



*RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022*

Jaqueline da Silva
Assistente administrativo PCP Linha Comercial
Fras-le Caxias do Sul

RANDONCORP

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 02

Sobre o Relatório.....	04
Mensagem da Administração	05
Sustentabilidade.....	06
Destaques 2022	08

FRASLE MOBILITY 12

Quem somos	13
Marcas icônicas	16
Nossas operações	17
Valor gerado	18

GOVERNANÇA CORPORATIVA 20

Estrutura de governança.....	23
Ética nos negócios.....	26
Gestão de Riscos.....	29

EXCELÊNCIA E SEGURANÇA COMO UM VALOR 30

Segurança da informação e privacidade	31
---	----

ESTRATÉGIA E INOVAÇÃO 33

Diversificação e tecnologia	34
Inovação sustentável	36

PROSPERIDADE PARA TODOS 45

Colaboradores.....	46
Clientes	58
Fornecedores	61
Investidores	65
Comunidades.....	67

OPERAÇÃO SUSTENTÁVEL 69

Gestão ambiental.....	70
Combate às mudanças climáticas	71
Circularidade.....	72
Água e efluentes	74

ANEXOS 75

Anexo de Indicadores	76
Índices GRI e SASB	86
Mapa de ODS	92
Mapa de Capitais	93
Carta de Asseguração	94
Créditos	96

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

<i>SOBRE O RELATÓRIO</i>	<i>04</i>
<i>MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO</i>	<i>05</i>
<i>SUSTENTABILIDADE</i>	<i>06</i>
<i>DESTAQUES 2022</i>	<i>08</i>



Luciane Lima de Almeida
Operadora de prensa



SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-3

BEM-VINDOS AO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022 DA FRASLE MOBILITY.

Por meio deste documento, reforçamos nosso compromisso com a transparência e reportamos os principais destaques financeiros, ambientais, sociais e de governança corporativa do nosso negócio, demonstrando como geramos valor aos nossos colaboradores, clientes, fornecedores, investidores, comunidades e demais públicos de relacionamento.

Em linha com as melhores práticas de sustentabilidade, o Relatório foi elaborado partir de um estudo aprofundado dos temas mais relevantes para a sustentabilidade do negócio (saiba mais na página 06). As informações reportadas abrangem as empresas da Frasle Mobility entre o dia 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022. Os indicadores que não contemplarem todas as operações estão assinalados no texto.

Em caso de dúvida ou sugestão sobre os temas apresentados no Relatório de Sustentabilidade, entre em contato pelo e-mail: ri@frasle.com

MELHORES PRÁTICAS



Pelo 4º ano consecutivo, nosso relatório segue as diretrizes da **Global Reporting Initiative (GRI)**, padrão voluntário adotado por empresas dos mais diversos setores e países para o reporte de sustentabilidade. No início de cada subcapítulo, você encontrará os indicadores reportados, por meio da sigla GRI-XX. Além disso, ao final do arquivo, você pode ver a lista completa de indicadores, na página 86.



Os **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, da Organização das Nações Unidas, são mais uma diretriz que orienta o nosso relato. No início de cada capítulo, você irá encontrar os logos de cada ODS, mostrando como as ações apresentadas contribuem para o alcance de um ou mais ODS e, ao final do relatório (página 92), publicamos um mapa que indica quais páginas trazem conteúdos relevantes para cada ODS impactado.



Pela 2ª vez, adotamos as diretrizes do **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, padrão voluntário para o reporte de sustentabilidade setorial. No início de cada capítulo, apresentamos os indicadores abordados pela sigla SASB-XX. No final do relatório, disponibilizamos a lista completa dos indicadores na página 86.



Pelo 3º ano consecutivo, nosso relatório também segue as diretrizes do **Relato Integrado, do International Council (IIRC)**, que mostra a interdependência entre os capitais do negócio e sua relevância à geração de valor em longo prazo. No começo de cada capítulo, você encontrará um marcador com o Capital XX, indicando sua abordagem e, ao final do documento, o mapa de capitais (na página 93) aponta as páginas que apresentam cada um deles.

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Em 2022 avançamos em nossa estratégia de crescimento e reforçamos nosso propósito de conectar pessoas e riquezas, gerando prosperidade. Há 69 anos desenvolvemos pessoas, tecnologias e desbravamos diferentes geografias ao redor do globo em busca de soluções sustentáveis para mobilidade.

Manter a vida em movimento por meio de um ecossistema de alternativas inteligentes e sustentáveis. Esta é a missão que reafirmamos diariamente na construção da nossa jornada e alcança uma nova etapa com a identidade que adotamos a partir de agora. Somos Frasle Mobility, uma empresa global focada na segurança e na inovação em seus produtos e serviços, por meio de soluções completas para os clientes e parceiros.

Entendemos que, para construir novas décadas, era necessário direcionar nossa jornada estratégica de evolução e crescimento, focados em soluções para mobilidade no Brasil e no mundo, seguindo nossa vocação em segurança e inovação. Queremos reforçar o reconhecimento daquilo que já alcançamos como referência na oferta de soluções para a mobilidade por meio de um mix completo de produtos para controle de movimentos e serviços agregados ao mercado de Reposição, reunindo um time único, mas com um rol enorme de habilidades e conhecimentos que construíram marcas icônicas e importantes para os mais variados perfis de veículos e meios de transporte.

Seguimos evoluindo para alcançar os objetivos traçados nas nossas Ambições ESG, com o investimento contínuo em iniciativas de economia circular e logística reversa, e a aposta em energias limpas para as nossas operações, com a inauguração da primeira usina de geração fotovoltaica, na fábrica da China. Nossa solução em materiais compósitos expandiu os negócios e agregou nova marca, a Composs que já trabalha com aumento de capacidade produtiva e portfólio de produtos. Já a Nione, empresa focada em nanotecnologia, avança em pesquisas que logo irão se materializar em receitas adicionais.

Celebramos marcos importantes, como os aniversários de 65 e 70 anos das nossas empresas Controil e Nakata, além do trigésimo aniversário da Mostra CCQ – Círculos de Controle de Qualidade, evento cultural que simboliza nosso investimento permanente em processos eficientes e na segurança dos nossos profissionais. E implantamos o Florescer Joinville núcleo do programa social, na cidade de Joinville (SC), com o objetivo de apoiar crianças e jovens em situação de vulnerabilidade.

Mais uma vez, alcançamos os maiores e melhores indicadores financeiros de nossa história, e realizamos um follow on, que se apresentou como um voto de confiança do mercado para a nossa atuação, premiando o desempenho recente como peça-chave para a evolução que estamos construindo. Um ano com performance equilibrada e positiva em todas as nossas operações no Brasil e no mundo. Alguns dos projetos estratégicos para a Companhia alcançaram novas fases de maturação e desenvolvimento, como a consolidação do nosso Centro de Distribuição integrado em Extrema (MG) e um novo centro operacional na Argentina, que potencializou as sinergias entre nossas empresas.

Estamos otimistas sobre nosso futuro e nossas metas em prol da sustentabilidade. Contamos a mais de quatro décadas com o maior e mais avançado centro de pesquisa e desenvolvimento da América Latina, além de mais de 5 mil protagonistas que nos ajudam na construção da nossa ambição.

Somos Frasle Mobility, Keep Life in Motion!

O Relatório de Sustentabilidade apresenta o resultado consolidado do trabalho que desenvolvemos até aqui.

Sergio L. Carvalho, Presidente e CEO da Fras-le



SUSTENTABILIDADE

GRI 3-1

Na Frasle Mobility, acreditamos que temos a responsabilidade de construir um futuro melhor, mais responsável, eficiente e próspero para todos.

Por isso, toda nossa estratégia e as ações do dia a dia são direcionadas pelo princípio fundamental que rege nossa gestão: ser uma empresa ambientalmente correta, socialmente justa e economicamente viável.

Com o objetivo de avançar cada vez mais nessa trajetória, seguimos empenhados e focados em nossa Ambição ESG, desenvolvida junto à Randoncorp, que define os pilares estratégicos, compromissos e metas, estabelecidas até 2025 e 2030, para promover a sustentabilidade do negócio.

Para construir nossa Ambição ESG, realizamos um estudo de materialidade, que identifica os temas mais relevantes para a sustentabilidade do negócio a partir da perspectiva dos investidores (principais índices ESG do mercado de capitais), dos principais frameworks (GRI, SASB e ODS), das melhores práticas do setor (considerando nossos pares em todo o mundo) e da estratégia de atuação da Companhia.

O estudo identificou 13 tópicos que foram agrupados em cinco pilares estratégicos interconectados. Esses pilares representam os temas mais relevantes para a nossa geração de valor pelos próximos anos.

Conheça mais sobre o nosso desempenho nos cinco pilares estratégicos nos próximos capítulos!



Potencializar a geração de valor para nossos públicos, com apoio ao desenvolvimento dos colaboradores, ambiente diverso e inclusivo, estímulo ao desenvolvimento de práticas sustentáveis em nossos fornecedores e inclusão socioeconômica nas comunidades.

Garantir a sustentabilidade do negócio por meio da inovação contínua, disruptiva e colaborativa buscando avanços no transporte de carga sustentável e na cadeia de valor.

Seguir sendo referência em qualidade e segurança em todas as esferas da operação, com foco na segurança dos nossos colaboradores, na segurança de dados e na excelência de produtos que garantam a segurança dos nossos clientes.

Potencializar o desenvolvimento sustentável do negócio com a adoção de compromissos institucionais e melhores práticas de gestão da sustentabilidade, ética e governança corporativa, mantendo a transparência e prestação de contas a todos os nossos *stakeholders*.

Identificar e desenvolver oportunidades de ganhos de ecoeficiência em nossa operação, com foco em promover a circularidade, o uso eficiente de recursos e o combate às mudanças climáticas, e estimular avanços na gestão ambiental de fornecedores e clientes.

COMPROMISSOS PÚBLICOS



PROSPERIDADE PARA TODOS

Duplicar o número de **mulheres**

em cargos de liderança até 2025.



EXCELÊNCIA E SEGURANÇA COMO UM VALOR

Zerar acidentes graves



INOVAÇÃO SUSTENTÁVEL

Ampliar a receita líquida consolidada anual gerada por **novos produtos**



COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

Reduzir em 40% a emissão de gases de efeito estufa até 2030

Zerar a disposição de resíduos em aterro industrial, até 2025

Zerar o lançamento de efluentes tratados até 2025, **atingindo 100% de reuso**

DESTAQUES 2022

OPERAÇÃO

- » **Integração logística na planta da Nakata**, em Extrema-MG, oferecendo maior agilidade e eficiência no atendimento aos clientes, além de redução dos custos de operação.
- » **Ampliação do centro de operações na Argentina**, com a construção do Centro Operativo Garín, localizado na província de Buenos Aires. O espaço concentra todas as frentes de negócios da Frasle realizadas no país, incluindo processos de logística, distribuição de autopeças, operações de administração e marketing.
- » **Implementação do turno especial na fábrica de Caxias do Sul (RS)**, estabelecido em acordo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Caxias do Sul e região e a Fras-le, com duração de 2 anos. A expectativa é que a iniciativa gere mais de 100 empregos, além de reduzir os prazos de entrega.
- » **Celebração dos 70 anos da Nakata**, um grande marco na história da indústria brasileira. A Nakata foi fundada por 4 irmãos, em 1952, e hoje é uma das principais empresas de autopeças do Brasil. Faz parte da Randoncorp desde 2020.
- » **Celebração dos 65 anos da Controil**, que com os investimentos robustos nos últimos anos na fábrica, a empresa obteve ganhos em escala de produtividade e também em desenvolvimento de novos itens em suas linhas de produtos para componentes para freios hidráulicos e polímeros.



