

# intelbras



Relatório de

Sustentabilidade

2023

# Índice

## A Intelbras

03

Cultura, Missão e Valores  
Estrutura

04  
04

## Mensagem da Presidência

05

## Estratégia e gestão

07

Pesquisa & Desenvolvimento  
e Inovação  
Marca  
Reconhecimentos

10  
11  
11

## Governança corporativa

12

Estrutura de governança  
Ética e *compliance*  
Gestão de riscos

14  
18  
20

## Desempenho dos negócios

23

Desempenho  
econômico-financeiro

28

## Relacionamentos

29

Colaboradores  
Fornecedores  
Parceiros  
Clientes  
Sociedade

30  
47  
48  
51  
52

## Gestão ambiental

53

Emissões  
Resíduos sólidos  
Água e efluentes

55  
56  
61

## Sobre este relatório

62

Processo de materialidade

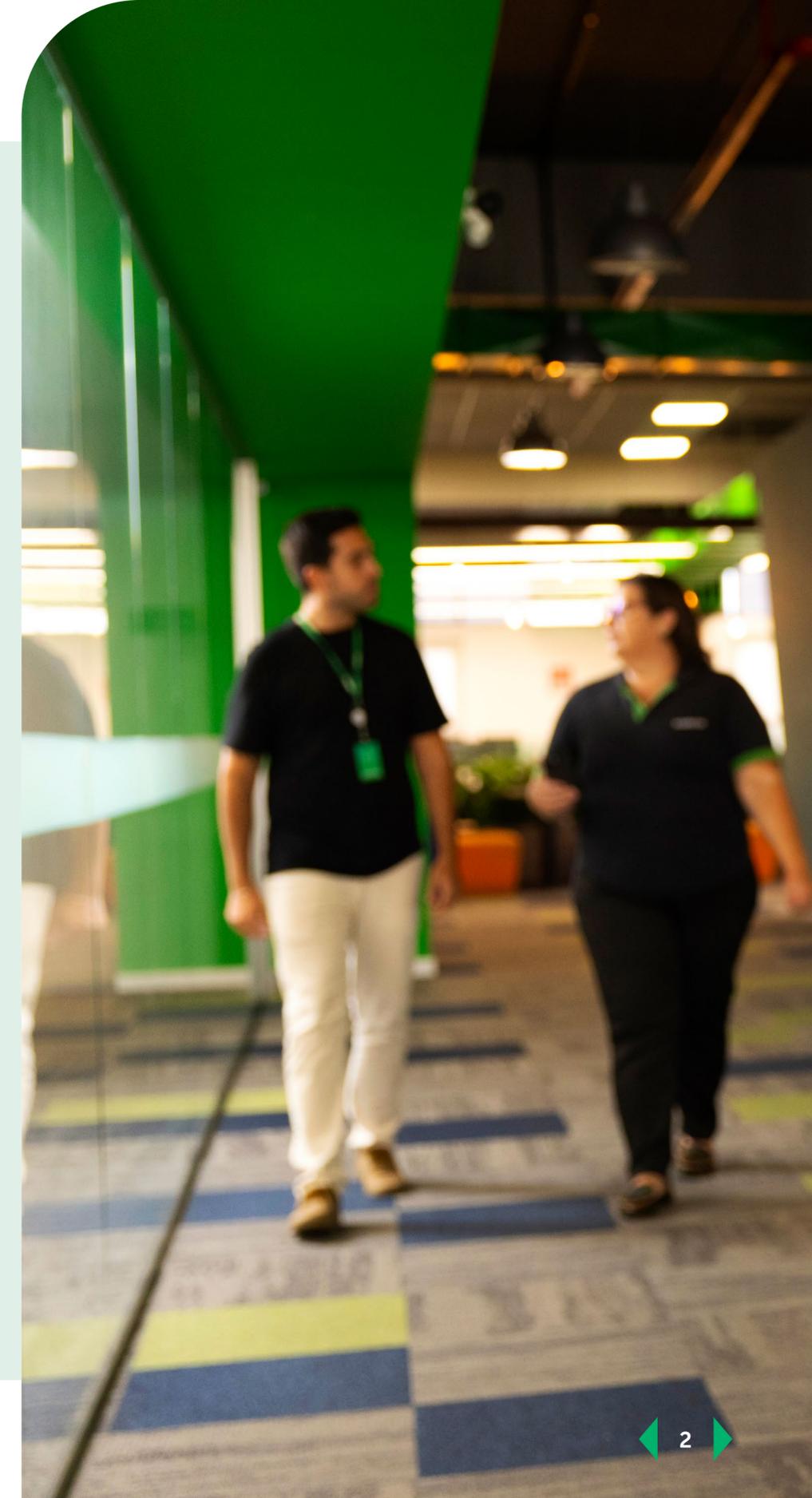
64

## Sumário de conteúdo GRI

65

## Expediente

80





# A Intelbras

GRI 2-1 | 2-2 | 2-6

Na Intelbras – Indústria de Telecomunicação Eletrônica Brasileira, desenvolvemos, produzimos e comercializamos mais de 2 mil itens relacionados aos segmentos de Segurança, Tecnologia da Informação e Comunicação e Energia. Essas soluções atendem aos anseios e necessidades de consumidores residenciais, condominiais e empresariais, como provedores, comércio e indústria em geral e organizações e projetos dos mais variados portes no Brasil – onde chegamos a 98% dos municípios com potencial de consumo de eletroeletrônicos – e no exterior, especialmente América Latina e continente africano.

Nosso portfólio engloba soluções e serviços de tecnologia, produzidos em quatro filiais, localizadas em Manaus (AM), Santa Rita do Sapucaí (MG), Tubarão (SC) e São José (SC). Neste último município está localizada também nossa matriz e o Laboratório de Pesquisa e Desenvolvimento, um dos maiores laboratórios privados da América Latina. Na Região Nordeste, mantemos um Centro de Distribuição estrategicamente situado na localidade de Jaboatão dos Guararapes (PE) e, em 2024, somaremos a essa rede um novo Centro de Distribuição, em São José (SC). No exterior, desde 2005 temos um escritório em Shenzhen, na China, país no qual mantemos relacionamento com diversos parceiros estratégicos.

Em nossa matriz e nas filiais, atuavam 4,9 mil colaboradores ao final de 2023, aos quais proporcionamos um ambiente de trabalho saudável e motivador, que permite os desenvolvimentos profissional e pessoal.

Desde 2021, nossas ações são admitidas à negociação na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão sob o *ticker* INTB3. Os papéis integram o Novo Mercado, segmento que reúne ativos das empresas que adotam, voluntariamente, as melhores práticas de governança corporativa.

Controlamos ainda outras cinco companhias que reforçam a nossa estratégia de negócios. A última, incorporada em 2023, foi a colombiana Allume Holding S.A.S., sediada em Cali, com filiais em Bogotá, Medellín e Barranquilla. Já mantínhamos relacionamento comercial com a organização e adquirimos 55% do seu capital social, em movimento com vistas a ampliar nossa participação de mercado latino-americano.

**Comercializamos mais de 2 mil itens relacionados aos segmentos de Segurança, Tecnologia da Informação e Comunicação e Energia.**

## Empresas Intelbras

» **Allume Holding S.A.S.**, com sede em Cali, na Colômbia, produtora de itens nos segmentos de segurança eletrônica, redes, comunicação, automação predial e gestão de energia.

» **Décio Indústria Metalúrgica Ltda.**, faz parte do grupo Intelbras, há cinco anos, alocada em São José (SC), fabricante de estruturas industrialização de gabinetes, painéis, racks metálicos e peças estampadas.

» **Khomp Indústria e Comércio Ltda.**, em Florianópolis (SC), referência em produtos e serviços nas áreas de telecomunicações, controle de acesso e IOT (75% da empresa foram adquiridos pela Intelbras em 2021).

» **Renovigi Energia Solar Ltda.**, fabricante de geradores fotovoltaicos em Chapecó (SC), adquirida em abril de 2022.

» **Seventh Ltda.**, também sediada na capital catarinense, focada na oferta de soluções de segurança, integrada em 2019.



## Cultura, Missão e Valores GRI 2-23

Nossa Declaração de Cultura, amplamente difundida entre os colaboradores, contempla elementos fundamentais que definem nossa essência, capazes de assegurar nossa manutenção, expansão e o aperfeiçoamento contínuos, por meio da evolução das pessoas e dos negócios.

Assim, motivamos os profissionais a pensar, agir e se inspirar em nossa cultura, de maneira a aplicá-la nas atividades diárias e nos relacionamentos com nossos públicos de interesse.



### Missão

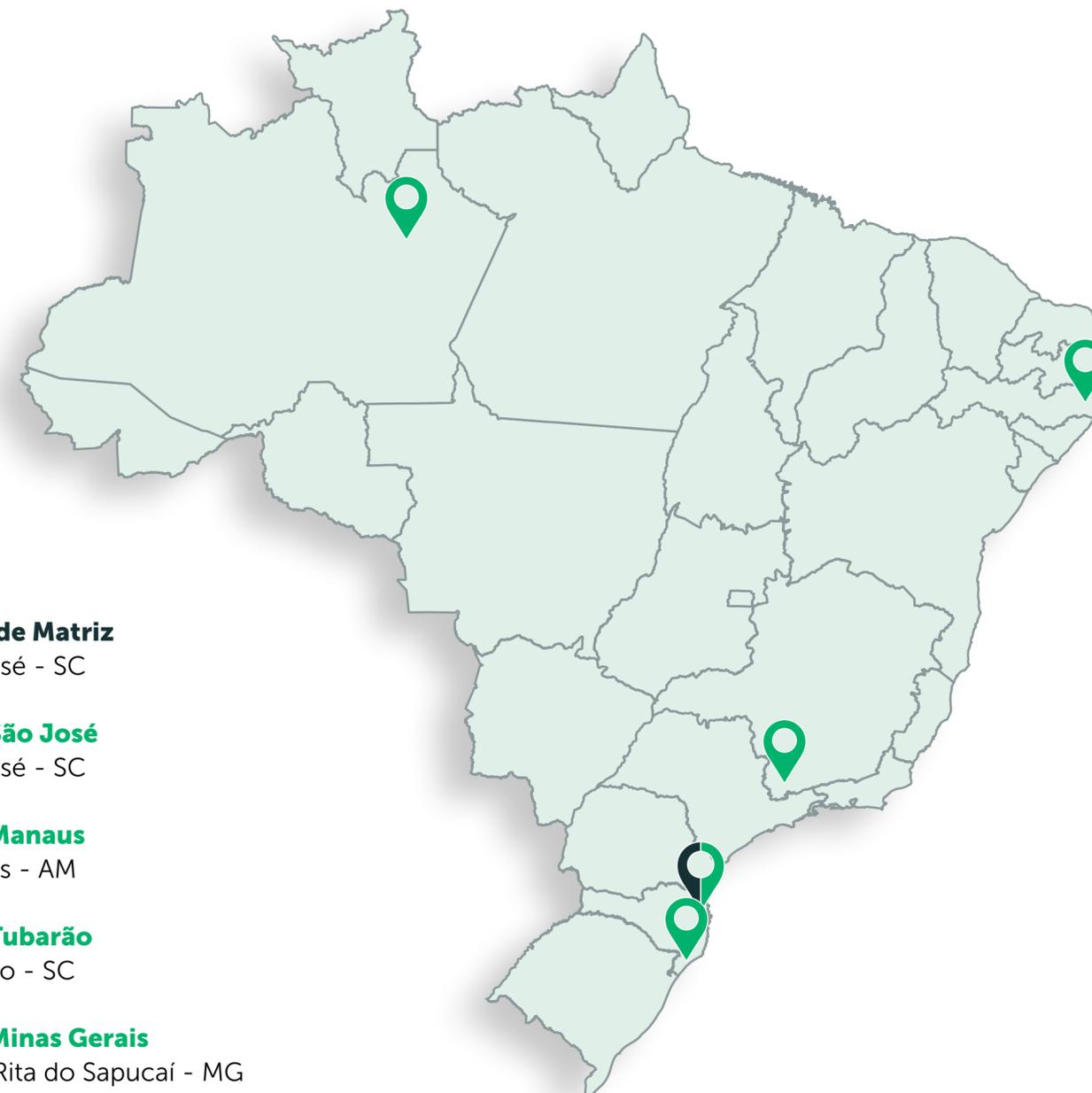
Colaboramos para um futuro melhor com soluções inovadoras e tecnologias que transformam a forma como as pessoas se comunicam, se conectam e se protegem, criando valor e oportunidades para nossos clientes, colaboradores e parceiros.



### Valores

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

## Estrutura



#### Unidade Matriz

São José - SC

#### Filial São José

São José - SC

#### Filial Manaus

Manaus - AM

#### Filial Tubarão

Tubarão - SC

#### Filial Minas Gerais

Santa Rita do Sapucaí - MG

#### Filial Nordeste

Jaboatão dos Guararapes - PE



# Mensagem da Presidência

GRI 2-22

Durante o ano de 2023, observamos comportamento distinto em nossas receitas. Enquanto as BUs de Segurança e Tecnologia da Informação e Comunicação apresentaram crescimento, o de Energia viveu desafios que impactaram de forma relevante nossa receita operacional e interromperam uma década de crescimentos acima de 20% ao ano dos negócios. O comportamento do mercado de energia solar, especificamente, devido à alteração de questões regulatórias e de comércio internacional, frustrou expectativas, interferindo de forma incisiva sobre as nossas receitas.

As contingências que justificam nosso desempenho, no entanto, configuraram um alerta e nos estimularam a adequar e aperfeiçoar processos, estruturas, práticas, portfólio e tomadas de decisão. Ao longo de toda a nossa trajetória, em que tanto crescemos em tamanho e complexidade, é razoável haver períodos em que, voluntariamente ou não, reduz-se o ritmo, recupera-se o fôlego e reflete-se sobre melhores formas de avançar de maneira sustentável.

Nossa capacidade de superar os obstáculos foi reforçada pelos diferenciais que construímos ao longo de nossa história, como a oferta de portfólio amplo, integrado e complementar, reconhecido pela qualidade entre clientes e consumidores, e uma rede de parceiros que reforçam a segurança e confiança em nossas soluções. Além disso, a atuação em diferentes segmentos – Segurança, Tecnologia da Informação e Comunicação e Energia –, combinada à gestão profissionalizada e a uma estratégia clara e continuamente acompanhada, amplia nossa resiliência diante de oscilações de mercado ou outros riscos.

Um de nossos atributos mais importantes é a manutenção de um quadro de colaboradores altamente capacitado – que carinhosamente chamamos de Inlovers – e engajado aos nossos Valores e Missão. A cada um deles, visamos oferecer um ambiente de trabalho motivador e recompensador, em que encontram oportunidades de crescimentos pessoal e profissional. Por conta das oscilações nos negócios ao longo do ano, tivemos de promover ajustes no quadro pessoal,

o que refletiu em demandas, por parte dos profissionais, apontadas nas nossas pesquisas de clima. As considerações dos profissionais constituem elementos para melhorarmos, e reforçam nossa intenção de que todos se sintam livres e respeitados ao se manifestarem e, principalmente, tenham a segurança de que os ouvimos de forma atenta.

Apesar do ano menos favorável, nosso quadro de pessoas cresceu, e já somos quase 5 mil Inlovers. Nosso propósito é que esse número avance nos próximos anos – expectativa que nos motiva a investir fortemente em educação, não só internamente, mas nas comunidades que nos acolhem e entre nossos parceiros. Assim, preparamos pessoas para que tenham melhores condições de emprego e renda, e para desempenharem suas atividades com excelência. Apenas em 2023, foram mais de 286 mil qualificações, com cursos oferecidos em nossa academia do conhecimento, a Intelbras Itec, que disponibiliza mais de 900 opções de capacitação para a sociedade em geral.



**Altair Silvestri**  
CEO



**Os obstáculos do ano foram superados** em razão de uma série de diferenciais, como portfólio amplo e a qualidade oferecida aos clientes e parceiros.

Alinhados à intenção de impulsionarmos nosso crescimento sustentável, realizamos investimentos significativos, nivelados aos nossos pilares estratégicos. Inauguramos oficialmente, em Tubarão (SC), nossa filial com foco em produção de cabos de redes e cabos de fibra óptica, que abre possibilidades em um mercado de grande potencial. Além disso, firmamos parceria com a FiberHome, empresa referência global no desenvolvimento de produtos e soluções para o mercado de telecomunicações e infraestrutura. O acordo, anunciado em outubro, permite unir a experiência das duas empresas, e a manufatura, em nossa nova unidade, de soluções completas, com suporte especializado e alta tecnologia, para atendimento de projetos de pequeno, médio e grande portes.

Continuamos também a destinar recursos às obras do Centro de Distribuição em São José (SC), que deverá operar já a partir do segundo semestre de 2024 e triplicará nossa capacidade de armazenamento. Outro feito do ano foi a aquisição, por R\$ 24 milhões, de 55% do capital social da colombiana Allume Holding, transação que reforça nossa disposição em conquistar mais clientes na América Latina e de crescer, agregando conhecimento complementar ao nosso, também de forma inorgânica.

Todas as realizações e os ajustes que promovemos em 2023 estruturam nossa retomada de crescimento da forma desejada. O caminho para isso está novamente aberto, e cabe à gestão e a todos os colaboradores a execução das estratégias com eficiência e assertividade.

A todos que se juntaram a nós, das mais diversas formas e em qualquer momento de nossa história – colaboradores,

clientes, fornecedores, acionistas e comunidades –, agradeço pela parceria, pelas críticas construtivas e instigantes, e por terem escolhido a nós. Convido-os a continuarem conosco para nos apoiarem na construção uma empresa cada vez mais reconhecida pela excelência, capacidade de criar e distribuir valor e contribuir, à sua maneira, para um presente e um futuro melhores para todos.

**Boa leitura!**





# Estratégia e gestão

GRI 3-3 – Crescimento orgânico e inorgânico



Na busca por estabelecer ou reforçar as condições e os diferenciais capazes de assegurar nosso desenvolvimento sustentável, conduzimos em 2023, com o apoio de consultoria renomada internacionalmente, um trabalho de reflexão sobre o planejamento estratégico estruturado no ano anterior, com vistas ao decênio 2022-2032. Tratou-se de analisar e realinhar rotas, quando necessário, para seguirmos na construção de uma companhia cada vez mais eficiente e inovadora, apta a aproveitar e antever oportunidades e minimizar riscos que podem interferir no alcance dos objetivos e metas.

A análise nos estimulou a adotar medidas que já resultaram em aperfeiçoamentos em nossos processos, estrutura e gestão de custos. Revisitar o planejamento estratégico reforçou a manutenção dos focos e direcionamentos que, em 2022, em um trabalho conjunto entre nossas lideranças e o Conselho de Administração, haviam sido definidos como balizadores para a década seguinte.

Assim, continuamos a perseguir a perenidade dos negócios a partir da preservação e do fortalecimento da nossa marca e da ampliação de nossa presença de mercado, e a promover melhorias contínuas em nossas práticas ambientais,

sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês), fundamentais para criarmos valor aos nossos públicos de interesse e mitigarmos a possibilidade de eventos negativos em nossas operações.

Contribuí decisivamente para tornar mais robustos os pilares ESG a manutenção de um Comitê de Sustentabilidade, comandado pelo CEO e integrado por 13 membros fixos e quatro apoiadores (gerentes e diretores), que representam diferentes áreas internas. O órgão avalia nossos avanços, necessidades e possibilidades em relação aos temas ambientais, sociais e de governança, e atua para disseminar o tema e sua importância entre os colaboradores. Além disso, nossa agenda de sustentabilidade é pauta regular das reuniões do Conselho de Administração e da Diretoria.

Nossa preocupação em executar as melhores práticas permeia as operações, do desenvolvimento à manufatura e distribuição dos produtos, com a busca por alternativas que reduzam impactos sobre o meio ambiente e a entrega de soluções que contribuam para democratizar o acesso à tecnologia e o sucesso de nossos parceiros e clientes. Quanto aos direcionamentos estratégicos, seguimos firmes no intuito de:



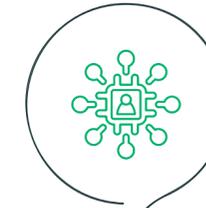
**Crescer horizontalmente,** ao fortalecer nossas unidades de negócios e portfólio, atender mercados ainda pouco explorados e aproveitar ao máximo o potencial de nosso processo de pesquisa, desenvolvimento e inovação.



**Crescer organicamente,** ao expandirmos as capacidades produtiva e operacional e consolidarmos a infraestrutura para atendermos os clientes, de forma ágil e próxima, entregando produtos e serviços em tempo e com as características adequadas.



**Crescer de maneira inorgânica,** via aquisições estratégicas, no Brasil e no exterior.



**Crescer verticalmente,** o que diz respeito a tornar sempre mais robustas nossas atividades e canais internos, mas também avançar no varejo e na oferta de serviços, consolidando o conceito de soluções integradas.

**Buscamos preservar nossa marca, ampliar a presença de mercado e aperfeiçoar continuamente as práticas ESG.**



Em linha com essas orientações, registramos eventos relevantes em 2023, como a inauguração da unidade fabril em Tubarão (SC), dedicada à produção de cabos de rede e fibra óptica. A unidade tem capacidade para fabricar 18 mil quilômetros de cabo Drop e 6,5 mil caixas de cabo UTP, e, ao longo do ano, ativamos gradualmente os equipamentos e refinamos processos, de maneira que, em 2024, ela alcançará plena capacidade e empregará mais 77 profissionais, totalizando 93. A nova filial nos confere condições de oferecer soluções completas a clientes de diferentes setores e de todos os portes, bem como de buscar uma parcela importante do mercado do segmento com a nossa qualidade e alta competitividade.

Em outubro, tornamos público o acordo de cooperação com a FiberHome, uma das líderes no fornecimento de produtos e soluções para o mercado global de telecomunicações e infraestrutura de redes. A parceria prevê incorporarmos ao portfólio a linha de produtos da empresa chinesa, presente em mais de 100 países. O foco inicial será o mercado de provedores de internet (ISPs). O acordo promove a união de forças de inovação tecnológica e amplia nosso mercado endereçável em aproximadamente R\$ 3 bilhões, por meio da ampliação do portfólio.

Avançamos ainda nas obras de nosso novo Centro de Distribuição em São José (SC), a ser concluído em 2024. Com terreno de 205 mil m<sup>2</sup>, a unidade elevará nossa capacidade de armazenamento, passando de 12 mil paletes PBR (padrão brasileiro) para 55 mil.

Alinhada à nossa intenção de crescer também de forma inorgânica – e de abrir novos mercados –, concretizamos a aquisição de ações representativas de 55% do capital social da Allume Holding S.A.S., empresa com a qual já mantínhamos relacionamento comercial. A companhia colombiana, sediada em Cali, e com filiais em Bogotá, Medellín e Barranquilla, fornece produtos de marca própria e de terceiros nos segmentos de segurança eletrônica, redes, comunicação, automação predial e gestão de energia. A transação, no valor de R\$ 24 milhões, nos assegura a possibilidade de comprar os restantes 45% do capital social da Allume ao longo de cinco anos. As empresas manterão suas operações comerciais independentes, e as sinergias serão captadas nos processos internos de gestão.

Outro fator importante é a presença de área dedicada a pensar soluções digitais para atender o público externo e aprimorar a experiência dos clientes. Fruto do trabalho desses profissionais foi o Compra Fácil, *marketplace* que conecta o consumidor final às nossas vendas.

O Compra Fácil aproxima nosso parceiro credenciado a novos clientes de sua região ou de localidades vizinhas, expandindo as oportunidades de negócio e ampliando sua oferta de serviços. Por meio de nossa loja *on-line*, os clientes podem optar por comprar somente o produto, o produto acompanhado do serviço de instalação ou contratar apenas o serviço de instalação, caso já tenha o produto. Todos esses serviços são encaminhados aos nossos parceiros credenciados.



# Pesquisa & Desenvolvimento e Inovação

GRI 3-3 – Inovação e tecnologia

Pertencemos a um setor em que os avanços de tecnologias e demandas por inovações acontecem em ritmo acelerado. Por isso, tratamos o tema primordial para a excelência das entregas e para garantir a preferência de parceiros, clientes e consumidores pelos nossos serviços. Assim, em 2023 criamos uma Comissão de Inovação, que busca avaliar internamente todas as frentes de trabalho a fim de desenvolver o tema de forma mais ampla – trabalho que está em andamento.

Investimos continuamente no desenvolvimento de produtos, a fim de expandir o portfólio e reforçar nossa presença nos mercados em que atuamos. Também revisamos continuamente nossas soluções para definir sobre sua descontinuidade em casos de obsolescência ou desinteresse do mercado.

