade social do programa.

Em 2025, o projeto expandiu sua atuação para o Estado de São Paulo, além das atividades já desenvolvidas na Grande Florianópolis. Ao longo do ano, impactou diretamente 91 participantes, promovendo cursos de qualificação, jornadas de empregabilidade e aproximação com empresas parceiras. A taxa de inserção no mercado de trabalho alcançou 39%, enquanto a taxa de aprovação nos cursos atingiu 69%. Também foram disponibilizados 42 currículos qualificados no banco de talentos da iniciativa, fortalecendo a conexão entre formação profissional e oportunidades concretas de trabalho.

Além dos resultados de empregabilidade, o projeto demonstrou capacidade de engajamento e retenção dos participantes. O auxílio para transporte foi considerado essencial por 97% dos alunos atendidos, enquanto 83% relataram que suas expectativas em relação à iniciativa foram atendidas ou superadas. Esses indicadores reforçam a relevância das ações de apoio oferecidas ao longo da jornada de qualificação e inserção profissional.

Os resultados também evidenciam a contribuição do projeto para a inclusão e a diversidade. Entre os participantes, 37% eram jovens, 21% mulheres e 16% migrantes. Além disso, 62% dos participantes foram mobilizados por meio de parcerias comunitárias, demonstrando a importância da articulação com instituições locais para ampliar o alcance e o impacto social da iniciativa.

Um dos diferenciais do programa é a conexão entre formação e realidade de mercado. Em parceria com o SENAI, os participantes têm acesso a conteúdos alinhados às demandas do setor, ambiente de aprendizagem compatível com a prática profissional e contato com competências técnicas e comportamentais valorizadas pelas empresas. Essa abordagem contribui para reduzir barreiras de entrada no mercado de trabalho e aumentar a empregabilidade dos profissionais formados.



Intelbras ITEC

Complementando essa atuação, o Intelbras ITEC promove a qualificação técnica e profissional em diferentes regiões do país por meio de cursos presenciais e digitais, gratuitos ou subsidiados. Mais do que compartilhar conhecimento, a iniciativa busca preparar profissionais para atuar e evoluir no setor de tecnologia, fortalecendo parceiros, ampliando oportunidades de carreira e contribuindo para o crescimento sustentável do ecossistema Intelbras.

Em 2025, foram realizadas 370.256 qualificações por meio do Intelbras ITEC, resultado que demonstra o alcance e a relevância da iniciativa para o desenvolvimento profissional de técnicos, instaladores, integradores, parceiros e demais profissionais ligados ao setor. O índice de satisfação medido por NPS alcançou 96,62%, reforçando a percepção positiva dos participantes em relação aos programas oferecidos.



Bem Te Quer

O Programa Bem Te Quer representa uma importante frente de relacionamento com as comunidades e de fortalecimento da cultura de solidariedade da Intelbras. Por meio dele, promovemos ações de voluntariado corporativo, campanhas solidárias e iniciativas de apoio a instituições sociais, mobilizando colaboradores, parceiros e comunidades em torno de causas que contribuem para o bem-estar coletivo e a geração de impacto social positivo.

Em 2025, as ações do Bem Te Quer mobilizaram mais de 145 voluntários e beneficiaram aproximadamente 10 mil pessoas, considerando ações realizadas junto a públicos internos e externos. Ao longo do ano, foram promovidas campanhas de arrecadação, iniciativas de apoio comunitário e ações beneficentes voltadas a diferentes públicos e necessidades sociais.

Entre março e dezembro, a tradicional Feira do Bem arrecadou mais de R$ 102 mil nas unidades da companhia. Considerando também outras campanhas solidárias realizadas ao longo do ano, o valor total arrecadado superou R$ 114 mil. Além disso, a Intelbras realizou aportes complementares destinados ao fortalecimento das ações do programa em diferentes localidades.

As iniciativas desenvolvidas incluíram campanhas de Páscoa, arrecadação de agasalhos e ações de Natal nas unidades da empresa. As mobilizações de fim de ano beneficiaram aproximadamente 1.250 crianças atendidas por instituições sociais apoiadas pelo programa e contaram com o envolvimento de mais de 1.000 colaboradores da Intelbras.

