

intelbras

Código de Ética
e Conduta
Intelbras

Mensagem do presidente	04
------------------------	----

Apresentação	05
--------------	----

Abrangência	06
-------------	----

Nossa identidade	07
Missão	07
Valores	07
Propósito	07
Identidade da marca	08
Cumprimento de leis e normas	08
Transparência	08
Responsabilidade social	09

Saúde e segurança	10
-------------------	----

Nosso ambiente	11
Meio ambiente	11
Ambiente de trabalho	11
Recursos da empresa	11
Propriedade Intelectual	12

Nossos relacionamentos	13
Clientes	14
Acionistas	14

Fornecedores	15
Agentes públicos, autoridades e órgãos governamentais	16
Concorrência e mercado	17
Comunidade	18
Imprensa	18

Nossa imagem e dados **20**

Marca e identidade corporativa	20
Proteção da identidade da marca	20
Informações gerenciais e registros contábeis	20
LGPD	21
Mídias sociais	22
Recomendações para quando falarmos do Grupo Intelbras com terceiros	22

Nossa conduta **24**

Conduta esperada	24
Lideranças	26
Conflitos de interesse	29
Brindes e doações	32

Nossa ética **34**

Comitê de Compliance	34
Divulgação, treinamento e atualização deste código	34
Canal de denúncias	35
Investigações	35
Não-retaliação	36
Descumprimento e sanções	36

Mensagem do presidente

Desde 2002, o nosso Código de Ética e Conduta tem se mostrado uma importante ferramenta de gestão que contribui na condução dos relacionamentos, comportamento organizacional, postura ética com o mercado, a sociedade e consolidação de nossas crenças. Hoje, você está recebendo a nova versão do Código de Ética e Conduta do Grupo Intelbras, pois, assim como os demais instrumentos de gestão de nossa empresa, este também precisa ser continuamente melhorado para estar sempre alinhado às necessidades de nosso ambiente corporativo e evolução das relações de mercado. Desejo que este Código de Ética e Conduta continue sendo um importante aliado na postura profissional e que todos sejam guardiões do cumprimento dos princípios aqui apresentados, seguindo as orientações, dando sugestões, apontando falhas ou possíveis desvios. Que ele possa ser um instrumento de harmonia e paz, favorecendo o crescimento pessoal e profissional de cada um e sustentável da Organização.



Um grande abraço,
Henrique Fernandez.
CEO do Grupo Intelbras

Apresentação

O Código de Ética e Conduta apresenta a política do Grupo Intelbras em todas as suas relações e na condução das suas atividades. Inspirado nos Valores da empresa, práticas éticas e legislação vigente, este Código relaciona os princípios que fazem parte da nossa cultura organizacional e a crença de que a conduta ética é a base para o desenvolvimento de relações sustentáveis e íntegras.

Este documento fornece as diretrizes da nossa conduta a todos com quem nos relacionamos, reduzindo o risco de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais, éticos e legais concernentes às nossas relações. Além disso, deixa claro que a nossa forma de pensar e agir no dia a dia é sempre sob o aspecto da conformidade (COMPLIANCE) com regras, procedimentos, políticas e legislações. Este documento tem aplicação obrigatória em todas as empresas do grupo Intelbras e deve servir de referência a todos os nossos parceiros. A criação deste Código não tem o intuito de restringir o desenvolvimento dos negócios, ao contrário, vem para acrescentar valor, apoiar o crescimento e a constante busca

pela excelência, fundamentada em processos éticos e legais.

Este Código deve ser obrigatoriamente lido e compreendido por todos os colaboradores do Grupo Intelbras, independentemente do seu cargo e função, bem como deve ser disponibilizado e seguido por todos com quem o Grupo Intelbras possui relacionamento. Este Código deve estar de fácil acesso a todos e pode ser divulgado externamente ao Grupo.

Ao longo deste Código, serão fornecidos exemplos práticos para a melhor compreensão das orientações. Estes exemplos estarão nos tópicos “É legal”, “Não é legal” e “Não é permitido”.

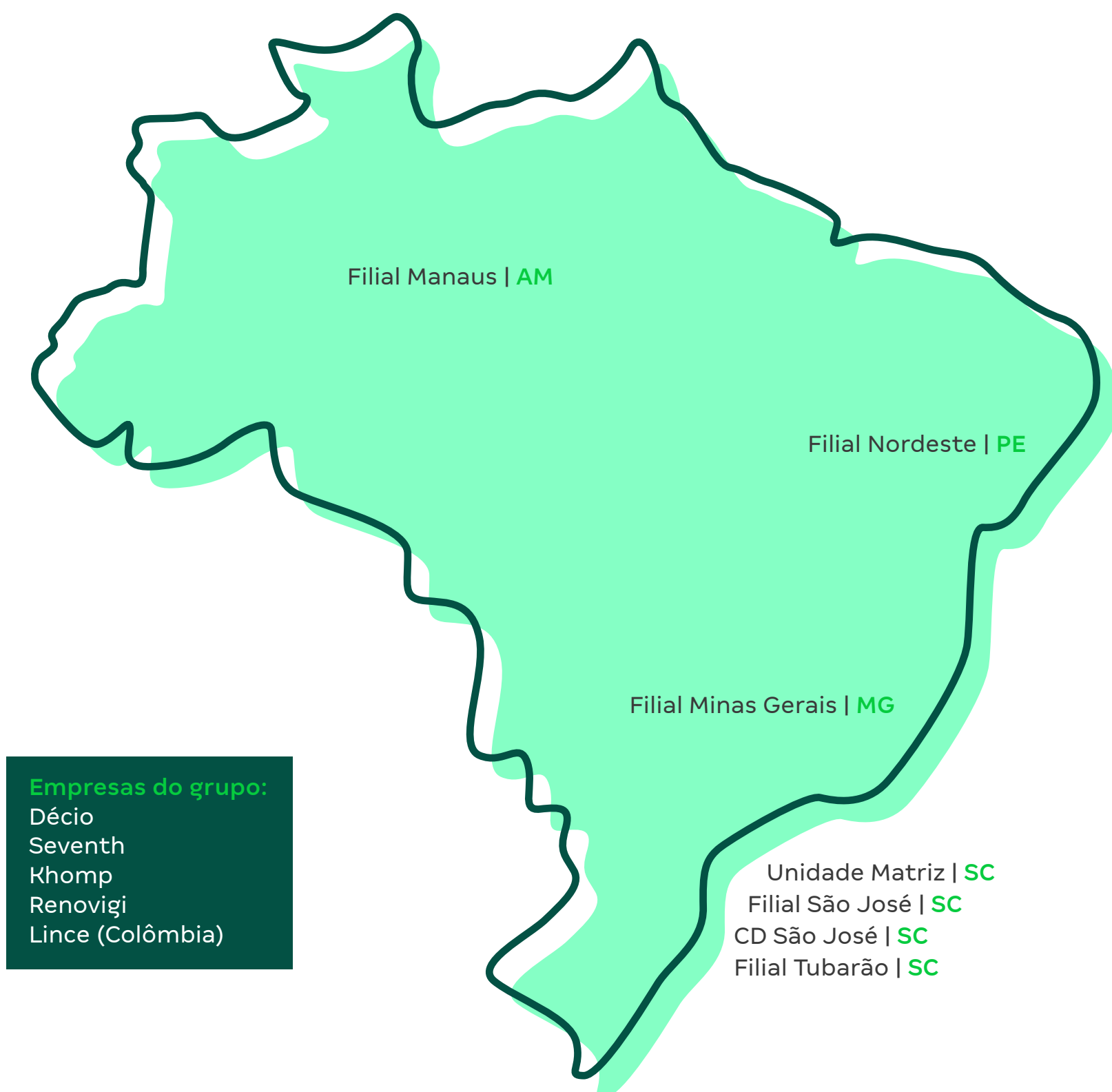
Qualquer violação deste Código poderá ser reportada em um dos nossos Canais disponíveis.