Centro Operativo Garín, localizado na província de Buenos Aires, Argentina

DESEMPENHO

- » **Lucro Líquido de R\$ 203,3 milhões** (-3,5% vs. 2021)
- » **Receita Líquida de R\$ 3,1 bilhões** (+18,4% vs. 2021)
- » **EBITDA ajustado de R\$ 475,6 milhões** (+15,1% vs. 2021)
- » **Valor de mercado de R\$ 2,6 bilhões em 2022**

INOVAÇÃO

- » **Parceria com a Iveco**, que passou a utilizar nossa tecnologia de Composs para a produção de suporte de lanterna traseira de suas linhas de veículos, caminhões e caminhões leves.
- » **Fornecimento de novo modelo de sapata ferroviária**, com mudanças no processo de fabricação e formulação.
- » **Programa Copper-free**, que busca desenvolver materiais de fricção isentos de cobre, para atendimento da legislação norte-americana que restringe uso deste metal após 2025, reduzindo o impacto no meio ambiente.
- » **Implantação da função Onde Encontrar no Auto Experts**, que permite a busca de peças no aplicativo a partir da sua geolocalização, além da busca por placa.

GOVERNANÇA

- » **Atualização do Estatuto Social da Companhia**, com o objetivo de refletir as melhores práticas de governança corporativa.
- » **Aumento do capital social da Companhia (Follow-on)**, com a oferta pública primária de 52.450.000 novas ações.

- » **Início do processo de avaliação de desempenho do Conselho de Administração**, em linha com as melhores práticas de governança corporativa.
- » **Eleição de uma Conselheira mulher no Conselho de Administração**, alinhada com nosso compromisso com um ambiente diverso.

MEIO AMBIENTE

- » **Anúncio de investimento de R\$ 100 milhões até 2030, juntamente com a Randoncorp**, em iniciativas voltadas para o uso de energia renovável nas operações da Companhia. A primeira entrega foi a usina fotovoltaica com cerca de 2,3 mil painéis solares, instalada no CTR, em Farroupilha (RS).
- » **Construção de um projeto de usina fotovoltaica na Fras-le Pinghu**, localizada na China, em parceria com o governo chinês. Os painéis abastecem 20% da energia da unidade.
- » **Evolução nos Programas de Economia circular da Fras-le e Fremax**, com R\$ 3,8 milhões investidos ao todo e 1,8 toneladas de resíduos coletados ou recuperados.

SOCIEDADE

- » **Implementação do Florescer Joinville**, núcleo do programa social, na cidade de Joinville (SC), com o objetivo de apoiar crianças e jovens em situação de vulnerabilidade.



Cerimônia de Abertura do Florescer Joinville

PESSOAS

- » **Revisão das nossas competências organizacionais**, em linha com os novos desafios do negócio.
- » **Continuidade do Liderança em Movimento, nosso programa de desenvolvimento da liderança**, que teve como foco em 2022 o tema Sinergia.
- » **Programa de diversidade**, que conta com iniciativas como grupos de afinidade e educação da liderança.
- » **Programa de mentoria feminina**, com foco no desenvolvimento da carreira das mulheres, que contou com 22 participantes.
- » **Redução de acidentes graves**, com foco na mitigação de riscos críticos mapeados em nossos processos.



PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

» 50º Prêmio Exportação RS 2022

Fras-le Caxias do Sul – vencedora na categoria Destaque Setorial – Veículos e Autopeças

» Prêmio Sindirepa-SP – Os Melhores do Ano

Fremax – 1º lugar entre as marcas de discos de freio
Fras-le Caxias do Sul – 2º em pastilhas de freio e Jurid do Brasil – 2º lugar em pastilhas de freio
Nakata – 2º lugar em juntas homocinéticas

» Marcas na Oficina

Fras-le Caxias do Sul – Pastilha de Freio – 1º lugar como marca mais lembrada e mais comprada
Controil – Cilindro Mestre e Servo Freio – 1º lugar como mais comprada e 2º lugar como marca mais lembrada
Fremax – Disco de Freio – 2º lugar como marca mais lembrada e mais comprada
Nakata – entre as marcas preferidas por mecânicos – Top of Mind
Bandeja de Suspensão – 2º lugar como marca mais lembrada e mais comprada
Barras de Direção – 1º lugar como mais comprada e 2º lugar como marca mais lembrada
Caixas de Direção – 2º lugar como marca mais lembrada e mais comprada
Pivôs de Suspensão – 1º lugar como marca mais lembrada e mais comprada
Terminais Axiais – 2º lugar como marca mais lembrada e mais comprada

Terminais de Direção – 1º lugar como mais lembrada e 2º lugar como marca mais comprada

» Revista O Mecânico

Fras-le Caxias do Sul – Lona/Sapata de Freio – 1ª marca mais conhecida e comprada com mais frequência
Pastilha de Freio – 2ª comprada com mais frequência
Fremax – Disco de Freio – 2ª marca mais conhecida e comprada com mais frequência
Nakata – 2º lugar entre as marcas preferidas por mecânicos
Juntas Homocinéticas, Bandeja de Suspensão, Bieleta de Suspensão, Pivô de Suspensão, Terminal Axial e Terminal de Direção – 1ª marca mais conhecida e comprada com mais frequência
Barra de Direção – 1ª marca mais conhecida e 2ª comprada com mais frequência
Amortecedor – 2ª marca mais conhecida e comprada com mais frequência
Bucha de Suspensão – 2ª marca mais conhecida e comprada com mais frequência
Bombas D'Água – 2ª marca mais conhecida
Molas – 2ª marca mais conhecida

» Prêmio Best Truck 2022

Fras-le Caxias do Sul – Marca preferida na categoria de Pastilhas e Lonas de Freio



Prêmio Exportação.

Jader de Bittencourt Vieira (Analista Comercial de Exportação) – Igor Marchioro Fedrizzi (Consultor de Pós Vendas Exportação); Eduardo Manenti Vargas (Diretor Negócio Linha Comercial Fras-le Caxias do Sul); Daniel Signori (Coordenador de Exportação).

RANDONCORP: NOVA IDENTIDADE DAS EMPRESAS RANDON

A partir de 2023, a Randon atualizou sua marca e identidade corporativa, com o objetivo de acompanhar suas transformações internas e dos mercados em que atuam, em linha com sua visão de futuro.

Agora, somos **Randoncorp**, marca que valoriza o legado compartilhado das mais de sete décadas compartilhadas com os clientes, mantendo e fortalecendo seus princípios e seu propósito, acompanhando crescimento sustentável praticado.

A atualização é, mais do que uma mudança de marca, um marco de mudança. Dessa maneira, a Randoncorp busca transmitir para seus talentos, clientes, mercado e sociedade, toda a sua robustez, estabilidade e coragem

O Relatório de sustentabilidade apresenta o resultado consolidado do trabalho que desenvolvemos até aqui.

Somos **muitos e múltiplos**:

Em vários cantos do Brasil e do mundo.

Com paixão por trilhar novos caminhos, inspiramos e mobilizamos sonhos e pessoas.

Inovando e criando soluções para os desafios todos os dias.

Vamos em busca de uma prosperidade compartilhada.

Que respeita nossas relações com o planeta e com as pessoas.

Que sempre tem espaço para mais.

Uma nova ideia, um novo produto, um novo serviço.

Que cria um futuro sustentável em conjunto com um novo jeito de pensar e fazer a mobilidade.

Somos formados por gente que sabe que em um mundo tão dinâmico como o nosso,
manter-se em movimento é fundamental.

É assim que seguimos.

Com apetite pelo amanhã e muita coragem para viver o futuro.

Incansáveis. Inquietos. Evoluindo.

*Para **conectar pessoas** e riquezas, gerando prosperidade.*

RANDONCORP

CAPÍTULO 2

FRASLE MOBILITY

QUEM SOMOS	13
MARCAS ICÔNICAS	16
NOSSAS OPERAÇÕES	17
VALOR GERADO	18



Maria Eduarda Ataíde
Estagiária - Engenharia de Manufatura - Linha Comercial Frasle Mobility Caxias do Sul

QUEM SOMOS

GRI 2-1 / 2-2

Manter a vida em movimento por meio de um ecossistema de soluções inteligentes e sustentáveis. Com esta missão, apresentamos ao mercado nosso novo posicionamento de marca corporativa. Agora, somos Frasle Mobility.

Somos a união de marcas fortes que buscam a inovação para se mover. Somos cuidado com as pessoas e respeito com o planeta.

Reforçamos a estratégia de negócio como uma empresa global focada na segurança e na inovação em seus produtos e serviços, por meio de soluções completas para os clientes e parceiros.

A construção da nova identidade reposiciona a Frasle Mobility como uma *house of brands*, associada aos intensos ciclos de expansão vivenciados nos últimos 10 anos, projetando um futuro de novas possibilidades de evolução e crescimento.

Desde 1996, somos parte da Randoncorp, o que nos permite acessar sinergias, mercados e vantagens em diversas áreas da operação, qualificando nossos resultados e ampliando a geração de valor para os *stakeholders*.



PROPÓSITO

Conectar pessoas e riquezas, gerando prosperidade.



MISSÃO

Manter a vida em movimento através de um ecossistema de soluções inteligentes e sustentáveis.



VISÃO

Reconhecida globalmente por suas soluções sustentáveis para mobilidade, R\$ 4,5 bi de faturamento até 2025!



NEGÓCIO

Segurança e inovação no controle de movimentos.



PRINCÍPIOS

- » *Pessoas valorizadas e respeitadas*
- » *Ética*
- » *Cliente satisfeito*
- » *Lucro com sustentabilidade*

- » *Segurança e Qualidade*
- » *Inovação e Tecnologia*
- » *Preservação da imagem e do legado*
- » *A Randon somos todos nós*

Nota 1: Declarações prospectivas: As declarações contidas neste relatório relativas às perspectivas dos negócios da Fras-le, às projeções e resultado e ao potencial de crescimento constituem-se em meras previsões e foram baseadas nas expectativas da Administração em relação ao futuro da Companhia. Estas expectativas são altamente dependentes de mudanças no mercado, do desempenho econômico geral do País, e do setor, e dos mercados internacionais, e por esses motivos os números apresentados não caracterizam guidance formal, podendo sofrer alterações.



MANTER A VIDA EM MOVIMENTO POR MEIO DE UM ECOSISTEMA DE SOLUÇÕES INTELIGENTES E SUSTENTÁVEIS.

Com esta missão, no começo de 2023, a Fras-le passou a se chamar Frasle Mobility. O movimento reforça a estratégia de negócio como uma empresa global focada na segurança e na inovação em seus produtos e serviços, por meio de soluções completas para os clientes e parceiros. Assim, estamos ainda mais alinhados com o nosso propósito, missão, valores e princípios.



* Exclusividade de uso no Brasil.

Junto com a mudança de nome, publicamos o Manifesto da marca:

Vida é movimento.

E nosso compromisso é mantê-la assim:

Dinâmica, fluída, em frente.

Para além da segurança de movimento, mobilidade.

Para além da mobilidade, performance, inovação e sustentabilidade.

Para além de toda conquista do passado, um olhar confiante para o futuro.

Somos Frasle Mobility.

Somos respeito com o planeta.

Somos cuidado com as pessoas.

Somos a união de marcas fortes que buscam a inovação para você se mover.










Uma marca global e presente em todo o mundo.

Para você ter performance, experiências positivas e soluções completas.

Somos Frasle Mobility.