O programa também apoiou iniciativas voltadas à saúde e ao cuidado com a comunidade. Em parceria com o HEMOSC, foi realizada uma campanha de doação de sangue que resultou em 80 doações efetivadas, com potencial para beneficiar aproximadamente 320 pessoas. A ação reforça a importância da mobilização coletiva e da atuação conjunta entre empresas e instituições para ampliar impactos positivos na sociedade.

Por meio do Bem Te Quer, buscamos incentivar o engajamento social, fortalecer o voluntariado corporativo e ampliar nossa contribuição para as comunidades onde atuamos. As iniciativas desenvolvidas ao longo do ano demonstram como a mobilização de pessoas em torno de causas relevantes pode gerar benefícios concretos para instituições, famílias e comunidades, fortalecendo os vínculos entre a Intelbras e os territórios em que está presente.

Em 2025, não foram registradas queixas formais de comunidades locais relacionadas a impactos decorrentes das operações da Intelbras. Ainda assim, reconhecemos que atividades industriais, logísticas e comerciais podem gerar impactos potenciais sobre os territórios onde estamos presentes. Por essa razão, mantemos mecanismos de monitoramento, avaliação e gestão desses temas, integrando aspectos sociais, ambientais e operacionais aos processos de governança da companhia.

Acreditamos que o desenvolvimento das comunidades passa pela combinação de educação, geração de oportunidades e engajamento social. Por meio de iniciativas de qualificação profissional, empregabilidade, voluntariado e apoio a causas sociais, buscamos gerar impactos positivos duradouros para as pessoas e para os territórios onde atuamos. Ao fortalecer comunidades, parceiros e profissionais, contribuímos para a evolução do nosso ecossistema e para a construção de um futuro mais inclusivo e sustentável.

GRI 413-2 : PERCENTUAL DE OPERAÇÕES QUE IMPLEMENTARAM ENGAJAMENTO, AVALIAÇÕES DE IMPACTO E/OU PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO VOLTADOS À COMUNIDADE LOCAL

Tipo de avaliação e planejamento para o desenvolvimento das comunidades locais	% de operações que implementam	Comentário
Avaliações de impacto social, inclusive avaliações de impacto de gênero, com base em processos participativos	100%	Aplicadas no Projeto Social, com interação com instituições, participantes e parceiros locais
Avaliações de impacto ambiental e monitoramento contínuo	0%	Não aplicável às iniciativas, que possuem natureza predominantemente social
Divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental e social	100%	Realizada via relatório GRI, materiais institucionais e comunicações do projeto
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	100%	Implementados por meio do Projeto Social e programas de capacitação
Planos de engajamento de stakeholders baseados em mapeamentos dessas partes	100%	Baseados em mapeamento, escuta ativa e indicadores (ex.: 370.256 qualificações e NPS 96,62%)
Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis	100%	Realizados via parcerias com instituições e atuação com públicos vulneráveis
Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impactos	100%	Existência de CIPA e canais internos de participação
Processos formais de queixas por parte de comunidades locais	0% (sem ocorrências)	Há canais disponíveis, porém sem registros no período

Gestão e avaliação de impactos econômicos indiretos

[GRI 203-1, 203-2]

Nossas operações geram impactos econômicos que vão além dos resultados financeiros da companhia. Por meio da geração de empregos, da qualificação profissional, do fortalecimento da cadeia de valor e da disseminação de tecnologia, contribuímos para o desenvolvimento dos mercados e regiões em que atuamos.

Esses impactos podem ser observados em diferentes frentes de atuação, incluindo a capacitação de profissionais por meio do Intelbras ITEC, o fortalecimento da rede de distribuidores, revendedores e integradores, o relacionamento com fornecedores e a disponibilização de soluções tecnológicas voltadas aos setores de segurança, conectividade e energia. Essas iniciativas contribuem para ampliar oportunidades de desenvolvimento econômico, aumentar a qualificação profissional e estimular a geração de negócios em todo o ecossistema da companhia.

Também reconhecemos a contribuição das nossas atividades para a disseminação de tecnologia e inovação, apoiando a evolução técnica de profissionais, parceiros e empresas que atuam nos mercados em que estamos presentes. Da mesma forma, nossas soluções relacionadas à eficiência energética e à geração de energia solar contribuem para a transição energética e para o desenvolvimento de modelos de crescimento mais sustentáveis.