Devido às diferenças nas atividades operacionais, estrutura organizacional e regulamentações locais, algumas das orientações mencionadas neste Código podem exigir adaptações para garantir a sua eficácia e conformidade na sua aplicabilidade.

Abrangência

Este código aplica-se a todos que interagem com o Grupo Intelbras, incluindo administradores, colaboradores, terceiros, clientes e fornecedores, sejam eles pessoas

físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, e norteia a conduta nestas relações dentro e fora dos limites da organização.



Nossa identidade

Missão

A Intelbras colabora 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: ser objetivo e ágil, tornando fáceis os processos, decisões e relações.

Transparência: disponibilizar e comunicar de forma clara e honesta as informações e decisões.

Segurança no negócio: analisar os riscos ao tomar decisões e acompanhar os resultados de modo a não comprometer a saúde financeira e o futuro da empresa.

Qualidade: fazer sempre o melhor, satisfazendo clientes, colaboradores e acionistas.

Produtividade: utilizar da melhor forma possível máquinas, materiais, tempo, dinheiro, e desenvolver o potencial humano gerando o melhor resultado.

Respeito pelo ser humano: tratar a todos como gostaria de ser tratado, considerando a individualidade de cada um.

Empresa feliz: de forma responsável, contribuir para que a Intelbras tenha um ambiente de trabalho alegre e descontraído.

Gestão participativa: dar oportunidade para as pessoas expressarem suas opiniões e compartilhar as decisões que afetam o trabalho delas.

Ética: respeitar a legalidade e os princípios éticos definidos no Código de Ética e Conduta.

Propósito

RESOLVER É SURPREENDER.

Nosso propósito é surpreender ao conectar, simplificar, proteger e melhorar o dia das pessoas.

Cheios de otimismo e com espírito inovador, o nosso compromisso é resolver os desafios com tecnologia aliada ao nosso maior talento: a presença constante na vida de parceiros, colaboradores e consumidores.

Somos especialistas em cuidar para que as soluções sejam únicas em cada desafio. Da cidade ao campo, dos projetos pequenos aos grandiosos, a tecnologia só impacta

Nossa identidade

porque passa pelo conhecimento e pelas mãos de tanta gente brilhante.

O olhar humano é a nossa maior inovação. Unimos inteligência e sensibilidade para fazer a sua vida ficar mais fácil e otimizada. Esse é o jeito Intelbras de surpreender.

Identidade da marca

O Grupo Intelbras valoriza a consistência e a integridade de sua identidade visual e verbal. Todos os colaboradores devem zelar pela forma como a marca é representada, garantindo que os elementos da marca, como logotipos, tipografia, cores e tom de comunicação, sejam usados de forma consistente e alinhados aos valores da empresa. Para tanto, o Grupo Intelbras disponibiliza um conjunto de diretrizes internas, o Brandbook, que orienta sobre o uso adequado da marca e seus materiais. Este material é de uso exclusivo interno e deve ser tratado com confidencialidade.

Todos devem compreender que, ao interagir em nome do Grupo Intelbras, seja em ambientes digitais ou físicos, a imagem e a reputação da empresa estão diretamente relacionadas ao comportamento

individual. O cumprimento dessas diretrizes é essencial para reforçar a identidade da marca e a confiança que construímos com nossos stakeholders.

Cumprimento de leis e normas

O Grupo Intelbras conduz as suas atividades e negócios conforme os mais elevados padrões éticos, respeitando as leis e normas aplicáveis, incluindo, sem limitação, normas de saúde e segurança, legislação trabalhista, fiscal e ambiental e legislação anticorrupção (Lei nº 12.846/13), sendo esta uma prerrogativa de atuação para seus prepostos, colaboradores, terceiros e parceiros. Incentivamos a denúncia de toda e qualquer violação deste Código através de um dos canais disponíveis, garantindo total sigilo no tratamento do caso e sem retaliações às denúncias de boa-fé. Situações contrárias aos princípios aqui expostos serão tratadas de forma reservada e os envolvidos responderão proporcionalmente à violação cometida.

Transparência

O Grupo Intelbras preza pela transparência e confiança nas relações e se compromete a

Nossa identidade

disponibilizar e comunicar de forma clara e honesta as informações e decisões às partes interessadas em momento oportuno.

Responsabilidade social

Faz parte das diretrizes estratégicas do Grupo Intelbras atuar de forma socialmente responsável, respeitando todas as partes envolvidas: clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores, governo e comunidade. Para nós, a missão, os valores, as políticas de qualidade, de meio ambiente e Gestão de Pessoas são premissas para a realização de um trabalho sério, que contribua para o desenvolvimento sustentável. Respeito aos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos é inegociável. Através de um conjunto de práticas e ações voltadas para os públicos interno e externo, a empresa busca disseminar seus valores e crenças sobre cidadania corporativa. A Política de Responsabilidade Social da Intelbras (**GPS-RHG-DP-0030**) reforça o compromisso da empresa com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o estímulo do voluntariado, visando a promoção simultânea do crescimento econômico, da preservação

ambiental e da justiça social, bem como o cumprimento irrestrito da legislação aplicável.

É legal

Realizar campanhas sociais (arrecadação de alimentos, roupas, etc.) para ajudar a quem precisa, contudo, isso só pode ser feito com a aprovação do departamento de Gestão de Pessoas. Qualquer ação deve passar pela análise deste departamento para o seu parecer.

Saúde e segurança

A Saúde e Segurança de todos é prioridade para o Grupo Intelbras, que se mantém permanentemente atualizado e comprometido com as exigências legais relacionadas ao tema. Sob a responsabilidade de departamento dedicado, realiza continuamente treinamentos e campanhas com os colaboradores para que conheçam os procedimentos relativos a essas práticas, familiarizando-se com eles e cumprindo-os rigorosamente.

Situações de emergências, como acidentes de trabalho, devem ser tratadas de maneira responsável e rapidamente relatadas à liderança do departamento e ao SST (Saúde e Segurança no Trabalho).

Caso seja necessária a comunicação externa (mídias em geral), esta deverá ser realizada por intermédio do departamento de Marketing, conforme orientações do documento **GMK-INT-DP-0003 • GESTÃO DE CRISE**.

Não é permitido

Deixar de utilizar os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) nos locais onde são exigidos.

Não é permitido

Ingerir bebidas alcoólicas, entorpecentes ou drogas ilícitas no horário de trabalho ou entrar na empresa sob o efeito das mesmas. Tal situação pode afetar a segurança ou o desempenho próprio e dos demais colaboradores.

Não é permitido

Portar qualquer tipo de arma nas dependências da empresa, salvo no caso de profissionais expressamente autorizados e habilitados.

Não é permitido

Fumar nas dependências internas da empresa fora das áreas destinadas a tal fim (fumódromos).