Em 2023, mantínhamos mais de 470 profissionais vinculados diretamente às áreas de engenharia e desenvolvimento de produtos, considerando todas nossas unidades de negócio. Destinamos R\$ 113 milhões a P&D, o que representou 2,77% de nossa receita líquida. Esses recursos, que abastecem também nosso Centro

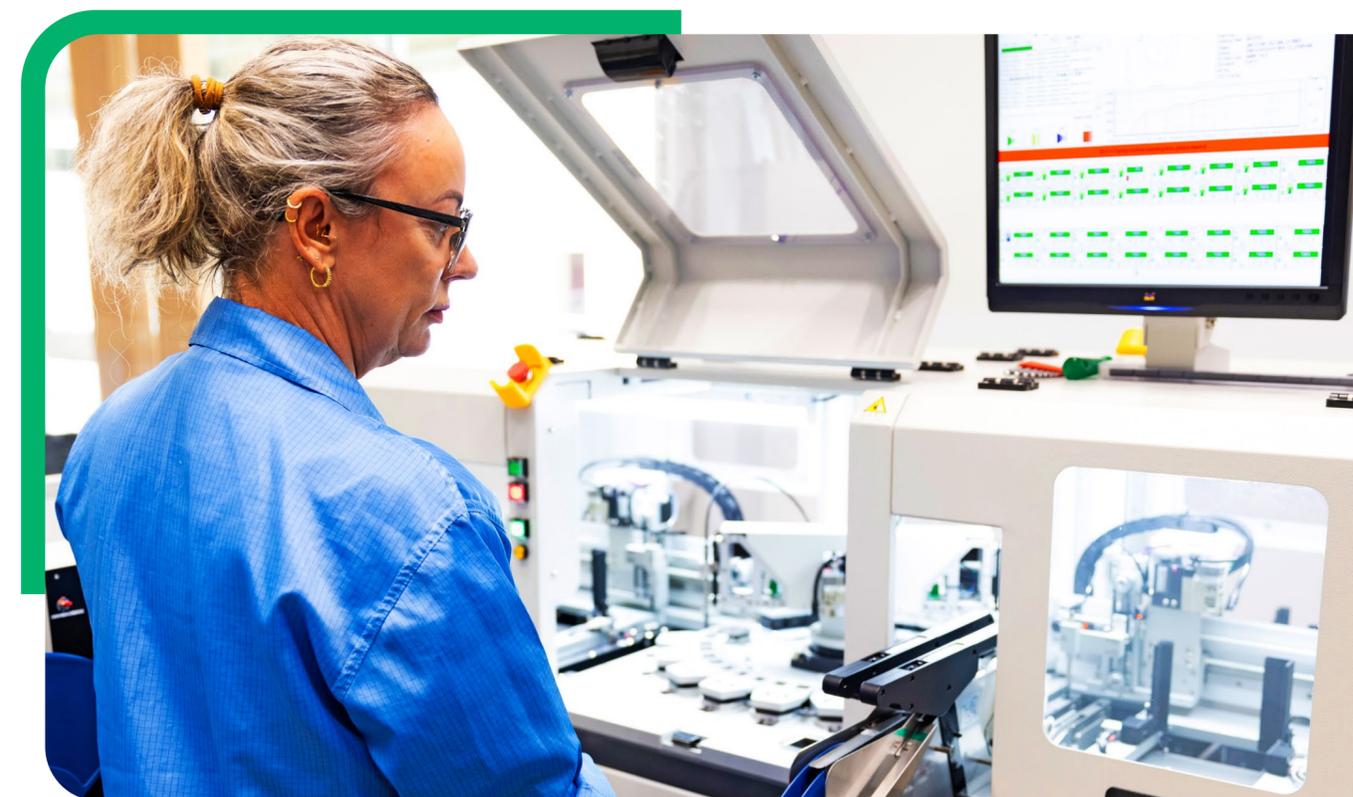
de Pesquisa e Desenvolvimento, em Santa Catarina, viabilizam a renovação constante do portfólio e o alinhamento às tendências/demandas de mercados atendidos por nossas unidades de negócios, monitoradas por intermédio de levantamentos. Em 2023, foram 340 produtos lançados e cerca de 390 projetos em andamento.

Temos ainda como prática a aproximação com institutos de pesquisas e universidades para intercâmbio de informação e qualificação de profissionais e estudantes. Por intermédio da Lei de Informática, destinamos recursos ao Centro de Inovação Tecnológica de Biguaçu (SC); Radek Sistemas de Informação Ltda., incubada no ParqTec – Parque Tecnológico da Paraíba (PB); Centro de Ensino Superior em Gestão, Tecnologia e Educação (MG); Universidade Federal do Rio Grande do Norte (RN); Universidade Federal de Campina Grande – Laboratório Virtus (PB); Universidade Estadual do Ceará – Laboratório Altis (CE); e Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico em Informática e Eletrônica de Ilhéus (BA).

Adicionalmente, para fomentar a cultura da inovação, mantemos iniciativas direcionadas a diferentes públicos. Aos nossos profissionais disponibilizamos a Academia da Inovação, ambiente virtual em que podem acessar uma jornada de desenvolvimento que os conecta a métodos, instrumentalizações e experiências por meio de palestras e cursos. Promovemos reuniões e encontros para experimentação de metodologias que contribuem para a inovação, como a *lightning decision*. Está disponível ainda o programa “Tive uma ideia”, que há mais de 20 anos permite aos profissionais registrarem suas ideias/propostas para a melhoria contínua de processos e produtos. Outro destaque é o evento interno anual Mostra de Inovação da Intelbras, em que os colaboradores apresentam e/ou conhecem soluções adotadas internamente – no ano, foram expostas 93 inovações e estiveram no evento 2,2 mil visitantes.

Em São José (SC), nossas equipes e parceiros externos podem usufruir um laboratório de imersão, o PDV Lab, idealizado para aproximar os visitantes das nossas soluções. O espaço viabiliza recursos que permitem testar estratégias de *marketing* antes de levá-las ao ponto de venda, e formas de proporcionar melhor experiência aos clientes e qualificar a utilização dos produtos por parte deles. Nos 40 metros quadrados é

possível interagir com itens originados nas diferentes unidades de negócio e com grupos focais com consumidores a partir dessas experimentações, o que nos subsidia com informações que auxiliam o desenvolvimento de soluções cada vez mais eficazes e adequadas às necessidades dos brasileiros. Para analisar os resultados desses estudos, mantemos à disposição uma área de inteligência.





# Marca

A força da nossa marca traduz a solidez do negócio e representa um ativo intangível – razão pela qual nos dedicamos a preservar e incrementar seu valor por meio do estabelecimento de relacionamentos transparentes e duradouros com nossos públicos de interesse e da entrega de soluções que nos fazem reconhecidos, de acordo com pesquisas de mercado, como uma empresa “tecnológica”, “próxima”, “confiável” e “tradicional”.

Para evidenciarmos nossa marca no cenário nacional, patrocinamos alguns dos principais eventos relacionados ao futebol, paixão dos brasileiros. Em 2023, por meio de contrato com a Brax Sports Assets, nos destacamos no Campeonato Brasileiro da Série A e na Copa do Brasil, assim como nos campeonatos gaúcho, catarinense e mineiro. Iniciamos também o patrocínio à Stock Car Pro Series, principal categoria do automobilismo nacional, em que colocamos nossas soluções em evidência ao fornecer equipamentos com inteligência artificial que auxiliam na disputa do campeonato e ampliam a segurança do público.

No ano apoiamos também o Ranking Intec, evento que premia as 100 maiores construtoras do País com base na metragem construída de seus empreendimentos.

Participamos, além disso, de feiras e exposições relacionadas às nossas soluções no Brasil e no exterior, como:

- » **Intersolar South America**, principal feira no cenário internacional do setor de energia solar, em São Paulo (SP).
- » **ESS+ – Feira Internacional de Seguridad**, um dos principais eventos do setor de tecnologia em segurança da América Latina, realizada na Colômbia.
- » **Exposec – Feira Internacional de Segurança**, que congrega as mais recentes tecnologias, produtos e serviços para o setor de segurança, em São Paulo (SP).
- » **Abrint 2023**, maior evento de provedores regionais de internet da América Latina, com soluções inovadoras para os ISPs, organizado pela Associação Brasileira de Provedores de Internet e Telecomunicações (Abrint) em São Paulo (SP).
- » **Agrishow 2023**, maior feira de tecnologia agrícola da América Latina, em Ribeirão Preto (SP).
- » **Smart City Expo 2023**, a versão brasileira do maior evento de cidades inteligentes do mundo, em Curitiba (PR).

# Reconhecimentos

Somos motivados pela conquista de prêmios e títulos conferidos por nossa atuação relacionada aos mais diversos aspectos, da qualidade e inovação dos produtos à transparência na maneira de conduzir os negócios. Em 2023, entre os principais reconhecimentos estão:

**Valor 1000 e Valor Inovação Brasil:** ambos os prêmios são organizados pelo jornal Valor Econômico. O primeiro reconhece as mil maiores empresas do País pelo desempenho financeiro e a gestão eficiente, e fomos vencedores no segmento de eletroeletrônicos. No Valor Inovação Brasil, a pesquisa sobre inovação mais reconhecida do País, ocupamos a quinta colocação entre as organizações mais inovadoras do setor de eletroeletrônicos.

**Anuário Telecom:** desde 1991, a Fórum Editorial reconhece, a partir da análise do desempenho econômico-financeiro, as empresas que atuam no mercado brasileiro de telecomunicações e as destaca em diferentes segmentos do setor. Em 2023, fomos contemplados no de Redes Corporativas.

**Prêmio Época Negócios 360° (Revista Época):** anualmente, a publicação do grupo Globo avalia empresas em critérios como inovação, sustentabilidade, governança corporativa e visão de futuro. Nos destacamos pela abordagem abrangente e pelo compromisso com práticas comerciais sustentáveis, e fomos vencedores no segmento de eletroeletrônicos.

**Melhores e Maiores da Exame:** nesse que é um dos mais tradicionais *rankings* que classifica organizações pelas suas qualidade e tamanho, conduzido pela revista Exame, figuramos na sétima posição na categoria Tecnologia e Telecomunicações.

**Aemflo Inovação:** recebemos o prêmio da Associação Empresarial da Região Metropolitana de Florianópolis (Aemflo), em Santa Catarina, que reconhece soluções que trouxeram melhorias a produtos, serviços e processos para atender às necessidades do consumidor. A conquista foi motivada pelo case CPE 5G, que nos rendeu o 1º lugar no setor Industrial.

**Top of Mind SC:** na 28ª edição do prêmio, organizado pela NSC Total, fomos a marca mais lembrada no segmento de eletroeletrônicos no Estado de Santa Catarina, onde nascemos e estamos sediados.



SEU  
Caminho  
Carrega  
nossa  
energia

Compartilhe ideias  
e projetos com a  
equipe

# Governança corporativa

GRI 2-9 | 2-10 | 2-12 | 2-13 | 2-15 | 2-28 | 2-29



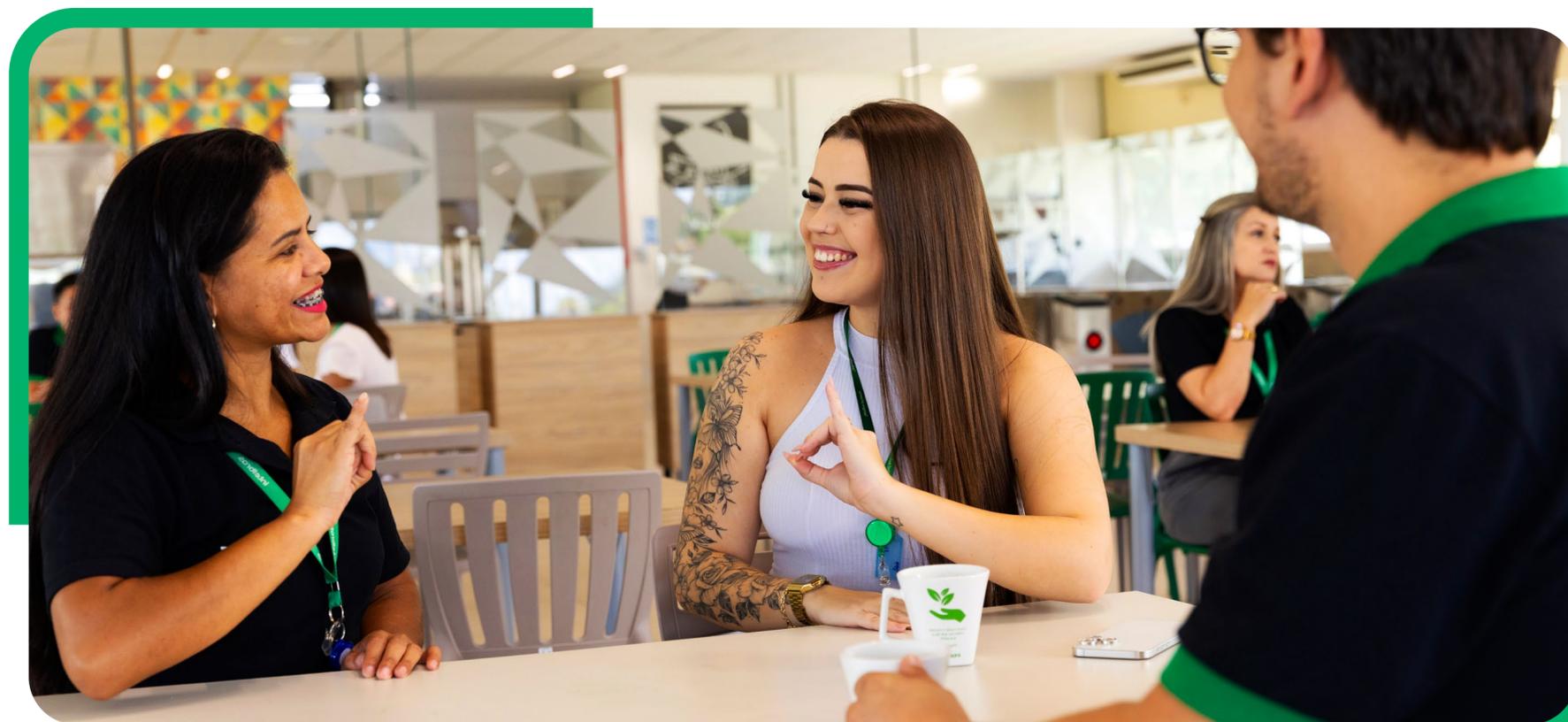
Somos uma sociedade anônima de capital aberto, e negociamos ações na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão desde 2021. O controle acionário é da família Freitas, nossa fundadora, com 64,25% do capital social ao final de 2023. Os ativos negociados no mercado representam 28,19% dos papéis, enquanto os demais 7,56% pertencem à Dahua Europe B.V. Essa acionista alienou, em 2023, um bloco de 2,44% das nossas ações totais que possuía, com o propósito de aumentar a quantidade de ativos em circulação e a liquidez, sem a intenção de alteração de nossa composição do controle ou da estrutura administrativa.

Nos dedicamos à evolução da governança corporativa para acompanharmos de forma eficiente o crescimento e a complexidade dos negócios. Assim, embora estejamos listados em bolsa há apenas três anos, há mais de três décadas mantemos Conselho de

Administração com pelo menos um integrante independente, e incorporamos gradualmente as melhores práticas de governança indicadas por entidades e pelo mercado. Compreendemos que esse aprimoramento constante é relevante para a criação de valor, com transparência e zelo pelo atendimento às demandas e regras legais, do mercado e da sociedade. Eventuais conflitos de interesse são monitorados pela área de Relações com Investidores, com o acompanhamento da Auditoria Interna e do Comitê de Ética, Riscos e Conformidade.

Nosso compromisso com a gestão responsável e ética dos negócios é reiterado pelo fato de estarmos listados no Novo Mercado da bolsa brasileira, segmento em que são negociadas ações de organizações comprometidas, voluntariamente, com as melhores práticas de governança corporativa.

Também participamos de entidades que representam nossos segmentos de negócios com o intuito de contribuir com os debates de ideias, projetos e regulações, e com a defesa de interesses comuns. Essa imersão nos permite disseminar e conhecer melhores práticas corporativas capazes de favorecer o desenvolvimento sustentável. Estamos presentes na:



**abnee** Associação Brasileira da  
Indústria Elétrica e Eletrônica

» Associação Brasileira da  
Indústria Eletroeletrônica  
(Abinee)



» Associação de  
Empresas de  
Desenvolvimento  
Tecnológico Nacional e  
Inovação – P&D Brasil



» Associação Brasileira  
de Energia Solar  
Fotovoltaica (Absolar)



» Associação Brasileira de  
Empresas de Segurança  
Eletrônica (Abese)



# Estrutura de governança

GRI 2-10 | 2-13 | 2-18 | 2-19 | 2-20

Nossa gestão envolve o Conselho de Administração (CA), eleito pela Assembleia Geral e assessorado pelo Comitê de Auditoria, e a Diretoria-Executiva, indicada pelos conselheiros. Em 2023, a primeira instância era composta por seis membros, que cumpriam mandatos de um ano, passíveis de serem renovados. Dois conselheiros são independentes, atendendo ao Regulamento do Novo Mercado. Em linha com a Política de Indicação para cargos administrativos, interna, os conselheiros têm perfis diversificados, agregando conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais e faixa etária, assim como comprovadas competências profissional, técnica e/ou acadêmica, e reputação ilibada. Também estão alinhados aos nossos Valores e à cultura corporativa, o que inclui comprometimento com as disposições do Código de Ética, Conduta e Conformidade. Caracterizam-se ainda por deterem conhecimentos sobre melhores práticas de governança corporativa, legislação societária, regulação e gerenciamento de riscos.

A presença de executivos com múltiplas competências no Conselho de Administração é relevante para o atendimento de todas as demandas estratégicas de nossos negócios. Atualmente, 100% dos integrantes do órgão são homens, e não há, até o momento, deliberação formal em relação à representatividade de grupos minorizados.

As atribuições do CA incluem fixar a orientação geral dos negócios e acompanhar e fiscalizar nosso desempenho, com deliberação e aprovação de planos e orçamento. Os conselheiros têm participação direta no desenvolvimento, na aprovação e atualização da declaração de Valores e de Missão, estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável, bem como no monitoramento de potenciais impactos econômicos, ambientais e sociais de nossas atividades e sobre riscos associados aos negócios.

A reeleição dos conselheiros considera seu bom desempenho durante o período, sua experiência e a assiduidade nas reuniões no mandato anterior, conforme os resultados do processo de avaliação periódica do próprio órgão e as conclusões quanto à adequação ou necessidade de ajustes em sua composição.

Eventualmente, o Conselho de Administração é avaliado em relação ao seu desempenho – processo em que são ponderadas as *performances* coletiva e individual. São analisados aspectos como o cumprimento das metas definidas para cada período e os avanços do plano estratégico. Em relação à ponderação individual, são considerados disponibilidade, assiduidade em reuniões, conhecimento sobre temas relevantes aos negócios e comprometimento com o cumprimento de metas, entre outros. O resultado coletivo da avaliação é divulgado aos integrantes do CA na reunião que antecede a realização da Assembleia Geral Ordinária. Os diagnósticos individuais, por sua vez, são disponibilizados apenas ao conselheiro avaliado pelo presidente do órgão. O levantamento ampara deliberações sobre renovação de mandato e definição de planos de ação para aperfeiçoamento de suas atividades e estabelecimento de novos objetivos e metas.

A remuneração de cada conselheiro é proporcional às atribuições, responsabilidades, disponibilidade de tempo, proatividade, dedicação e alinhamento e conhecimento das particularidades das atividades desenvolvidas. A remuneração é fixada pela

Assembleia Geral, mas cabe ao próprio CA estabelecer os honorários mensais de seus membros. Quanto à remuneração variável, está atrelada aos resultados, alinhada ao orçamento e alcance de metas.

De acordo com a nossa Política de Remuneração, poderão ser atribuídos às pessoas-chave da Administração, a critério do Conselho de Administração, benefícios pós-exercício do cargo, como aposentadoria suplementar, renda vitalícia e seguro de pessoas. A Política de Remuneração é aprovada com a participação do CA, e as determinações e manutenções das remunerações são aprovadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas e pelo CEO. Frequentemente, a Diretoria de Gestão de Pessoas apresenta no Conselho a estratégia de remuneração, com dados, informações de mercados e composição do *mix* de remuneração, buscando alinhar as estratégias definidas em nossa política. No dia a dia, aplicamos escutas, por meio de pesquisas internas para obter *feedbacks* sobre a aplicação da estratégia e o entendimento do nível de satisfação e aderência com a proposta de política de remuneração estratégica.

**As múltiplas competências dos conselheiros de Administração são fundamentais para atender a todas as demandas estratégicas relacionadas aos nossos negócios.**



## Comitê de Auditoria

O CA tem como prerrogativa instituir comitês de assessoramento, dedicados a tratar de temas específicos e subsidiar seus integrantes com informações qualificadas que contribuam para controles assertivos e deliberações mais balizadas. Em 2023, estava constituído o Comitê de Auditoria, com autonomia operacional e dotação orçamentária nos limites aprovados pelo Conselho de Administração, nos termos de nosso Estatuto Social. Seu regimento interno define regras sobre composição, prazo de gestão, remuneração e funcionamento, entre outras. Os três integrantes do Comitê opinam sobre a contratação e destituição dos serviços de auditoria independente; avaliam as informações trimestrais, demonstrações intermediárias e Demonstrações Financeiras; acompanham as atividades da

Auditoria Interna e de Controles Internos; revisam e submetem ao Conselho de Administração a proposta do apetite ao risco; avaliam e analisam a estrutura de gestão de riscos, recomendando melhorias sempre que necessário; e analisam, monitoram e indicam à administração a correção ou aprimoramento das políticas internas. Cabe a eles ainda a gestão de nosso Canal de Denúncias ([veja mais detalhes na página 18](#)).

O Comitê de Auditoria também tem sua *performance* autoavaliada ao menos anualmente. A condução desse trabalho, que inclui análise de desempenho geral e individualizada, é de responsabilidade do seu coordenador, que deve considerar as matérias tratadas nas reuniões e parâmetros envolvendo Demonstrações Financeiras, gerenciamento de riscos e controles internos, responsabilidade da administração e da auditoria interna, treinamentos e desenvolvimento profissional dos componentes do órgão. Os resultados comuns são compartilhados com todos os integrantes e com o CA.

## Diretoria-Executiva

No fim de 2023 contávamos com cinco diretores – segundo o nosso Estatuto, o mínimo é de dois e o máximo de seis –, incluindo um Diretor-Presidente e um Diretor de Relações com Investidores e Diretor Superintendente Administrativo Financeiro (cargos cumulativos). Eles são escolhidos para mandatos de um ano, cabendo reeleição. Ainda que cada diretor estatutário tenha atribuições específicas definidas conforme sua área de atuação, de maneira geral os ocupantes dos cargos respondem pela administração dos negócios ao realizar todas as operações e praticar todos os atos necessários ao andamento da estratégia corporativa e das orientações da Assembleia Geral e do Conselho de Administração.

Todos os diretores passam por avaliação anual de desempenho em relação a metas derivadas do planejamento estratégico e do orçamento anual aprovado pelo CA. Eles são avaliados individualmente e em conjunto. Entre os indicadores utilizados nesse processo estão os de Ebitda, dívida líquida, crescimento da receita e Net Promoter Score (NPS). As conclusões da avaliação de desempenho comum são repassadas a todos os

membros da Diretoria de forma também conjunta, enquanto as individualizadas são comunicadas separadamente pelo presidente do Conselho de Administração. O objetivo é definir sobre continuidade dos diretores e/ou estipular formas de qualificar a atuação do órgão e/ou de cada um de seus componentes.

A remuneração global dos diretores é definida pela Assembleia Geral, e a distribuição desse valor entre eles, pelo Conselho de Administração, por meio de procedimento formal e transparente para que ocorra de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo. Os honorários variáveis são determinados de acordo com o alcance dos objetivos e metas corporativos e individuais, acompanhadas por sistema de gestão anualmente revisado.

Para apoiar os diretores na busca por aprimoramento de suas atividades, nas mais diversas áreas e filiais, temos constituídos 25 comitês estratégicos/ executivos, dedicados ao tratamento de temas específicos, como sustentabilidade, produtividade, tecnologia da informação, industrial etc.