Além dos impactos positivos, avaliamos continuamente fatores que podem influenciar a geração de valor econômico ao longo da cadeia, incluindo mudanças tecnológicas, dependência de fornecedores estratégicos, dinâmicas de mercado e desafios relacionados à gestão da cadeia de suprimentos. Esses temas são acompanhados por meio dos processos de gestão de riscos, planejamento estratégico e relacionamento com stakeholders.

No período reportado, não foram identificados impactos econômicos indiretos negativos significativos que não estivessem adequadamente gerenciados pela companhia. A análise de materialidade reforçou a relevância de temas como inovação, tecnologia, desenvolvimento de pessoas, transição energética, qualidade de produtos e geração de valor na cadeia, evidenciando sua contribuição para o desenvolvimento econômico e sustentável dos públicos e mercados com os quais nos relacionamos.



Engajamento institucional e relacionamento com stakeholders

[GRI 2-29]

O diálogo com stakeholders é um elemento importante da forma como conduzimos nossos negócios e desenvolvemos nossa estratégia de sustentabilidade. Mantemos relacionamento contínuo com os públicos que influenciam ou são impactados por nossas atividades, buscando compreender expectativas, identificar riscos e oportunidades, aperfeiçoar processos e fortalecer a tomada de decisão. As contribuições recebidas por meio desses relacionamentos apoiam a evolução de produtos, serviços, processos e práticas de gestão, além de subsidiar a identificação e a priorização de temas relevantes para a companhia.

Nossos principais stakeholders incluem acionistas e investidores, colaboradores, clientes, distribuidores, revendedores, integradores, fornecedores, comunidades, órgãos públicos, entidades setoriais e sindicatos. A identificação desses públicos considera aspectos como relevância estratégica, influência sobre o negócio, interdependência operacional e impactos econômicos, ambientais e sociais associados às nossas atividades.

O relacionamento com esses públicos ocorre por meio de diferentes canais e mecanismos de engajamento, definidos de acordo com as características e necessidades de cada grupo. Acionistas e investidores são engajados por meio de Assembleias Gerais, divulgação de resultados, reuniões públicas e individuais e canais de Relações com Investidores. Colaboradores participam de pesquisas, canais internos de comunicação, avaliações de desempenho e mecanismos formais de manifestação. Clientes interagem com a companhia por meio dos canais de atendimento, pesquisas de satisfação, NPS, plataformas digitais e demais ferramentas de relacionamento. Fornecedores, distribuidores, revendedores e parceiros de negócios são engajados por meio de programas de relacionamento, processos de avaliação, treinamentos e comunicação direta com as áreas responsáveis. Comunidades e sociedade são envolvidas por iniciativas institucionais, projetos sociais, ações de desenvolvimento local e canais corporativos de comunicação.

Mais do que manter canais de diálogo, buscamos utilizar as informações recebidas para aprimorar continuamente nossas operações. As manifestações, percepções e contribuições dos stakeholders são analisadas pelas áreas responsáveis e podem resultar em melhorias operacionais, aperfeiçoamento de produtos e serviços, revisão de processos, desenvolvimento de novas iniciativas ou encaminhamento para instâncias de governança, conforme a natureza dos temas identificados.

O engajamento com stakeholders também desempenhou papel relevante no processo de revisão da materialidade realizado em 2025. As contribuições de mais de 500 participantes, complementadas por entrevistas com lideranças, especialistas externos e provedores de capital, apoiaram a identificação e a priorização dos temas mais relevantes para a Intelbras e seus públicos de relacionamento. Esse processo contribuiu para fortalecer o alinhamento entre a estratégia da companhia, as expectativas dos stakeholders e os impactos gerados por nossas atividades.

Por meio de uma abordagem baseada em escuta ativa, transparência e construção de relacionamentos de longo prazo, buscamos fortalecer a confiança dos nossos públicos de interesse e ampliar nossa capacidade de responder aos desafios e oportunidades associados à evolução dos negócios, da sociedade e da agenda de sustentabilidade.



Participação em associações

[GRI 2-28]

Participamos de associações empresariais, setoriais e institucionais que atuam nos segmentos relacionados aos nossos negócios. Essas entidades contribuem para o desenvolvimento dos setores em que estamos presentes, promovem o debate de temas técnicos e regulatórios relevantes e favorecem o compartilhamento de conhecimento, inovação e boas práticas entre empresas, especialistas e demais atores do mercado.