Não é permitido

O uso de celular pelos colaboradores que atuam diretamente nos setores de linha de produção, em seus postos de trabalho. O uso de celular durante o horário de trabalho prejudica o bom desempenho da função nessas áreas, além de aumentar o risco de acidentes de trabalho.

Não é legal

Utilizar o celular enquanto circula por corredores ou escadas, devido ao risco de possíveis acidentes.

Nosso ambiente

Meio ambiente

O Grupo Intelbras respeita e preserva o meio ambiente sem medir esforços. Para isso, propaga internamente e externamente ações de preservação e conscientização, atuando de maneira responsável e comprometida com a Sustentabilidade do nosso planeta, buscando reduzir ao máximo os impactos negativos provocados pelas suas atividades.

Além disto, faz parte de um rigoroso processo a observação, obtenção e atualização de todas as licenças ambientais e de operação exigidas.

Ambiente de trabalho

O nosso ambiente de trabalho é a extensão da nossa casa. Por isso, procuramos manter um clima amistoso, de respeito, honesto e colaborativo, sem perder o foco na produtividade e qualidade dos serviços prestados. É da responsabilidade de todos a manutenção desse ambiente, atentando-se às suas atitudes e comportamento em todas as relações.

Recursos da empresa

A privacidade e os dados dos

colaboradores do Grupo Intelbras são respeitados, contudo, o colaborador deve estar ciente de que os recursos como computadores, periféricos, impressoras, redes de internet, linhas telefônicas, materiais de escritório, celulares, espaços de trabalho, entre outros disponibilizados pela empresa, bem como o conteúdo neles gerados, pertencem ao Grupo Intelbras e são destinados unicamente a objetivos profissionais, não devendo ser usados para fins pessoais. Portanto, o Grupo Intelbras se reserva o direito de monitorar o uso desses recursos.

Os colaboradores devem zelar pelo bom uso e conservação do patrimônio da empresa deixado sob sua guarda e à disposição para o trabalho, informando ao gestor em caso de perda ou roubo dos equipamentos recebidos e devolvendo-os ao Grupo quando do encerramento definitivo de suas relações profissionais.

Todos os colaboradores devem seguir as Políticas de Segurança da Informação (**GTI-TIC-DP-0001**) e de Privacidade de Dados Corporativa (**GES-GOV-DP-0023**), alinhada às exigências da LGPD, ambas disponíveis na Intranet.

Nosso ambiente

Propriedade Intelectual

Assim como os recursos físicos, todo conhecimento formal e informal do Grupo Intelbras deve ser preservado e mantido em sigilo, sob pena de sanções em caso de vazamentos de informações, não sendo permitido sob nenhuma hipótese que sejam divulgados, comercializados ou transferidos a terceiros, mesmo ao final do contrato profissional.

As interlocuções com o mercado e mídia em geral são atividades exclusivamente das áreas de Relacionamento com Investidores e Marketing, não sendo permitidos aos demais colaboradores sem prévia autorização.

É legal

Manter a confidencialidade das informações relacionadas à condução de negócios e estratégias da empresa. Por isso, projetos, planos, dados, estratégias, resultados não podem ser compartilhados com pessoas ou instituições externas à empresa.

Não é legal

Divulgar ideias ou projetos de outra pessoa como se fossem seus.

Não é permitido

Usar para fins particulares, divulgar ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, informações de processos produtivos, know-how, dados de clientes, fornecedores, parceiros, assim como outras informações de propriedade da empresa, salvo com autorização expressa (por escrito) da área responsável pela informação. Saliencia-se que o resultado do trabalho de natureza intelectual e as informações estratégicas, gerados na empresa, são de propriedade exclusiva do Grupo Intelbras, não cabendo ao colaborador solicitar benefícios por eles. Esta regra prevalece inclusive após o término do contrato de trabalho ou prestação de serviço.

Nossos relacionamentos

Nossos relacionamentos são baseados na confiança, ética, transparência, respeito ao próximo, igualdade e inclusão.

Repudiamos todo e qualquer comportamento discriminatório, preconceituoso, fraudulento, corrupto ou de ofensa, assim como também não é tolerado nenhum tipo de abuso, assédio ou suborno a nenhuma parte relacionada ao nosso Grupo.

As nossas relações de trabalho são respeitadas e de valorização do profissional, sendo totalmente contra os nossos princípios os trabalhos escravos e infantil, a corrupção e a lavagem de dinheiro, sejam nas empresas do Grupo ou em qualquer parceiro comercial.

As relações político-partidárias serão respeitadas, porém, todas as manifestações relacionadas devem acontecer fora do nosso ambiente de trabalho e sem utilização de recursos do Grupo Intelbras.

Profissionais do Grupo Intelbras que atuam em atividades comerciais de relação com empresas parceiras (como por exemplo clientes,

fornecedores, terceirizados, entre outros) devem ter como premissa a obtenção do melhor resultado, em termos de custo-benefício nessa relação. Para atingir esse fim, além da lealdade irrestrita com a organização, é essencial assegurar que interesses pessoais e amizades jamais interfiram nas decisões. Assim, relações extraprofissionais (tais como relações familiares e de amizade) com os terceiros com os quais temos relações comerciais devem ser comunicadas por escrito à liderança, e os envolvidos não devem participar da condução de negócios. É vetado que o relacionamento pessoal, entre o colaborador e o terceiro interfira nas negociações e gere algum tipo de privilégio para um ou outro.

Para garantir a imparcialidade e ética nas relações, temos como premissa a não contratação de profissionais que estejam atuando em nossos parceiros comerciais (clientes e fornecedores) a menos que haja uma autorização formal do atual empregador.

Da mesma forma, caso algum de nossos colaboradores passe a integrar o quadro de funcionários de

Nossos relacionamentos

um de nossos parceiros (clientes ou fornecedores), o contrato com este parceiro poderá ser rescindido a critério da Diretoria ou de Comitês correspondentes.

Clientes

Os clientes devem ser vistos como parceiros e sua satisfação é essencial para que a relação comercial com o Grupo Intelbras seja duradoura. O relacionamento deve ocorrer com base no respeito aos seus direitos e na aplicação das práticas descritas a seguir:

- a)** Fornecer produtos e serviços conforme as especificações técnicas, atendendo às necessidades e aos interesses dos clientes, respeitando normas técnicas e o Código de Defesa do Consumidor;
- b)** Atender os clientes com cortesia e eficiência, oferecendo informações claras, precisas e verdadeiras, não dando tratamento preferencial por interesse pessoal e não prometendo o que não é possível cumprir;
- c)** Responder às solicitações dos clientes no prazo esperado, mesmo quando a resposta for negativa;

d) Todas as reclamações de clientes devem ser ouvidas e registradas sem pré-julgamentos e analisadas de forma crítica. São grandes oportunidades de melhoria e aperfeiçoamento de nossos processos e produtos;

e) Só utilizaremos práticas comerciais éticas que visem a manutenção de uma relação confiável e duradoura com o cliente e o mercado;

f) Usar a propaganda para expor nossas ofertas, práticas e produtos de forma clara e honesta. Não consideramos ético veicular propagandas enganosas e discriminatórias.

Acionistas

O relacionamento com os acionistas deve basear-se na comunicação precisa, transparente e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da empresa, bem como buscar resultados que tragam impactos positivos no seu valor de mercado, observados em qualquer caso, a Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante da Companhia ("Política de Divulgação"), o Estatuto

Nossos relacionamentos

Social da Companhia e as demais normas emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários ("CVM") e pela B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão sobre o assunto.