**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero – Conselho de Administração GRI 405-1**

Gênero	2021	2022	2023
Homens	87,5%	87,5%	100%
Mulheres	12,5%	12,5%	0,0%

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero – Diretoria-Executiva GRI 405-1**

Gênero	2021	2022	2023
Homens	88,9%	85,7%	81,8%
Mulheres	11,1%	14,3%	18,2%

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária – Conselho de Administração GRI 405-1**

Faixa etária	2021	2022	2023
Abaixo de 30 anos	0,0%	0,0%	0,0%
30 a 50 anos	42,9%	42,9%	50,0%
Acima de 50 anos	57,1%	57,1%	50,0%

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária – Diretoria-Executiva GRI 405-1**

Faixa etária	2021	2022	2023
30 a 50 anos	64,3%	64,3%	68,2%
Acima de 50 anos	35,7%	35,7%	31,8%

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por cor ou raça – Diretoria-Executiva GRI 405-1**

Preta	4,5%
Branca	95,5%



**Razão entre salário-base e remuneração de mulheres e homens em 2023** GRI 405-2

<b>Categoria funcional</b>	<b>Razão do salário-base</b>	<b>Razão da remuneração</b>
<b>Matriz<sup>1</sup></b>		
Direção	0,7	0,9
Gerência	0,9	0,9
Supervisão e Liderança	0,7	0,7
Técnicos Prof	0,9	0,9
Administração	0,8	0,9
Operacional	0,8	1,0
Vendas	0,6	0,6
Aprendiz	1,0	0,9
<b>Filial Minas Gerais<sup>2</sup></b>		
Supervisão e Liderança	1,6	1,5
Técnicos Prof	0,6	0,7
Administração	1,0	1,0
Operacional	1,0	1,0
Vendas	0,9	0,8
Aprendiz	1,0	1,1

<b>Categoria funcional</b>	<b>Razão do salário-base</b>	<b>Razão da remuneração</b>
<b>Filial São José<sup>3</sup></b>		
Supervisão e Liderança	0,7	0,7
Técnicos Prof	0,0	0,7
Administração	1,0	1,0
Operacional	1,0	1,0
Aprendiz	1,0	1,0
<b>Filial Manaus<sup>4</sup></b>		
Gerência	0,7	0,7
Supervisão e Liderança	1,5	1,3
Técnicos Prof	0,0	0,8
Administração	1,6	1,3
Operacional	1,0	1,0
Aprendiz	1,0	0,8
<b>Filial Pernambuco<sup>5 6 7</sup></b>		
Operacional	1,5	1,5
<b>Filial Tubarão<sup>7 8 9</sup></b>		
Supervisão e Liderança	1,1	0,8
Administração	1,4	1,3
Operacional	1,0	0,6



# Ética e compliance

GRI 2-16 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 3-3 Ética e Compliance

Atuar de maneira ética e transparente é condição inegociável para nós, e deve ser absorvida e praticada por todos os profissionais. Trata-se de atributo básico e indispensável para a manutenção da confiança dos públicos de interesse, dos quais esperamos o mesmo compromisso com o respeito a regras e leis.

Nosso alinhamento com práticas e comportamentos corretos é orientado, primordialmente, pelo Código de Ética, Conduta e Conformidade, em que estão mencionados os conceitos e comportamentos a serem considerados por todos os colaboradores e parceiros. O documento contém orientações aplicáveis às interações com consumidores, clientes, funcionários, fornecedores, investidores e reguladores. Seus capítulos tratam de responsabilidade social, saúde, segurança e meio ambiente, cumprimento de leis e regulamentos, recursos corporativos, ambiente de trabalho, comportamentos, responsabilidades, regras para quem exerce cargos de liderança, fornecedores, clientes, concorrentes, brindes e doações, relação com acionistas, informações contábeis e gerenciais, governos, autoridades públicas, corrupção, fraude, propina, suborno e comunicação com a imprensa, divulgação e treinamento, e esclarecimentos, descumprimentos e denúncias.

O código define a obrigatoriedade de nossos colaboradores receberem treinamentos e orientações sobre seu teor. Já nos processos de integração, os recém-contratados recebem o documento e são capacitados sobre seus conteúdos. Aos colaboradores com mais tempo de casa, ofertamos regularmente cursos e materiais comunicativos.

Dúvidas sobre os conteúdos do código também podem ser encaminhadas ao Comitê de Ética, Riscos e Conformidade, órgão ao qual cabe ainda avaliar e atualizar os conteúdos das capacitações oferecidas sobre a publicação, permanentemente disponível em nossa página institucional na internet. As lideranças também atuam de maneira a serem multiplicadoras de conhecimentos relacionados ao documento. Em 2023, capacitações formais sobre ética, conduta e conformidade somaram 40 horas e atingiram 100% no nosso quadro funcional.

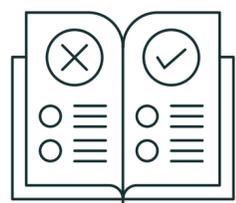
Aos profissionais e a qualquer outro *stakeholder*, colocamos à disposição uma série de canais para recebimento de denúncias sobre violações às regras do código ou de qualquer outro regulamento ou lei aplicável às nossas atividades. Os reportes podem ser feitos de maneira anônima e sem risco de retaliação. Nosso Canal de Denúncias é operado por empresa especializada e terceira e pode ser acessado a qualquer momento

no endereço [www.contatoseguro.com.br/](http://www.contatoseguro.com.br/) ou [www.intelbras.com/pt-br/canal-de-denuncia](http://www.intelbras.com/pt-br/canal-de-denuncia) ou em horários determinados por telefone (48) 3281-9911 (segunda-feira a quinta-feira, das 7h30 às 17h30, e sexta-feira, das 7h30 às 16h30). Disponibilizamos também um e-mail do Comitê de Ética, Riscos e Conformidade: [compliance@intelbras.com.br](mailto:compliance@intelbras.com.br).

Todas as denúncias são encaminhadas a esse órgão e/ou à Diretoria de Gestão de Pessoas para investigações e, caso sejam procedentes, chegam ao Conselho de Administração – que em 2023 não foi acionado nenhuma vez. Para as demandas classificadas como eventos de crise, contamos com procedimento preestabelecido, que contempla as diretrizes a serem seguidas e as áreas e os profissionais que necessitam ser envolvidos no curto, médio e longo prazos, conforme o tipo de crise a ser gerida.

Também promovemos aos colaboradores treinamentos baseados na avaliação de competências. Em conjunto com as lideranças, eles definem os aspectos que necessitam ser fortalecidos e recebem capacitações, divididas em blocos de aplicação: Cultura, Habilidades técnicas, Marketing, Sistema IBP, Academia de Manufatura, Gestão do tempo, Processos/ Políticas Intelbras, Produtos Intelbras, Tecnologias, Habilidades comportamentais, Comercial e Suporte técnico-redes.





### Políticas e regulamentos GRI 2-23 | 2-24

Um conjunto de políticas e regulamentos internos abordam com mais profundidade temas indispensáveis à boa gestão e à conduta correta na condução de nossas atividades e nos processos decisórios, e contribuem para a mitigação de potenciais riscos de fraude, corrupção e reputação. Todos esses documentos estão disponíveis para consulta dos colaboradores e de outros públicos de interesse, e são abordados em capacitações gerais ou dedicadas a grupos específicos, de acordo com suas abrangência e finalidade. Passam ainda por revisões periódicas e/ou sempre que necessário, para que se mantenham pertinentes aos cenários de mercado e ao estágio corporativo.

A Política de Responsabilidade Social, especialmente, descreve nosso compromisso com o respeito aos direitos humanos, orientando sobre cumprimento das legislações, proibição de atos discriminatórios e de apoio e envolvimento na adoção de mão de obra infantil ou trabalho forçado e de punições corporais e verbais e coerção física e abuso verbal a qualquer colaborador.

- » Regimento interno do Conselho de Administração;
- » Política de Transações entre Partes Relacionadas;
- » Política de Dividendos;
- » Política de Indicação;
- » Regimento interno do Comitê de Auditoria;
- » Política de Negociação;
- » Política de Divulgação;
- » Política de Remuneração;
- » Política de Gerenciamento de Riscos;
- » Política de Atração e Seleção;
- » Política de Responsabilidade Social;
- » Política de Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho;
- » Política de Privacidade de Dados.



Os dispositivos estão disponíveis em <https://ri.intelbras.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigos-e-politicas/>





# Gestão de riscos

GRI 3-3 - Ética e compliance | 205-1 | 205-2

A análise e a administração eficientes de ameaças, ou potenciais ameaças, contribuem para a continuidade dos negócios e a criação de valor, e são indispensáveis para assegurar as condições para o nosso desenvolvimento sustentável. Algumas de nossas características reduzem a exposição a riscos, como o fato de nosso portfólio de produtos estar subdividido em três segmentos de negócio – Segurança, Tecnologia da Informação e Comunicação e Energia – que se complementam e integram, resultando em soluções completas. Esse modelo contribui para assegurar nossa competitividade diante da concorrência. Já a diversificação e amplitude de atuação contribuem para favorecer a imagem da Intelbras no mercado.

Adicionalmente, adotamos instrumentos e medidas que nos fortalecem e preservam. Trabalhamos nesse sentido para disseminar aos colaboradores a importância da gestão de riscos no dia a dia, difundindo informações sobre o tema. Em cada uma de nossas unidades existem grupos dedicados a pensar sobre as ameaças intrínsecas às atividades executadas cotidianamente, de forma a reduzir a probabilidade de ocorrências negativas, como acidentes de trabalho ou perdas nos processos produtivos.

Mantemos uma Política de Gestão de Riscos que determina diretrizes e orientações para identificação, análise, tratamento e monitoramento de ameaças. O documento se baseia em recomendações internacionalmente consolidadas, como as do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (Coso) e as relacionadas à ISO 31000. Na gestão de todo esse processo e na aplicação de medidas necessárias à nossa proteção são envolvidas diferentes áreas, com funções claramente atribuídas.

Em 2023, todas as operações foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Também no período, nenhum dos riscos mapeados se mostrou relevante o suficiente para ser considerado prioritário em relação ao tema corrupção. Além disso, todos os membros dos órgãos de governança foram comunicados e capacitados em combate à corrupção, assim como todos os colaboradores.

Ao nosso Conselho de Administração cabe aprovar a proposta de apetite ao risco elaborada pelos diretores, responsáveis também por conduzir as estratégias vinculadas ao tema. Ela inclui a estrutura para gestão das ameaças e os próprios perigos mapeados, indicando sua concordância com as métricas de probabilidade e impacto utilizadas, bem como recomendação de melhorias.

Outros quatro órgãos não estatutários contribuem para a gestão de riscos. A área de Auditoria Interna afere a qualidade e efetividade no processo, dos controles internos e da governança corporativa. Também considera os apontamentos realizados pelos auditores externos e o grau de coordenação com as áreas envolvidas, e fornece ao Comitê de Auditoria avaliações independentes, imparciais e tempestivas, além de averiguar a adoção e manutenção de planos de ação e controles internos, de acordo com metodologia estabelecida.

A área dedicada a Processos Corporativos e Riscos tem como tarefas estabelecer procedimentos e padrões na gestão de riscos e para a administração das ameaças. Ela acompanha ações definidas para mitigação, auxilia na definição de respostas aos perigos mapeados, avalia e monitora nossas exposições e as escalas de avaliação de probabilidade e impacto. Assessoria ainda outras áreas e a alta administração, à qual reporta regularmente o cenário de nossa atuação, além de apoiar, em conjunto com Auditoria Interna, as atividades do Comitê de Ética, Riscos e Conformidade e do Comitê de Riscos e Mudanças.

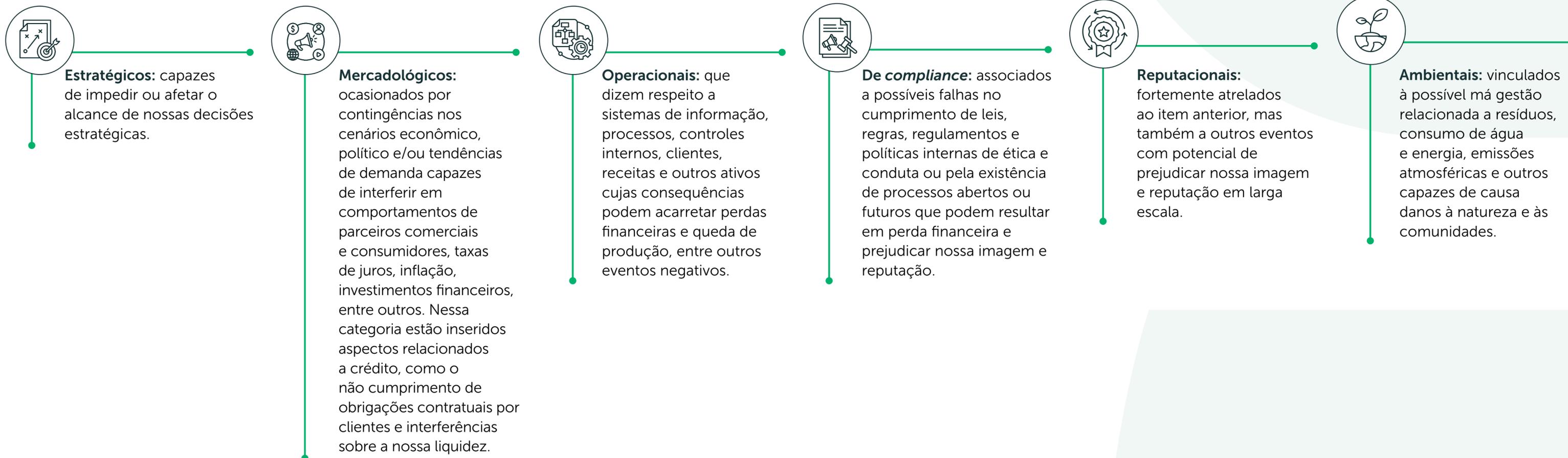




Já o Comitê de Ética, Riscos e Conformidade acompanha a execução do planejamento para minimizar ameaças relacionadas ao tema, e atua para disseminar a cultura de riscos e de conformidade com leis e regulamentações entre os colaboradores. O órgão trabalha de maneira próxima ao Comitê de Riscos e Mudanças, que tem entre suas responsabilidades avaliar os perigos mais relevantes para a organização e, se necessário, definir ações de mitigação. Esse grupo reúne-se semestralmente para tomar conhecimento das ameaças mais latentes para os negócios e encontrar maneiras de enfrentá-las e/ou eliminá-las.

Para minimizar nossa exposição, adotamos processo que parte da identificação dos perigos, suas causas e potenciais implicações para concretizarmos os objetivos. O segundo passo implica avaliação para determinar a probabilidade e o impacto para cada ameaça. Na sequência, definimos tratamentos a serem realizados para cada risco de acordo com a sua classificação (veja abaixo). Finalmente, há a etapa de monitoramento, que consiste na verificação e supervisão contínua dos perigos, a fim de identificar mudanças de cenário, objetivos e respostas necessárias, além do reconhecimento de novas ameaças. Acompanhamos, em âmbito corporativo, as seguintes categorias de riscos:

## Comitê de Riscos e Mudanças avalia os perigos mais relevantes.





Classificamos cada ameaça detectada conforme a probabilidade de ocorrência (Inevitável, Frequente, Possível, Difícil e Remoto) e gravidade dos impactos potenciais (Crítico, Elevado, Moderado, Pequeno ou Desprezível). Essa ponderação permite definir o grau de criticidade dos riscos e distribuí-los nas seguintes zonas:

**Vermelha,** em que figuram as ameaças mais evidentes e contundentes, para as quais são elaborados planos de ação.

**Laranja,** que estão aquelas para as quais entendemos ser necessário garantir que os controles atuais são eficazes e devemos avaliar oportunidades de melhorias.

**Amarela,** em que estão perigos menos evidentes e contundentes, mas que devem ser acompanhados.

**Verde,** zona que inclui riscos aceitáveis, toleráveis, com reduzida possibilidade de acarretarem implicações importantes às atividades e ao nosso desempenho.

A revisão dos riscos é realizada com base em sua relevância, seja de acordo com o cronograma anual estabelecido, seja em resposta a solicitações específicas do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria e ou do Comitê de Riscos e Mudanças. Todas essas práticas reforçam nossa condição de priorizar ações e investimentos necessários ao enfrentamento dos riscos mais significativos.

**Parceiros de negócios comunicados às políticas de combate à corrupção, por tipo de parceiro<sup>1</sup> GRI 205-2**

Parceiro	2023 Comunicados
Fornecedor Nacional	1.004
Fornecedor Internacional	2.342
Cliente Parceiro	28.539
<b>Total</b>	<b>31.885</b>

<sup>1</sup>100% dos parceiros de negócios foram comunicados.

**Parceiros de negócios comunicados às políticas de combate à corrupção, por região<sup>1 2</sup> GRI 205-2**

Região	2023 Comunicados
Norte	2.051
Nordeste	5.461
Centro-Oeste	2.814
Sudeste	13.342
Sul	4.871
Fornecedor Nacional (Sudeste e Sul)	1.004
Fornecedor Internacional	2.342
<b>Total</b>	<b>31.885</b>

<sup>1</sup>100% dos parceiros de negócios foram comunicados.

<sup>2</sup> Não temos por região os fornecedores nacionais, somente uma referência de que a maioria é do Sudeste e Sul.



**Segurança da informação**

**GRI 3-3 – Cibersegurança, infraestrutura e proteção de dados**

Características contemporâneas e da natureza dos nossos negócios demandam preocupação especial com potenciais ataques cibernéticos – razão pela qual desde 2022 mantemos área específica de Segurança da Informação. Ela não apenas avalia nossa adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), como audita sistemas internos para assegurar seus melhores desempenhos e adequação; busca soluções para monitoramento de eventos suspeitos; atua para minimizar riscos; propõe soluções e investimentos; e contribui na formulação de normativas, como a Política de Privacidade de Dados Corporativa e a Política de Acessos. Todos os colaboradores recebem treinamentos sobre os documentos e as práticas necessárias relacionadas à Segurança da Informação.

Contamos ainda com as políticas de Incidentes para Segurança de Dados, de Segurança da Informação e de Privacidade de Dados. Para gerenciar os impactos relacionados ao tema, mantemos estrutura organizacional com profissionais para atuar especificamente no aspecto de segurança; vigilância e monitoramento de eventos suspeitos que podem gerar risco; procedimentos de segurança, acessos e de monitoramento; além de investirmos em contingência.



# Desempenho dos negócios



Buscamos o melhor desempenho por meio de gestão consciente e focada em resultados. Temos a eficiência operacional como premissa para criarmos e compartilharmos valor por meio de um portfólio amplo – mais de 2 mil produtos –, qualificado e complementar, que nos permite ofertar a organizações de diferentes setores e portes e aos consumidores finais soluções diferenciadas, sem negligenciarmos os aspectos socioambientais. Atuamos em três grandes segmentos – Segurança, Tecnologia da Informação e Comunicação e Energia – que alcançam 98% dos municípios com potencial de consumo de eletroeletrônicos no Brasil, mas também outras nações, especialmente América Latina e continente africano.

Nossas filiais, em São José (SC), Tubarão (SC), Manaus (AM) e Santa Rita do Sapucaí (MG) produziram mais de 24 milhões de unidades de produtos. Apesar de produzirem para três diferentes segmentos, nossas fábricas seguem as mesmas diretrizes de operação, e são geridas de forma a garantir uniformidade para a maior excelência operacional, o que reforça o potencial para o desenvolvimento de soluções complementares e favorece a troca de melhores práticas para incrementar a eficiência.

Além de adotarmos os melhores padrões de qualidade na elaboração dos produtos em nossas fábricas, contamos com a realização de auditorias diárias que simulam a visão do cliente final. Mais de 50 profissionais distribuídos pelas filiais dedicam-se a avaliar e testar os itens em relação a aspectos como funcionalidade, estética, padrão, embalagem e cumprimento de normas legais (como estampar informações exigidas por órgãos reguladores). Caso seja identificado um problema, a inconformidade é registrada, e diferentes áreas são envolvidas na análise da ocorrência, como as de engenharia, qualidade de fornecedores, produção e materiais. É definido um plano de ação para adotar medidas corretivas, que solucionam o problema, e medidas preventivas, concebidas para evitar novas ocorrências, o que pode incluir alterações de processos produtivos, ou melhorias no próprio projeto do produto, entre outras medidas.

Nosso Diretor Industrial reúne-se mensalmente com os representantes de todas as filiais para acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade. Trimestralmente, em encontro entre o CEO, superintendentes e demais gestores, os números relativos ao tema são apresentados e discutidos.

Em 2023, contratamos consultoria especializada para avaliar e sugerir otimização da metodologia empregada na aferição de qualidade, como nos planos de amostragem e critérios para aceitação de lotes. O aprimoramento é importante pois permitirá refinar a priorização de correções, se forem necessárias.

Quanto às deliberações relacionadas às fábricas, semanalmente são promovidas reuniões do Comitê Industrial, em que os diretores das BUs (*business units*) discutem os investimentos a serem realizados nas filiais, e a aplicabilidade de melhorias em todas elas.

Outro caminho para melhoria contínua é o trabalho de identificação de boas práticas em empresas de diferentes setores com o intuito de selecionar as que podem contribuir com os nossos negócios. Anualmente, integrantes da Diretoria Industrial também fazem visitas *in loco* com esse intuito, no Brasil e no exterior. Além de aspectos relacionados diretamente à manufatura, as imersões contribuem para identificar boas práticas em áreas como saúde e segurança do trabalho, inovação e educação.

Uma dessas vivências originou o projeto Academia de Manufatura, lançado em 2023, que consiste na oferta, em nossas filiais, de cursos presenciais formulados em conjunto com as equipes de engenharia, manutenção, RH e área de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Os treinamentos abrangem aspectos técnicos e comportamentais, focam a difusão de novos conhecimentos ou a reciclagem dos colaboradores, e seguem o conceito 70-20-10 – em que 70% do aprendizado é prático, com base na experiência própria no trabalho, 20% dizem respeito a aquisição de conhecimentos a partir da interação com colegas, e 10% consistem em capacitação formal.





## Segurança

A receita operacional líquida do segmento apresentou expansão de 12,3% na comparação com 2022, e totalizou R\$ 2.225.214 mil. A evolução nos resultados decorreu de estratégias de mercado assertivas, ampliação de nossa participação na área de projetos e soluções, liderança no desenvolvimento do segmento de controle de acesso e melhora no cenário de suprimentos e ganhos de eficiência em toda a cadeia. Nosso portfólio inclui *hardwares* e *softwares* de alta tecnologia, entre alarmes de intrusão e equipamentos de videomonitoramento (CFTV), acessórios, soluções de reconhecimento facial e de videoporteiros, fechaduras digitais e catracas, além de alarmes de intrusão de detecção de incêndios.

No primeiro semestre, grandes projetos, por exemplo, acabaram ocorrendo em ritmo mais lento do que o normal em razão de incertezas pela troca de governo, o que faz com que empresas invistam de forma mais cautelosa.

O ano foi marcado por algumas restrições logísticas e, conseqüentemente, de produção e formação de estoques, em razão das secas históricas que afetaram a Região Amazônica e nos obrigaram a encontrar soluções alternativas para o transporte de materiais à nossa filial em Manaus (AM). Apesar de termos contornado a situação, ela acabou resultando em algumas rupturas de estoques que impediram um desempenho ainda melhor no quarto trimestre do ano, em que o mercado esteve mais aquecido.

As dificuldades foram um aprendizado e nos motivaram a aprimorar nosso planejamento para enfrentar adversidades como os eventos climáticos extremos, que deverão ser cada vez mais frequentes. Revisamos, por exemplo, nossas políticas relacionadas a estoques para estarmos cobertos futuramente.

Seguimos também potencializando nosso canal de distribuição, cada vez mais capacitado para vender mais do que produtos isoladamente, mas sim soluções completas aos clientes. Essa proposta tem contribuído para tracionar nossos negócios e os de nossos parceiros ao acessar clientes de todos os perfis e, especialmente, atender projetos de maior valor. Outro aspecto importante em nossa trajetória é a oferta de portfólio qualificado a custos justos e adaptado ao cenário brasileiro e suas particularidades.

Um de nossos importantes lançamentos em 2023 foi a atualização do *software* Intelbras Defense IA, ferramenta que gerencia, de forma unificada, diversos equipamentos de segurança eletrônica e controle de acesso, proporcionando videomonitoramento com uma série de funções baseadas em Inteligência Artificial. Ela agregou funcionalidades exclusivas, como integração com câmeras veiculares, rastreamento de carros em estacionamentos, detecção e visualização rápida de indivíduos nas câmeras inteligentes, entre outras, que aprimoram o uso dos operadores e estão alinhadas ao que há de mais avançado no mercado.



## Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)

O segmento Tecnologia da Informação e Comunicação respondeu por 22% das receitas, ou seja, sua participação avançou dois pontos percentuais na comparação com o ano anterior. A receita foi de R\$ 907.919 mil, superior em 7,7% na mesma comparação. Os resultados ficaram em linha com os previstos, em um ano desafiador em razão de um desempenho mais estável da expansão da banda larga após o fim da pandemia, quando houve crescimento expressivo de demanda. Consequentemente, caiu também o consumo de dispositivos e complementos de rede; no entanto, ao longo do período já foi percebido um movimento de reaquecimento nos negócios que não pôde ser plenamente aproveitado em razão de questões relacionadas ao portfólio de produtos. Os indicadores não foram mais positivos também pela evolução abaixo do esperado da adoção da tecnologia 5G para conexões de banda larga fixas (FWA) no Brasil.

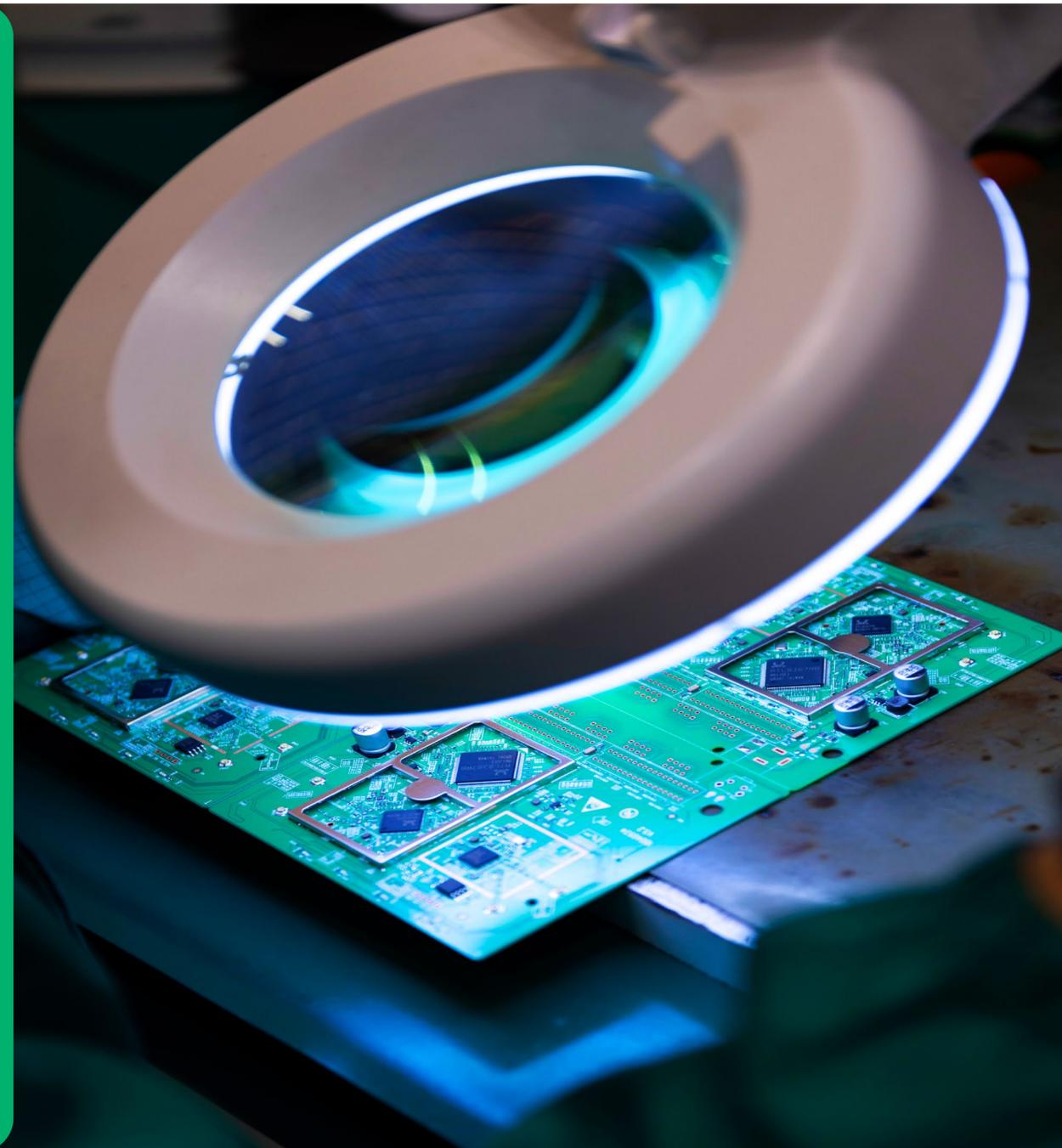
Nossas soluções no segmento incluem roteadores básicos para uso residencial, equipamentos de infraestrutura para fibra ótica, *switches* gerenciáveis e rádios para transmissão de dados, conversores inteligentes para TVs e comunicação unificada (telefones convencionais e rurais), entre outros.

Em 2023, inauguramos nossa filial em Tubarão (SC) para a produção de cabos de redes e de cabos de fibra ótica, o que representará ganho de escala, ampliação de portfólio no segmento e atendimento aos clientes com mais agilidade e possibilidade de customizações. Destaque ainda foi o acordo de cooperação com a chinesa FiberHome e com uma empresa líder no mercado de redes empresariais, o que nos confere mais condições para atender toda a infraestrutura de rede, em qualquer nível de projeto, incluindo os de grande porte.



Seguimos apresentando ao mercado soluções diferenciadas como o *modem* óptico WiFiber 1800 AX e o Access Point corporativo de alto desempenho AP 3000 AX, integrados com o Wi-Fi 6, a nova geração de conexão sem fio que entrega mais velocidade, eficiência e menos interferências na rede.

Outras novidades foram o roteador GX 3000 da linha Qi5, com tecnologia Qualcomm – tanto para o modem 5G como para a solução Wi-Fi 6 –, protetores para *rack* com dupla defesa (contra surtos de tensão, curto-circuito e sobrecarga) e produtos da linha de casa inteligente, como os *smart boxes* Izy Play Full HD e 4K, ambos certificados pela Anatel.





## Energia

Oferecemos soluções para proteger e garantir o funcionamento de equipamentos eletrônicos em caso de falhas ou ausência de energia, assim como para ampliar a eficiência. São fontes, *nobreaks*, protetores eletrônicos, sensores de presença para iluminação e baterias, além de sistemas de energia fotovoltaica desenvolvidos com a mais elevada tecnologia do mercado, indicados para as mais diversas aplicações.

O segmento foi afetado em 2023 principalmente pela desaceleração relevante ocorrida na comercialização de geradores de energia solar *on-grid*. Esse cenário refletiu um conjunto de fatores, como incertezas no panorama regulatório brasileiro, queda expressiva de preços do silício no mercado internacional e volume exacerbado de compras feitas de maneira antecipada por clientes no ano anterior. Assim, a participação da área de energia em nossos resultados reduziu de 33%, em 2022, para 23%, e a receita registrada teve variação de -31,1% em 12 meses.

A conjuntura nos desafiou à liquidação de um estoque nocivo de painéis fotovoltaicos – operação concluída com êxito. A estratégia proporcionou resultado positivo em vendas, acelerou o fechamento de novos projetos e nos aproximou ainda mais dos parceiros comerciais. O cenário difícil nos proporcionou aprendizados que já começamos a colocar em prática para reduzir nossa exposição a oscilações de mercado. Uma delas diz respeito à manutenção de estoques em níveis mais bem ajustados à demanda e acompanhamento mais próximo dos valores das *commodities* relacionadas ao segmento e às sazonalidades, que acabam por incrementar ou não os pedidos. Continuaremos também a participar ativamente das discussões e dos endereçamentos no âmbito da Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (Absolar).

Mantemos como foco a ampliação de nossa presença no mercado de geração distribuída – especialmente microgeração. Oferecemos soluções *on-grid* e *off-grid*, e contamos com capacidade para atender de pequenos a grandes projetos. Outras de nossas soluções, para a qual a demanda é crescente, são as de alimentação autônoma de bombeamento de água, por meio de um gerador solar *off-grid*, empregadas, por exemplo, na irrigação de lavouras.

Destaque também foi a nossa participação no programa Mais Luz para a Amazônia, do Governo Federal, ao fornecermos soluções sustentáveis *off-grid* de energia solar para que a concessionária leve o insumo à população da Amazônia Legal, em sua maioria comunidades ribeirinhas, indígenas e quilombolas. Além do benefício do acesso à eletricidade, a instalação – que, no fim do exercício, atendia seis cidades no Acre e cinco no Mato Grosso – tem a vantagem de dispensar o uso de geradores alimentados a diesel, ou seja, reduz as emissões de CO<sub>2</sub> provenientes desse processo.

Em dezembro, anunciamos nosso ingresso no mercado de armazenamento de energia, ainda incipiente no Brasil, com o lançamento de uma bateria de lítio de 48V e 100Ah, destinada a aplicações de telecomunicações, comércios, indústrias e energia solar. O equipamento pode servir como *backup* em momento de interrupção do fornecimento de energia e atender locais remotos, sem acesso à rede elétrica. Conta com vida útil de mais de oito anos. A solução é resistente a altas variações de temperatura e pode conectar até dez baterias em paralelo. Uma placa BMS (sistema de gerenciamento das baterias) autogerencia a bateria e faz o balanceamento entre as células, garantindo a segurança e o funcionamento adequado.

Destaque foi ainda o Nobreak Gamer, com atributos exclusivos e funcionalidades modernas que se adequam às necessidades de jogadores de *games* virtuais.

**Participamos do programa Mais Luz para a Amazônia, beneficiando comunidades ribeirinhas, indígenas e quilombolas, que passaram a ter acesso ao insumo.**



# Desempenho econômico-financeiro

Registramos no ano Receita Operacional Líquida de R\$ 4.103.676 mil, enquanto no período anterior foi de R\$ 4.232.623 mil. A variação de -3,0% se deve exclusivamente à desaceleração relevante ocorrida na demanda por geradores de energia solar. Nossos demais negócios apresentaram crescimento de receita ao longo do exercício, mas foram insuficientes para ultrapassar o forte resultado de 2022.

No que se refere a Energia, a retração relacionada à Solar fez com que a participação das soluções do segmento como um todo em nossas receitas finalizasse em 23%, ou seja, dez pontos percentuais abaixo do registrado no final de 2022. Apesar dessa queda, que interrompeu uma sequência de evolução importante no indicador, trabalhamos com a expectativa de retomar bons resultado já em 2024, a partir do reaquecimento, perceptível no último semestre do ano, do segmento de energia solar, e dos ajustes que promovemos.

Fatores como a qualificação e o comprometimento de nosso time, a qualidade da governança corporativa e a manutenção de portfólio amplo e diversificado contribuem para enfrentarmos períodos adversos, o que minimiza nossa exposição a comportamentos negativos de segmentos específicos, como ocorreu em 2023. Ou seja, se no ano o segmento de Energia recuou em sua participação nas receitas, esse espaço foi preenchido pelos segmentos de Segurança e Tecnologia da Informação e Comunicação, que tiveram aumento de receita no ano de 12,3% e 7,7%, respectivamente.

Nosso Ebitda foi de R\$ 600.565 mil, incremento de 12,7% em relação ao do ano anterior, que fechou em R\$ 533.022 mil. O Lucro Líquido também evoluiu 13,8%, saltando de R\$ 479.248 mil para R\$ 545.558 mil.

Os resultados refletem ainda nossa gestão eficiente, que prioriza o retorno do capital investido e preocupa-se com a manutenção de bom fluxo de caixa. Nosso ROIC (*pre-tax*), que considera os resultados obtidos ao longo dos quatro trimestres de 2023, está descrito na tabela a seguir:

R\$ mil (exceto quando indicado)	2023	2022	AH%
Lucro operacional antes do resultado financeiro (a)	521.325	463.374	
Imposto de renda e contribuição social	28.864	9.185	
<b>NOPAT (b)</b>	<b>550.189</b>	<b>472.559</b>	<b>16,4%</b>
(Caixa)/Dívida líquida	(389.154)	(491.611)	
Patrimônio líquido	2.623.522	2.248.282	
<b>Capital empregado (c)</b>	<b>2.234.368</b>	<b>1.756.671</b>	<b>27,2%</b>
ROIC (b/c)	24,6%	26,9%	-2,3p.p
<b>ROIC Pre-tax (a/c)</b>	<b>23,3%</b>	<b>26,4%</b>	<b>-3,1p.p</b>

## Investimentos

### GRI 3-3 – Presença de mercado e impacto econômico direto

Os investimentos somaram R\$ 216 milhões, ou seja, 22,2% abaixo do período anterior. Boa parte dos recursos foi destinada à construção, ainda em andamento, do Centro de Distribuição em São José (SC), que representa parcela relevante do total de *capex* de expansão. O valor destinado à manutenção de nossas atividades – R\$ 71 milhões – seguiu em linha com nosso histórico, na faixa de 1,7% da receita operacional líquida anual.



# Relacionamentos



# Colaboradores

GRI 2-7 | 2-8 | 3-3 – Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas

Ao final de 2023, nosso quadro de colaboradores somava 5.140 Inlovers, o que inclui 165 estagiários, que, ao colocarem em prática nossa cultura corporativa e suas competências, contribuem decisivamente para o incremento de nossa sustentabilidade. Tanto que, por mais um ano, figuramos entre os Lugares Incríveis para Trabalhar, iniciativa do UOL e da Fundação Instituto de Administração (FIA), que avalia as percepções de colaboradores sobre o ambiente de trabalho, a cultura organizacional, a atuação da liderança e a satisfação com os serviços de recursos humanos.

Incentivamos os Inlovers a expressarem suas percepções sobre o ambiente de trabalho, o que pode ser feito também por intermédio de ferramentas como o Canal de Denúncias e o programa Falando Francamente – cujos contatos são geridos à vista de todos (com preservação da identidade de quem originou a comunicação, se a pessoa assim desejar), que possibilita direcionar mensagens diretamente a lideranças, incluindo diretores e o CEO.

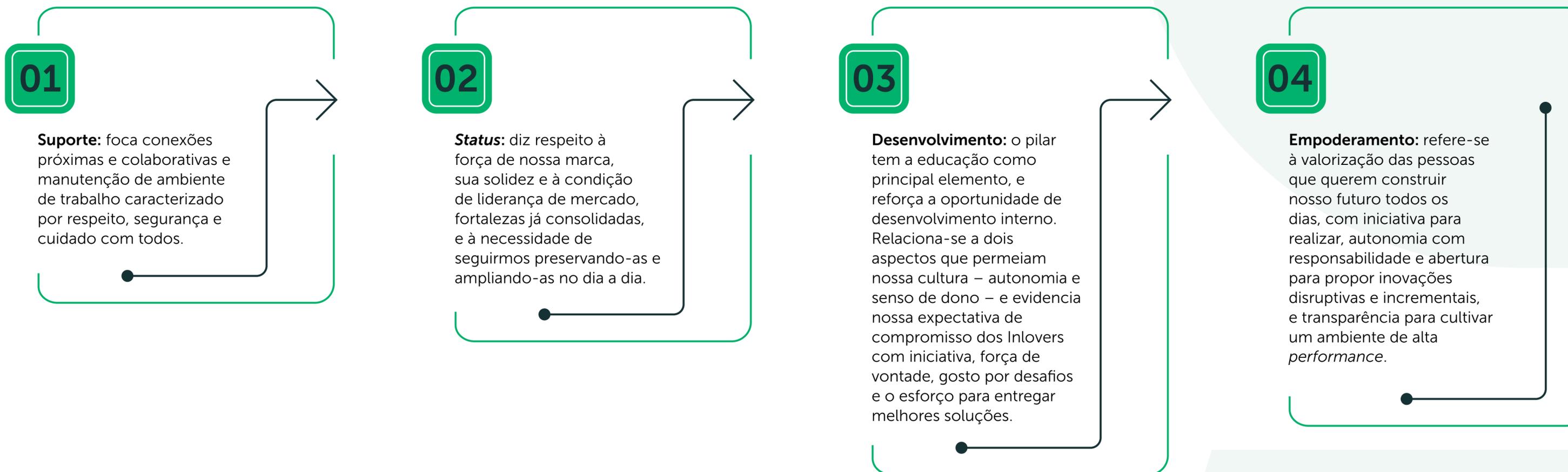
Também em linha com nossa cultura, que preconiza gestão participativa, promovemos trimestralmente encontros com o CEO, dos quais participam todos os superintendentes com as suas equipes, para diálogos sobre temas variados, incluindo nossos resultados.

As avaliações de clima são importantes instrumentos de escuta. O desempenho em 2023 – que incluiu redução do escore no *ranking* da GPTW – nos motiva a adotar as melhores medidas para aperfeiçoarmos a gestão de nossos colaboradores. Acreditamos que as pesquisas são importantes para alcançarmos o objetivo de sermos cada vez mais percebidos como um espaço que proporciona oportunidades e condições de desenvolvimento a talentos que já estão e ingressarão no time. No levantamento da GPTW mantivemos as boas notas em relação ao orgulho de nossos profissionais em atuarem conosco e mantivemos a certificação GPTW.





Consolidamos no ano uma nova Employee Value Proposition (EVP), cuja proposta é criar experiências únicas aos Inlovers. Ela foi construída com o apoio de consultoria especializada a partir de consultas a lideranças e equipes das áreas de tecnologia e gestão de pessoas, abrangendo profissionais com muito tempo de casa e recém-chegados. A EVP é sustentada por quatro pilares, reforçados ao longo do ano:





**Informações dos empregados, por tipo de contrato de trabalho e gênero<sup>1</sup> GRI 2-7**

	2022			2023		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Empregados permanentes	2.759	2.049	4.808	2.826	2.149	4.975

<sup>1</sup>Não há empregados temporários.

**Informações dos empregados, por tipo de trabalho e gênero<sup>1</sup> GRI 2-7**

	2022			2023		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Empregados em período integral	2.508	1.848	4.356	2.658	2.006	4.664
Empregados em período parcial	251	201	452	168	143	311
<b>Total</b>	<b>2.759</b>	<b>2.049</b>	<b>4.808</b>	<b>2.826</b>	<b>2.149</b>	<b>4.975</b>

<sup>1</sup>Não há empregados sem garantia de horas.

**Informações dos empregados, por tipo de contrato de trabalho e região<sup>1</sup> GRI 2-7**

		2022		2023	
Empregados permanentes	Norte	998	1.025		
	Nordeste	31	35		
	Sul	3.450	3.553		
	Sudeste	328	359		
	Exterior	1	3		
	<b>Total</b>	<b>4.808</b>	<b>4.975</b>		

<sup>1</sup>Não há empregados temporários.



**Informações dos empregados, por tipo de emprego e região<sup>1</sup> GRI 2-7**

		2022	2023			2022	2023
Empregados em período integral	Norte	946	978	Total	Norte	998	1.025
	Nordeste	29	33		Nordeste	31	35
	Sul	3.095	3.325		Sul	3.450	3.553
	Sudeste	285	325		Sudeste	328	359
	Exterior	1	3		Exterior	1	3
	<b>Total</b>	<b>4.356</b>	<b>4.664</b>		<b>Total</b>	<b>4.808</b>	<b>4.975</b>
Empregados em período parcial	Norte	52	47	<sup>1</sup> Não há empregados sem garantia de horas.			
	Nordeste	2	2				
	Sul	355	228				
	Sudeste	43	34				
	Exterior	-	-				
	<b>Total</b>	<b>452</b>	<b>311</b>				



**Novas contratações, por faixa etária<sup>1</sup> GRI 401-1**

Faixa etária	2021		2022		2023	
	Número total	%	Número total	%	Número total	%
Abaixo de 30 anos	847	18,0%	606	12,0%	647	13,0%
De 30 a 50 anos	434	9,0%	314	6,0%	406	8,2%
Acima de 50 anos	18	0,0%	15	0,3%	23	0,5%
<b>Total</b>	<b>1.299</b>	<b>28,0%</b>	<b>935</b>	<b>19,0%</b>	<b>1.076</b>	<b>21,6%</b>

<sup>1</sup>A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores.

**Novas contratações, por região<sup>1</sup> GRI 401-1**

Região	2021		2022		2023	
	Número total	%	Número total	%	Número total	%
Norte	244	5,0%	207	4,0%	171	3,4%
Nordeste	22	0,4%	13	0,3%	9	0,2%
Centro-Oeste	-	-	-	-	-	-
Sudeste	96	2,0%	54	1,0%	84	1,7%
Sul	937	20,0%	661	14,0%	812	16,3%
<b>Total</b>	<b>1.299</b>	<b>28,0%</b>	<b>935</b>	<b>19,0%</b>	<b>1.076</b>	<b>21,6%</b>

<sup>1</sup>A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores.

**Novas contratações, por gênero<sup>1</sup> GRI 401-1**

Gênero	2021		2022		2023	
	Número total	%	Número total	%	Número total	%
Mulheres	477	10,0%	578	12,0%	491	9,9%
Homens	822	17,0%	357	7,0%	585	54,4%
<b>Total</b>	<b>1.299</b>	<b>28,0%</b>	<b>935</b>	<b>19,0%</b>	<b>1.076</b>	<b>21,6%</b>

<sup>1</sup>A métrica utilizada para medir a taxa de contratação é calculada pelo número de contratações do ano dividido pelo total de colaboradores.



**Novas contratações, por faixa etária<sup>1</sup> GRI 401-1**

Faixa etária	2021		2022		2023	
	Número total	%	Número total	%	Número total	%
Abaixo de 30 anos	856	18,2%	538	11,2%	476	9,6%
De 30 a 50 anos	3	0,1%	324	6,7%	495	9,9%
Acima de 50 anos	1	0,0%	53	1,1%	47	0,9%
<b>Total</b>	<b>860</b>	<b>18,3%</b>	<b>915</b>	<b>19,0%</b>	<b>1018</b>	<b>20,5%</b>

<sup>1</sup>A métrica utilizada para medir a taxa de rotatividade é calculada pelo número de desligamentos do ano dividido pelo total de colaboradores.

**Novas contratações, por gênero<sup>1</sup> GRI 401-1**

Gênero	2021		2022		2023	
	Número total	%	Número total	%	Número total	%
Feminino	333	7,1%	380	7,9%	437	8,8%
Masculino	527	11,2%	535	11,1%	581	11,7%
<b>Total</b>	<b>860</b>	<b>18,3%</b>	<b>915</b>	<b>19,0%</b>	<b>1.018</b>	<b>20,5%</b>

<sup>1</sup>A métrica utilizada para medir a taxa de rotatividade é calculada pelo número de desligamentos do ano dividido pelo total de colaboradores.

**Rotatividade, por região<sup>1</sup> GRI 401-1**

Região	2021		2022		2023	
	Número total	%	Número total	%	Número total	%
Norte	205	4,4%	156	3,2%	182	3,7%
Nordeste	1	0,0%	4	0,1%	9	0,2%
Sudeste	68	1,4%	107	2,2%	66	1,3%
Sul	586	12,5%	648	13,5%	761	15,3%
<b>Total</b>	<b>860</b>	<b>18,3%</b>	<b>915</b>	<b>19,0%</b>	<b>1.018</b>	<b>20,5%</b>

<sup>1</sup>A métrica utilizada para medir a taxa de rotatividade é calculada pelo número de desligamentos do ano dividido pelo total de colaboradores.