Keep life in motion

A FRASLE MOBILITY EM NÚMEROS

-  Fundada em **1954**
-  **5.456** colaboradores
-  **R\$ 3,1 bilhões de receita** líquida consolidada
-  **R\$ 475,6 milhões** em EBITDA Ajustado
-  **11 fábricas, 9 centros de distribuição e 4 escritório comerciais** em 12 países
-  **R\$ 106,4** de CAPEX
-  Produtos em mais de **120 países**
-  Capacidade para produzir mais de **140 milhões de peças/ano**
-  Mercado de reposição representa mais de **85% da Receita Líquida**



Líder global em lonas de freio para veículos comerciais;



Líder de mercado na América Latina com um amplo e diversificado portfólio de produtos;



Líder no Brasil em lonas de freio para veículos comerciais (segmentos reposição e montadoras);



Líder no Brasil em pastilhas de freio (segmento reposição).

MARCAS ICÔNICAS

GRI 2-6

Nossos produtos são comercializados por meio de marcas icônicas, reconhecidas pela tradição, qualidade e entrega, com alto nível de serviço e atendimento diferenciado, sendo referências nos seus mercados de atuação, tanto a nível nacional quanto internacional.



Há 69 anos no mercado, é marca líder global em produtos e componentes para controle de movimento nas estradas, trilhos e pistas de pouso. Atende aos mais diversos segmentos, como veículos pesados, automóveis, motos, ferroviário, aviação, agrícola e industrial.



Marca de cilindros mestre e servos freio mais comprada¹ do Brasil, a Controil está há 65 anos no mercado e é líder no mercado de reposição de componentes para freios hidráulicos.



Premiada pelo Melhor Disco de Freio¹, a Fremax está há 36 anos no mercado e é a principal marca de discos e tambores de freios para veículos leves do Brasil, com reconhecimento pela qualidade e segurança nos mercados automotivos mais exigentes do mundo.



Marca mais querida das oficinas¹ e uma das preferidas dos mecânicos², a Nakata é líder nos segmentos de suspensão e direção para veículos leves, pesados e motocicletas, estando no mercado há 67 anos.



A LonaFlex já está há 50 anos no mercado e é uma das principais marcas de lonas e pastilhas para freios de veículos automotores de transporte de cargas ou de passageiros.

¹ Prêmio Melhores do Ano – Sinderepa (Sindicato das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de São Paulo), 2021.

² Pesquisa "O Mecânico: as marcas preferidas dos mecânicos", realizada pelo IPEC, 2021.

NOSSAS OPERAÇÕES

Operamos em mais de 120 países, com 11 unidades industriais, 9 centros de distribuição, 4 escritórios comerciais e 2 centros de tecnologia e desenvolvimento.



VALOR GERADO

MODELO DE NEGÓCIO

Capitais

 Intelectual	R\$ 40,9 milhões investidos em PD&I	2 Centros de Tecnologia e Desenvolvimento	4.942 prototipagens
 Humano	5.456 colaboradores	1.675 novas contratações	14,2 horas de treinamento para mulheres 17,9 horas de treinamento para homens
 Natural	R\$ 6,9 milhões investido em iniciativas de gestão ambiental	763 GJ de energia consumida	R\$ 7,2 milhões investidos na construção de planta de energia solar 166,49 ML de água consumida
 Social e de Relacionamento	2.628 fornecedores	R\$ 846 mil investidos em ações sociais	67% de índice de satisfação dos clientes
 Manufaturado	11 parques industriais	9 centros de distribuição	4 escritórios comerciais



Segurança e inovação no controle de movimentos.

Valor gerado

1 nova patente registrada	84 projetos de inovação finalizados	Inovação	
100% dos colaboradores elegíveis receberam avaliação de desempenho		Nossa gente	
17,8 toneladas de material de fricção coletada para logística reversa	57% dos resíduos foram reciclados	39% de reuso de efluentes	Meio ambiente
R\$ 1,5 bilhões pagos em contratos com os fornecedores	4 programas coordenados pelo Instituto Elisabetha Randon (IER)	+ de 68 mil pessoas beneficiadas pelo IER	Sociedade
R\$ 1,7 bilhões em valor econômico adicionado	R\$ 62,82 MI distribuídos em proventos aos acionistas	R\$ 3,1 bilhões em Receita Líquida Consolidada	Negócio

DESEMPENHO FINANCEIRO

GRI 201-1

Concluímos o ano de 2022 na Frasle Mobility com uma receita líquida consolidada de R\$ 3,1 bilhões, o que representa um aumento de 18,4% em relação ao ano anterior. O EBITDA Ajustado da Companhia foi de R\$ 475,6 milhões e a Margem EBITDA Ajustada foi de 15,6%, variações que representam, respectivamente, um aumento de 15,1% e uma redução de 0,5 pontos percentuais em relação a 2021.

Investimos R\$ 106,4 milhões, sendo os principais:

- » na controladora, R\$ 51,5 milhões correspondentes ao Projeto Iveco, relacionado à expansão, além de outros de produtividade e automação.
- » nas unidades controladas, foram investidos 55 milhões, com os investimentos mais relevantes focados em expansão, além da inauguração do novo centro de operações na Argentina, fortalecendo a América Latina na centralização das operações.

Fechamos o ano com um lucro líquido de R\$ 203,3 milhões, com margem líquida de 6,6%. Não foram registrados eventos não recorrentes na rubrica de impostos e contribuições em 2022.

A dívida líquida consolidada da Companhia registrou R\$ 2 milhões, o que equivaleu a um múltiplo de 0x do EBITDA. Esse resultado foi impactado, principalmente, pela capitalização com oferta pública de ações (*follow-on*) que realizamos em 2022.

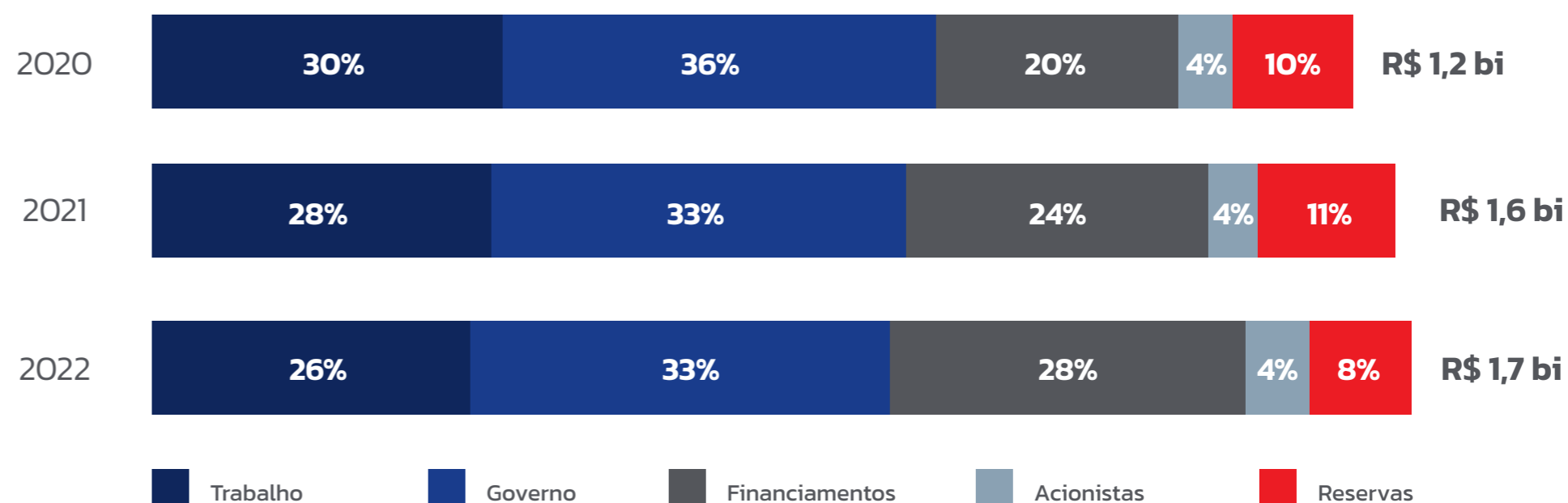
Em relação ao mercado externo, totalizamos US\$ 227,7 milhões em vendas, aumento de 39,7% em uma série histórica de 2018-2022. Esse resultado foi impactado pela demanda de exportação, que se manteve aquecida ao longo de 2022.

Os dados financeiros foram auditados por empresa especializada, conforme consta no Relatório da Administração: <https://bit.ly/3oGTbbD>

RESUMO DA DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO (EM R\$ MILHÕES)

	2022	2021	Δ%
Receita Bruta Total	3.869,6	3.649,4	6,0%
Receita Líquida	3.058,2	2.582,2	18,4%
Mercado Interno	1.882,1	1.590,6	18,3%
Mercado Externo	1.176,0	991,5	18,6%
EBITDA Ajustado	475,6	413,3	15,1%
Margem EBITDA Ajustada	15,6%	16,0%	-0,5 p.p.
Lucro Líquido	203,3	210,6	-3,5%
Margem Líquida	6,6%	8,2%	-1,5 p.p.