A Companhia conduz seus negócios visando assegurar os interesses dos acionistas e investidores, mantendo um relacionamento transparente e ético, se utilizando dos canais apropriados para interação e comunicação sobre decisões e ações.

A empresa conduz práticas de gestão de riscos que visam gerar maior segurança para colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, poder público e a sociedade, garantindo perenidade em sua operação. A gestão de riscos é um processo para uma eficiente governança da empresa. É fundamental que todos estejam atentos a situações, negócios, pronunciamentos e decisões que possam gerar riscos para a operação. Ao perceber situações que possam impactar em riscos para pessoas ou para o negócio, devemos comunicar às lideranças imediatas e/ou às áreas competentes.

Adicionalmente, estamos sempre em

busca do aperfeiçoamento de nossas práticas de Governança Corporativa, que reforçam nossos princípios e estabelecem uma gestão ainda mais profissional e pertinente ao Grupo.

Neste relacionamento, o respeito à legislação vigente, o tratamento justo e igualitário aos acionistas e a observação das boas práticas do mercado de ações são contínuos.

Fornecedores

Os fornecedores devem ser tratados como aliados na busca de soluções vantajosas para ambas as partes. É indispensável promover um clima de profissionalismo, imparcialidade e respeito mútuo no relacionamento, evitando favoritismos e assegurando igualdade de condições a todos os concorrentes na competição pela melhor oferta de produtos e serviços. Embora seja aceitável o relacionamento duradouro com fornecedores, deve-se assegurar condições para manter a competitividade na compra.

A seleção e homologação dos fornecedores deve ser baseada em critérios técnicos, éticos, profissionais e de competitividade, previamente autorizados e

Nossos relacionamentos

aprovados, levando em consideração as necessidades e os interesses da empresa, garantindo uma relação isenta de favorecimentos e privilégios.

Para estabelecer a transparência dos processos de aquisição, todos os potenciais fornecedores têm acessos às mesmas informações durante os processos de cotação/concorrência.

A negociação deve considerar fornecedores rigorosamente avaliados (homologados) e que atuem com ética em seus processos e na relação comercial. Diante de fornecedores equivalentes, deve-se privilegiar os que possuem práticas sustentáveis em sua operação.

A cotação de preços deve repetir-se periodicamente para evitar que favorecimentos ou vínculos entre comprador e fornecedor venham a prejudicar os interesses da empresa e provoquem problemas futuros para o fornecedor.

Nossas políticas e práticas devem ser repassadas aos fornecedores, deixando claro nosso posicionamento, especialmente no que tange a aspectos de

responsabilidade social.

É exigido dos nossos fornecedores a idoneidade, cumprimento das legislações, ausência de mão-de-obra infantil ou escrava, e confidencialidade das informações da Intelbras, seus clientes, parceiros e colaboradores. Não faremos negócios com fornecedores envolvidos em práticas antiéticas.

Orientamos os fornecedores que todas as diretrizes presentes neste Código sejam compartilhadas com os colaboradores em exercício de atividade nas dependências na Companhia.

Agentes públicos, autoridades e órgãos governamentais

Todas as pessoas sujeitas a este Código, conforme abrangência estabelecida, estão terminantemente proibidas de oferecer, pagar, prometer ou autorizar qualquer suborno, ou propina a agente público ou representante do governo, direta ou indiretamente por meio de um terceiro, para garantir qualquer contrato, vantagem, concessão ou outro tratamento favorável para o Grupo Intelbras, dentro ou fora de

Nossos relacionamentos

suas dependências. Todos os terceiros que, porventura, estejam representando o Grupo Intelbras (como consultores, agentes, representantes comerciais, despachantes, distribuidores, revendas, contratados, independentes e subcontratados), que possam ter qualquer interação com agentes públicos ou representantes do governo, deverão agir de acordo com as disposições aplicáveis a essa relação, previstas neste Código. **Respeitar a lei não é uma escolha, é obrigação.**

Para garantir a postura isenta e neutra da Companhia, exigimos que todos os colaboradores se posicionem desta mesma maneira em relação a candidatos ou partidos políticos, quando estiverem falando em nome do Grupo Intelbras.

Acreditamos que a empresa será exitosa em seus projetos se atuar de forma sustentável, com base nos méritos de qualidade e competitividade de seus produtos e serviços. Assim, condenamos qualquer prática de corrupção, lavagem de dinheiro, terrorismo, suborno, fraude ou outra prática ilegal de atuação.

Caso sejam identificados, garantimos a imediata interrupção, investigação célere, penalização aos envolvidos e ressarcimento das partes afetadas.

Atos de corrupção confirmados envolvendo o poder público serão encaminhados às autoridades competentes para as ações legais.

Qualquer fato suspeito ou que configure descumprimento dos itens acima deve ser comunicado ao Comitê de Compliance, diretamente ou através de um dos canais de denúncia descritos no final desse Código. Garantimos total sigilo e confidencialidade no tratamento das denúncias.

Concorrência e mercado

A prática comercial e de concorrência no mercado deve estar baseada na competitividade e respeitando a lei correspondente 14.470/2022.

Nossas práticas de defesa da livre concorrência devem levar em conta:

1. Honestidade na relação com os concorrentes, não praticando difamação, inverdades, sabotagem, espionagem, etc.

Nossos relacionamentos

2. A não contratação de funcionários de concorrentes com o propósito de obtenção de informações confidenciais ou de propriedade intelectual;
3. Não permitir que seja fornecido, para concorrentes e seus parceiros, qualquer tipo de informação da empresa, sem o consentimento da Diretoria;
4. Tratar os concorrentes com o mesmo respeito que se espera que tratem nossa empresa;
5. Toda informação de mercado e sobre concorrentes deve ser obtida por meio de práticas transparentes e idôneas, em fontes confiáveis, legítimas e legais.

Comunidade

Nossa intenção é sempre trazer impactos positivos às comunidades as quais as empresas do nosso Grupo estão inseridas. O desenvolvimento dessas comunidades ao nosso em torno é benéfico a todos. Portanto, zelamos pela sua manutenção, voltando as nossas ações sociais e de voluntariado, sempre que possível, a essas comunidades, para a construção de uma sociedade mais

solidária e justa.

Acreditamos que a educação muda a vida das pessoas, por isso, focamos em projetos de capacitação abertos à sociedade, concedendo assim a oportunidade do desenvolvimento profissional aos cidadãos que nela residem.

Imprensa

A comunicação do Grupo Intelbras com o mercado será sempre pautada em mensagens verdadeiras, éticas e construtivas, nunca fazendo uso de expressões e posturas preconceituosas, discriminatórias ou excludentes, sendo exclusivamente coordenada pela nossa Diretoria de Marketing.

A comunicação externa deve atender ao procedimento Comunicação Intelbras interna e externa, disponível na Intranet (Manual de Gestão **MG-0001-ANX-03 • MATRIZ DE COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA**), especialmente no item que trata ao disposto na Política de Divulgação. Portanto, nenhum colaborador está autorizado a manifestar-se publicamente (jornais, mídias sociais, rádio e TV) em nome do Grupo Intelbras quando

Nossos relacionamentos

não houver consentimento explícito e não estiver habilitado para tal.

É legal

Existirem relacionamentos amorosos entre colaboradores, contudo, exige-se que as relações pessoais sejam mantidas de forma respeitosa e apropriadas para um ambiente de trabalho. No âmbito da empresa, o relacionamento deve ser estritamente profissional. Não é permitido relacionamento amoroso entre líderes e subordinados diretos.