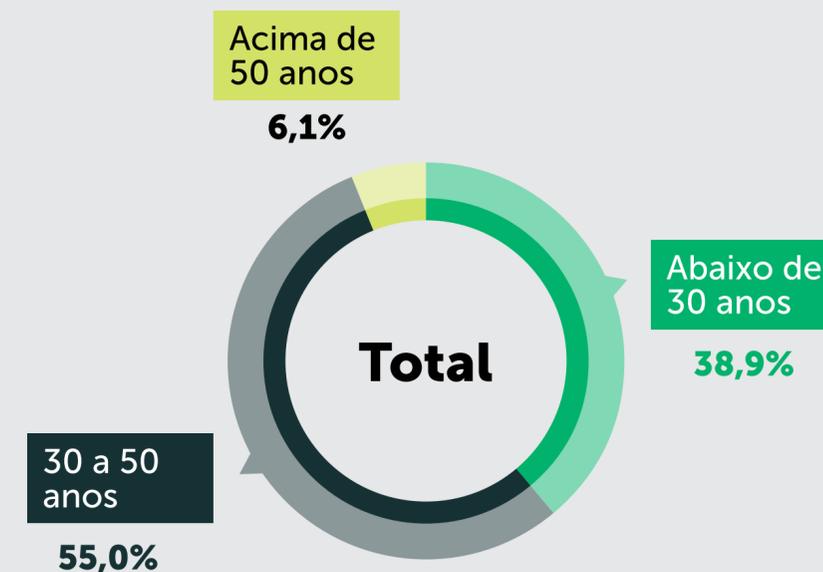


**Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero GRI 405-1**

	Presidência	Direção	Gerência	Supervisão/ Liderança	Técnicos Prof	Administração	Operacional	Vendas	Aprendiz
Homens	100%	81,0%	73,6%	57,4%	80,9%	47,6%	49,8%	66,1%	40,3%
Mulheres	0,0%	19,0%	26,4%	42,6%	19,1%	52,4%	50,2%	33,9%	59,7%

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

	Presidência	Direção	Gerência	Supervisão/ Liderança	Técnicos Prof	Administração	Operacional	Vendas	Aprendiz
Abaixo de 30 anos	0,0%	0,0%	1,9%	3,7%	38,1%	35,8%	45,3%	16,3%	100%
30 a 50 anos	0,0%	71,4%	90,6%	85,7%	58,0%	60,1%	46,6%	77,7%	0,0%
Acima de 50 anos	100%	28,6%	7,5%	10,6%	3,9%	4,1%	8,1%	6,0%	0,0%



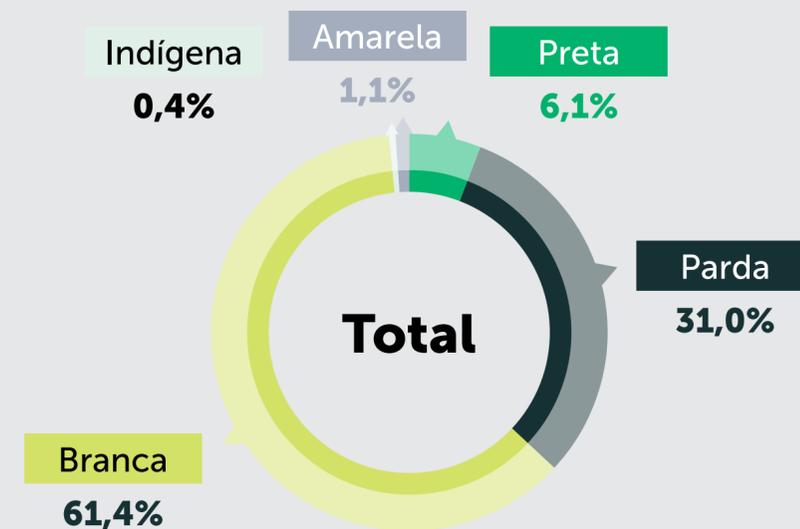


**Percentual de empregados por categoria funcional, por cor e/ou raça GRI 405-1**

	Presidência	Direção	Gerência	Supervisão/ Liderança	Técnicos Prof	Administração	Operacional	Vendas	Aprendiz
Preta	0,0%	4,8%	0,0%	4,8%	4,7%	4,7%	8,2%	3,6%	8,3%
Parda	0,0%	9,5%	14,2%	20,2%	19,9%	19,5%	45,3%	26,7%	41,0%
Branca	100%	85,7%	84,9%	73,4%	74,5%	74,3%	44,8%	68,1%	50,0%
Indígena	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,4%	0,5%	0,4%	0,0%
Amarela	0,0%	0,0%	0,9%	1,6%	0,7%	1,1%	1,2%	1,2%	0,7%

**Percentual de empregados por categoria funcional, por PcD's GRI 405-1**

	Presidência	Direção	Gerência	Supervisão/ Liderança	Técnicos Prof	Administração	Operacional	Vendas	Aprendiz
Pessoa com deficiência	0,0%	0,0%	0,9%	2,7%	0,9%	1,8%	6,8%	0,8%	0,0%
Pessoa sem deficiência	100%	100%	99,1%	97,3%	99,1%	98,2%	93,2%	99,2%	100%





## Atração e retenção de talentos GRI 401-2

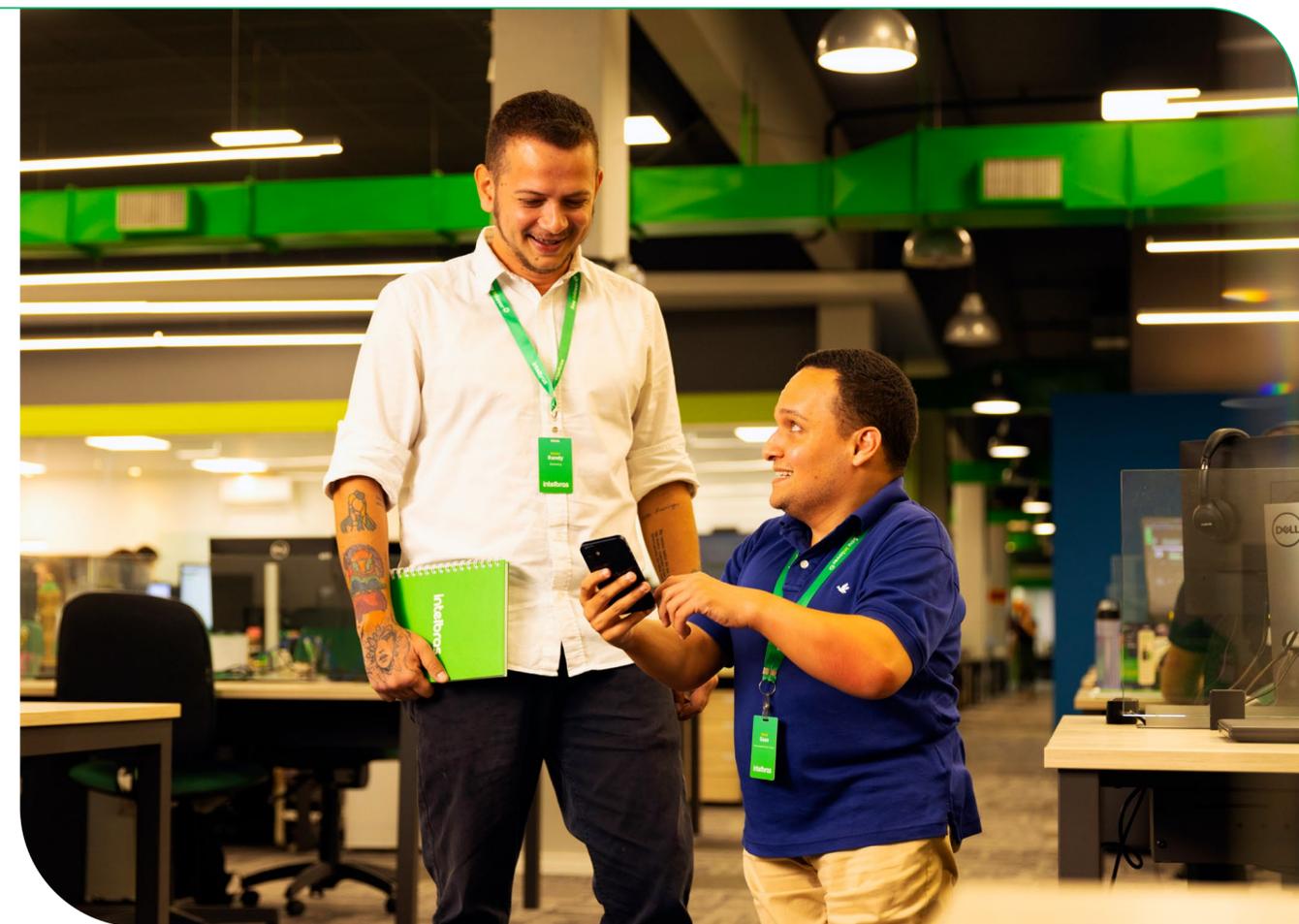
Para atrair e reter pessoas capazes de contribuir com o fortalecimento de nossa atuação, ampliamos nossa exposição e os atributos que nos posicionam como bom lugar para trabalhar. Também monitoramos as melhores práticas do mercado para proporcionar aos colaboradores recompensas justas por suas entregas. Em 2023 mantivemos nossa participação em eventos, feiras e exposições relacionadas às nossas áreas de atuação para apresentarmos ao público os recursos que disponibilizamos aos profissionais, como oportunidades de acesso a cursos e treinamentos.

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

Outro caminho para abrirmos oportunidades e formarmos futuros talentos é o Programa Jovem Aprendiz. Realizado em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), em 2023 ele possibilitou que 115 pessoas de 16 a 23 anos iniciassem suas trajetórias profissionais na matriz e nas filiais São José (SC), Tubarão (SC) e Jaboatão dos Guararapes (PE). Os participantes, matriculados em cursos como de Assistente Administrativo, Assistente de Eletrônica e Comunicação de Dados e Programador Back-end, puderam vivenciar o dia a dia em mais de 65 departamentos. No ano, 21% dos participantes foram contratados, após passarem por diversas ações de aprendizagem visando ao desenvolvimento de competências essenciais para o cotidiano profissional, como comunicação, inovação, proatividade e trabalho em equipe. As atividades foram promovidas internamente e pelos parceiros Senai e Junior Achievement.

Aos profissionais que já estão conosco, buscamos garantir remunerações adequadas às funções. Consultamos regulamente pesquisas realizadas por consultorias especializadas – medida válida também para definirmos o pacote de benefícios, que procuramos manter atrativo e pertinente aos profissionais. Ele inclui seguro de vida em grupo; planos de saúde e odontológico; previdência privada; auxílio funeral; participação nos lucros semestrais; premiação por tempo de serviço; empréstimo consignado; auxílio-creche para mães e pais com filhos de até seis anos de idade, independentemente da faixa salarial; licença-maternidade/paternidade ampliadas (180 e 20 dias); contabilização dos períodos de estágio e participação no Programa Jovem Aprendiz no adicional por tempo de serviço; Gympass (Wellhub); e auxílio teletrabalho.

Nosso programa de recrutamento interno é um dos pilares de desenvolvimento de carreira internamente e uma oportunidade para todos os *inlovers*. Buscando aprimorar o programa, demos início a um projeto para evidenciar os processos e critérios adotados para definirmos promoções, reforçando a imparcialidade e transparência.



### Proporção de membros da Diretoria de unidades operacionais contratados na comunidade local GRI 202-2

	2021	2022	2023
Minas Gerais	100,0%	100,0%	-
Santa Catarina	92,0%	85,0%	91,0%
Amazonas	100,0%	100,0%	-
Pernambuco	100,0%	100,0%	-

<sup>1</sup> Não temos membros da alta gestão nas outras plantas, apenas gerências; todas se reportam a Matriz.  
Nota – Consideramos "local" onde temos unidades de produção ou CD distribuição



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

	2021		2022		2023	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	2.666	2.040	2.049	2.759	2.826	2.149
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	81	58	101	92	94	82
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade	75	56	101	92	94	82
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	70	53	95	79	88	72
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	86%	91%	94%	85,9%	93,6%	87,8%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	86%	91%	94%	87,9%	93,6%	87,8%

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

Gênero	2021	2022	2023	Δ 2022/2023
Homens	42,8	15,5	18,6	20,5%
Mulheres	57,9	17,5	19,2	9,5%
<b>Total horas de treinamento</b>	<b>24,6</b>	<b>16,4</b>	<b>18,9</b>	<b>15,8%</b>

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

Categoria funcional	2021	2022	2023	Δ 2022/2023
Administração	31,4	15,4	17,4	13,5%
Operacional	13,0	15,6	14,6	-6,6%
Gestão (Gerência/ Supervisão/ Liderança) <sup>1</sup>	48,8	14,6	32,5	122,9%
Técnico Prof	24,6	20,0	21,5	7,5%
Vendas <sup>2</sup>	13,1	13,1	20,5	56,6%
Estagiário	-	-	20,1	-
Aprendiz	-	-	13,5	-
<b>Total horas de treinamento</b>	<b>24,6</b>	<b>16,4</b>	<b>18,9</b>	<b>15,8%</b>

<sup>1</sup>Em 2023, foram realizadas várias frentes de capacitação e uma especificamente em parceria com a Fundação Dom Cabral, aumentando a média de horas de capacitação para este grupo.

<sup>2</sup>Em 2023, a Academia de Vendas gerou maior número de horas de treinamento.



## Desempenho e capacitação GRI 3-3 - Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas | 404-2 | 404-3

Anualmente, 100% de nossos colaboradores passam por processo de avaliação de desempenho, que ajuda a reconhecer os talentos, identificar aspectos em que podem aperfeiçoar competências profissionais e humanas e alinhar expectativas de carreira. A partir desse processo, definimos as capacitações que serão conduzidas em plano corporativo, e estimulamos o desenvolvimento autodirigido. Em 2024, essa prática deverá ser aperfeiçoada com a adoção de uma plataforma tecnológica que permitirá maior fluidez na avaliação de desempenho e talentos, melhor apuração dos contratos de metas e aprimoramento no cruzamento de dados, ampliando a gestão sobre o desempenho.

Quanto às capacitações, um dos destaques do período foi o lançamento, já em duas fábricas, da Academia de Manufatura, em que os colaboradores passam por capacitações presenciais e reciclagens sobre temas relevantes ao bom desempenho operacional. Os treinamentos atualizam os profissionais sobre processos e novas tecnologias e melhores práticas sobre saúde e segurança no trabalho e meio ambiente, entre outros temas.

Outra atividade presencial é a Compartilhando Conhecimento, encontros em que colaboradores partilham saberes e experiências ao retornarem de treinamentos, intercâmbios e/ou eventos externos. No ano, foram 19 atividades desse tipo, com adesão de 252 profissionais, num total de 250 horas.

**No ano, lançamos a Academia de Manufatura**, que tem como objetivo qualificar e reciclar o conhecimento dos profissionais.



Mantemos outro recurso primordial para a disseminação de informações: o Portal do Conhecimento, solução de educação a distância disponível nas versões *mobile* e *web*, com conteúdo adquirido no mercado e/ou desenvolvido por multiplicadores internos. Todo o seu portfólio – integrado por 268 cursos, mais de 160 materiais de referência (pdf, vídeos) na biblioteca, 32 pilulas de conhecimento e 175 trilhas de

desenvolvimento – aborda nossos negócios e temas técnicos e comportamentais. Ele está disponível a todos os colaboradores e, em 2023, o número de acessos totalizou 63.128, sendo 58.471 via *web* e 4.657 pelo aplicativo. Além disso, houve 17.042 matrículas em cursos nos quais colaboradores foram aprovados, que somaram 32.175 horas de treinamento ao longo do ano. Destacaram-se no período:



» **Trilha Comercial**, para qualificar a atuação de novos colaboradores da área. A capacitação tem entre seus objetivos consolidar o Programa de Canais ([veja mais à página 40](#)), criar uma linguagem única entre a equipe e apresentar as estratégias comerciais. Formada por 23 módulos, com carga horária de 7h30, a Trilha Comercial abrange distribuição, verticais, varejo e provedores. Em 2023, 510 horas de capacitação foram cumpridas por executivos, supervisores de venda e promotores técnicos, num total de 66 colaboradores.



» **Trilha Jeito Intelbras de Ser e se Relacionar**, pela qual passaram, no ano, 1.393 colaboradores, que cumpriram 2.326 horas. Os assuntos tratados incluíram aspectos da nossa cultura de atendimento ao cliente, técnicas de comunicação, empatia, detalhes sobre os perfis dos clientes e suas necessidades, entre outros. A ideia é que os participantes desenvolvam mais aptidões para ouvir, compreender e tratar as aspirações e demandas dos compradores.



» **Empoderamento**, treinamento para reforçar competências que ampliam o protagonismo dos colaboradores no encantamento dos clientes. A capacitação envolve o compartilhamento de informação e atribuição de responsabilidades aos participantes. O propósito é ajudá-los a ter mais iniciativa e tomarem decisões que permitam resolver problemas ou qualificar processos. A capacitação é mandatória, oferecida por meio do Portal do Conhecimento. Em 2023 foram capacitadas 964 pessoas, em 642 horas de aprendizado.



» **Academia de Vendas**, frequentada por 322 colaboradores que concluíram 778 horas de treinamentos em 2023, é dedicada a apoiar o desenvolvimento do time da área. Proporciona reforço de habilidades técnicas e comportamentais que permitem aos profissionais acompanharem o ritmo dinâmico estabelecido pelo mercado. Entre os temas tratados estão inteligência emocional, perfil comportamental, escuta ativa, capacidade analítica na prática e gestão de vendas, entre outros temas.



» **Academia da Inovação** que, desde 2022 e pela natureza de nossos negócios, cumpre papel fundamental ao apoiar talentos no desenvolvimento da referida competência inovadora. Ela os coloca em contato com conceitos e metodologias reconhecidas mundialmente, como inovação radical, inovação na prática, Design Thinking, Data Driven, Gestão Ágil e Business Agility Design (Build). Em 2023 passaram pela academia 237 colaboradores, que cumpriram 1.561 horas de treinamento.



Mantemos também um Programa de Integração dedicado aos profissionais recém-ingressados. Os contratados para áreas administrativas ou funções externas e/ou em regime de teletrabalho iniciam sua jornada por meio de um encontro *on-line* de boas-vindas, em que recebem informações sobre benefícios, termos do contrato de trabalho e saúde e segurança ocupacional. São incentivados ainda a continuarem seu processo de integração por meio da plataforma de ensino a distância, que reúne conteúdos sobre gestão de pessoas, qualidade, tecnologia da informação, entre outros. Já os talentos envolvidos nas funções operacionais participam do Programa de Integração de forma presencial. No ano, foram 6.203 horas de encontros *on-line* ao vivo ou *in loco*. Registramos também 3,2 mil horas de treinamento EAD relacionados à integração.

Outra iniciativa é o Programa Padrinho, em que um profissional se torna referência para sanar dúvidas, dar suporte e contribuir para a realização correta de atividades dos colegas de trabalho. A iniciativa envolve dois processos: Admissão, em que o padrinho tem como tarefa capacitar um colaborador nos procedimentos, programas e rotinas específicas da sua área de atuação, de forma a complementar conhecimentos repassados no Programa de Integração; e Movimentação, em que cada padrinho se responsabiliza pela capacitação dos colaboradores que mudaram de função

por meio de promoção e/ou recrutamento interno. No ano, a fase de Admissão somou 8.624 horas de capacitação, envolvendo 1.078 novos colaboradores, e a etapa de Movimentação totalizou 2.353 horas de capacitação, com 294 colaboradores beneficiados.

Também no ano demos sequência à Academia de Liderança – Lidera, que contempla o Programa de Desenvolvimento Avançado, o Programa de Desenvolvimento de Novos Líderes e o Lidera – Desenvolvimento Organizacional. Este último, criado em 2023, abrange o grupo de gestores que se reporta diretamente à Diretoria e, portanto, tem atuação relevante para a sustentação da cultura e o delineamento e execução da estratégia corporativas. A ideia é garantir a eles instrumentos para criarem ou fortalecerem aptidões essenciais para o futuro dos nossos negócios. No âmbito do Lidera – Desenvolvimento Organizacional, oferecemos curso sob medida, elaborado pela Fundação Dom Cabral a partir de um trabalho de escuta e entrevistas que envolveram nossa equipe gerencial. Ele foca competências que julgamos prioritárias, como inovação, gestão de mudanças, pensamento crítico e gestão de pessoas. A capacitação atingiu, em seu primeiro ano, 108 líderes, que cumpriram 4.320 horas.

Outro foco em 2023 foi a preparação de executivos para iminente sucessão no cargo de CEO. Os principais candidatos ao posto participam de atividades especialmente desenhadas para o acúmulo de conhecimentos e experiências necessários, o que inclui participação mais ativa nas reuniões do Conselho de Administração.

Já no âmbito do programa de potenciais líderes, alinhado à nossa estratégia de desenvolver pessoas internamente para que ocupem cargos de comando, dos postos

abertos com esse perfil, aproximadamente 23% foram preenchidos por participantes da iniciativa. Os potenciais líderes compõem um banco de dados consultado sempre que há necessidade de contratação. Também mapeamos permanentemente as áreas de negócio que mais necessitam da indicação de profissionais para engajar as lideranças no processo de desenvolvimento e/ou indicação dos talentos de destaque. Para os indicados a um novo cargo, proporcionamos capacitação dedicada a acelerar o desenvolvimento e aplicação prática das competências internas de gestão.

Com relação ao Programa de Desenvolvimento de Novas Lideranças, todo colaborador movimentado para uma posição desse tipo, via promoção ou recrutamento interno ou externo, é convidado a integrar a iniciativa, que visa desenvolvê-lo profissional e pessoalmente. Os participantes acessam módulos elaborados para aprimorar suas competências de gestão, que abrangem aspectos como engajamento e desenvolvimento de equipe, foco no resultado, inovação e atuação colaborativa. Os treinamentos são conduzidos por multiplicadores internos e externos, de acordo com o tema e objetivo.





### Avaliações de desempenho por gênero GRI 404-3

	2021	2022	2023
Homem	61,0%	58,0%	60,0%
Mulher	39,0%	42,0%	40,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Avaliações de desempenho por categoria<sup>1</sup> GRI 404-3

	2021	2022	2023
Presidência	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria	0,3%	0,4%	0,4%
Gerência	1,7%	2,0%	1,9%
Coordenação (supervisão/líder)	5,0%	5,3%	5,6%
Operacional	39,3%	42,1%	23,4%
Administrativo	23,9%	50,1%	23,0%
Vendas	5,0%	-	37,3%
Técnicos	20,2%	-	5,5%
Aprendiz/Estágio	0,0%	-	2,9%
<b>Total</b>	<b>95,3%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup>Nesta situação, alguns cargos não receberam a avaliação de desempenho no ano.

### Avaliações de desempenho por categoria<sup>1</sup> GRI 404-3

	2021	2022	2023
Presidência	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria	0,3%	0,4%	0,4%
Gerência	1,7%	2,0%	1,9%
Coordenação (supervisão/líder)	5,0%	5,3%	5,6%
Operacional	39,3%	42,1%	23,4%
Administrativo	23,9%	50,1%	23,0%
Vendas	5,0%	-	37,3%
Técnicos	20,2%	-	5,5%
Aprendiz/Estágio	0,0%	-	2,9%
<b>Total</b>	<b>95,3%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup>Nesta situação, alguns cargos não receberam a avaliação de desempenho no ano.



## Saúde e segurança **GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9**

Temos como premissa tornar cada vez mais robusta a cultura de saúde e segurança do trabalho (SST), o que se traduziu, em 2023, em ações como a capacitação de líderes para serem protagonistas em relação aos temas e disseminarem a filosofia do cuidado ativo – em que cada colaborador se engaja no propósito “eu cuido de mim, eu cuido de você e eu cuido do todo”. Norteia nossas decisões e práticas a Política de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho, cujos tópicos visam promover comportamento de prevenção, com identificação, eliminação e/ou minimização dos riscos capazes de acarretar incidentes, acidentes e doenças. O documento prevê ainda a disponibilização de condições adequadas para o exercício profissional e estímulo para que cada Inlover adote uma vida mais saudável.

Avaliamos anualmente a percepção de nossos profissionais sobre nossa cultura de saúde e segurança por meio de pesquisas de clima, que contém questões relacionadas à oferta de ambientes e recursos que favoreçam a preservação do bem-estar físico e mental.

Para conduzirmos com qualidade e assertividade as ações, contamos com times de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e analista focado em qualidade de vida. Atuam ainda o Comitê de Saúde e Segurança, integrado por representantes da Diretoria e de gerências, que acompanha regularmente indicadores e ações, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e as Brigadas de Incêndio. Há reuniões periódicas (semanais e mensais) com participação de lideranças e representantes de todas as unidades em que são discutidos temas relacionados a SST (Comitê SST, Comitê NR 12, Comitê Industrial, Comitê Apoio Administrativo e Comissão Legislação e Reuniões com Liderança).

Todas as normas regulamentadoras aplicáveis às nossas atividades e seu atendimento são acompanhadas por meio de ferramenta eletrônica, a Green Legis. Nossa intenção é obter a ISO 45001 – razão pela qual trabalhamos em adaptações aos padrões e orientações necessária de nosso sistema de SST, que abrange 100% dos colaboradores e é auditado interna e externamente.

Com o propósito de preservar as saúdes física e mental e estimular boas práticas em relação a elas, disponibilizamos aos colaboradores, além do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), benefícios como subsídio de 70% em consultas via plataforma Psicologia Viva.