Nossa participação nesses fóruns permite acompanhar tendências tecnológicas, discussões regulatórias, iniciativas de desenvolvimento industrial e temas estratégicos relacionados à segurança eletrônica, tecnologia, software, conectividade, energia solar e inovação. Essa atuação também fortalece o diálogo institucional e amplia nossa contribuição para o desenvolvimento sustentável dos mercados em que atuamos.

Entre as principais associações e entidades das quais participamos, destacam-se a ABINEE, Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica; a ABES, Associação Brasileira das Empresas de Software; a ABESE, Associação Brasileira das Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança; a ABSOLAR, Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica; a P&D Brasil, Associação de Empresas de Desenvolvimento Tecnológico Nacional e Inovação; a AEMFLO, Associação Empresarial da Região Metropolitana de Florianópolis; a CDL-SJ, Câmara de Dirigentes Lojistas de São José; a FIESC, Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina; e a CNI, Confederação Nacional da Indústria.

Por meio dessas participações, buscamos contribuir para o fortalecimento dos setores em que atuamos, acompanhar a evolução do ambiente de negócios e colaborar para a construção de soluções e iniciativas que apoiem o desenvolvimento tecnológico, industrial e econômico do país.

Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso:	INTELBRAS RELATOU EM CONFORMIDADE COM AS NORMAS GRI PARA O PERÍODO DE 01 DE JANEIRO A 31 DE DEZEMBRO DE 2025.
GRI 1 utilizado:	GRI 1: FUNDAMENTOS 2021
Padrões Setoriais da GRI aplicáveis:	NÃO HÁ PADRÕES SETORIAIS DA GRI APLICÁVEIS PARA A INTELBRAS.

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-1	Detalhes organizacionais	4, 9, 10, 11, 12, 13, 14	-	-	-
	2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	4, 9, 10, 11, 12, 13, 14	-	-	-
	2-3	Período do relatório, frequência e ponto de contato	4	-	-	-
	2-4	Reformulações de informações	21, 22, 118, 119	-	-	-
	2-5	Verificação externa	4	-	-	-
	ATIVIDADES E TRABALHADORES					
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	15, 16, 17	-	-	-
	2-7	Empregados	83, 84, 85	-	-	-
	2-8	Trabalhadores que não são funcionários	93	-	-	-
	GOVERNANÇA					
	2-9	Estrutura e composição de governança	25, 26, 27, 28, 29, 30	-	-	-
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	31, 32	-	-	-
	2-11	Presidente do principal órgão de governança	31, 32	-	-	-

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-12	Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	33	-	-	-
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	34	-	-	-
	2-14	Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	4	-	-	-
	2-15	Conflitos de interesse	35	-	-	-
	2-16	Comunicado sobre questões críticas	44, 45, 46, 47, 48	-	-	-
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	36	-	-	-
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	37	-	-	-
	2-19	Políticas de remuneração	38	-	-	-
	2-20	Processo para determinação da remuneração	38	-	-	-
	2-21	Índice de remuneração total anual	39	-	-	-
	ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS					
	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	8	-	-	-
	2-23	Compromissos de política	42, 43	-	-	-
	2-24	Incorporação de compromissos de política	42, 43	-	-	-
	2-25	Processos para remediar impactos negativos	44, 45	-	-	-
	2-26	Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	44, 45	-	-	-
	2-27	Cumprimento das leis e regulamentos	53	-	-	-

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-28	Filiação em associações	142	-	-	-
	ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS					
	2-29	Abordagem para o envolvimento das partes interessadas	125, 126, 141	-	-	-
	2-30	Acordos coletivos	102	-	-	-
TEMAS MATERIAIS						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinar tópicos materiais	05, 06	-	-	-
	3-2	Lista de tópicos materiais	05, 06	-	-	-
BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6	-	Informações indisponíveis/ incompletas	As informações necessárias para responder integralmente aos requisitos do conteúdo ainda não estão consolidadas de forma padronizada e auditável. Apesar de possuir práticas relacionadas ao tema, o mapeamento dos impactos, políticas, responsabilidades, ações, metas e mecanismos de monitoramento ainda está em estruturação. A companhia seguirá trabalhando para consolidar essas informações e aprimorar o reporte nos próximos ciclos.
CRESCIMENTOS ORGÂNICOS E INORGÂNICOS						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6	-	Informações indisponíveis/ incompletas	As informações necessárias para responder integralmente aos requisitos do conteúdo ainda não estão consolidadas de forma padronizada e auditável. Apesar de possuir práticas relacionadas ao tema, o mapeamento dos impactos, políticas, responsabilidades, ações, metas e mecanismos de monitoramento ainda está em estruturação. A companhia seguirá trabalhando para consolidar essas informações e aprimorar o reporte nos próximos ciclos.