VALOR ADICIONADO - DVA





CAPÍTULO 3

GOVERNANÇA CORPORATIVA

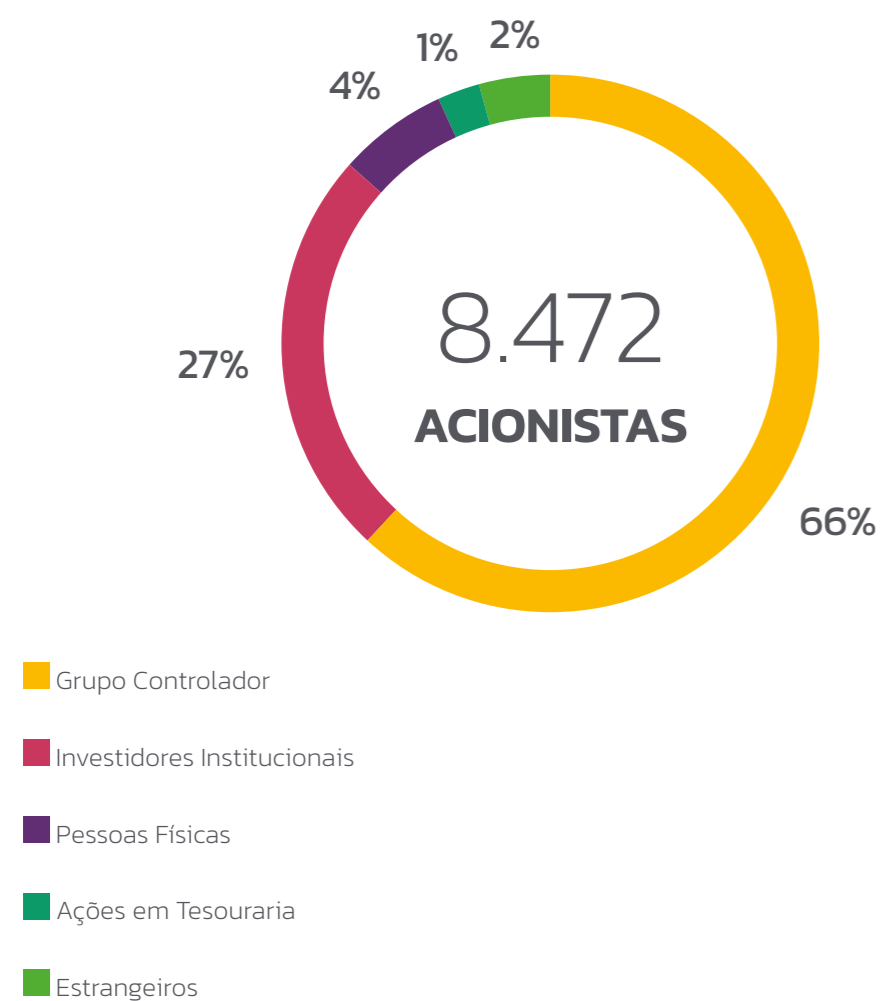
ESTRUTURA DE GOVERNANÇA	23
ÉTICA NOS NEGÓCIOS	26
GESTÃO DE RISCOS	29



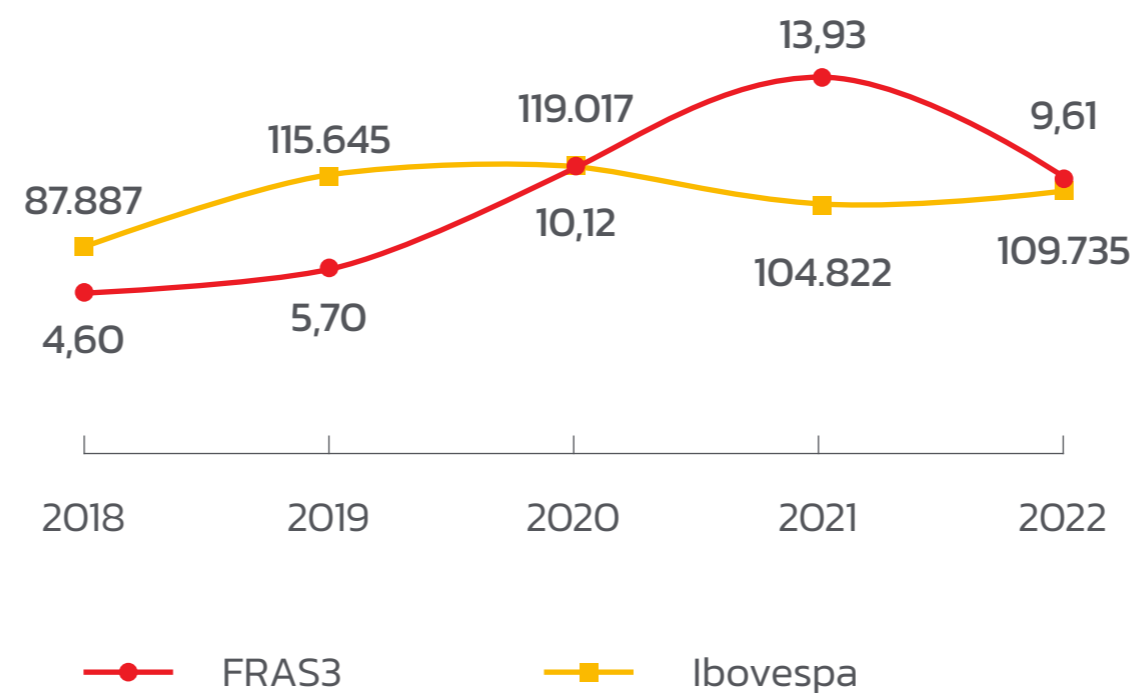
PANORAMA

A Frasle S.A. é uma empresa de capital aberto, com ações negociadas na B3 sob os códigos FRAS3 e FRAS3F (mercado fracionado). Ao final de 2022, nosso capital era composto por 270.016.343 ações ordinárias, com valor de mercado, em 31/12/2022, de R\$ 2,6 bilhões.

PERFIL DE ACIONISTAS - TOTAL DE AÇÕES



VARIAÇÃO FRAS3 X IBOVESPA



Nota: os dados se referem ao exercício encerrado de 31/12/22.

AUMENTO DE CAPITAL SOCIAL – FOLLOW-ON

Em 2022, aumentamos o capital social da Companhia mediante a emissão restrita de 52.450.000 novas ações, no preço por ação de R\$ 12,00, totalizando R\$ 629,4 milhões.

A totalidade dos recursos líquidos provenientes da Oferta Restrita será destinada para:

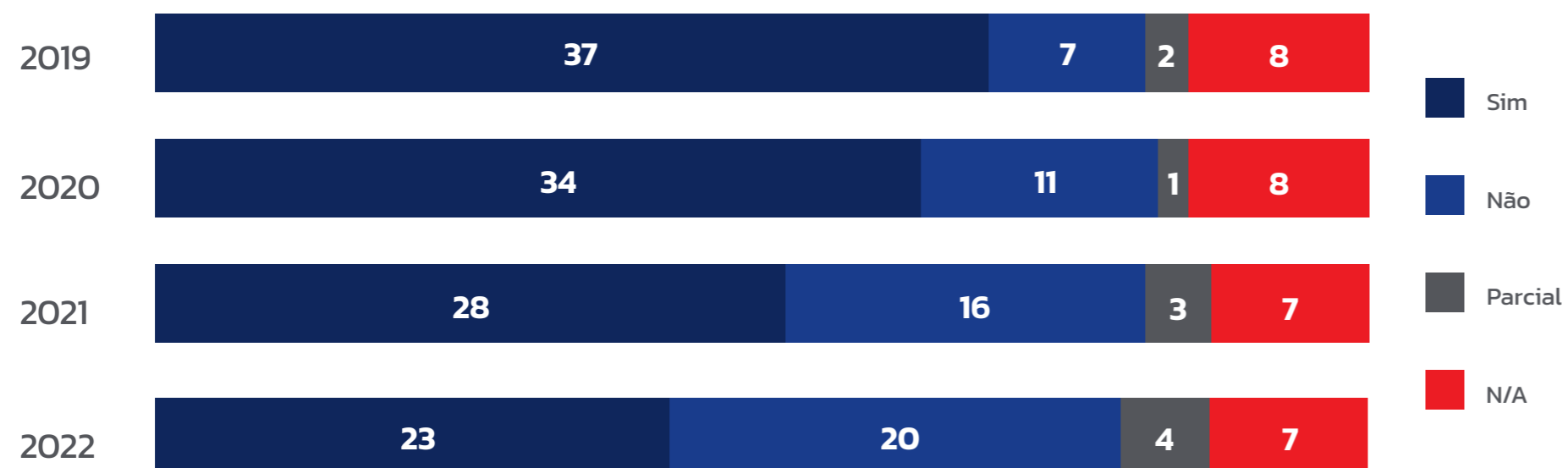
- » expansão dos negócios da Companhia, incluindo aquisições, *greenfields*, *joint ventures* e outros acordos comerciais estratégicos;
- » investimentos nos negócios e produtos desenvolvidos pela Companhia, incluindo a exploração de novas tecnologias e a expansão das unidades produtivas atuais;
- » capital de giro.

Saiba mais sobre o Follow-on na página 66.

PARA GARANTIR OS NOSSOS COMPROMISSOS COM A TRANSPARÊNCIA, A ÉTICA E A GERAÇÃO DE VALOR PARA OS NOSSOS PÚBLICOS, SEGUIMOS NO APRIMORAMENTO DE NOSSAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA,

em linha com as recomendações do Código Brasileiro de Governança Corporativa do IBGC, que compõe o Informe de Governança "Pratique ou Explique", e as normas e diretrizes da Comissão de Valores Mobiliários (Instrução CVM nº 586). Desde 2019, a Companhia teve a seguinte evolução na aderência:

EVOLUÇÃO GOVERNANÇA



Para saber mais sobre nossa estrutura societária, acesse nosso site de RI [aqui](#).

DESTAQUES DA GOVERNANÇA

- » **Nível 1** de Governança Corporativa da B3
- » **33,1%** de free float
- » **100%** tag along
- » **40% de membros independentes** no Conselho de Administração (CA) – 2 de 5
- » Uma conselheira mulher no Conselho de Administração (20%)
- » **Comitê de Partes Relacionadas** (não estatutário)
- » Manual para **Participação em Assembleias**
- » **Regimento Interno** para Conselhos e Diretoria
- » **Auditoria Interna e Compliance**
- » **Canal de denúncias** terceirizado e independente
- » **Políticas Corporativas**
- » **Área de Governança Corporativa**

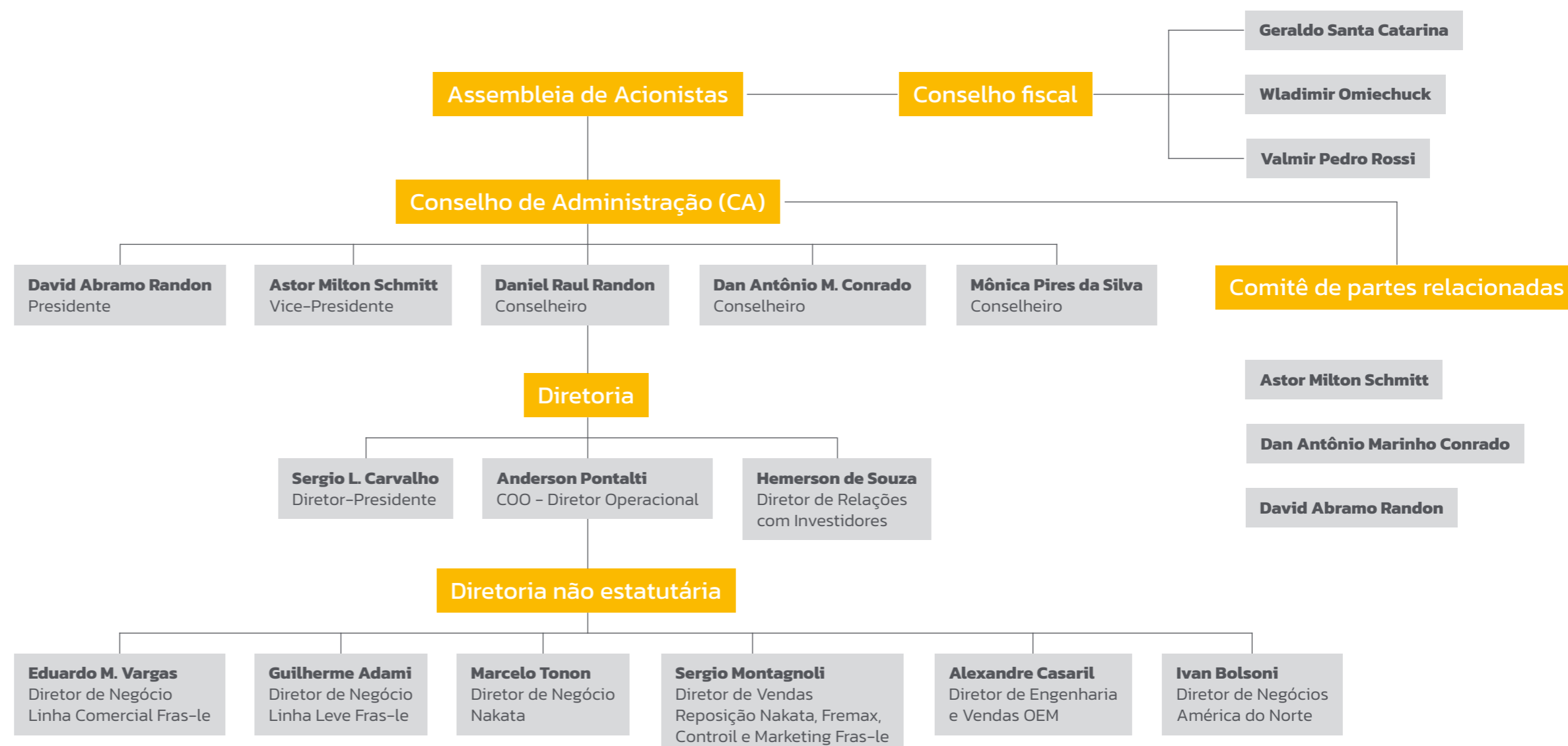
ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Nossa estrutura de governança é formada pela Assembleia Geral dos Acionistas, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal, o Comitê de Partes Relacionadas e a Diretoria.