Também dispomos do Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalho (individualizado e regionalizado – todas as unidades), composto por um gerente de SST, três engenheiros de segurança do trabalho, 14 técnicos de segurança do trabalho, três médicos do trabalho, uma enfermeira do trabalho, três técnicos de enfermagem do trabalho e dois técnicos de enfermagem, que mantêm o sistema de gestão de SST alinhado à mitigação dos perigos, atividades de prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores de todas as unidades.





Adicionalmente, contamos com ambulatório de atendimento de enfermagem e de medicina, onde são realizados atendimentos ocupacionais de acordo com a demanda. Os exames ocupacionais seguem o PCMSO, e os registros de queixas relacionados ao trabalho são discutidos com a equipe de segurança do trabalho para tratativas.

Outra medida adotada no ano foi a ampliação de licença-maternidade/paternidade – de 120 para 180 dias e de 5 para 20 dias, respectivamente –, benefício que se estende aos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial, e aos responsáveis que vivam relacionamentos homoafetivos.

Para as futuras mães, o Programa Vida e Afeto, estendido às companheiras de colaboradores, proporciona encontros mensais em que gestantes compartilham experiência e dúvidas e recebem informações e orientações sobre gravidez e pós-nascimento. Também destinamos aos pais e mães *kits* com itens para os bebês, e em nossa matriz e na filial São José (SC) já introduzimos salas de amamentação.

Compõem ainda o conjunto de iniciativas em prol da saúde de nossos profissionais o programa Atividades Físicas, com grupos de corrida e ginástica laboral, o programa de Alimentação Saudável, com atendimento de nutricionista em nossas dependências, e a promoção de Jogos Internos, nas modalidades de futsal, *beach* tênis e vôlei, que contribuem para a integração dos colaboradores.

Quanto à segurança, em 2023 registramos 23 Acidentes com Perda de Tempo (ACPT) – no ano anterior foram 25 –, o que significou o alcance de nosso objetivo para o período. A maioria tratou-se de contusão em membros superiores e acidentes de trajeto com motocicleta.

As taxas de frequência e gravidade ficaram em 1,78 (1,70 em 2022) e 10,82 (9,20 no ano anterior), respectivamente, acima das nossas expectativas em razão, especialmente, da inauguração de nossa nova filial em Tubarão (SC), que não havia sido considerada nas projeções e representa a entrada de processo produtivo novo. Para 2024, estabelecemos como metas 21 Acidentes com Perda de Tempo (ACPT), Taxa de Frequência de 1,62 e Taxa de Gravidade de 9,74.

**Informações sobre acidentes GRI 403-9**

	2021	2022	2023
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	21	25	23
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1,8	1,7	1,8
Número de horas trabalhadas	11.716.080	14.666.400	12.942.980

Nota – Não houve óbitos resultantes de acidente de trabalho nem acidentes de trabalho com consequência grave.



Para avaliarmos nossa aderência à cultura de segurança e às melhores práticas associadas ao tema, incluímos questões a respeito em nossas pesquisas de clima e desenvolvemos internamente metodologia de diagnóstico aplicada em todas as nossas filiais. Assim, temos condições de criar planos de evolução ainda mais efetivos. A metodologia pressupõe a capacitação e sensibilização dos profissionais sobre riscos e suas contribuições para a identificação e o reporte de condições inadequadas e oportunidades de melhoria. Os colaboradores têm acesso a uma ferramenta eletrônica, o Alerta SST, que lhes permite relatar, inclusive de forma anônima, se assim desejarem, fatores ou eventos de risco.

Nossas avaliações de segurança compreendem ambientes e atividades, com o objetivo de identificar perigos e riscos, para eliminá-los ou controlá-los. Todas as ocorrências registradas passam por investigação e as que sinalizam a necessidade de aperfeiçoamentos mais significativos e complexos resultam na abertura de Planos de Ação, com responsáveis e prazos definidos. Quando há o enquadramento de um evento como acidente de trabalho, realizamos a

abertura de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT), informada ao eSocial. Todos os registros constam em laudos elaborados com responsabilidade técnica de profissional habilitado e são incorporados ao sistema de apoio à gestão informatizado, assim como as medidas de controle. Os casos caracterizados como insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial são acompanhados com mais atenção.

Todos os profissionais conhecem e devem seguir os 5 Princípios de Ouro de Segurança. Disponibilizamos ainda treinamentos sobre segurança do trabalho, de forma *on-line* ou presencial. Na Academia de Manufatura, por exemplo, inaugurada em 2023 ([mais detalhes na página 24](#)), os colaboradores em cargos operacionais passam por capacitações mandatórias sobre operação com máquinas, vazamento, derramamento de produtos químicos e inflamáveis e Ficha de Segurança de Produtos Químicos (Fispq). Em linha com a legislação, ofertamos treinamentos e reciclagens sobre trabalho em altura, espaços confinados, descarte de produto hospitalar, operação com eletricidade, vasos sob pressão, operação com produtos perigosos, etc.

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

	2021	2022	2023
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema	4.706	4.808	4.975
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema	100%	100%	100%
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	4.706	4.808	4.975
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	100%	100%	100%
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria externa	4.706	4.808	4.975
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria externa	100%	100%	100%

<sup>1</sup>Nesta situação, alguns cargos não receberam a avaliação de desempenho no ano.



# Fornecedores

GRI 2-6 | 204-1 | 308-1 | 308-2 | 414-1 | 408-1 | 409-1 | 3-3 – Práticas de compras e cadeia de fornecedores

Em 2023, mantínhamos em nossa base 201 fornecedores nacionais, que representaram cerca de 15,8% dos gastos totais do ano, e 335 internacionais, o que totalizou 536, uma redução de 9% em relação ao ano anterior. Com todos eles procuramos manter relacionamento saudável e alinhado, de forma a aprimorarmos continuamente nossas soluções. A maioria dos insumos adquiridos (77,4%) é proveniente da Ásia, majoritariamente da China – 69,2% dos valores pagos aos fornecedores são direcionados a empresas daquele país –, onde mantemos escritório e 73 profissionais para prospectarmos recursos e negociarmos diretamente com as companhias parceiras, de forma ágil, transparente e confiável. Os Estados Unidos responderam por 7,2% dos insumos adquiridos no ano, e a Europa por 0,5%, enquanto os demais 15,8% foram transacionados com provedores brasileiros.

Fornecemos nossos produtos para os setores empresarial, residencial e condominial: equipamentos e softwares para o monitoramento, armazenamento e gerenciamento de dados, o que inclui desde câmeras de vídeos, alarmes,

fechaduras, roteadores, telefones corporativos e rádio comunicadores até baterias, cabos e painéis de energia solar.

No canal de rede de distribuição, contamos com aproximadamente 480 distribuidores (parceiros), que compram nossos produtos e os revendem para nossos mais de 80 mil revendedores credenciados. Os demais canais incluem vendas diretas aos varejistas e vendas a integradores e contas nomeadas (grandes clientes atendidos pela fábrica).

Nossa prática de global sourcing visa à qualidade e competitividade e se justifica também pelo fato de companhias de nosso setor, no Brasil, demandarem prioritariamente importações. Porém, sempre que possível avaliamos a viabilidade de contratar fornecedores locais, estabelecidos em território nacional, aos quais, em 2023, direcionamos 15,8% dos recursos financeiros dispendidos com suprimentos, 7,8 % acima do registrado no período anterior.

Em 2023, fomos surpreendidos por contingências resultantes de condições meteorológicas que motivaram seca intensa na Região Amazônia e chuvas volumosas no sul do País. Os fenômenos

dificultaram tanto o abastecimento de nossa filial em Manaus (AM) como o escoamento dos produtos manufaturados, assim como a disponibilidade de matérias-primas em razão do fechamento de portos no Paraná, em Santa Catarina e no Rio Grande do Sul. Os impactos foram minimizados por medidas que havíamos adotado anteriormente, como o alinhamento de operações com grandes carregadores internacionais, em condições de garantir estabilidade e nível de serviço. Apesar disso, trabalhamos na revisão de políticas de estoque e aprimoramentos do controle para assegurar equilíbrio mais adequado.

Toda organização que negocia conosco passa por processo de homologação, em que são demandados e analisados documentos e informações sobre aspectos fiscais, ambientais e de respeito aos direitos humanos – exigimos comprovação de não emprego de mão de obra infantil ou análoga à escravizada. Nossos contratos contêm cláusulas relativas a esses e outros temas que podem acarretar riscos à natureza ou a pessoas. Também divulgamos nosso Código de Ética Conduta e Compliance entre os parceiros e sinalizamos a necessidade de alinhamento deles às

diretrizes do documento. A seleção de novos fornecedores baseada em critérios ambientais ou sociais envolveu 5,3% deles, ou seja, foi aplicada a 34 empresas.

Para assegurar o cumprimento integral dos contratos, conduzimos processos de validação e/ou acompanhamento, que contemplam o *sourcing* (pesquisa de *players* que ofereçam os componentes que necessitamos), visitas comerciais, auditorias de qualidade e periódicas, estabelecimento de ciclo de melhoria e avaliação semestral de desenvolvimento dos ativos. Em 2023, realizamos 8.164 inspeções em empresas asiáticas, 46 auditorias de fábrica e 330 homologações de itens.

Todas as medidas nos permitem elaborar um mapa de risco em que os fornecedores são classificados como “Destaque”, “Pleno Atendimento”, “Atendimento Parcial” e “Situação Crítica”. Para os que figuram na última categoria, elaboramos planos de ação para mitigar falhas e/ou riscos. Violações aos direitos humanos e às boas práticas ambientais identificadas a qualquer tempo podem implicar o encerramento das relações comerciais unilateralmente.

**Buscamos manter com nossos fornecedores relações saudáveis e alinhadas, o que contribui para o aperfeiçoamento constante das soluções disponíveis aos clientes.**



# Parceiros

GRI 3-3 - Prática de compras e cadeia de fornecedores

Ao final de 2023, nossa rede de parceiros era composta por 345 assistências técnicas autorizadas, mais de 80 mil revendedores ativos, presentes em praticamente todo o País, mais de 480 pontos de distribuição no Brasil, que se somam aos 50 estabelecidos em outros países da América Latina e África. Os vínculos de proximidade e confiança com esse público foram moldados ao longo dos anos e seguem reforçados por meio da introdução e do aperfeiçoamento de canais de contato e ações para a criação de valor compartilhado e crescimento conjunto.

Entre os atributos que contribuem para a manutenção dessa rede, reconhecida pela qualidade do trabalho e pelo impulso à visibilidade de nossa marca, estão a transparência e o apoio – dois dos quatro pilares que sustentam nosso Programa de Canais Intelbras (PCI). A eles, somam-se regras claras e relacionamento.

O PCI visa valorizar o trabalho de nossos parceiros, proporcionando a eles vantagens como treinamentos, suporte técnico, desconto nos produtos para positivação de *showroom* e materiais de *marketing* para as lojas, acesso a plano de benefícios e compromissos, melhoria de rentabilidade, política de pré e pós-venda e programa de capacitação e certificação profissional, entre outras. A iniciativa também prevê uma dinâmica de pontuação em que vendedores

da distribuição, assim como revendedores, podem trocar pontos por produtos e serviços.

Outro programa no mesmo sentido é o Distribuidor Mais Verde, que abrange 88% das receitas realizadas no canal de distribuição. Por meio da iniciativa, recompensamos os que optam por trabalhar exclusivamente com nossas soluções. Os benefícios incluem descontos para aquisição de produtos (de 2% a 9%, dependendo do segmento) e prioridades em iniciativas de *marketing*, em lançamentos de produtos e no recebimento de itens.

Durante o ano, estruturamos e capacitamos nossos parceiros para que em 2024 tenha início o Programa de Excelência (PEX), que apoiará desenvolvimento dos negócios de distribuidores. Ele visa promover o aprimoramento constante dos processos organizacionais dos parceiros e é fundamentado na eficiência da operação e na satisfação dos clientes. O PEX proverá acesso às nossas ações estruturadas, que constituem um modelo de melhores práticas de gestão e indicadores consistentes para impulsionar o desenvolvimento e a evolução dos resultados. O programa será aplicável a todos distribuidores, independentemente de seus porte e localização, e terá duração de doze meses, sendo renovado anualmente.

## Sempre juntos

Em 2023 o Sempre Juntos, evento em que reunimos distribuidores, revendedores, integradores e provedores, teve uma edição Nordeste, região em que nos inserimos com ainda mais força a partir de 2021, quando inauguramos um Centro de Distribuição em Jaboatão dos Guararapes (PE). Mais de mil pessoas participaram das atividades, desenvolvidas em Recife (PE), que incluíram palestras para apresentação de estratégias de negócio e feira para exposição de soluções de nossas unidades de negócios. O Sempre Juntos Nordeste fez parte de um conjunto de iniciativas adotadas na região para estreitarmos o relacionamento com os parceiros, que incluem outras ações como a Reunião Estratégica de Canais (REC), realizadas com distribuidores e lideranças regionais e nacionais.





## Educação GRI 203-3

Entre os recursos que disponibilizamos aos parceiros destaca-se o acesso a conhecimentos técnicos e comportamentais capazes de impactar positivamente suas atividades e os resultados dos seus negócios. Os treinamentos reforçam ainda a ligação deles com a nossa marca, Missão e nossos Valores. Ofertamos mais de 900 cursos – dos quais pelo menos 70% gratuitos – no âmbito de nossa academia do conhecimento Intelbras Itec, cujas atividades são desenvolvidas em ambientes virtual e presencial. As capacitações *in loco* acontecem em nossa matriz, em São José (SC), na filial de Santa Rita do Sapucaí (MG), nos polos de treinamento de nossos distribuidores pelo Brasil ou em instituições de ensino coligadas.

Em 2023, acrescentamos ao portal 243 opções de treinamentos. Considerando todas as modalidades, foram investidos no ano R\$ 17.875.223 para a oferta dessas capacitações, o que viabilizou também a manutenção de 92 pessoas dedicadas à formação de parceiros, alunos de instituições de ensino e pessoas das comunidades interessadas em ampliar os conhecimentos para buscarem novas oportunidades de emprego e renda.

A estrutura da Intelbras Itec compreende seis laboratórios técnicos, um auditório, um estúdio de transmissão e um estúdio de gravação e fotografia. Também estão habilitadas em todas as regiões do País 56 salas Intelbras Itec, das quais nove foram inauguradas em 2023, localizadas em nossos distribuidores. As Salas Itec permitem o treinamento prático com produtos, contribuindo com a experiência do aluno e o aprendizado efetivo. Outra novidade no período foi o lançamento do portal de treinamentos para o público latino-americano, em que já disponibilizamos 23 capacitações ministradas em espanhol.

Os cursos da Intelbras Itec atendem de iniciantes a especialistas, e tratam de tecnologias, estruturas de negócio, produtos e soluções, além de estimularem o empreendedorismo. As capacitações podem ser acessadas por qualquer pessoa. Em 2023, proporcionamos 286 mil qualificações, em 783 mil horas de conteúdos, o que gerou um impacto em 59.611 pessoas em todo o Brasil, habilitando-as para atuar com vendas e instalação de nossos produtos e reforçando competências relacionadas a empreendedorismo e gestão de negócios e projetos. O reconhecimento foi traduzido em um índice de satisfação de 97,3% obtido pela Itec no ano.





Entre as opções de treinamento oferecidas no ano que beneficiaram esse grande contingente de pessoas, destacaram-se:

» **Técnicas de vendas *cross e up selling***: visa potencializar as habilidades de negócios a partir do contato do cliente, somando valor as vendas e a experiência dos clientes.

» **Receita recorrente**: curso EAD sobre locação de equipamentos, com o objetivo de apoiar os parceiros em relação à negociação por receita recorrente, potencializando novos modelos de receita para os parceiros.

» **UNI – Capacitação dos Gestores Comerciais**: programa de desenvolvimento profissional de 300 h (11 meses), a distância, para a evolução das estratégias e rotinas comerciais nos canais. O público-alvo compreende gestores, supervisores e líderes de áreas administrativas e técnicas de distribuidores.

» **Academia do Vendedor**: 11.288 pessoas realizaram 73.635 cursos para vendedores dos segmentos de distribuição e varejo, com índice de satisfação de 97,6%. Só em 2023 foram lançadas 78 capacitações que fortalecem a empregabilidade e carreira desses profissionais e ampliam as oportunidades de obterem rendimentos adicionais.

» **Energia**: formamos 10.871 profissionais para atuação no mercado de energia solar, em linha com nosso compromisso de incluir a sociedade na transição energética. Participaram colaboradores de vendas, integradores, equipes da área de distribuição e pessoas físicas interessadas no tema. De forma mais ampla, tratando-se de negócios relacionados a recursos sustentáveis, outras 2.874 pessoas foram capacitadas para atuar no mercado de Carregadores de Veículos Elétricos.



### Instituições de ensino

No decorrer do ano, 14 Instituições de ensino foram parceiras da Intelbras Itec, credenciadas para ministrar nossos cursos ou para que os ofertássemos em suas instalações. Nesse modelo, foram capacitadas 34 turmas, que totalizaram 343 alunos. As instituições parceiras foram:

- » Data Treinamentos
- » Escuela E.U.C.I - Sucesores De Hebert Pugliese Del Río SRL
- » Esetec
- » Inatel
- » Instituto Brasil OffShore
- » Instituto da Construção
- » Instituto Mix
- » Instituto Venda Mais
- » Instituto Santec
- » Portal do Saber
- » Potência Educação
- » Senai
- » Solar 4.0
- » Tecnoponta



# Clientes

GRI 416-2 | 3-3 – Satisfação de clientes

A satisfação de nossos clientes é fundamental para nos manter como primeira escolha na busca por soluções necessárias aos seus negócios, o que nos motiva a investir na qualificação de produtos e no atendimento e suporte. Mantemos, para isso, uma estrutura que contempla canais de atendimento; Programa de Excelência Intelbras (PEX); Itec, com equipe focada em treinamento em tecnologia em todo o País; programa de canais específicos para revendas e clientes parceiros; políticas de relacionamento e atendimento ao cliente; e Comitê de Políticas e Processos Comerciais.

Para apurar o grau de satisfação dos usuários, semestralmente conduzimos pesquisas sob a metodologia Net Promoter Score. Em 2023, os resultados indicaram NPS de 69,1%, sendo 74% o de Revenda e 66% o de consumidor – o maior dos últimos anos. Já no Customer Satisfaction Score (CSAT), que adota uma única pergunta para avaliar o índice de satisfação a partir de uma escala de um a cinco, alcançamos 97,12%. Este último dado é utilizado como indicador de *performance* para toda a nossa equipe de atendimento ao cliente, e acompanhado por nossos comitês estratégicos/executivos.

O bom desempenho reflete o fato de nossos colaboradores colocarem em prática os Sete Princípios da Encantividade (veja à direita), que reforçamos constantemente por intermédio de comunicações e treinamentos. As capacitações ofertadas aos Inlovers incluem ainda a trilha sobre o Jeito Intelbras de Ser e Se Relacionar, que orienta sobre o ouvir, o compreender e o conduzir as necessidades dos clientes, e a buscar as melhores resoluções. Em 2023 nossos profissionais obtiveram 1.494 certificações referentes a treinamentos relacionados à área de atendimento.

Nosso Programa Encantou é outro instrumento que reforça comportamentos alinhados à cultura de encantividade. Nele, colaboradores podem expressar sua admiração por colegas que os auxiliaram em atividades que impactaram positivamente o resultado do trabalho ou realizaram atendimentos diferenciados, ou mesmo registrar um elogio recebido de um cliente externo.

Favoreceram os índices de satisfação dos clientes o desempenho e a confiabilidade dos produtos, viabilizados por um processo constante e intenso de controle de qualidade, que envolve mais de 50 profissionais responsáveis por analisar os itens manufaturados em nossas filiais. Eles avaliam aspectos como conformidade às normas e legislações aplicáveis.

Nossos produtos, de maneira geral, não oferecem riscos diretos à saúde dos consumidores. Seguimos as exigências legais, inclusive relacionadas a rótulos e embalagens. Nossos manuais de instrução também orientam para o uso correto das soluções e seu descarte adequado por parte dos clientes e/ou logística reversa. Temos ainda como diretriz adotar rigorosos testes de validação e de uso dos produtos pelos consumidores. Em 2023 não tivemos nenhum registro relacionado a este tema.



## Princípios da Encantividade

Para alicerçar nossa cultura e nos conectar aos comportamentos e atitudes diárias que nos aproximariam do nosso cliente, foi criado o código da Encantividade, cuja linguagem expressa a simplicidade e humildade – atributos fortes e essenciais em nossa cultura. A área de gestão de pessoas, conduziu o processo de construção, promovendo jornadas participativas e contributivas. Os comportamentos esperados foram unificados em sete princípios, que concretizam o objetivo definido.

- 1 Aja como "dono".
- 2 Trate a todos como clientes.
- 3 Coloque o cliente no centro das decisões e de suas atividades.
- 4 Resolva, solucione, vá até o fim.
- 5 Escute, entenda e alinhe expectativas com o cliente.
- 6 Zele pela qualidade e melhore tudo o que puder.
- 7 Seja simples em tudo o que faz.



## Sociedade GRI 2-23

Nossa Política de Responsabilidade Social formaliza o compromisso com a condução de iniciativas capazes de impulsionar o desenvolvimento sustentável, o que passa pelo investimento constante em inovação para a entrega de produtos e serviços de qualidade, a preços justos e acessíveis a clientes e consumidores.

Nosso principal foco de atuação social é a oferta de oportunidades de capacitação, com vistas a ampliar as possibilidades de acesso a emprego – inclusive em nossas unidades – e renda. Além da academia de conhecimento Intelbras Itec, procuramos beneficiar as comunidades com acesso a aprendizado em nossa Academia Digital, que tem a curadoria de quatro especialistas e democratiza o alcance do conhecimento por plataformas e redes como Instagram, Youtube e Facebook. São *web séries*, *lives* e *podcasts* gratuitos, cuja linguagem, simples, direta e informal, visa impactar especialmente o público jovem. A Academia Digital produziu no ano 321 conteúdos sobre tecnologia, que somaram 4.237.255 visualizações. Mensalmente, por meio da ferramenta, promovemos o Evento de Lançamentos de nossos produtos, em que realizamos o *unboxing* e a instalação de soluções, apresentamos as *features* e interagimos com os participantes – foram 12 edições no ano, com 73.542 visualizações.

Além disso, estimulamos nossos colaboradores a participarem diretamente de iniciativas em benefício da comunidade por meio de voluntariado. Desde 2014, por iniciativa própria, eles contam com o programa Bem te Quer, criado para a promoção de ações de auxílio a pessoas em condição de vulnerabilidade. A iniciativa é coordenada por um analista social que propõe ações e identifica entidades assistenciais a serem beneficiadas. Em 2023, 80 profissionais se envolveram em diversas atividades de voluntariado que impactaram positivamente o dia a dia de em torno de 7 mil pessoas – especialmente crianças e idosos – de 11 instituições. São ações pontuais, como doações e visitas, e eventos em datas comemorativas, como Dia das Crianças e Natal.

Nosso apoio às comunidades inclui ainda contribuição mensal com recursos à Associação Laura Santos, localizada no município de Palhoça (SC). A organização de sociedade civil sem fins lucrativos tem caráter educativo, beneficente e de assistência social, atendendo 274 crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social da comunidade do Frei Damião e Brejaru. Desde a sua fundação, oferece acompanhamento sócio pedagógico, com atividades artísticas, desportivas e culturais complementares à escola.

Atuamos também como membro mantenedor do projeto Junior Achievement (JA), que já beneficiou alunos de diversas escolas em Florianópolis e São José, com o auxílio de nossos profissionais para aprender na prática todos os aspectos da criação e manutenção de um negócio: planejamento, custos, *marketing*, produção e ciclo de vida. Com as orientações dos executivos, os participantes projetam, desenvolvem, produzem e comercializam o próprio produto.

Complementarmente, em 2023 doamos o equivalente a R\$ 348.001,25 em produtos para os 18 laboratórios Intelbras do Senai pelo Brasil, possibilitando a qualificação prática dos jovens em tecnologias mais avançadas. O resultado dessa parceria foi 4.105 jovens qualificados. Conduzimos ainda dois treinamentos presenciais na Itec para imigrantes atendidos pela CITEB – entidade que desenvolve e fortalece empreendimentos que tenham produtos e/ou serviços voltados para a inovação e com utilização de tecnologia de ponta –, direcionados a CFTV analógico e CFTV IP. No total, treinamos 24 imigrantes.