É legal

Assumir o compromisso de dar retorno a todo e qualquer questionamento/contato de trabalho vindo de parceiros (clientes, fornecedores, instituições, comunidade, etc.), não os deixando sem resposta.

Não é permitido

Agir de forma agressiva ou não receptiva às críticas e sugestões feitas para melhorar o processo ou atividade que realiza ou em que está envolvido, nem praticar ameaças, intimidações físicas e comentários difamatórios que prejudiquem o clima organizacional e as relações.

Não é permitido

Divulgar negócios e operações, sejam da empresa, sejam de clientes, fornecedores, parceiros, sabidamente sigilosos, que estejam em processo de concretização ou concretizados.

Não é permitido

Agir de forma discriminatória, guiado por preconceitos relacionados à origem, raça, religião, gênero, idade, limitação física, necessidades especiais, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, posição social, etc.

Não é permitido

Praticar assédios, seja sexual, econômico, moral, etc., ou provocar situações que configurem pressão, intimidação ou ameaças no relacionamento entre colaboradores, independentemente do nível hierárquico.

Nossa imagem e dados

Marca e identidade corporativa

A imagem do Grupo Intelbras é construída por meio da forma como todos nós, como colaboradores, interagimos com nossos públicos. Isso inclui o uso correto dos elementos que formam a identidade da marca, como o logotipo, as cores e a tipografia, além do tom de voz em todas as comunicações, internas e externas.

O Brandbook do Grupo Intelbras é um guia exclusivo, confidencial e interno que estabelece as normas para o uso adequado da marca. Este documento contém informações detalhadas sobre como a marca deve ser aplicada em diferentes formatos e contextos. Embora não seja um material de domínio público, sua utilização por colaboradores e parceiros é fundamental para garantir que nossa comunicação seja consistente e alinhada aos nossos valores.

É importante ressaltar que qualquer uso não autorizado ou inadequado desses elementos pode prejudicar a imagem da empresa e comprometer o reconhecimento e a confiança de nossos clientes, parceiros e outros públicos estratégicos.

Proteção da identidade da marca

Todos os colaboradores devem agir como guardiões da marca, protegendo sua integridade e assegurando que a mesma seja utilizada com respeito, transparência e de forma alinhada às normas estabelecidas. Em situações em que houver dúvidas sobre o uso dos elementos da marca, recomendamos consultar a Diretoria de Marketing.

Informações gerenciais e registros contábeis

Os registros contábeis devem ser realizados com base na legislação e regulamentação vigentes e de forma que reflitam a realidade das operações da empresa.

Deve-se proteger as informações ainda não divulgadas publicamente e que possam influenciar as movimentações do mercado e decisões de investimentos, em observância à Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante da Companhia e das normas expedidas pela CVM sobre o assunto.

Contamos com Política de Divulgação e com uma política de negociação de valores mobiliários ("Política de

Nossa imagem e dados

Negociação”) que estabelecem, essencialmente, as seguintes diretrizes:

- a)** Obrigação dos nossos colaboradores de não divulgação de informações da Companhia que não sejam públicas;
- b)** Obrigação dos nossos colaboradores de não realizar negociações com as ações de emissão da Companhia em períodos vedados (conforme constante da Política de Negociação e, periodicamente, informado pela Administração da Companhia) ou de posse de ato ou fato relevante que possa influenciar na cotação dos valores mobiliários de emissão da Companhia, ainda não divulgado ao mercado pelos canais oficiais de divulgação da Companhia;
- c)** Nossos colaboradores deverão estar atualizados constantemente da nossa Política de Divulgação e da nossa Política de Negociação, conforme aprovadas pelo Conselho de Administração;
- d)** Alertamos a respeito das sanções administrativas, cíveis e criminais nos casos de beneficiação indevida

no uso de informações privilegiadas para venda ou compra de ações, diretamente ou por intermédio de terceiros.

O inteiro teor da Política de Divulgação e da Política de Divulgação poderá ser obtido no website de relações com investidores da Companhia, na nossa Intranet e no website da CVM (www.cvm.gov.br).

As comunicações ao mercado sobre estratégias, projetos, resultados, negócios somente podem ser feitas pelo Departamento de Relação com os Investidores ou Diretoria de Marketing ou com a supervisão e/ou aprovação destes.

As publicações dos resultados da empresa ao mercado devem refletir fielmente as suas operações e serem auditados pelos Comitês pertinentes, por auditoria externa independente e aprovados pelo Conselho de Administração.

LGPD

O Grupo Intelbras está atento e adequado aos princípios que regulamentam a Lei Geral de Proteção de Dados, trazendo

Nossa imagem e dados

proteção, privacidade e correto manuseio de todos os dados que detém. Faz parte do programa de LGPD do Grupo Intelbras as práticas legais disposta nesta Lei, bem como divulgação aos seus colaboradores, parceiros e clientes. As premissas sobre LGPD constam na Política de Privacidade de Dados Corporativa (GES-GOV-DP-0023).

Mídias sociais

Para o Grupo Intelbras, a imagem e a reputação da marca são um bem precioso. Entendemos que as mídias têm papel importante na formação da nossa imagem na opinião pública e, portanto, orientamos os nossos colaboradores e parceiros que tenham constantemente zelo com a sua imagem pessoal e profissional nas redes sociais e mídias em geral.

Não é permitido produzir conteúdo de caráter pessoal nas dependências do Grupo Intelbras ou durante horário de trabalho, ou emitir comentários sobre a empresa nas redes sociais, sobretudo que revelem informações sigilosas ou de propriedade intelectual da empresa, bem como imagens da nossa produção, armazenamento e distribuição de bens e serviços sem a autorização prévia da Diretoria.

As melhores práticas em relação a Mídias Sociais podem ser consultadas no Manual de Conduta das Redes Sociais Corporativas (GMK-INT-IT-0005).

Recomendações para quando falarmos do Grupo Intelbras com terceiros

- 1. Evite falar de números:** podemos expor somente informações já divulgadas (faturamento, margens, lucro).
- 2. Não falar sobre projeções em geral:** nem de receita, nem de lançamentos, nem de percentual de vendas no mercado.
- 3. Nossas estratégias são nossas:** devemos evitar publicá-las nas redes sociais, somente compartilhar em reuniões específicas com nossos parceiros.
- 4. Nunca emita uma opinião em nome da empresa:** somente os porta-vozes podem falar em nome da Intelbras.
- 5. Evite misturar assuntos pessoais com trabalho**

Nossa imagem e dados

É legal

Manter a confidencialidade das informações relacionadas à condução de negócios e estratégias da empresa. Por isso, projetos, planos, dados, estratégias, resultados não podem ser compartilhados com pessoas ou instituições externas à empresa.

Não é permitido

Divulgar negócios e operações, sejam da empresa, sejam de clientes, fornecedores, parceiros, sabidamente sigilosos, que estejam em processo de concretização ou concretizados.

Não é legal

Falar abertamente, ao celular ou em conversas presenciais, sobre questões profissionais, negociações e informações reservadas do Grupo Intelbras, em lugares públicos, tais como shoppings, restaurantes, salas de espera, aeroportos, etc. É essencial que sejam tomados todos os cuidados nessas situações, para que informações da empresa não sejam utilizadas ou divulgadas inadvertidamente por terceiros.