ATUALIZAÇÃO DO ESTATUTO SOCIAL

Em 2022, atualizamos o Estatuto Social da Companhia, incluindo, dentre outras, as seguintes diretrizes:

- » Regra para os casos de conflito de interesses nas Assembleias Gerais e nas deliberações do Conselho de Administração;
- » Mínimo de 1/3 de Conselheiros Independentes e definição de independência;
- » Previsão estatutária para programa de integração de novos Conselheiros;
- » Número mínimo de seis reuniões do Conselho por ano;
- » Competência expressa do Conselho para avaliação da exposição a riscos e eficácia de seu gerenciamento.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9 / 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-14 / 2-17 / 3-3

O Conselho de Administração é composto por três a nove membros, acionistas ou não, eleitos pelos acionistas em Assembleia Geral, e no mínimo, um terço de membros independentes, com prazo de mandato unificado de 2 anos, permitida a reeleição.

Composto por cinco membros, em 2022, a média de mandato do CA foi de 9,4 anos. O Conselho de Administração se reuniu 14 vezes, com 100% de frequência.

Buscando aprimorar o conhecimento coletivo do Conselho de Administração, a Companhia costuma realizar visitas com os membros às diversas plantas operacionais, onde participam e conhecem projetos e eventos ligados ao desenvolvimento sustentável, como produtos com tecnologias “verdes”, energias renováveis, novas unidades com processos produtivos modernos e tecnológicos.

AVALIAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-18

Em 2022, implementamos também a avaliação do Conselho de Administração como órgão colegiado e a autoavaliação dos Conselheiros, que também avaliaram a Área de Governança Corporativa. O processo de avaliação foi realizado internamente, por meio de questionários de autoavaliação e avaliação do órgão, em plataforma digital que preservou a identidade dos avaliados.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EM 31/12/2022:

David Abramo Randon

Presidente

Tempo de mandato: 7 anos

Frequência nas reuniões: 100%

Astor Milton Schmitt

Vice-Presidente

Membro do Comitê de Partes Relacionadas

Tempo de mandato: 27 anos

Frequência nas reuniões: 100%

Dan Antonio M. Conrado

Conselheiro independente

Tempo de mandato: 3 anos

Frequência nas reuniões: 100%

Daniel Raul Randon

Conselheiro

Membro do Comitê de Partes Relacionadas

Tempo de mandato: 9 anos

Frequência nas reuniões: 100%

Mônica Pires da Silva

Conselheiro independente

Tempo de mandato: 1 ano

Frequência nas reuniões: 100%

Para conhecer a experiência profissional detalhada de cada membro do CA acesse o Formulário de Referência [aqui](#).

DIRETORIA

De acordo com o Estatuto Social, a Diretoria Estatutária é composta por, no mínimo dois membros e no máximo 9 membros, acionistas ou não, residentes no País, eleitos pelo Conselho de Administração, sendo designados, um Diretor-presidente, um Diretor Superintendente, um Diretor de Relações com Investidores (DRI) e os demais sem designação específica, podendo as funções do DRI serem acumuladas com outras funções executivas. Composta por três membros, em 2022, a Diretoria se reuniu 10 vezes, com a presença de 100% de seus membros.

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA EM 31/12/2022:

Sergio Lisbão Moreira de Carvalho

Diretor-presidente

Anderson Pontalti

Diretor-superintendente

Hemerson Fernando de Souza

Diretor de Relações com Investidores

Para conhecer a experiência profissional detalhada de cada membro do Diretoria acesse o Formulário de Referência [aqui](#).

CONSELHO FISCAL

Órgão independente da administração e dos auditores externos, é instalado a pedido dos acionistas em Assembleia Geral Ordinária e composto por três a cinco membros, com igual número de suplentes. Em 2022, o Conselho contou com três membros e se reuniu 7 vezes, com participação de 100%.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL EM 31/12/2022:

Geraldo Santa Catharina

Conselheiro

Wladimir Omiechuck

Conselheiro

Valmir Pedro Rossi

Conselheiro

Para conhecer a experiência profissional detalhada de cada membro do Conselho Fiscal, acesse o Formulário de Referência [aqui](#).

COMITÊ DE PARTES RELACIONADAS

Órgão não estatutário, de caráter consultivo, que assessora o Conselho de Administração e tem como objetivo assegurar que as transações com partes relacionadas sejam pautadas no melhor interesse da Companhia, observando-se condições comutativas, mediante processo transparente, ético e em conformidade com a legislação vigente.

É composto por três membros do Conselho de Administração, designados por consenso pelos Conselheiros de Administração.

O Comitê não tem agenda fixa de reuniões, o fazendo sob demanda, de acordo com a necessidade. Em 2022, o Comitê se reuniu 3 vezes, com 100% de frequência média, para avaliar transações com partes relacionadas.

REMUNERAÇÃO

GRI 2-19 | 2-20 | 2-21

As práticas de remuneração dos membros do Conselho de Administração, dos Diretores e dos membros do Conselho Fiscal alinham-se aos interesses da Companhia e têm como objetivo o reconhecimento dos profissionais pelo desempenho de suas funções, em busca da expansão dos negócios e retorno dos acionistas.

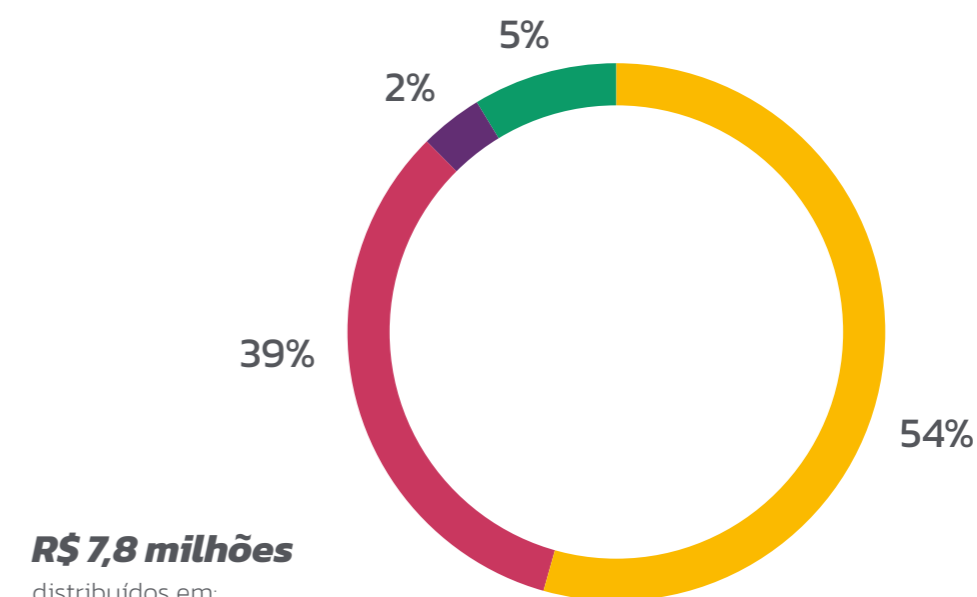
Segundo a nossa Política de Remuneração, a remuneração da alta liderança é definida pela Assembleia Geral dos Acionistas, que aprova o valor global a ser distribuído para os membros dos Conselhos e Diretoria estatutária, conforme a proposta referendada pelo Conselho de Administração.

Os membros do Conselho de Administração possuem remuneração fixa mensal, a título de honorários, e benefícios pós-emprego (assistência médica, previdência complementar e seguro de vida em grupo).

Para a Diretoria, além da remuneração fixa mensal e benefício pós-emprego, também oferecemos remuneração em parcela variável, que se divide em incentivo de curto prazo (ICP), para o atingimento das metas no período de até um ano, e incentivo de longo prazo (ILP), para o atingimento de metas no período de três anos, que assegurem a perenidade da Companhia. Também oferecemos previdência privada, assistência médica e seguro de acidentes pessoais, e fundo de garantia por tempo de serviço.

A remuneração do Conselho Fiscal, quando instalado, é fixada pelos acionistas na Assembleia Geral Ordinária, conforme proposta da administração. Em 2022, a remuneração estabelecida foi norteadada por pesquisa de mercado e garantiu aos Conselheiros, importância superior a mínima prevista em lei, correspondente a 10%, em média, da remuneração atribuída a cada diretor, e não são incluídos benefícios, verbas da representação e participação nos lucros.

REMUNERAÇÃO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA ESTATUTÁRIA



R\$ 7,8 milhões

distribuídos em:

- **R\$ 4,2 milhões** – Remuneração fixa
- **R\$ 3 milhões** – Remuneração variável
- **R\$ 138 mil** – Benefícios pós-emprego
- **R\$ 360 mil** – Benefícios + FGTS

Acesse a nossa [Política de Remuneração](#) para informações complementares.

ÉTICA NOS NEGÓCIOS

GRI 2-16 | 2-23 | 2-24 | 3-3 | Condução ética e responsável



Como controlada da Randoncorp, seguimos o Programa de Integridade das Empresas Randon (ID Randon) que visa garantir o comprometimento com a ética, integridade e o respeito aos direitos humanos. O ID Randon orienta, dissemina e monitora os princípios e valores a serem observados por todos os colaboradores, administradores e parceiros, em todas as empresas da Companhia.

Compromisso sólido: Somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos, e assumimos o compromisso público em favor da integridade no ambiente de negócios.

Para semear uma cultura ética e responsável em todas as esferas do nosso negócio, contamos com o Código de Conduta Ética e as políticas estabelecidos pelo ID Randon, que guiam o comportamento de todos dentro da Companhia.

O Comitê de Ética e Compliance acompanha os relatos bimestralmente e ao Conselho de Administração são reportados dados estatísticos, ações de mitigação e follow up do resultado das ações implementadas.

Atualmente, possuímos 18 políticas corporativas aprovadas pelo Conselho de Administração que orientam o nosso compromisso com uma conduta responsável. Em cada política são apontados os responsáveis por sua implementação e disseminação do seu conteúdo.

POLÍTICAS E MECANISMOS | ID RAN DON



Código de Conduta e Ética



Política Anticorrupção



Política de Gestão de Riscos



Canal de Ética

POLÍTICAS ORIENTADORAS SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

- » Política Anticorrupção
- » Política de Auditoria Interna
- » Política de Compliance
- » Política de Compras Corporativas
- » Política de Consequências
- » Política de Contratação de Serviços Extra-Auditoria
- » Política de Controladoria
- » Política de Finanças
- » Política de Gerenciamento de Riscos de Câmbio
- » Política de Gestão de Investimentos
- » Política de Gestão de Pessoas
- » Política de Gestão de Riscos
- » Política de Patrocínios e Doações
- » Política de Privacidade de Dados Pessoais
- » Política de Saúde e Segurança e Meio Ambiente
- » Política de Segurança da Informação
- » Política de Segurança Patrimonial
- » Política de Transações com Partes Relacionadas

Para saber mais sobre as políticas, acesse:
<https://ri.fraslemobility.com/estatutos-codigos-e-politicas/>

CONFLITO DE INTERESSE

GRI 2-15

Nosso Código de Conduta Ética estabelece que, sempre que os interesses pessoais de algum administrador ou colaborador possam se sobressair aos interesses da Companhia, este deve se afastar para análise da empresa. Dessa forma, garantimos que as tomadas de decisão sejam pautadas com a imparcialidade e integridade necessárias.