# Gestão ambiental

GRI 301-2 | 302-3 | 303-1 | 303-2 | 303-5 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 3-3 – Conformidade socioambiental



Atuamos com vistas a minimizar o uso de recursos naturais e impactos sobre o meio ambiente decorrentes de nossas atividades, no que contribui para a manutenção de um Sistema de Gestão Ambiental balizado na ISO 14001-2015.

Envolvidos no esforço global em prol da redução de emissões de gás carbônico no planeta, investimos em mudanças de nossa matriz energética, que, segundo o Inventário de Emissões, ainda figura como principal fonte de emissão de CO<sub>2</sub> da Companhia. Nesse sentido, em 2023 seguimos com o incremento no uso do recurso fotovoltaico, tendo finalizado a construção de uma usina solar em Tubarão (SC), com 600 kWp de potência. Também monitoramos permanentemente oportunidades de adoção de melhorias em nossas filiais e suas linhas de produção para minimizar o emprego de energia.

O consumo total de energia no ano foi de 170.951,1 GJ, queda de mais de 28% na comparação com o ano anterior (quando

registramos 237.378,7 GJ). Tivemos redução importante, de 42%, também no emprego de combustíveis não renováveis, como diesel e gasolina, embora tenha havido acréscimo também expressivo (de 7.826,8%) no uso de renováveis, no caso etanol, em virtude da alta significativa de viagens dos trabalhadores externos.

Em relação ao consumo de energia elétrica, mantemos movimento de ampliar aquisição do insumo proveniente de fontes renováveis no mercado livre, medida em que fomos bem-sucedidos no período. Temos como premissa a migração do máximo de unidades. Já viabilizamos a iniciativa em nossas filiais no Amazonas e em Minas Gerais, e até o final de 2024 a fábrica de Tubarão (SC) e o CD São José, também deverão ser abastecidos dessa forma. Com isso, o consumo no mercado livre cresceu 55% no ano, passando de 9.450.000 kWh em 2022 para 14.699.000 kWh. Quanto à geração solar em nossas unidades, retraiu 6,1% em 12 meses, em decorrência de fatores climáticos, enquanto o uso do insumo fornecido por concessionárias foi reduzido em 63%.

**Consumo de energia dentro da organização (GJ)<sup>1</sup> GRI 302-1**

	2021	2022	2023	Δ 2022/2023
<b>Combustíveis não renováveis</b>	<b>36.929,6</b>	<b>183.549,5</b>	<b>106.375,4</b>	<b>-42,0%</b>
Gasolina (automotiva)	897,1	116.064,0	42.911,4	-63,0%
Óleo diesel (geradores de energia)	36.032,5	67.485,5	63.367,5	-6,1%
Óleo diesel (carros)	-	-	96,4	-
<b>Combustíveis renováveis<sup>2</sup></b>	<b>2,0</b>	<b>5,6</b>	<b>441,7</b>	<b>7826,8%</b>
Etanol utilizado nos equipamentos/carros	2,0	5,6	441,7	7826,8%
<b>Consumo de</b>	<b>51.156,0</b>	<b>53.823,6</b>	<b>64.134,0</b>	<b>19,2%</b>
Eletricidade concessionária <sup>3</sup>	17.222,4	12.960,0	4.791,6	-63,0%
Eletricidade gerada por painéis solares	3.654,0	6.843,6	6.426,0	-6,1%
Eletricidade de mercado livre (renovável) <sup>3</sup>	30.279,6	34.020,0	52.916,4	55,5%
<b>Consumo total de energia</b>	<b>88.087,6</b>	<b>237.378,7</b>	<b>170.951,1</b>	<b>-28,0%</b>

<sup>1</sup>Não houve venda de eletricidade.

<sup>2</sup>Houve uma alta significativa de viagens dos trabalhadores externos, razão do aumento no consumo.

<sup>3</sup>Adotada como premissa a migração do máximo de unidades: Manaus em 08/2022, Minas em 05/2023, e Tubarão planejado para 12/2024.

**Intensidade energética GRI 302-3**

Rótulos de Linha	Consumo anual kWh	Cadastros uep pot (kW) - Equipamentos (Original)
Filial MG	1.477.000	1,8
Filial SJ	7.592.000	1,7
Filial AM	4.681.000	1,6
<b>Total</b>	<b>13.750.000</b>	<b>1,7</b>

Nota – Utilizamos como métrica de intensidade energética o consumo de Kwh por produto, como se fosse uma média. Incluída apenas energia elétrica e dentro da organização.



# Emissões

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

Adotamos continuamente novas medidas para reduzir os impactos ambientais de nossas atividades, em especial as emissões de gases poluentes na atmosfera: reestruturamos nossa matriz energética, incrementando a utilização do recurso fotovoltaico; buscamos oportunidades de reduzir o emprego de energia nos processos produtivos; e consideramos o tema também em iniciativas externas. É o caso, por exemplo, de nossa participação no programa Mais Luz para a Amazônia, que, ao dispensar a adoção de geradores a diesel para suprir de energia a população da Amazônia Legal, contribui para a redução de emissões de CO<sub>2</sub>.

Ainda assim, registramos elevação de 54% de emissões diretas (Escopo 1) em 2023, na comparação com o exercício anterior, em razão da inclusão, nos cálculos, das emissões da unidade de Tubarão e do refinamento das informações referentes a Manaus, o que resultou em aumento das emissões de combustão estacionárias e de emissões fugitivas.

Quanto às emissões do Escopo 3, o aumento de 42%, na mesma comparação, se deve à retomada de eventos presenciais, que ampliaram a necessidade de viagens. Já os efluentes gerados nas operações evoluíram significativamente em virtude da reformulação do cálculo por número de pessoas.

## Toneladas de CO<sub>2</sub> por ano GRI 305-1, 305-2, 305-3

Tipo de emissões	2021	2022	2023	Δ 2023/2022
<b>Escopo 1 (Emissões Diretas)</b>	<b>423,0</b>	<b>889,1</b>	<b>1.371,6</b>	<b>54,3%</b>
Combustão móvel	43,5	539,3	535,5	-0,7%
Combustão estacionária	16,2	20,6	76,3	270,8%
Fugitivas	363,3	329,2	759,7	130,8%
<b>Escopo 2 (Emissões indiretas)</b>	<b>1.644,9</b>	<b>543,8</b>	<b>620,9</b>	<b>14,2%</b>
<b>Escopo 3 (Outras emissões indiretas)</b>	<b>-</b>	<b>24.131,4</b>	<b>34.357,5</b>	<b>42,4%</b>
Transporte e distribuição (upstream)	-	21.120,7	30.650,5	45,1%
Deslocamento casa-trabalho	-	1.626,1	1.775,8	9,2%
Viagens a negócios	-	976,3	1.549,8	58,8%
Resíduos sólidos gerados da operação	-	397,8	337,2	-15,2%
Efluentes gerados na operação	-	10,4	44,1	324,5%

Nota – Cálculo considera apenas CO<sub>2</sub>, ano-base 2023, todas as unidades contempladas neste relatório (dados apurados e apresentados igualmente) e fatores de emissão baseados em publicações reconhecidas internacionalmente, como os métodos do IPCC (2000, 2006), da US-EPA, da DEFRA, entre outros.



# Resíduos sólidos

GRI 3-3 – Logística reversa | 306-1 | 306-2

Nossos Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), estabelecido em todas as filiais, seguem as determinações da política nacional sobre o tema (Lei nº 12.305/2010), e estabelece as rotinas relacionadas a coleta, separação, destinação e controle corretos dos materiais resultantes de nossas atividades administrativas e industriais, bem como daqueles recebidos via logística reversa. Todas as informações relacionadas ao volume de materiais, sua classificação (perigosos e não perigosos), participação de recicláveis, entre outras, assim como receitas e despesas relacionadas a eles, são registradas em sistema eletrônico.

Em 2023, nosso total de resíduos somou 2,6 milhões de toneladas, 10,5% superior ao de 2022 em decorrência, especialmente, da maior produção em algumas unidades, o que refletiu em mais originação, por exemplo, de borra de solda e de materiais contaminados, definidos como perigosos. Registramos ainda expressivo crescimento nos volumes em nosso Centro de Distribuição em Jaboatão dos Guararapes (PE) e iniciamos a operação da filial em Tubarão (SC), o que também impactou o resultado.

Em nossas filiais realizamos coleta e/ou separação dos resíduos por meio de contêdores identificados por cores que sinalizam o tipo de material. Esses volumes são armazenados em ambientes adequados e encaminhados para disposição em aterros sanitários ou industriais, ou para reaproveitamento e reciclagem, sempre por intermédio de parceiros homologados para essas atividades. Em todos os casos, acompanhamos o transporte e a disposição das cargas por meio de Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs) e Certificado de Destinação Final (CDFs).

Para reduzirmos a geração de resíduos relacionados aos nossos negócios, buscamos desenvolver embalagens com dimensões menores para acondicionamento dos produtos, alternativas de invólucros que demandem cada vez menos plástico e dispensa do uso de tintas naqueles em que o apelo visual não é importante para consumidor. Esse conjunto de medidas também reduz a necessidade de uso de matéria-prima, sem perda de qualidade.

Na área administrativa, desestimulamos as impressões de documentos em papel, e fornecemos copos e canecas reutilizáveis para eliminar o uso de descartáveis. Promovemos ainda campanhas de conscientização sobre a necessidade de reduzir, reutilizar e reciclar.

Os manuais de instruções de produtos contemplam orientações para que os clientes realizem o descarte correto dos resíduos/equipamentos obsoletos. Para a logística reversa, contamos com o apoio da Green Eletron – Gestora para Logística Reversa de Equipamentos Eletroeletrônicos, criada pela Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica (Abinee). Ela possibilita a empresas do setor conduzirem o trabalho de forma mais eficiente e econômica, e garante a rastreabilidade e sistematização de dados. A Green Eletron mantém diversos pontos de coleta pelo Brasil, que recebem os equipamentos descartados pelos clientes e consumidores. O material também pode ser encaminhado às nossas assistências técnicas autorizadas.

Os produtos destinados pela gestora de logística são acompanhados por meio de relatórios e reuniões mensais realizadas com os associados. Já os eletrônicos destinados por nós têm a eficácia avaliada pelos documentos Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e Certificado de Destinação Final (CDF).

No ano, houve elevação de 8,8% na destinação adequada de materiais, que incluem papel, papelão, plástico, sucata de ferro, eletroeletrônicos, madeira, ABS (usado nas carcaças dos produtos), metal, borra de solda e baterias de chumbo-ácido, entre outros. Esse indicador inclui ainda produtos retornados por meio de logística reversa, que são desmontados e têm os componentes separados segundo suas características para posterior reaproveitamento ou disposição final adequada. Os recicláveis coletados são vendidos a empresas homologadas, comprovadamente alinhadas à legislação ambiental, que as empregam em suas linhas de manufatura. A comercialização de todos os materiais das unidades resultou um montante de R\$ 1.254.213,83 no ano.

O uso de matérias-primas ou materiais reciclados em nossos produtos limita-se ao emprego de resina (ABS) proveniente do processo de injeção de plásticos, do qual resultam rebarbas. Elas são moídas e reinseridas nas máquinas em proporção adequada para que a mistura não perca suas propriedades técnicas e estéticas. O controle é feito por meio do registro do volume empregado ao longo do ano nas atividades de injeção de peças plásticas/carcaças dos produtos. Em 2023, foram reprocessados e reintroduzidos 177,05 toneladas de material plástico, sendo 85,5 toneladas na filial de São José (SC), 7,61 toneladas na de Manaus (AM) e 83,94 toneladas na de Santa Rita do Sapucaí (MG).



**Resíduos gerados em toneladas métricas por composição dos resíduos (em toneladas) GRI 306-3**

	2021	2022	2023	Δ 2023/2022	Discriminação da composição dos resíduos referente ao ano de 2023
<b>Matriz e filial São José (SC)</b>					
Resíduos perigosos (Classe I)	118,4	117,5	158,6	34,9%	Aumento do volume de borra de solda em função do aumento da produção. Tivemos também o aumento de resíduos contaminados gerados pela Manutenção Industrial.
Resíduos não perigosos (Classe II)	942,5	1.118,6	1.112,8	-0,5%	
<b>Total</b>	<b>1.060,9</b>	<b>1.236,1</b>	<b>1.271,3</b>	<b>2,8%</b>	
<b>Filial Santa Rita do Sapucaí (MG)</b>					
Resíduos perigosos (Classe I)	3,3	2,9	3,8	30,1%	
Resíduos não perigosos (Classe II)	146,5	141,5	135,5	-4,3%	
<b>Total</b>	<b>149,8</b>	<b>144,4</b>	<b>139,3</b>	<b>-3,6%</b>	

	2021	2022	2023	Δ 2023/2022	Discriminação da composição dos resíduos referente ao ano de 2023
<b>Filial Manaus/AM<sup>1</sup></b>					
Resíduos perigosos (Classe I)	94,5	102,7	104,9	2,1%	
Resíduos não perigosos (Classe II)	646,4	900,0	986,8	9,6%	
<b>Total</b>	<b>740,9</b>	<b>1.002,7</b>	<b>1.091,7</b>	<b>8,9%</b>	
<b>Filial (PE)</b>					
Resíduos perigosos (Classe I)	-	-	-	-	Nesta filial não temos resíduos classe I por se tratar de um CD instalado dentro de um condomínio.
Resíduos não perigosos (Classe II)	1,2	5,9	58,0	883,4%	
<b>Total</b>	<b>1,2</b>	<b>5,9</b>	<b>58,0</b>	<b>883,4%</b>	
<b>Filial TB (SC)</b>					
Resíduos perigosos (Classe I)	-	-	0,4	0,0%	Primeira medição desta unidade.
Resíduos não perigosos (Classe II)	-	-	79,6	0,0%	
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>80,0</b>	<b>0,0%</b>	
<b>Total de todas as filiais</b>	<b>1.952,8</b>	<b>2.389,1</b>	<b>2.640,3</b>	<b>10,5%</b>	

<sup>1</sup>Aumento nos resíduos em razão do plano de produção e contratação de colaboradores.



### Resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)<sup>1</sup> GRI 306-4

		2021	2022	2023
<b>Matriz e filial São José (SC)</b>				
<b>Resíduos perigosos (Classe I)</b>		<b>111,9</b>	<b>108,7</b>	<b>145,8</b>
Reciclagem	Baterias de chumbo ácido	8,7	13,8	16,3
	Borra de solda	10,8	8,8	5,0
	Borra oleosa	2,5	1,3	0,2
	Sucatas de eletrônicos	89,8	83,6	123,5
Rerefino	-	1,2	0,8	
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)</b>		<b>756,6</b>	<b>953,5</b>	<b>897,2</b>
Reciclagem	ABS	27,1	29,3	33,1
	ABS reaproveitado	-	167,4	85,5
	Isopor	2,1	1,1	1,0
	Paletes e sucata de madeira	139,1	169,2	139,2
	Papel/papelão	358,7	365,5	503,1
	Plástico	181,9	186,7	202,5
	Placa rígida - Noril	4,5	2,8	2,4
	Sucata de ferro	32,0	26,0	8,2
	Terminais	11,3	5,7	7,7
	<b>Total Geral</b>		<b>868,5</b>	<b>1.062,3</b>

		2021	2022	2023	
<b>Filial Santa Rita do Sapucaí (MG)</b>					
<b>Resíduos perigosos (Classe I)</b>		<b>0,4</b>	<b>0,032</b>	<b>0,9</b>	
Rerrefino	OLUC (Óleo lubrificante usado)	0,4	0,0	0,8	
Reciclagem	Baterias selada (baterias de chumbo ácido)	0,0	0,03	0,024	
	Borra de solda	0,0	0,0017	0,014	
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)</b>		<b>112,8</b>	<b>105,1</b>	<b>110,4</b>	
Reciclagem	ABS (ABS branco e preto)	10,6	10,1	16,1	
	Acrílico transparente	0,3	0,3	0,3	
	PC (PC - Policarbonato)	0,1	0,3	0,3	
	Borra plástica NÃO contaminada (borra plástica)	2,8	3,4	5,8	
	Plástico duro (paletes de plástico)	0,8	0,1	4,9	
	Plástico mole em geral (plástico misto)	12,9	11,5	11,1	
	Sucata de ferro	5,3	3,0	12,1	
	Sucata de alumínio	6,6	13,3	0,044	
	<b>Total Geral</b>	Fios e cabos	0,4	0,2	0,032
		Sucata eletrônica	1,1	0,5	1,1
		Papel/papelão	53,1	46,2	36,3
		Óleo de cozinha	0,1	0,0	0,031
		Madeira (sucata de madeira)	18,4	16,3	22,1
		Big Bag (Bbags ABS vazios)	0,1	0,1	0,013
<b>Total</b>		<b>113,2</b>	<b>105,2</b>	<b>111,2</b>	



**Resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)<sup>1</sup> GRI 306-4**

		2021	2022	2023
<b>Filial Manaus (AM)</b>				
<b>Resíduos perigosos (Classe I)</b>		<b>8,3</b>	<b>7,8</b>	<b>6,9</b>
Reciclagem (industrialização)	Borra de solda	4,2	4,3	3,5
Rerrefino	Óleo hidráulico	0,3	0,3	0,4
	Baterias de chumbo ácido	1,5	0,8	0,1
	Óleo diesel	1,7	-	-
Reciclagem	Cabos e fontes	0,6	1,2	1,3
	Placas de circuito impresso	-	-	0,6
	Águas oleosas	-	1,0	0,8
Processo de descontaminação	Lâmpadas/lâmpadas LED	0,1	0,1	0,2
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)</b>		<b>588,6</b>	<b>895,4</b>	<b>961,7</b>
	ABS	2,4	6,5	11,1
	Alumínio	4,3	5,8	5,3
	Isopor	2,7	3,6	3,9
	Madeira	5,8	8,2	15,1
Reciclagem	Papel/papelão	391,6	524,9	550,6
	Plástico	172,2	302,5	321,1
	Big Bag	-	0,0	0,1
	Óleo vegetal	0,1	0,5	0,2
	Resíduo orgânico	3,8	6,3	33,4
	Sucata de ferro	5,7	37,0	20,9
<b>Total</b>		<b>596,9</b>	<b>903,2</b>	<b>968,6</b>

		2021	2022	2023
<b>Filial (PE)</b>				
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)<sup>2</sup></b>		<b>1,2</b>	<b>5,9</b>	<b>58,0</b>
	Paletes de madeira	-	-	45,2
	Plástico mole em geral	0,3	1,1	2,6
Reciclagem	Fitolho	-	3,2	5,4
	Papel/papelão	0,9	1,7	4,7
<b>Filial TB (SC)</b>				
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)<sup>2</sup></b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>78,9</b>
	Cabo de fibra ótica	-	-	19,8
	Cabo de cobre	-	-	0,2
Reciclagem	Papelão	-	-	11,2
	Madeira (palete)	-	-	45,5
	Plástico	-	-	2,3
<b>Total de todas as filiais</b>		<b>1.579,7</b>	<b>2.076,6</b>	<b>2.259,8</b>

<sup>1</sup>Não há resíduos recuperados em nenhuma filial.

<sup>2</sup>Não há resíduos perigosos nesta filial.



**Resíduos destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)<sup>1</sup> GRI 306-5**

		2021	2022	2023
<b>Matriz e filial São José (SC)</b>				
<b>Resíduos perigosos (Classe I)</b>		<b>6,5</b>	<b>8,8</b>	<b>12,7</b>
Aterro industrial	Resíduos contaminados/toner	4,8	7,4	12,2
	Eletrônicos não recicláveis	0,6	-	-
	Lâmpadas/lâmpadas LED	0,5	0,4	0,4
	Pilhas e baterias diversas	0,3	0,9	0,1
	RSS biológico/perfurocortante/químico	0,2	0,1	0,1
	Tubos aerossóis	0,0	0,1	-
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)</b>		<b>186,9</b>	<b>165,0</b>	<b>130,0</b>
Aterro industrial	Lixo comum	186,9	165,0	130,0
<b>Total</b>		<b>193,4</b>	<b>173,8</b>	<b>142,7</b>
<b>Filial Santa Rita do Sapucaí (MG)</b>				
<b>Resíduos perigosos (Classe I)</b>		<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>
Aterro Classe I e incineração	Sólidos contaminados	1,8	1,8	1,8
	Líquidos contaminados	1,0	0,9	0,9
	Pilhas e baterias (baterias e pilhas diversas)	0,1	0,1	0,1
	Lâmpadas	0,1	0,0	0,0
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)</b>		<b>33,8</b>	<b>36,4</b>	<b>25,8</b>
Aterro industrial classe II	Resíduos industriais não recicláveis (lixo comum)	14,6	10,5	21,4
	Vidro	0,1	0,0	0,0
	Resíduos orgânicos do restaurante	15,8	17,3	4,3
Lixo doméstico (lixo comum)	Lixo doméstico (lixo comum)	3,3	8,5	-
<b>Total</b>		<b>36,7</b>	<b>39,2</b>	<b>28,7</b>

		2021	2022	2023
<b>Filial Manaus (AM)</b>				
<b>Resíduos perigosos (Classe I)</b>		<b>86,2</b>	<b>94,9</b>	<b>98,0</b>
Incineração	Fluxo contaminado	0,1	-	-
	Placas de circuito impresso/rebarba de placa	0,2	0,2	2,5
	Lixo comum	85,8	94,8	95,5
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)</b>		<b>57,8</b>	<b>4,6</b>	<b>25,1</b>
Destinação	Resíduos da construção civil	57,8	4,6	25,1
<b>Total</b>		<b>143,9</b>	<b>99,5</b>	<b>123,0</b>
<b>Filial (PE)</b>				
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)<sup>2</sup></b>		<b>1,6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Aterro industrial classe II		1,6	-	-
<b>Filial TB (SC)</b>				
<b>Resíduos perigosos (Classe I)</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,4</b>
Sólidos contaminados		-	-	0,4
<b>Resíduos não perigosos (Classe II)</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,7</b>
Aterro sanitário	Lixo comum	-	-	0,7
<b>Total</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1,1</b>
<b>Total de todas as filiais</b>		<b>375,6</b>	<b>312,6</b>	<b>295,6</b>

<sup>1</sup>Não há resíduos recuperados em nenhuma filial; apenas fora.

<sup>2</sup>Não há resíduos perigosos nesta filial.



# Água e efluentes

GRI 302-3 | 303-1

O volume de água consumido em 2023 cresceu 57,5% na comparação com o período antecedente. A oscilação foi motivada pelo aumento no quadro de colaboradores e em razão de, na filial de São José, não termos feito a medição durante todo um semestre em 2022 em virtude de quebra de hidrômetros, cujo reparo deve ser obrigatoriamente realizado pela concessionária local. Em todas as nossas unidades, o acompanhamento do uso do recurso é constante, o que viabiliza identificar possíveis anomalias, como vazamentos.

A maior parte do volume de água empregada é direcionada ao abastecimento de banheiros, limpeza, jardinagem e preparação de alimentos. Em nossos processos produtivos, a demanda pelo recurso natural é pequena, limitando-se ao emprego em testes de infiltração das câmeras, em torre de resfriamento das máquinas injetoras e na manufatura de cabos de rede – nos dois últimos casos a água não sofre qualquer tipo de contaminação e está em circuito fechado, sendo descartada apenas em momentos de manutenção preventiva de equipamentos.

O insumo é captado principalmente de redes de abastecimento público operadas por terceiros (24,93 megalitros), e de poços artesianos outorgados pelos órgãos ambientais locais (26,18 megalitros). Nesses últimos, realizamos análises periódicas da qualidade da água, de forma a assegurar que está de acordo com os parâmetros exigidos pela legislação.

Como forma de otimizarmos o uso do recurso proveniente dos poços artesianos e da rede pública, na matriz e na filial São José (SC) coletamos água da chuva em três caixas com capacidade para 40 mil litros e empregamos esses volumes nas atividades de limpeza e jardinagem.

Toda a água pós-uso em nossas unidades retorna ao meio ambiente após passar pelas estações de tratamento de efluentes instaladas em cada uma das filiais. Somente na matriz o descarte dos efluentes após o tratamento é realizado em corpo d'água e, para assegurar que estão dentro dos parâmetros estabelecidos, é realizada a análise a montante e a jusante, ou seja, antes e depois do lançamento.

As tecnologias empregadas são diversas, mas todas asseguram a descontaminação de acordo com os parâmetros estabelecidos pela legislação – principalmente a Resolução Conama 430. Em alguns casos, a própria Licença Ambiental de Operação define os aspectos a serem monitorados e os indicadores a serem garantidos no lançamento dos efluentes.