Nossa conduta

A Conduta esperada nas relações do Grupo Intelbras é baseada na ética, transparência e respeito, refletindo nossos valores e princípios em nosso comportamento. Todos os profissionais e parceiros do Grupo Intelbras durante o desempenho de suas funções devem respeitar o que estabelece este Código, respondendo pelos seus atos, sendo passível de medidas disciplinares.

Ao surgir dúvida de como agir, pense: isto é correto? Estou agindo com ética e respeito? O que a nossa liderança faria neste momento?

As respostas às questões acima nortearão seu comportamento, caso alguma situação não esteja estabelecida neste Código.

Conduta esperada

É de responsabilidade de todos a manutenção de um ambiente de trabalho produtivo, respeitoso e ético. Para tanto, deve-se atentar às atitudes consideradas antiéticas e/ou que ferem os princípios de conduta no ambiente de trabalho, nas relações com fornecedores, clientes, parceiros e governo. Em resumo, não basta dizer que é ético e honesto, é essencial agir como tal.

Essa deve ser uma premissa fundamental para todos os colaboradores da empresa. Devem ser evitadas situações, ações e comunicações que possam ser percebidas como impróprias, antiéticas ou que possam gerar conflitos de interesse, podendo causar danos à imagem do profissional e do Grupo Intelbras.

É legal

Dedicar-se de forma comprometida e verdadeira no desempenho de suas funções. É negligência ver algo que tem de ser feito e não o fazer ou não alertar o profissional competente.

É legal

Vestir-se adequadamente ao frequentar as dependências da empresa ou representando o Grupo Intelbras. É indispensável o uso do uniforme ou a camiseta da empresa nas equipes em que esses itens são obrigatórios. Ademais, a empresa se reserva do direito de prestar as devidas orientações sempre que necessário.

É legal

Comportar-se de maneira adequada e cordial nos eventos do Grupo Intelbras.

Nossa conduta

É legal

Ser empático ao acolher os novos colaboradores agindo de forma cordial e dando orientações corretas para uma rápida e agradável integração.

É legal

Usar seu crachá nas dependências do Grupo Intelbras para melhor identificação de todos.

É legal

Que sua integridade pessoal e profissional se reflita em seu comportamento. Não coloque em risco a segurança física, financeira, patrimonial e moral sua ou do Grupo Intelbras.

É legal

Questionar situações, decisões, orientações contrárias aos princípios éticos e de conduta da empresa, à legislação ou aos seus valores.

É legal

Apresentar críticas construtivas e sugestões para aprimorar a qualidade do trabalho e produto. Baseie-se em fatos e dados.

É legal

Cumprir com horários e obrigações profissionais e ser igualmente comprometido quando estiver em trabalho remoto.

É legal

A participação do colaborador, como cidadão, no mundo da política partidária, como candidato. Contudo, é necessário a comunicação antecipada à liderança e Gestão de Pessoas, evitando conflitos de interesse.

Não é legal

Usar de ironia ou sarcasmo nos meios de comunicação interna da empresa.

Não é permitido

Sonegar informações importantes, seja para sua liderança, subordinados e colegas.

Não é legal

Ser inadimplente em suas finanças pessoais prejudicando o andamento normal de suas atividades, ou seja, envolver-se em situações que exijam negociações frequentes com credores, seja por contato pessoal, seja telefônico ou virtual, ou que venham a dificultar a concentração

Nossa conduta

em seu trabalho. Nesta cláusula, também será considerada a inadimplência contra a empresa referente à prestação de contas.

Não é permitido

Envolver-se em atividades particulares não autorizadas, durante o horário de expediente, que interfiram no trabalho dedicado à empresa, bem como realizar venda de produtos e serviços diversos nas dependências da empresa (prédios, pátios, estacionamentos).

Não é permitido

Disseminar informações de “caráter não profissional” que prejudiquem os colaboradores e a empresa, como por exemplo, comentários mal-intencionados e fofocas.

Não é permitido

Utilizar-se de recursos da empresa (e-mail, telefones, redes sociais, etc.) para realização e atividades políticas partidárias, promover reuniões, panfletagem, adesivação ou campanhas nos espaços da empresa. A manifestação política partidária é legítima, contudo, o espaço empresarial não pode ser utilizado como local para essa atividade. Assim, durante período eleitoral

especialmente, o uso de camisetas, panfletagem, adesivos ou outras formas de propaganda política nos espaços da empresa são proibidas.

Não é permitido

Compartilhar suas senhas pessoais de acesso aos sistemas da Intelbras e de empresas do grupo com colegas e terceiros. Isso causa vulnerabilidades cibernéticas, coloca em risco nossas operações e sua reputação.

Não é permitido

Burlar sistemas ou processos internos em busca de benefício próprio ou vantagens.

Não é permitido

Adquirir produtos do Grupo Intelbras e fazer posterior comercialização, mesmo que para sua rede de relacionamentos próximos. Os benefícios dos descontos nos produtos da Companhia são para uso particular dos próprios colaboradores.

Lideranças

1. Nossas lideranças (diretores, gerentes e gestores em geral) têm papel fundamental como exemplo de conduta e compromisso em relação à prática deste Código, sendo

Nossa conduta

disseminadores da nossa Cultura e valores;

2. É responsabilidade da liderança aplicar essas diretrizes éticas com suas respectivas equipes, conduzindo os colaboradores à total adesão de Código. O líder é corresponsável com sua equipe caso alguém infrinja as determinações aqui expressas;

3. Não se admite nenhuma decisão que afete a carreira de um profissional baseada em relações pessoais (amizade, afeto, etc.), relacionamentos extraempresa ou rejeição pessoal;

4. É proibido usar seu cargo, sua função ou informações sobre negócios e assuntos da empresa, de seus clientes, parceiros e fornecedores para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;

5. É necessário propiciar aos seus colaboradores igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional existentes, segundo suas características, competências e atribuições, de acordo com interesses da organização;

6. É obrigação dos ocupantes de cargos de liderança a preocupação e a tomada de ações práticas em prol do desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Isso não significa apenas pleitear investimentos em treinamento por parte da empresa, mas repassar conhecimentos e vivências que contribuam para a capacitação técnica e humana de sua equipe;

7. O gestor deve ser tolerante, humilde, flexível e receptível, uma vez que ideias aparentemente absurdas podem ser a solução para um problema. Dispor-se a ouvir abertamente para depois julgar é fundamental para quem lidera;

8. Em processos de seleção, avalie os candidatos de acordo com critérios necessários ao bom desempenho da função, empenhando-se em tratá-los com gentileza e respeito;

9. As considerações primordiais para a seleção e a promoção de colaboradores são a imparcialidade e a ausência de favoritismo. Considerando-se que a política da empresa permite a admissão de amigos ou parentes de colaboradores, deve ficar claro que

Nossa conduta

nenhum destes recebeu tratamento preferencial em relação a outros candidatos e os mesmos não poderão fazer parte de suas equipes diretas;

10. A demonstração de interesse por parte de um subordinado em participar de um processo de recrutamento interno deve ser entendida por sua liderança como uma alternativa normal de evolução de carreira, não podendo dar ensejo a nenhum tipo de retaliação;

11. É fundamental que o líder seja exemplo no cumprimento dos procedimentos e programas da empresa, de modo a incentivar os colaboradores a fazer o mesmo. Ao observar oportunidades de melhoria nos programas e procedimentos da empresa, estas devem ser apresentadas às áreas competentes;