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	21, 22	-	-	-
	201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	79	-	-	-
	201-4	Apoios financeiros recebido do governo	23	-	-	-
PRESENÇA DE MERCADO						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6	-	Informações indisponíveis/ incompletas	As informações necessárias para responder integralmente aos requisitos do conteúdo ainda não estão consolidadas de forma padronizada e auditável. Apesar de possuir práticas relacionadas ao tema, o mapeamento dos impactos, políticas, responsabilidades, ações, metas e mecanismos de monitoramento ainda está em estruturação. A companhia seguirá trabalhando para consolidar essas informações e aprimorar o reporte nos próximos ciclos.
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1	Proporção do menor salário pago, por gênero, comparado ao salário-mínimo local	80	-	-	-
	202-2	Proporção de membros da alta administração contratados na comunidade local	80	-	-	-
PRÁTICAS DE COMPRAS E CADEIA DE FORNECEDORES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6	-	Informações indisponíveis/ incompletas	As informações necessárias para responder integralmente aos requisitos do conteúdo ainda não estão consolidadas de forma padronizada e auditável. Apesar de possuir práticas relacionadas ao tema, o mapeamento dos impactos, políticas, responsabilidades, ações, metas e mecanismos de monitoramento ainda está em estruturação. A companhia seguirá trabalhando para consolidar essas informações e aprimorar o reporte nos próximos ciclos.
GRI 204: Práticas de compra	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	129, 130	-	-	-
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	131, 132	-	-	-
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	133	-	-	-

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	134	-	-	-
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou obrigatório	134	-	-	-
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	131, 132	-	-	-
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	131, 132, 133	-	-	-
ÉTICA E COMPLIANCE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6, 40, 41	-	-	-
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	49	-	-	-
	205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	49, 50, 51, 52	-	-	-
	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	49	-	-	-
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	-	-	-	Em 2025, não foram registradas ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio em que a Companhia tenha sido identificada como participante. Esse resultado mantém a série histórica observada nos anos anteriores.
LOGÍSTICA REVERSA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6	-	Informações indisponíveis/ incompletas	As informações necessárias para responder integralmente aos requisitos do conteúdo ainda não estão consolidadas de forma padronizada e auditável. Apesar de possuir práticas relacionadas ao tema, o mapeamento dos impactos, políticas, responsabilidades, ações, metas e mecanismos de monitoramento ainda está em estruturação. A companhia seguirá trabalhando para consolidar essas informações e aprimorar o reporte nos próximos ciclos.

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 301: Materiais 2016	301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	-	-	Informações indisponíveis/ incompletas	A Intelbras não dispõe das informações consolidadas necessárias para reportar, de forma estruturada, o peso ou volume total de materiais utilizados na produção e embalagem de seus principais produtos e serviços, conforme requerido pelo indicador. Também não há, neste momento, a segregação dos materiais entre renováveis e não renováveis. Essa limitação decorre principalmente do fato de que os sistemas atuais de cadastro e gestão de materiais não classificam os insumos de forma padronizada segundo critérios de renovabilidade. Além disso, ainda não há integração sistêmica que permita consolidar o consumo de materiais em bases comparáveis e auditáveis para fins de relato ESG. A Companhia reconhece a relevância desse indicador para a gestão de aspectos ambientais e vem avaliando oportunidades de evolução nos seus processos internos. Entre as frentes em análise estão o aprimoramento dos cadastros de materiais, a classificação de insumos segundo atributos ambientais e o desenvolvimento de mecanismos de consolidação de dados. Adicionalmente, destacamos que seus produtos são, em sua maioria, compostos por materiais com potencial de reciclagem, como plásticos e componentes eletrônicos, que podem ser reaproveitados em outros ciclos produtivos. Essa característica, entretanto, não substitui a mensuração quantitativa requerida pelo indicador.
	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	66	-	-	-
	301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	66	-	-	-