Assim, podemos garantir a imparcialidade e integridade necessárias para que as tomadas de decisão sejam pautadas visando o interesse do negócio.

Em caso de conflitos no âmbito do Conselho de Administração, os Conselheiros envolvidos não podem participar das discussões e decisões acerca dos temas relacionados, conforme previsto no Regimento Interno.

ENGAJAMENTO

GRI 2-23 / 205-2

A fim de reforçar nossa cultura ética e de integridade, quando um novo colaborador é recebido na empresa, ele é apresentado ao programa ID Randon, recebendo cópias físicas e digitais do Código de Conduta Ética, além de um treinamento sobre o documento. Ao final do processo, assina-se um termo de ciência e de compromisso com suas diretrizes.

Sempre que o documento é atualizando, os colaboradores também passam por um treinamento de reciclagem. Com o Código de Conduta Ética revisado em 2021, as lideranças participaram de treinamentos de reciclagem no mesmo ano, e os demais colaboradores receberam o treinamento ao longo de 2022.

Em 2022, lançamos treinamentos novos na plataforma Pra.VC, com temáticas focadas na Política de Gestão de Riscos, na Política de Compliance, e de combate à corrupção, além de jornadas recorrentes de integridade.

CANAL DE ÉTICA

GRI 2-25 / 2-26

Como parte de nosso Programa de Integridade, disponibilizamos para todos os nossos públicos um Canal de Ética, um meio de comunicação exclusivo e seguro para o reporte de condutas consideradas antiéticas ou que violam os princípios da Randoncorp ou a legislação vigente dos países onde operamos.

O Canal é um meio de comunicação exclusivo e seguro, garantindo o anonimato, a proteção e não retaliação aos relatores. As informações registradas são recebidas por uma empresa independente e especializada, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação. Em seguida, os relatos são enviados para a área de Gestão de Riscos e Compliance, que dá o encaminhamento adequado.

Para os casos confirmados de descumprimento de conduta ética são aplicadas medidas disciplinares conforme a Política de Consequências das Empresas Randon. Para casos específicos também são elaborados planos de ação com o objetivo de corrigi-los e evitar novas ocorrências.

Em 2022, registramos 88 relatos, com 90% casos finalizados. Desse total, 58,2% foram considerados improcedentes, 32,9% procedentes, 3,8% não conclusivos, 3,8% fora do escopo e 1,3% com dados insuficientes. As ações corretivas para os casos confirmados foram orientação, encaminhamento para treinamento, advertência verbal, advertência escrita, suspensão de contrato, demissão sem justa causa, criação de controles para o processo, criação de procedimentos, troca de turno ou setor, demissão por justa causa.

CANAL DE ÉTICA

www.canaldeetica.com.br/empresasrandon
 Brasil: 0800-777-0768 - EUA: 1-800-245-8549
compliance@empresasrandon.com.br
 Intranet | Portal de Ética e Compliance



AUDITORIA INTERNA

GRI 205-1 / 205-3

A área de Auditoria Interna é responsável pela avaliação independente e sistemática de todos os processos e unidades da Companhia.

A auditoria interna tem como objetivo a verificação da conformidade com a legislação vigente e com as políticas e procedimentos internos. O processo avalia, ainda, os controles internos e sua eficácia.

Ela é também responsável pela verificação das denúncias de corrupção que são recebidos pelo Canal de Ética, e a área de Gestão de Riscos e Compliance realiza a análise de risco e gestão do combate à corrupção. Em 2022, não houve registro de relatos no Canal de Ética relacionado à corrupção.

Ao elaborar o plano de trabalho, que é estabelecido anualmente, são considerados os seguintes aspectos: criticidade dos riscos da matriz corporativa, norteadores estratégicos, relevância e materialidade do processo e da unidade.

A matriz de riscos corporativos contempla a avaliação de riscos de corrupção, refletida na categoria de Risco Regulatório. Atualmente, elencamos quatro riscos como sendo prioritários no tema de corrupção:



RISCO COMPLIANCE REGULATÓRIO

Insuficiência ou perda da capacidade institucional de gestão do complexo regulatório, dificuldade na identificação de atividades como fraude, lavagem de dinheiro, violações de sanções, abuso de mercado, suborno, corrupção e evasão fiscal.

Nível de criticidade do risco: **SIGNIFICATIVO**



RISCO MEIO AMBIENTE

Descumprimento de regulamentações ambientais locais e internacionais, dificuldade na identificação de atividades como suborno e corrupção.

Nível de criticidade do risco: **SIGNIFICATIVO**



RISCO CONDUTA ÉTICA

Possibilidade de atos de colaboradores fora dos padrões éticos estabelecidos e aceitos pela Companhia.

Nível de criticidade do risco: **SIGNIFICATIVO**



RISCO GESTÃO DE TERCEIROS E PARCEIROS

Falhas na relação com fornecedores/prestadores de serviços/franqueados, podendo ocasionar risco legal decorrente de sanções por reguladores e indenizações por danos decorrentes da violação da legislação vigente.

Nível de criticidade do risco: **SIGNIFICATIVO**

GESTÃO DE RISCOS

Nosso processo de gestão de riscos tem o objetivo de controlar e gerir os possíveis impactos negativos dos nossos negócios, gerando e protegendo nosso valor no curto, médio e longo prazo.

Gerenciamos os riscos aos quais estamos expostos através da Política de Gestão de Riscos, que se aplica a todas as empresas da Randoncorp. O documento estabelece as diretrizes, estratégias e responsabilidades no processo de gestão integrada.

Com o objetivo de identificar, avaliar, tratar e monitorar todos os riscos inerentes às nossas atividades, contamos com uma área corporativa para a execução do processo de gestão de riscos.

O Conselho de Administração e o Comitê Executivo da Randoncorp, por sua vez, são responsáveis pelo apoio à aplicação e avaliação contínua do modelo de gestão de riscos do Grupo.

O processo de gestão integrada de riscos está descrito a seguir:

PROCESSO DE GESTÃO INTEGRADA DE RISCOS





CAPÍTULO 4

EXCELÊNCIA E SEGURANÇA COMO UM VALOR

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE 31



Valderes de Matos Cogo - Líder de Processos de Apoio (à esquerda)

Maicon Eliezer dos Santos Franca - Analista de Logística (à direita)



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE

GRI 3-3 | Excelência e segurança como um valor

Na Frasle Mobility, possuímos um compromisso sólido com a privacidade e a segurança da informação, buscando preservar os dados pessoais e a privacidade dos nossos colaboradores, clientes e fornecedores, ao mesmo tempo em que garantimos a proteção legal tanto da Companhia quanto dos públicos que são usuários dessas informações.

CANAIS DE AJUDA

Contamos com canais de contato rápido para tirar dúvidas e prestar apoio em Segurança da Informação (SI) aos nossos colaboradores:

SI é vírus? Para dúvidas sobre arquivos suspeitos:
sievirus@randon.com.br

SI valida e-mail? Para dúvidas sobre e-mails suspeitos:
sivalidaemail@randon.com.br

SI me ajuda? Para dúvidas em geral:
si@randon.com.br

GESTÃO DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Para orientar a gestão do tema, contamos com uma Política de Segurança da Informação, que traz as diretrizes, os comportamentos esperados dos colaboradores e o modelo mais seguro de operação a ser seguido.

Além deste, também podemos citar os seguintes documentos sobre o tema: Política de Privacidade de Dados Pessoais;

- » Política de Segurança da Informação;
- » Código de Conduta Ética;
- » Procedimento de Controle de Gestão de Incidentes;
- » Procedimento de Controle de Gestão de Mudanças;
- » Procedimento de Controle de Gestão de Acesso;
- » Procedimento de Cópias de Segurança;
- » Procedimento de Controle de Trabalho Remoto;
- » Procedimento de Controle de Contratação de Serviços em Nuvem;
- » Procedimento de Padrão de Dispositivos Móveis;
- » Procedimento de Padrão de Servidores;
- » Procedimento de Padrão de Gestão de Gestão de Crises Cibernéticas

Realizamos a gestão de riscos de segurança da informação por meio de nossa área de Gestão de Riscos, com uma estrutura dedicada ao tema. A área conta com um sistema de ITSM (*Information Technology Service Management*) *Qualitor*, que possui um catálogo de serviços que podem ser requisitados pelos colaboradores em caso de necessidade. Além disso, a equipe conta com três e-mails de suporte, caso haja a necessidade de tirar dúvidas sobre os temas.

A nossa estrutura foi estabelecida obedecendo aos requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sendo composta pela área de Segurança da Informação, pela área de Gestão de Riscos e Compliance e pelo Comitê de Privacidade e Segurança.



O Comitê é formado por representantes das diretorias de Compliance, Jurídico, Segurança da Informação, Serviços Financeiros e Gerência de Negócios Digitais, sendo responsável por definir toda a estratégia e gerir o orçamento de segurança da informação.

O principal responsável pelo tema dentro da Randoncorp é o Diretor da área corporativa TI & CSC, Fernando Bortolini, que acompanha e gerencia todas as ações e projetos, reportando regularmente ao Comitê Executivo e ao Conselho de Administração das Empresas Randon.

Em 2022, registramos um incidente de segurança da informação. O incidente impactou o sistema de apenas uma unidade da Companhia, por um período de 24 horas.

PROTEÇÃO CONTRA ATAQUES CIBERNÉTICOS

Focando na proteção dos nossos sistemas contra a ameaça de ataques cibernéticos, contamos com diversos procedimentos e monitoramos diariamente nossos ativos tecnológicos, aplicações e bancos de dados, em todos os dispositivos.

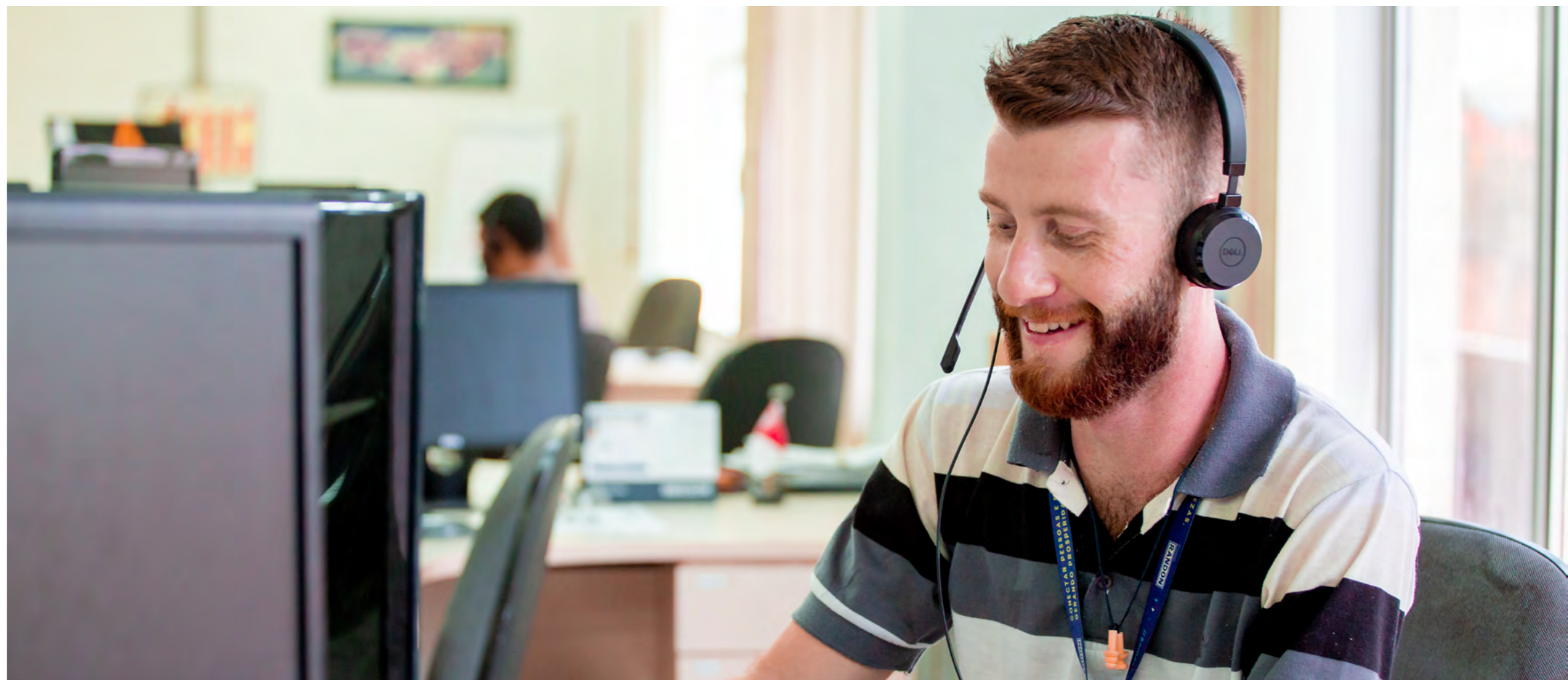
As macroestruturas de operação da Companhia são ancoradas em empresas especializadas parceiras, com foco em acompanhamento e resposta a incidentes de possíveis ameaças cibernéticas, em tempo real. Também contamos com ferramentas que buscam simular ataques reais de hackers em nossos principais sistemas, visando verificar vulnerabilidades e avaliar a eficácia dos mecanismos de defesa.