12. A prática do feedback deve ser constantemente utilizada para sinalizar aos colaboradores seus pontos fortes e aqueles a desenvolver. Devem ser feitos de forma clara e objetiva de modo que o colaborador saiba perfeitamente quais as expectativas da empresa quanto a seu desempenho e suas

atitudes. Recomenda-se que sejam registrados utilizando-se as ferramentas disponibilizadas pela empresa;

13. A sucessão deve estar entre as preocupações do líder. Não preparar o seu sucessor com a intenção de tornar-se “insubstituível” na empresa é uma atitude antiética. Portanto, propicie o desenvolvimento da equipe e acompanhe a evolução das pessoas;

14. O líder é responsável não só por sua própria conduta e alinhamento com as diretrizes desse Código, mas também por comunicar às autoridades responsáveis qualquer violação a este, independentemente do cargo da pessoa que o tenha infringido;

15. Atenção às questões presentes na política de assédios, que deve ser preocupação permanente de quem exerce cargo de lideranças. A cobrança por performance faz parte do mundo corporativo, mas o gestor deve ter atenção ao fazê-lo;

16. O assédio, seja sexual ou moral, não será tolerado. Todas as lideranças devem atentar-se a situações que possam caracterizar

tal violação. Casos de assédio sexual ou moral comprovados terão sanções rigorosas a todos, independentemente de sua função ou histórico de empresa;

17. Para garantir a imparcialidade, transparência e integridade nas relações de trabalho, recomendamos a não subordinação direta entre parentes em qualquer nível hierárquico dentro da organização, bem como relações amorosas. Consideram-se parentes para este efeito: cônjuges, companheiros(as), pais, filhos e demais parentes próximos em linha reta (ascendentes e descendentes) ou colateral (como irmãos, primos, tios ou sobrinhos). Esta medida visa evitar conflitos de interesse, garantir a tomada de decisões baseadas em critérios profissionais e evitar qualquer percepção de favorecimento ou nepotismo dentro da Organização. Em situações em que haja os parentescos acima citados ou relacionamento amoroso em cargos de subordinação direta, será necessária a comunicação à liderança superior e ao Comitê de Compliance para o realinhamento das responsabilidades e cargos, buscando sempre preservar a ética, a

transparência e a boa convivência no ambiente de trabalho.

Conflitos de interesse

O conflito de interesse é quando há o confronto entre o interesse pessoal e profissional, interferindo no julgamento dos envolvidos, podendo gerar ações antiéticas e comprometimento das relações.

O Grupo Intelbras busca administrar e mitigar o risco de situações com possibilidade de conflitos de interesse, portanto orienta os seus colaboradores que ajam de forma ética, transparente e coerente. É dever do colaborador, independente do seu cargo, responder anualmente ao questionário do Código de Ética disponível na intranet.

O Grupo Intelbras se reserva ao direito de questionar e agir diante de conflitos de interesse em suas relações.

Atividades externas ao seu contrato, com ou sem remuneração, não podem interferir ou concorrer, sob nenhuma hipótese, nas atividades dos colaboradores do Grupo Intelbras, mesmo fora do seu expediente na empresa.

Nossa conduta

Profissionais do Grupo Intelbras que têm relação comercial com outras empresas (fornecedores, terceirizados) devem ter como premissa a obtenção do melhor resultado, em termos de custo-benefício, nessa relação. Para atingir esse fim, além da lealdade irrestrita com a Companhia, é essencial assegurar que interesses pessoais e amizades jamais interfiram nas decisões. Assim, relações extraprofissionais com fornecedores e terceiros (tais como relações familiares e de amizade) devem ser comunicadas por escrito à liderança, através do preenchimento do questionário de Ética, e os envolvidos não devem participar da condução de negócios. É vetado que o relacionamento pessoal, entre o colaborador e o parceiro comercial, interfira nas negociações e gere algum tipo de privilégio para um ou outro.

Os parceiros comerciais devem ser tratados como aliados na busca de soluções vantajosas para ambas as partes. É indispensável promover um clima de profissionalismo, imparcialidade e respeito mútuo no relacionamento, evitando favoritismos e assegurando

igualdade de condições a todos os concorrentes na competição pela melhor oferta de produtos e serviços.

É legal

Responder ao questionário do Código de Ética anualmente ou sempre que houver mudanças nas respostas, sendo sempre totalmente verdadeiro e transparente em suas respostas.

É legal

Levar suas dúvidas e questionamentos quanto a conflitos de interesse aos gestores e liderança.

É legal

Usar o Canal de Denúncias do Grupo Intelbras caso seja de conhecimento do denunciante que algum conflito de interesse esteja acontecendo na empresa, mesmo que o favorecimento não seja explícito.

É legal

Que o colaborador que tenha familiares ou pessoas de seu relacionamento pessoal trabalhando em empresas parceiras ou concorrentes, comunique o fato por escrito à sua liderança e ao Comitê de Compliance. Os casos serão avaliados pelo Comitê e pela

Nossa conduta

Diretoria a fim de verificar se há conflito de interesses.

Não é legal

Participar de jantares, confraternizações, almoços, atividades de lazer com parceiros (fornecedores, clientes e terceiros) com os quais temos relação comercial. Tais atividades devem ser evitadas a fim de promover um ambiente transparente e isento de favoritismo. Na necessidade de ocorrerem, devem ser aprovados pela Diretoria.

Não é legal

Deixar que relações pessoais influenciem em suas decisões e julgamentos enquanto colaborador ou representante do Grupo Intelbras.

Não é permitido

Estabelecer relações comerciais, eventuais ou habituais, representando o Grupo Intelbras, com empresas nas quais você ou pessoas de seu relacionamento familiar ou pessoal tenham interesse ou participação direta ou indireta, sem o conhecimento formal da Diretoria.

Não é permitido

Realizar venda de produtos e serviços diversos em todas as dependências da empresa (prédios, pátios, estacionamentos).

Não é legal

Comprometer o desempenho das atividades relacionadas ao trabalho na empresa, com o exercício de outras atividades, remuneradas ou não, mesmo que fora do horário de expediente. Salienta-se que estas não podem interferir na produtividade, qualidade, tempo ou resultado do trabalho que desempenha na empresa, bem como na saúde ocupacional do colaborador. Todas as atividades remuneradas externas, com ou sem registro formal, deve ser de conhecimento do gestor e o colaborador deve informar no Formulário de Ética.

Não é permitido

Aceitar favores pessoais de parceiros (fornecedores, clientes e terceiros), obtidos a partir da relação comercial que se estabeleceu no dia a dia. Incluem-se nesses favores empréstimos financeiros ou de itens/bens, cortesias (transporte,

Nossa conduta

consertos, manutenções),
intermediações (compra, venda,
locação), fiança, etc.

Não é permitido

Utilizar-se do prestígio do Grupo Intelbras no mercado para pleitear junto a fornecedores, clientes e/ou parceiros, benefícios próprios ou para familiares. Tal situação pode criar um ambiente que dificulte o julgamento isento diante de decisões que precisem ser tomadas.

Não é permitido

Que seus colaboradores venham prestar serviços para o Grupo Intelbras, em nenhuma condição, na condição de fornecedor/prestador de serviços e/ou subcontratado destes. Uma vez que há uma relação trabalhista formal da empresa com o colaborador, não toleramos ações que possam comprometer a transparência na relação comercial.