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	54, 55	-	-	-
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	54, 55	-	-	-
	306-3	Resíduos gerados	6, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65	-	-	-
GRI 306: Resíduos 2020	306-4	Resíduos não destinados para a disposição final	57, 58, 59, 60, 61	-	-	-
	306-5	Resíduos destinados para a disposição final	62, 63, 64, 65	-	-	-
CONFORMIDADE SOCIOAMBIENTAL						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6	-	Informações indisponíveis/ incompletas	As informações necessárias para responder integralmente aos requisitos do conteúdo ainda não estão consolidadas de forma padronizada e auditável. Apesar de possuir práticas relacionadas ao tema, o mapeamento dos impactos, políticas, responsabilidades, ações, metas e mecanismos de monitoramento ainda está em estruturação. A companhia seguirá trabalhando para consolidar essas informações e aprimorar o reporte nos próximos ciclos.
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	69, 70, 71, 72	-	-	-
	302-2	Consumo de energia fora da organização	-	-	Informações indisponíveis/ incompletas	Reconhecemos que há atividades que envolvem consumo indireto de energia ao longo da cadeia de valor, como transporte e distribuição por terceiros, deslocamento de colaboradores e viagens a negócios. Atualmente, no entanto, não há metodologia consolidada ou base de dados estruturada que permita mensurar esse consumo energético de forma completa e confiável. A apuração desse indicador depende da coleta e do tratamento de dados ao longo da cadeia de valor, frequentemente associados a informações de terceiros, o que ainda não está incorporado aos processos sistematizados de monitoramento energético da companhia. A Companhia pretende avaliar a estruturação de metodologia e controles para a coleta desses dados, considerando sua relevância para a gestão energética e para o inventário de emissões indiretas.

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
	302-3	Intensidade de energia	69, 72	-	-	-
GRI 302: Energia 2016	302-4	Redução do consumo de energia	-	-	Informações indisponíveis/ incompletas	Em 2025, não foram implementadas iniciativas específicas e estruturadas com o objetivo direto de promover conservação ou melhoria da eficiência energética. Dessa forma, não há volume de redução de consumo de energia que possa ser atribuído diretamente a ações ou programas formais de eficiência energética. Embora tenha sido observada redução no consumo total de energia, essa variação decorreu de fatores operacionais, como oscilações no nível de atividade, alterações no perfil de consumo entre unidades e mudanças na matriz energética. Por esse motivo, tais reduções não são reportadas no GRI 302-4 como reduções diretamente atribuíveis a melhorias de conservação ou eficiência energética. Consequentemente, não se aplica a identificação de tipos de energia associados a reduções específicas, como combustíveis, eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor, nem a definição de ano-base ou linha de base para cálculo de reduções.
	302-5	Reduções de requisitos energéticos de produtos e serviços	-	-	Informações indisponíveis/ incompletas	Atualmente, a organização não possui processos formalizados para monitorar, quantificar ou reportar reduções no consumo de energia associadas ao uso de seus produtos e serviços ao longo de seu ciclo de vida. A apuração desse indicador requer metodologias específicas, como estudos de eficiência energética de produtos, análises de ciclo de vida ou comparações com linhas de base técnicas, que não foram implementadas no período em análise. Dessa forma, apesar de reconhecer a relevância do tema, especialmente no contexto de eficiência energética e impacto no uso dos produtos pelos clientes, não há informações disponíveis que permitam mensurar e reportar reduções de forma consistente e auditável, conforme requerem as diretrizes do GRI.

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	67, 68	-	-	-
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	67, 68	-	-	-
	303-3	Captação de água	67, 68	-	-	-
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-4	Descarte de água	67, 68	-	Informações indisponíveis/ incompletas	No período reportado, a organização informa que não dispõe de dados quantitativos consolidados referentes ao volume de água descartada, uma vez que ainda não realiza o monitoramento específico dos volumes de efluentes gerados e descartados em suas operações. Embora todas as unidades operacionais possuam estações de tratamento de efluentes domésticos, garantindo que o descarte ocorra em conformidade com os parâmetros estabelecidos pela legislação ambiental vigente, o controle atualmente realizado está voltado à qualidade do efluente tratado, e não à mensuração volumétrica dos descartes. Dessa forma, os requisitos do indicador relacionados à divulgação de volumes, destinação e características do descarte de água são classificados como informação não disponível no período. A organização reconhece a relevância deste indicador para a gestão dos recursos hídricos e a transparência no reporte ESG, e identifica como oportunidade de evolução a implementação de sistemas de monitoramento volumétrico de efluentes, que permitam mensurar de forma mais completa e consistente os dados de descarte de água nas operações futuras.
	303-5	Consumo de água	67, 68	-	-	-