Em 2022, não registramos violações de segurança da informação ou outros incidentes de segurança cibernética e, conseqüentemente, não foram pagas multas.

CULTURA DE SEGURANÇA

Buscamos conscientizar nossos públicos e difundir uma cultura de segurança da informação por meio do Programa Conexões Seguras. As campanhas e treinamentos oferecidos acontecem por meio de clipping de notícias e vídeos enviados a todos os colaboradores no RandonApp, e-mail e WhatsApp.

A escolha dos conteúdos ofertados é baseada no resultado de testes realizados para analisar o comportamento dos colaboradores. Para realizar essas campanhas, priorizamos os setores que interagem com informações mais sensíveis, embora todos possam participar.



Para somar, realizamos workshops e fóruns construídos de forma personalizada, considerando o público-alvo e a informação que passa dentro de determinada área.

Em 2022, realizamos o Gamificação de Proteção de Dados, programa de caráter voluntário disponível para todos os colaboradores. Esse programa consta em uma trilha de treinamento com o tema privacidade de dados e LGPD. Os colaboradores com maiores pontuações foram premiados ao final do processo.

Também em 2022, estabelecemos parcerias com equipes dedicadas a produção de conteúdos para a conscientização do tema e divulgação para todas as empresas da Randoncorp, por meio dos canais de comunicação interna.

Segurança da Informação também é um tema caro para nós quando pensamos na nossa cadeia de fornecimento. Os contratos com fornecedores e prestadores de serviços possuem cláusulas com os requisitos essenciais para assegurar o tratamento e a proteção de dados pessoais, pensando em um compartilhamento de informações não vulnerável. Os materiais educativos do programa Conexões Seguras ficam disponíveis por meio do Portal de Fornecedores.



CAPÍTULO 5

ESTRATÉGIA E INOVAÇÃO

DIVERSIFICAÇÃO E TECNOLOGIA 34

INOVAÇÃO SUSTENTÁVEL 36

7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL 	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO 	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA 	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS 	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS 	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA
--	--	---	---	--	--

Jaíne Webber
Pesquisador de Inovação - IHR
Materiais Inteligentes



DIVERSIFICAÇÃO E TECNOLOGIA

*SOMOS UMA EMPRESA EM
EXPANSÃO CONTÍNUA, QUE CRESCE
TANTO NO NÚMERO DE MARCAS E
PRESENÇA GEOGRÁFICA, QUANTO
EM SOLUÇÕES COMERCIALIZADAS.*

Dessa forma, ampliamos nossa capacidade de levar segurança e conforto ao transporte de pessoas e bens, impactando positivamente um número cada vez maior e mais diverso de pessoas e negócios.

Para manter esse movimento de expansão, buscamos sempre diversificar nosso modelo de negócio e portfólio de produtos, com investimento forte em tecnologia e inovação, a fim de modernizar nossa operação.

Ao longo de nossos 69 anos de atuação, realizamos diversas aquisições, visando um crescimento em nossa receita líquida e presença global. Nos consolidamos como um dos maiores líderes em nosso segmento nas Américas, com marcas fortes e reconhecidas em seus respectivos mercados.

DIFERENCIAIS ESTRATÉGICOS



Entre os maiores do mundo
Produção de lonas de freio para veículos comerciais.



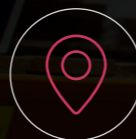
Resiliência em crescimento
Diversificação de mercados e segmentos.



Modelo diversificado
Base de receita diversificada em moedas e mercados.



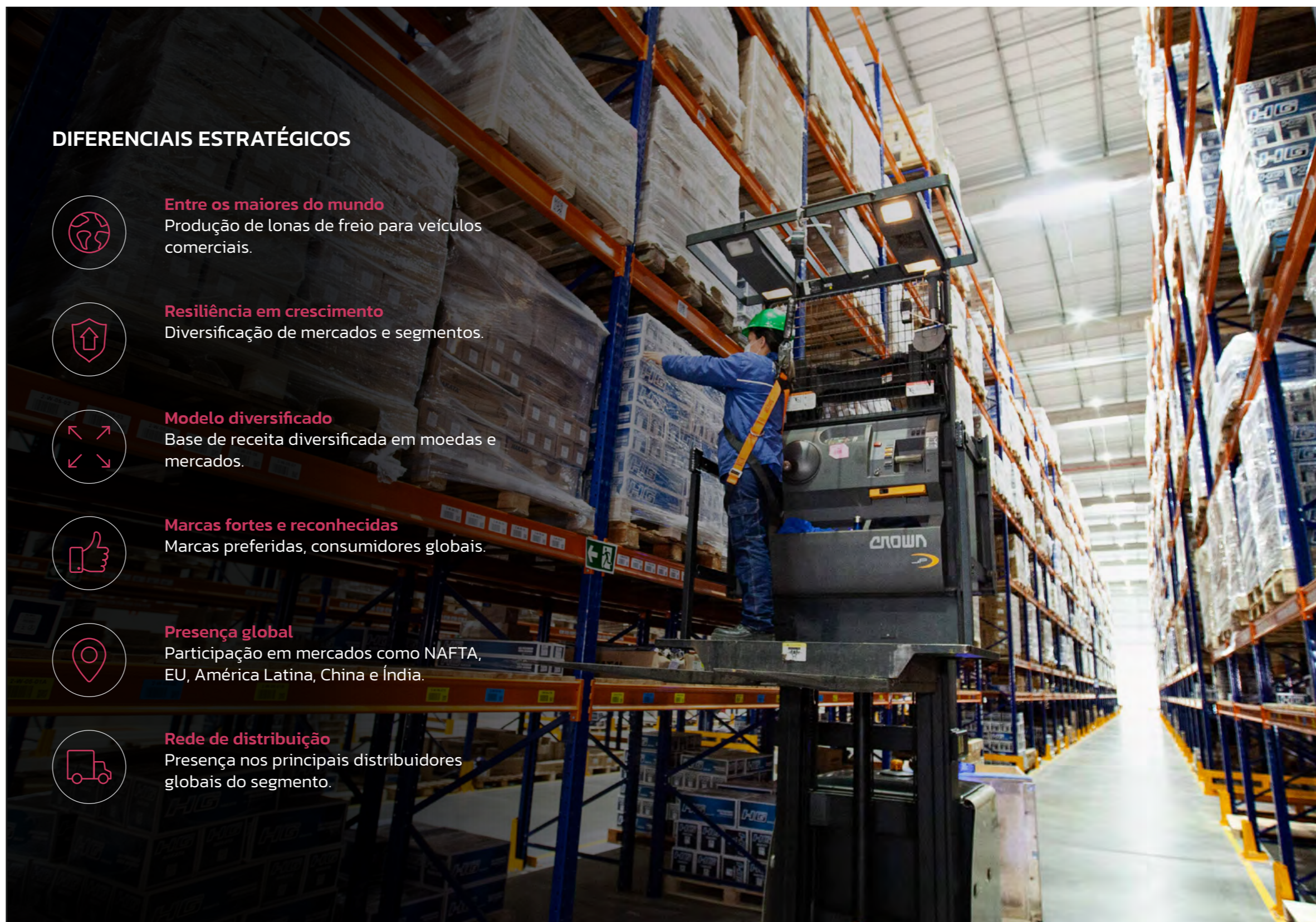
Marcas fortes e reconhecidas
Marcas preferidas, consumidores globais.



Presença global
Participação em mercados como NAFTA, EU, América Latina, China e Índia.



Rede de distribuição
Presença nos principais distribuidores globais do segmento.



NOSSA HISTÓRIA DE EXPANSÃO



INOVAÇÃO SUSTENTÁVEL

GRI 3-3 | Inovação sustentável / FRAS2

INOVAMOS COM QUALIDADE E SUSTENTABILIDADE PARA MANTER SUA VIDA EM MOVIMENTO

Para apoiar nossa trajetória de crescimento, contamos com uma estratégia de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), que pressupõe investimentos em alta tecnologia e na qualificação técnica do nosso time, para que possamos transformar nossas pesquisas em inovações para o negócio.

NOSSA ESTRATÉGIA DE P&D SE BASEIA EM QUATRO PILARES FUNDAMENTAIS:

PARCERIAS

Por meio do IHR, realizamos parcerias com instituições científicas e tecnológicas, para impulsionar nosso ecossistema de inovação. Assim, geramos conhecimento e apoiamos a capacitação contínua de nossas pessoas. Nossos parceiros de PD&I são laboratórios e Institutos de Ciência e Tecnologia (IC's), como a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade de Caxias do Sul (UCS) e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

PESSOAS

Contamos com uma equipe altamente qualificada, com mais de 90 profissionais, com formação técnica em diversas áreas, principalmente química, mecânica e materiais, que trabalham com dedicação exclusiva em PD&I. Em 2022, nosso time contava com 39 engenheiros, sendo mais da metade com título de doutor ou mestre.

ESTRUTURA ROBUSTA

Mantemos o Centro de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), o Centro Tecnológico Randon (CTR) e a Auttom, os dois últimos em parceria com as Empresas Randon.

ORÇAMENTO DEDICADO

Historicamente, investimos cerca de 2% do faturamento em recursos para PD&I. Em 2022, foram investidos mais de R\$ 40,9 milhões aplicados em 84 projetos de desenvolvimento de tecnologias mais competitivas, modernas e sustentáveis.

INVESTIMENTO EM PD&I

2020

19,4
MILHÕES

2021

29,8
MILHÕES

2022

40,9
MILHÕES

+25,5%

ÍNDICE DE INOVAÇÃO



4942
protótipos

em 2022, 3% a mais em relação ao ano anterior.



51,24%

da Receita Líquida provém de novos produtos lançados nos últimos 5 anos.