Não é legal

Abordar profissionais que trabalham em nossos parceiros comerciais, como fornecedores e clientes, para fins de recrutamento, sem a ciência do parceiro comercial.

Brindes e doações

1. No contexto do relacionamento comercial entre profissionais de diversas empresas, é normal a troca de brindes e presentes de valor simbólico bem como demonstração de apreço e hospitalidade por meio da realização de almoços de negócios, convites para palestras, feiras, eventos de várias naturezas, etc. Contudo, os profissionais do Grupo Intelbras devem evitar o recebimento de presentes e convites que excedam o valor intrínseco de uma simples cortesia e que possam comprometer sua capacidade de julgar com isenção a oferta de produtos e serviços daquele fornecedor/parceiro;

2. Não devem ser aceitos convites para eventos de lazer, tais como festas, passeios, hospedagens, viagens, etc. Os custos de convites para eventos de caráter profissional (exclusivamente com intuito de treinamento técnico), realizados por fornecedores/parceiros em feiras, treinamentos, seminários) devem ser do Grupo Intelbras. Não será aceito o pagamento pelo fornecedor/parceiro;

Nossa conduta

3. Não podem ser aceitos/oferecidos favores, patrocínios ou presentes (brindes, cortesias, empréstimos) de caráter pessoal que resultem de relacionamento com a empresa e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros. Os brindes e cortesias individuais de parceiros/fornecedores e clientes poderão ser aceitos desde que seja respeitado o limite de **R\$ 200,00 (duzentos reais) ou correspondente em dólar por colaborador/ano.**

Brindes fora do limite estabelecido que tenham sido recebidos deverão ser notificados ao Comitê de Compliance e caberá a ele definir o destino de tais brindes (doação, sorteio entre colaboradores, etc.);

4. Ao receber um brinde, um convite para um evento ou um presente, deve-se fazer uma análise que leve em consideração, além do aspecto do valor financeiro do item, se a oferta pode prejudicar a imparcialidade de quem está recebendo, diante de análises/julgamentos futuros que venham envolver quem ofereceu o brinde. Se houver dúvida ou a resposta for SIM, a oferta deve ser recusada;

5. Ao oferecer brindes a parceiros/clientes, deve-se dar preferência àqueles que tenham a marca institucional da empresa (brindes institucionais);

6. Do mesmo modo que o recebimento de brindes, a oferta também deve seguir mesmas diretrizes, promovendo um ambiente de negócios isento de favores e favoritismos;

7. Patrocínios a projetos ou eventos só podem ser realizados mediante aprovação da Diretoria de Marketing e que ajudem a promover a marca e/ou reforcem valores e crenças alinhados aos do Grupo Intelbras;

8. Doações serão avaliadas pela Presidência e Diretoria Executiva, alinhada às políticas de responsabilidade social e filantropia.

Nossa ética

Comitê de Compliance

O Comitê de Compliance do Grupo Intelbras tem como principal função a disseminação da cultura de integridade e ética no Grupo, alinhados aos valores da Organização.

Com estrutura e organização definidos, este Comitê é responsável por todos os assuntos relacionados ao programa de Compliance do Grupo, observando sempre as leis e normas reguladoras, sobretudo a Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção), como a atualização deste Código e sua aplicação, análises de desvios de conduta, gerenciamento de riscos de Compliance e orientações sobre o tema a todos os públicos com os quais nos relacionamos.

Divulgação, treinamento e atualização deste código

Todos os colaboradores devem ser treinados para ter conhecimento do presente Código, bem como orientados quanto ao seu uso no dia-a-dia. Tal papel deve ser assumido pelas lideranças da empresa, em todos os níveis. Diante de situações duvidosas que não estejam contempladas no presente Código, deve-se recorrer ao Comitê

de Compliance, que buscará sanar as questões.

Além dos métodos tradicionais de treinamento, o Grupo Intelbras buscará, com a rotina que se fizer necessária, manter programas de aprendizado, inclusive por mídias eletrônicas onde serão abordados assuntos diversos, tais como ética, prevenção de discriminação, fraudes, integridade de dados, anticorrupção, entre outros.

O treinamento continuado visa proporcionar a compreensão deste Código e das ferramentas apropriadas para cumprir todas as leis e regulamentações necessárias, em qualquer lugar em que estejam baseados e em qualquer lugar onde o Grupo Intelbras atue e deve ser avaliado e atualizado periodicamente pelo Comitê de Compliance para assegurar que ele continue relevante e atual.

Na intranet, o Grupo Intelbras disponibilizará o presente Código e outros materiais, políticas e procedimentos que reforcem suas políticas e valores.

Nossa ética

Canal de denúncias

A aplicação das recomendações e dos procedimentos descritos neste Código depende do esforço de cada um e todos são responsáveis por isso. Todos os colaboradores são responsáveis não só por sua própria conduta, mas também têm por obrigação comunicar qualquer violação a este Código. Da mesma forma, parceiros, fornecedores e clientes têm a possibilidade de relatar qualquer descumprimento deste Código pelos mesmos canais que nossos colaboradores.

Essa denúncia deve ser feita de forma honesta, justa e respeitosa. Toda denúncia recebida pela empresa será tratada com confidencialidade.

As denúncias poderão ser feitas:

- Ao seu superior imediato;
- À Diretoria;
- À área de Compliance;
- Ao Comitê de Compliance, através do e-mail grupo.compliance@intelbras.com.br;
- Pelo telefone direto: 48 32819911;
- Pelo site www.intelbras.com/pt-br/canal-de-denuncia, disponível nos idiomas português, espanhol e inglês;

- Pelo programa Falando Francamente (apenas para colaboradores), direcionando sua questão à presidência, Auditoria Interna ou ao Comitê de Compliance.

O acesso às denúncias no Canal de Denúncias será administrado apenas pelo Comitê de Compliance do Grupo.

Investigações

As denúncias recebidas são da competência do Comitê de Compliance e deverão obedecer às regras e fluxos preestabelecidos na norma correspondente.

Se a denúncia for julgada coerente, a área de Compliance do Grupo Intelbras estipulará um planejamento de apuração com cronograma e participantes envolvidos.

Após a conclusão das investigações, um relatório com o parecer do Comitê de Compliance será apresentado à liderança competente e correspondente à denúncia, para a sua solução e sanções cabíveis.

Nossa ética

O arquivamento do material relativo à denúncia é da competência da área de Compliance e deve ser mantido por período mínimo de 05 anos a partir da data do relatório final.

Não-retaliação

O Grupo Intelbras encoraja o diálogo entre todas as partes e se compromete que não haja retaliação aos denunciantes de boa-fé, garantindo, inclusive, o direito à denúncia anônima.

Portanto, incentivamos as denúncias de todo e qualquer desvio de conduta contrário a este Código, que serão averiguadas de forma confidencial e solucionadas da melhor forma possível para todas as partes.

Não vamos tolerar denúncias de má-fé, que estarão sujeitas a advertências e penalidades.

Descumprimento e sanções

O descumprimento das regras estabelecidas nesse Código possibilita ao infrator sofrer penalizações que vão desde uma advertência verbal, rescisão de contrato ou até demissão por justa causa, de acordo com a gravidade da

infração. O Comitê de Compliance, juntamente com a liderança imediata, suportado pelo Departamento Jurídico e pela Gestão de Pessoas, indicará a medida disciplinar a ser adotada, que poderá ser reportada às autoridades competentes a depender da sua gravidade.



intelbras

surpreender
é nossa tecnologia