**Promovemos a coleta de água da chuva e submetemos todo o recurso pós-consumo a tratamento antes de retornar ao meio ambiente.**

## Captação da água (ML)<sup>1</sup> GRI 303-3

	2021	2022	2023	Δ 2023/2022
<b>Captação total de água</b>	<b>36,0</b>	<b>32,4</b>	<b>41,7</b>	<b>28,6%</b>
Água subterrânea	18,0	22,3	16,8	-24,8%
Água de terceiros (abastecimento público)	18,0	10,1	24,9	146,4%

<sup>1</sup>Houve diferença no consumo de água especificamente na filial SJ pois em 2022 não foi feita medições durante um semestre em razão da quebra dos hidrômetros, que só podem ser reparados pela concessionária. Nas demais unidades houve aumentos baixos em função do aumento do número de colaboradores.

## Consumo de água (ML) GRI 303-5

	2021	2022	2023
<b>Consumo de água total</b>	<b>38,0</b>	<b>32,4</b>	<b>51,1</b>

<sup>1</sup>Houve aumento do volume de consumo por conta da elevação de colaboradores no último ano, principalmente nas áreas de fábrica, além da instalação da unidade de Tubarão.



# Sobre este relatório

GRI 2-212-312-6



Desde 2022 publicamos anualmente nosso Relatório de Sustentabilidade, por meio do qual, com transparência e confiabilidade, detalhamos aos públicos de interesse nossas ações, decisões e resultados, quantitativos e qualitativos. Adotamos como referência para um reporte preciso e comparável aos de outras empresas as Normas Global Reporting Initiative (GRI).

Nesta edição estão apresentados os principais eventos e desempenhos operacional, comercial, financeiro e socioambiental ocorridos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023 em nossas operações e nas das filiais. A hierarquização e seleção dos conteúdos considerou o processo de materialidade conduzido em conjunto com nossos *stakeholders* em 2021, que deverá passar por revisão em 2025. Todos os temas prioritários foram correlacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) da Organização das Nações Unidas (ONU), o que evidencia a forma e os aspectos com os quais já contribuimos e ainda poderemos impulsionar nos próximos períodos.

Os dados de todas as nossas filiais também foram consolidados nas Demonstrações Financeiras, disponíveis no *link*: <https://ri.intelbras.com.br/informacoes-financeiras/central-de-resultados/>. Nosso relatório financeiro, por sua vez, é publicado trimestralmente, de acordo com as instruções normativas CVM/B3.

As informações aqui reportadas passaram por análise e validação de consultoria externa, e foram aprovadas pelas diretorias de Relações com Investidores e Gestão de Pessoas e pelo CEO. Elas abrangem todas as nossas unidades, incluindo as administrativas, industriais e centros de distribuição, a não ser quando indicado o contrário. Não estão contempladas no documento informações relacionadas às empresas controladas pelo Grupo Intelbras.

Sugestões, dúvidas e comentários sobre esta publicação podem ser encaminhados via e-mail [comite.sustentabilidade@intelbras.com.br](mailto:comite.sustentabilidade@intelbras.com.br).



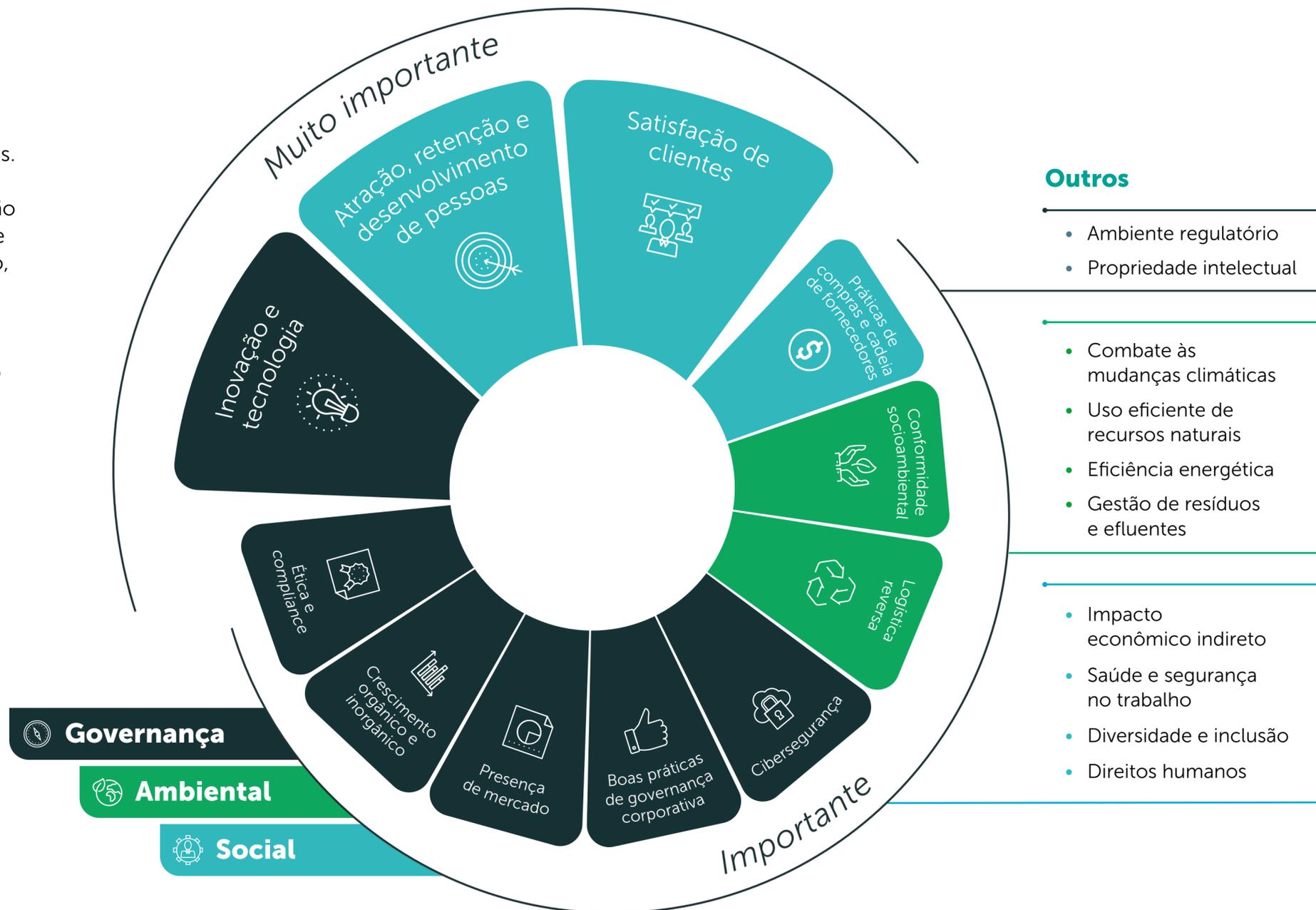
# Processo de materialidade GRI 3-1 | 3-2

Norteou a apuração e o reporte de informações deste Relatório de Sustentabilidade a materialidade elaborada com *stakeholders* em 2021. O processo compreendeu inicialmente a seleção de temas potencialmente pertinentes aos nossos negócios e públicos de interesse, realizada a partir da análise de documentos internos, materiais setoriais e publicações que apontam tendências mundiais em gestão e sustentabilidade.

A partir da seleção, formulamos uma relação de assuntos, submetida à apreciação de 948 pessoas, entre colaboradores e alta liderança, fornecedores, parceiros, canais de distribuição, clientes, imprensa e comunidade. Entre os consultados, dez integrantes da administração passaram por entrevistas em profundidade. Os demais respondentes contribuíram também via questionário distribuído *on-line*.

Os *stakeholders* atribuíram notas aos temas apresentados. Para isso, levaram em conta reais e potenciais impactos, atrelados aos nossos negócios, sobre a economia, o meio ambiente e as sociedades, incluindo os direitos humanos.

Após o ranqueamento houve a formatação da materialidade, validada pelo Comitê de Sustentabilidade e pela alta administração, e a categorização de 11 temas como "muito importantes" e "importantes", que passaram a permear, de maneira mais contundente, o planejamento estratégico e as nossas realizações em busca do desenvolvimento sustentável – interna e externamente.





# Sumário de Conteúdo GRI



**Declaração de uso:** Indústria de Telecomunicação Eletrônica Brasileira - Intelbras relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

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

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Conteúdos gerais</b>					
<b>A organização e suas práticas de relato</b>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	A sede está localizada na Rodovia BR 101 - KM 210, SN - Área Industrial - São José - SC, com o CEP 88104-800.		
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	62		
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	62		
	2-4	Reformulações de informações	Não apresentamos reformulações no relatório.		
	2-5	Verificação externa	O relatório não é submetido à verificação externa. O relato é aprovado pelo CEO e repassado ao Conselho de Administração para ajustes.		
<b>Atividades e trabalhadores</b>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	<p>47, 62</p> <p>A Intelbras atua nos setores de desenvolvimento, fabricação e comercialização de equipamentos e serviços nas áreas de Segurança, TIC e Energia.</p> <p>São mais de 2.000 produtos que chegam até o cliente final - condomínios de qualquer tipo, residências, empresas de todos os segmentos e cidades - através de nossos canais de venda, rede de distribuição, no varejo, integradores e contas nomeadas, e <i>online</i>.</p>		
	2-7	Empregados	30, 32, 33		
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	<p>30</p> <p>A contratação dos estagiários é de forma direta com a Intelbras, não existindo terceiros no processo. Eles atuam nas áreas administrativas, de tecnologia e negócios com objetivo de complementação do conhecimento, bem como desenvolvimento de novas competências para formação de profissionais para necessidades futuras.</p> <p>O número de estagiários apresentado representa a quantidade em atuação na data referência do relatório.</p>		



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Governança</b>					
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	12		
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	12, 14 Acionistas tem o direito de indicar membros a cada ano, na Assembleia Geral Ordinária. Não há sistemática estabelecida para diversidade. Há um Conselho profissional, contando com membros com capacidades técnicas comprovadas.		
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do Conselho de Administração não é membro executivo da companhia. Os diretores executivos estatutários (presidente e administrativo financeiro) são eleitos pelo Conselho.		
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	12 O Conselho de Administração se engaja com os <i>stakeholders</i> anualmente através da Assembleia Geral Ordinária, além de ter contato diário com os canais de comunicação interna, canal de denúncias e canal telefônico.		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	12, 14 O CEO é o responsável pelo Comitê de Crise.		
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Embora a aprovação dos temas tenha sido delegada ao CEO e à Diretoria-Executiva pelo Conselho de Administração, seu presidente e membros foram consultados, sendo suas opiniões contempladas na elaboração do Relatório de Sustentabilidade – que passa pela análise do Conselho.		
	2-15	Conflitos de interesse	12 Não há participação cruzada em outros órgãos de administração, nem participação acionária cruzada com fornecedores e outros <i>stakeholders</i> . A divulgação da existência de acionistas controladores é realizada através dos documentos publicados (Formulário de Referência) no site de Relações com Investidores e órgão regulador.		
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	18 Não houve casos de preocupações cruciais em 2023 reportados ao Conselho de Administração.		
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	14 Não há sistemática estabelecida. Por outro lado, a estrutura de governança do Conselho de Administração vem passando por constante aperfeiçoamento, inclusive em Desenvolvimento Sustentável.		



Omissão

Norma GRI/ SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não foram necessárias mudanças na composição do mais alto órgão de governança devido as respostas às avaliações.		
	2-19	Políticas de remuneração	14		
	2-20	Processos para determinação da remuneração	14 Atuamos com consultores de remuneração nas seguintes frentes de trabalho: pesquisa de mercado especializado e projetos de revisão de estrutura ou definição de novas estruturas.  Na votação da Assembléia Geral Ordinária, realizada em 2023, foi com 278.010.403 votos favoráveis que corresponde a 98,9%, 931.658 de votos contrários que corresponde a 0,3% e 2.142.093 abstenções que corresponde a 0,8%.		
	2-21	Proporção da remuneração total anual	A proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados é de 44,5%.  Foram avaliadas as remunerações totais dos 4.975 colaboradores, comparados com os valores correspondentes aos colaboradores apresentados em 2022.  Não tivemos excluídos na data referência do relatório. Não temos empregados em período parcial no mais alto órgão de governança e altos executivos. Nos demais cargos que contemplam período parcial foi considerado o valor real da Remuneração total.  O cargo do indivíduo mais bem pago é o do Presidente.		

Estratégias, políticas e práticas

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	5		
	2-23	Compromissos de política	4, 18, 19, 52 Os compromissos preveem a realização de devida diligência e a aplicação do princípio da precaução.  As políticas e compromissos são aprovados pela alta gestão quanto a sua implementação o monitoradas por meio de diversas reuniões específicas, bem como, pelos diversos comitês da empresa.  Todas as áreas da empresa possuem políticas ou procedimentos específicos. Nem sempre estará determinado em uma política, por vezes pode estar dentro de um procedimento.		



### Omissão

Norma GRI/SASB		Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-24	Incorporação de compromissos de política	18, 19			
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	18			
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	18			
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	-			
	2-28	Participação em associações	12			

### Engajamento com as stakeholders

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	12 As categorias de stakeholders com as quais ela se engaja são os acionistas, o Conselho de Administração, os colaboradores, os fornecedores, os revendedores e instaladores, os clientes e a comunidade.			
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores são cobertos pelos acordos de negociação coletiva dentro das suas regiões.			

### Temas materiais

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	64			
	3-2	Lista de temas materiais	64			

### Presença de mercado

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	28	Informação não disponível.	a, b, d i, d ii.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.
-----------------------------	-----	------------------------------	----	----------------------------	------------------	--



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1	Proporção do menor salário pago, por gênero, comparado ao salário-mínimo local	As possíveis variações decorrem de diferentes níveis de maturidade e senioridade dos empregados de acordo com sua categoria funcional.		
	202-2	Proporção de membros da alta administração contratados na comunidade local	As unidades operacionais importantes são onde temos Matriz Corporativo, Unidades de Produção ou CD Distribuição.		
<b>Práticas de compras e cadeia de fornecedores</b>					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	47, 48 Não temos metas estabelecidas para o tema material. Está em desenvolvimento.	Informação não disponível.	a, b, d i, d ii, d iii. Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.
GRI 204: Práticas de compra	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	47		
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	47		
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	47 Não há evidências de fornecedores que possam causar impactos ambientais.		
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	47		
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não há evidências de fornecedores que possam causar impactos sociais.		



### Omissão

Norma GRI/SASB		Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Ética e compliance</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	18, 20	Informação não disponível.	a, b, d ii, e, f.	A empresa vai adotar uma perfil mais conservador com o fornecimento destes informações.
	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	20			
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	20, 22 Todos os membros dos órgãos de governança (ao todo, 8 pessoas) e todos os empregados (ao todo, 4.975 pessoas) foram comunicados e capacitados em combate à corrupção.			
	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	Não há casos confirmados de corrupção.			
	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio em que a organização tenha sido identificada como participante.			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	47 Não há operações e fornecedores que podem apresentar riscos significativos de ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.			
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou obrigatório	47 Não há operações e fornecedores que podem apresentar riscos significativos de ocorrência de casos de trabalho infantil.			
<b>Logística reversa</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	56 Dentre os aprendizados com a gestão deste tema, há o desenvolvimento de produtos passíveis de reciclagem, permitindo uma destinação ambientalmente segura e menos poluição ao meio ambiente. Outro aspecto relevante está relacionado ao nível de descaracterização deste resíduo: quanto maior o nível de desmonte, mais facilmente conseguimos reciclar junto as empresas homologadas.	Informação não disponível.	a, b, d i, d ii.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 301: Materiais 2016	301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	-	Informação não disponível.	a i, a ii.	Atualmente, o cadastro dos itens não disponibiliza esta informação de forma que possamos gerar um volume por produto, porém os produtos fabricados pela Intelbras tem em seus materiais quase todos os itens passíveis de reciclagem e podem ser utilizados como matérias primas em outros processos. Ainda não temos previsão de quando teremos estas informações disponíveis para contabilizar.
	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	54 Ao todo, 228,3 toneladas de materiais foram reutilizadas no processo produtivo. Apesar desses valores, hoje não conseguimos medir o percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados na fabricação de seus principais produtos e serviços.			
	301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	-			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	56			
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	54, 56			
	306-3	Resíduos gerados	54, 57			
	306-4	Resíduos não destinados para a disposição final	54, 58, 59			
	306-5	Resíduos destinados para a disposição final	60			



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Conformidade socioambiental</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	55 A Política de Qualidade, Meio Ambiente e Saúde e Segurança prevê o compromisso da empresa no cumprimento das legislações socioambientais aplicáveis ao seu processo.  Dentre as medidas para gerenciar impactos positivos reais e potenciais, há as auditorias internas e os sistemas de monitoramento de legislações socioambientais e demais obrigações legais da empresa. Para rastrear a eficácia das ações, há as auditorias de terceira parte nos processos.	a, b, d i, d ii: Informação não disponível.  e iii: Não aplicável.	a, b, d i, d ii.	a, b, d i, d ii: Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.
						e iii: Não temos metas para este tema. O objetivo é o cumprimento total das obrigações legais.
	302-1	Consumo de energia dentro da organização	54			
	302-2	Consumo de energia fora da organização	-	Informação não disponível.	a, b, c.	Não temos desenvolvidos métodos para realização destas medições.
	302-3	Intensidade de energia	54, 55, 61			
GRI 302: Energia 2016	302-4	Redução do consumo de energia	Não conseguimos calcular o volume das reduções do consumo de energia obtidas diretamente em decorrência de melhorias na conservação e eficiência. Porém, é incluída nas reduções a energia elétrica.  Foi implantado na Filial SJ um mecanismo de controle de temperatura e horários de funcionamento dos Ares-Condicionados. Redução no consumo destes equipamentos.			
	302-5	Reduções de requisitos energéticos de produtos e serviços	-	Informação não disponível.	a, b, c.	O nosso portfólio é bastante extenso e ainda não conseguimos uma metodologia para medir a redução de energia que novos produtos ou substitutos podem gerar.



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	54, 61			Não temos metas específicas estabelecidas para o consumo de água. Nas unidades da Matriz e Filial AM, as metas estão estabelecidas nas outorgas de captação de água dos poços artesianos.
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	54			Não temos normas para o setor eletroeletrônico relacionadas ao uso de água.
	303-3	Captação de água	61			
	303-4	Descarte de água	-	Informação não disponível.	a, b, c, d, e.	Não temos medidores nas estações de tratamento que possam medir o descarte de água. A água descartada nestas ETEs é monitorada quanto a sua qualidade em atendimento a legislação. Não possuímos descarte de águas industriais com algum aditivo químico, somente efluentes domésticos. Ainda não temos previsão de quando vamos incluir um medidor de descarte da água nas estações de tratamento. Não temos outra forma de descarte, pois nas demais atividades como limpeza, preparação de alimentos, jardinagem não há como medir o descarte, apenas o consumo.
	303-5	Consumo de água	54, 61			
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (GEE) (escopo 1)	55	Não aplicável.	e.	Não utilizamos comparativos usando a medida do GWP.
	305-2	Emissões indiretas de Gases do Efeito estufa (GEE) (escopo 2)	55	Não aplicável.	b, e.	Não utilizamos comparativos usando a medida do GWP.
	305-3	Outras emissões indiretas de Gases do Efeito Estufa (GEE) (escopo 3)	55	Não aplicável.	f.	Não utilizamos comparativos usando a medida do GWP.



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas</b>					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	30, 40 Das políticas e compromissos de Intelbras para com o tema material, há a Política de Atração e Seleção, a Declaração de Cultura, as diretrizes para a Gestão de Pessoas (com base no modelo de competências) e o Comitê de Gestão de Pessoas.  Ainda não temos metas atreladas aos temas materiais. Está em avaliação.	a, b, d i, d ii: Informação não disponível.  eii: Confidencialidade.	a, b, d i, d ii, e ii.	a, b, d i, d ii: Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.  eii: A empresa vai adotar um perfil mais conservador com o fornecimento destas informações.
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	34, 35,			
	401-2 Benefícios para empregados de tempo integral que não são fornecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	38			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	39			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado	39, 75			
	404-2 Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	40			
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira	40, 43			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados	16, 36, 37, 38 Não há indivíduos que integram os órgãos de governança que sejam PcD's.			
	405-2 Razão matemática do salário-base e da remuneração das mulheres em relação aos homens	17			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não tivemos registros de casos de discriminação.			



### Omissão

Norma GRI/SASB		Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Satisfação do cliente</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	51 A meta é definida pela alta gestão da empresa e é de 60 pontos no NPS. Por meio do acompanhamento dos dados e pelas áreas envolvidas, bem como, os comitês que têm relação direta com a satisfação dos clientes como o de Qualidade e Pós venda.	Informação não disponível.	a, b, d i, d ii.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor	416-1	Avaliação dos impactos de saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	Os produtos fabricados não tem um impacto direto na saúde e segurança do consumidor.			
	416-2	Casos de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	51			
<b>Cibersegurança, infraestrutura e proteção de dados</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	22 Para avaliar o progresso, são utilizados indicadores de tempo de resposta às solicitações internas e disponibilidade de sistemas.  Os procedimentos foram estabelecidos com base em normas e melhores práticas de mercado, além das necessidades dos clientes internos e externos.	Informação não disponível.	a, b, d i, d ii.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1	Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve queixas comprovadas relativas a violação da privacidade do cliente. A empresa tem uma comissão de privacidade de dados que recebe e monitora reclamações, dúvidas e faz gestão das políticas de privacidade de dados.			
<b>Boas práticas de governança corporativa</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	-	Confidencialidade.	a, b, c, d, e, f.	A empresa vai adotar uma perfil mais conservador com o fornecimento destas informações.



### Omissão

Norma GRI/SASB		Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Crescimentos orgânicos e inorgânicos</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	8	Informação não disponível.	a, b, d i, d ii.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.
<b>Inovação e tecnologia</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	10 Não temos metas relacionadas ao tema ainda.	Informação não disponível.	a, b, d i, d ii.	Por ainda não termos controles completamente implementados, não é possível fazer o mapeamento dos impactos negativos dos temas materiais e, por isso, eles não serão reportados.
<b>Disclosures extras</b>						
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Não tivemos investimento em infraestrutura no âmbito da comunidade local de nenhuma das unidades da empresa.			
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Como impactos econômicos indiretos significativos, há a geração de renda, os novos empregos e os novos negócios.  As mais de 59 mil pessoas impactadas estão ativas ou entrando no mercado de trabalho.			
GRI 402: Relações trabalhistas 2016	402-1	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	Com antecedência de 30 dias, fazemos nossas renovações de acordos coletivos.			



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	44 Os trabalhadores de saúde e segurança do trabalho atendem o dimensionamento da NR 4, são profissionais habilitados pelos órgãos competentes e registrados pelo regime CLT.  O escopo desse projeto abrange todos os colaboradores (próprios e terceiros) e setores de todas as unidades da empresa.			
	403-2	2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	44			
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	44			
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	44			
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	44			
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	44			
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	44			
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	44, 46			
	403-9	Acidentes de trabalho	44, 45	Confidencialidade.	b i, b ii, b iii, b iv.	Os dados de terceiros são considerados confidenciais, desse modo, não possuímos autorização para publicá-los.
	403-10	Doenças profissionais	Não houve casos de doenças ocupacionais em 2023.			



### Omissão

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página/resposta	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
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	Entende-se que os fornecedores localizados na Ásia apresentam maior risco relacionado aos direitos humanos. Embora a Companhia não tenha poder de influência neste aspecto, busca identificar e assegurar que os empregados possuam condições dignas de trabalho, levando em consideração a cultura local.	Informação não disponível.	a i.	Não temos acesso à informação - por parte dos fornecedores - se seus trabalhadores podem estar em situação de violação de direitos de associação.
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	Não temos a medição do impacto ambiental e não realizamos divulgação pública dos aspectos e impactos ambientais, porém anualmente é elaborado o balanço social da empresa. Também não há casos de processos formais de queixas por parte de comunidades locais.			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais	Não foram detectados impactos negativos nas comunidades durante a operação.			
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Não ocorreram contribuições políticas a candidatos ou partidos políticos.			



# Expediente

## Coordenação

Luiz Paulo Facciuto Roschel – Relacionamento com Investidores  
Maria Elisa Lutz Sperber – Processos Corporativos e Riscos  
Mireille de Almeida e Silva – Marketing Institucional

## Consultoria e coleta de indicadores GRI

BlendOn

## Redação, edição e revisão

KMZ Conteúdo

## Projeto gráfico e diagramação

KMZ Conteúdo

## Imagens

Acervo Intelbras



# intelbras

[www.intelbras.com.br](http://www.intelbras.com.br)