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 1)	73, 74	-	-	-
	305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 2)	73, 74	-	-	-
	305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 3)	73, 74	-	-	-
ATRAÇÃO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6, 75, 76, 77	-	Restrições de confidencialidade	A Companhia opta por não divulgar publicamente seus objetivos, metas e indicadores quantitativos detalhados relacionados à gestão de pessoas, considerando que essas informações possuem caráter estratégico e estão diretamente associadas à gestão competitiva de talentos. A divulgação de metas específicas poderia expor diretrizes internas sensíveis, potencialmente impactando a dinâmica de atração e retenção de colaboradores em um mercado altamente competitivo. Ainda assim, a Companhia assegura que: - os indicadores e metas são definidos, monitorados e acompanhados internamente em nível gerencial e estratégico; - o tema é supervisionado por instâncias formais de governança, incluindo a alta liderança e o Comitê de Gestão de Pessoas; - os resultados e a eficácia das medidas são avaliados por meio de indicadores como clima organizacional, engajamento e retenção.

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	94, 95	-	-	-
	401-2	Benefícios para empregados de tempo integral que não são fornecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	78	-	-	-
	401-3	Licença maternidade/paternidade	96	-	-	-
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	97, 98	-	-	-
	404-2	Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	99	-	-	-
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira	100, 101	-	-	-
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade de órgãos de governança e empregados	27, 28, 29, 30	-	-	-
	405-2	Razão matemática do salário-base e da remuneração das mulheres em relação aos homens	81, 82	-	-	-
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	-	-	-	Não houve registro de casos de discriminação.
SATISFAÇÃO DO CLIENTE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6, 123, 124	-	-	-
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor	416-1	Avaliação dos impactos de saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	127	-	-	-
	416-2	Casos de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	127	-	-	-

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
CIBERSEGURANÇA, INFRAESTRUTURA E PROTEÇÃO DE DADOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6	-	Informações indisponíveis/ incompletas	As informações necessárias para responder integralmente aos requisitos do conteúdo ainda não estão consolidadas de forma padronizada e auditável. Apesar de possuir práticas relacionadas ao tema, o mapeamento dos impactos, políticas, responsabilidades, ações, metas e mecanismos de monitoramento ainda está em estruturação. A companhia seguirá trabalhando para consolidar essas informações e aprimorar o reporte nos próximos ciclos.
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1	Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados de clientes	128	-	-	-
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	6, 18, 19	-	-	-
INDICADORES NÃO MATERIAIS						
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	140	-	-	-
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	140	-	-	-
GRI 402: Relações trabalhistas 2016	402-1	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	-	-	-	Quando há mudanças operacionais de grande impacto que possam afetar substancialmente os empregados, a Companhia adota como prática comunicar os públicos envolvidos com antecedência mínima de 12 semanas. Em relação aos acordos de negociação coletiva, a Intelbras realiza seus processos de renovação com antecedência de 30 dias. Essa prática contribui para manter o diálogo com as partes envolvidas e assegurar o cumprimento dos prazos aplicáveis às negociações coletivas.

PADRÃO GRI		CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO/COMENTÁRIO
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	106	-	-	-
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	107, 108	-	-	-
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	109	-	-	-
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	110, 111	-	-	-
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	112	-	-	-
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	113, 114	-	-	-
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	115, 116	-	-	-
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	117	-	-	-
	403-9	Acidentes de trabalho	118, 119	-	-	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10	Doenças profissionais	120	-	-	-
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	102, 103, 104	-	-	-
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	135, 136, 137, 138, 139	-	-	-
	413-2	Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais	135, 136, 137, 138, 139	-	-	-
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1	Contribuições políticas	24	-	-	-

Expediente

Coordenação do projeto

Relacionamento com Investidores: Luiz Paulo Facciuto Roschel

Marketing Institucional: Eliaquim Lima Alves, Gabriela Raupp Cardoso, Josue Goulart, Juliano Bueno Barbosa, Karin Helena de Barros e Tiago Narcizo Denis.

Consultoria de Sustentabilidade e Redação - Keyassociados

Alexandre Hernandez, Fellipe Vasconcellos e Gabriela Lipi

Projeto Gráfico e Diagramação: Mariana Lucchesi

Imagens

Acervo Intelbras