Ao longo de 2022 continuamos investindo e nos dedicando em PD&I, com destaque para a consolidação de algumas linhas e expansão do portfólio de produtos. A seguir, apresentamos alguns destaques, com foco na sustentabilidade:

- » **Compos:** peças estruturais concebidas em compósitos que, devido a sua liberdade de design e materiais empregados, permitem a criação de peças mais leves, resistentes e de alta durabilidade, pois não sofrem processo de corrosão (saiba mais na página 42).
- » **Copper-free:** materiais de fricção isentos de cobre, para atendimento da legislação norte-americana que restringe o uso desse material após 2025. O principal desafio da remoção do cobre se dá nas pastilhas comerciais aplicadas em ônibus e caminhões, onde o cobre desempenha um papel importante na dissipação térmica do material e impede a formação de trincas

no disco. Com pesquisas iniciadas em 2017, esta linha de produtos hoje é uma realidade e, no ano de 2022, passou por ampliação de portfólio e novos negócios com importantes clientes OEM.

Além da ampliação de portfólio de produtos, ganhamos negócios importantes com clientes OEM na Europa, China e Estados Unidos. Neste último, a tecnologia motivou investimentos de aproximadamente US\$4 milhões em uma nova linha produtiva na nossa planta do Alabama.

- » **Ligante Inorgânico:** matéria-prima mais sustentável e econômica, que reduz o consumo energético na sua produção. A sapata ferroviária foi o primeiro produto lançado com esta tecnologia, em 2020. Como resultado, baseado na metodologia ISO, conseguimos reduzir a pegada de carbono em 32%, considerando o estudo do berço ao portão, e 43% considerando um vida útil e

disposição final.

- » **Economia circular:** programa de aproveitamento de subprodutos de fundição que está ativo na Frasle Mobility desde 2015, baseado no desenvolvimento de materiais de fricção que utilizam em sua composição subprodutos provenientes de fundições. Em 2022, ampliamos o programa, com a utilização dos subprodutos provenientes da Fremax, com consumo médio mensal de 30 toneladas.
- » **Metal borracha:** no ano de 2022 a Controil avançou passos importantes para a sua consolidação no mercado metal borracha. Após extensos testes e rigorosos procedimentos de aprovação, iniciamos fornecimento para o segmento ferroviário.

ESTRUTURA

GRI 3-3 | Inovação sustentável

CENTRO DE P&D

HÁ MAIS DE 48 ANOS O NOSSO CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO É O MAIOR E MAIS AVANÇADO DA AMÉRICA LATINA.

Localizado em Caxias do Sul (RS), possui três laboratórios de alta tecnologia, que oferecem todo o apoio ao processo de pesquisa e desenvolvimento de produtos que criamos.

Com uma estrutura laboratorial que garante o atendimento aos requisitos dos mais importantes padrões mundiais de controle de qualidade de materiais de fricção, o centro também nos possibilita testar a performance e a durabilidade durante todo o ciclo de vida dos nossos produtos. Vários métodos utilizados no Centro de P&D são certificados pela ISO 17.025 (gestão de laboratorial), além dos métodos exigidos pela legislação brasileira, conforme portaria do INMETRO.

Nossos testes envolvem ensaios físicos, químicos e mecânicos, desde a caracterização de matérias-primas e construção de protótipos até processos de engenharia reversa, validação e monitoramento de novos processos, certificações e homologações de produtos. Além disso, possuímos ferramentas de simulação, que apoiam o desenvolvimento de soluções para problemas estruturais, dinâmicos, térmicos e de *Noise Vibration and Harshness* (NVH). Com o apoio de grupos de pesquisa da área, criamos algoritmos proprietários que permitem o desenvolvimento ágil de soluções personalizadas para as demandas de cada cliente.



4.000 m²

de laboratórios

+ de 230

sistema de freios de veículos para teste.

15 dinamômetros inerciais

Capacidade de inércia de até 4000kgm², possibilitando testes em uma ampla gama de classes de veículos, deste motocicletas até trens.

DESEMPENHO 2022: TESTES E ENSAIOS

Caracterização: 24.500 amostras ensaiadas

- » Determinação de coeficiente de atrito (ISO17025 – SAE J661).
- » Dilatação e crescimento (ISO17025 – SAE J160/NBR 5505).
- » Compressibilidade (ISO17025 – ISO6310).
- » Cisalhamento (ISO17025 – ISO6312/NBR5537).
- » Dureza.
- » Frequência natural.

Dinamômetros: 1.780 ensaios

Ensaio de performance, desgaste, ruído, fadiga térmica, atrito estático (freio de estacionamento), baseados em normas internacionais como SAE e ISO.

Ensaio veiculares em frotistas e parceiros em vários lugares do mundo: EUA, Colômbia, Chile, Brasil, China e Índia.

Químico: 15.460 amostras ensaiadas

- » Análise termo-gravimétrica (TGA).
- » Difração e fluorescência de raio-X.
- » Corrosão acelerada (salt-spray).
- » Reometria.
- » Analisador de partículas.



CENTRO TECNOLÓGICO RANDON (CTR)

O Centro Tecnológico Randon (CTR), sociedade entre a Randoncorp e a Frasle Mobility (45,07%), é um dos maiores centros tecnológicos independentes do setor da América Latina e o primeiro e mais completo campo de provas independente para testes com caminhões, ônibus, carros de passeio, motocicletas, implementos rodoviários e autopeças. Em abril de 2022, o CTR se consolidou como o mais completo complexo aberto para testes veiculares da América Latina.

Localizado em Farroupilha, no Rio Grande do Sul, conta com mais de 20 tipos de pistas com diferentes pavimentos e obstáculos específicos para realização de testes nas mais variadas condições e a validação dos produtos em veículos. Além das pistas, o Centro, localizado em uma área de 92 hectares conta com uma estrutura de laboratórios e corpo técnico especializado.

O CTR, assim como a indústria, está em constante evolução, atento às tendências do setor em termos de desenvolvimento de produtos, testes e validações. Além disso, busca atualizar seus serviços seguindo os principais movimentos globais, ampliando soluções em engenharia, reforçando investimentos em equipamentos para ensaios e realizando projetos para atender aos diversos segmentos da indústria da forma mais inovadora e tecnológica.

Em 2022, o Centro Tecnológico recebeu R\$ 2,4 milhões em investimentos para se tornar uma estrutura atraente e disponível à indústria automotiva.

Auttom

Visando a modernização dos nossos processos, a Randoncorp criou a Auttom que atua no segmento de soluções tecnológicas em automação e robótica industrial.

A Auttom possui quatro pilares de atuação:

- » **Máquinas especiais para processos core:** projeto e construção de máquinas e dispositivos especiais para processos *core* das empresas Randon.
- » **Automação:** uso de elementos tecnológicos e maquinário em processos industriais.
- » **Handling:** desenvolvimento de máquinas e equipamentos autônomos, que operam sem a necessidade de um condutor humano.
- » **Smart manufacturing:** emprega manufatura integrada à tecnologia da informação, com máquinas conectadas à internet para monitorar os processos produtivos.

Entre as soluções criadas pela Auttom, podemos citar a fabricação e comercialização de células robotizadas *turn key*, máquinas, dispositivos e ferramentaria industrial, além da prestação de serviços técnicos de engenharia e assessoria em automação industrial.

Para saber mais a Auttom, acesse [aqui](#).

INSTITUTO HERCÍLIO RANDON

O Instituto Hercílio Randon (IHR) é um Instituto de Ciência e Tecnologia (ICT) focado em pensar o futuro da mobilidade. Ele atua por meio do apoio a pesquisas disruptivas, da conexão com ecossistemas de inovação e do desenvolvimento de novos profissionais e projetos de interesse para a sociedade.

FOCO DE ATUAÇÃO DO IHR



Mobilidade



**Eletrônica
embarcada**



**Smart
materials**

O IHR está localizado em Caxias do Sul (RS) dentro das dependências do CTR. Com equipe própria multicultural, formada por mais de 40 pessoas, o IHR pretende se consolidar como o principal centro de desenvolvimento para tecnologias disruptivas no país.

Em 2022, o Instituto firmou parceria com a empresa global Altair, com o objetivo de desenvolver uma tecnologia para a simulação virtual de alta performance de materiais compósitos estruturais e sistemas de mobilidade inteligentes. Dessa forma, pretende atingir novos patamares de atuação.

Para saber mais sobre o Instituto Hercílio Randon de Ciência e Tecnologia e suas inovações, [assista o vídeo](#).



MOBILIDADE SUSTENTÁVEL

GRI 3-3 | Inovação sustentável

ESTAMOS CONTINUAMENTE NOS ATUALIZANDO FRENTE ÀS MEGATENDÊNCIAS GLOBAIS RELEVANTES PARA O NOSSO SETOR A FIM DE GARANTIR A SUSTENTABILIDADE E EVOLUÇÃO DO NOSSO NEGÓCIO.

Nos últimos anos tivemos movimentos importantes para garantir a sustentabilidade dos negócios por meio da inovação contínua, disruptiva e colaborativa.

Para nos adaptarmos e encontrarmos as melhores soluções frente às tendências globais que regem o futuro do transporte, buscamos nos antecipar às transformações do mercado com apoio da área de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D).

Assim, temos o compromisso de investir em mobilidade sustentável, buscando alternativas para a construção de um sistema de transporte que não causa impactos à saúde humana e aos ecossistemas, sem deixar de atender às necessidades de deslocamento das populações.

A Frasle Mobility, junto com a Randoncorp, possui três frentes principais frentes de atuação no que diz respeito à mobilidade sustentável:



Mobilidade & eletrificação

Iniciativas relacionadas aos novos conceitos de propulsão (com foco principal em tração elétrica), além de novos conceitos e modais de mobilidade de pessoas e bens.



Eletrônica embarcada

Desenvolvimento de soluções com sistemas eletrônicos complexos para veículos, por exemplo, o sistema de ABS, lançado pela Master.



Smart materials

Desenvolvimento de soluções alternativas ao uso de materiais (essencialmente o aço) em aplicações veiculares, com foco em redução de peso e aumento de eficiência.

Dentro do Grupo, a Frasle Mobility atua com foco em projetos e soluções em smart materials. Já as frentes de Mobilidade & Eletrificação e Eletrônica Embarcada são o foco de desenvolvimento do IHR que é mantido com o apoio da Randoncorp (saiba mais na página 40).

FRAS-LE SMART MATERIALS

O investimento em materiais alternativos é uma das principais estratégias de inovação disruptiva que trabalhamos ao longo dos últimos anos. Nesse sentido, procuramos descobrir e explorar novos caminhos — especialmente os materiais inteligentes (tradução do inglês de *smart materials*) —, com o propósito de substituir o uso de outras matérias tradicionais, habilitando novos processos de fabricação e design otimizado para a necessidade do cliente. Procuramos, assim, agregar maior qualidade e desempenho aos nossos produtos, ao mesmo tempo em que reduzimos o nosso impacto ambiental.

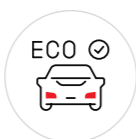
Dentro dessa linha de inovação, em 2021 nasceu a *Composs*, que se chamava Fras-le Smart Composites até final de 2022. A *Composs* é a principal tecnologia desenvolvida em nosso negócio, com foco no uso de materiais compósitos para a produção de autopeças, em substituição aos itens originalmente fabricados em aço.

BENEFÍCIOS COMPOSS

Redução de peso em até 65%



CONSUMO DE COMBUSTÍVEL



EMISSÕES DE POLUENTES

Por conta dos materiais empregados, conseguimos melhor desempenho, com peças mais leves e resistentes, que levam a uma redução no consumo de combustíveis e na emissão de CO₂.

A iniciativa mais relevante com a tecnologia foi o lançamento de suportes de para-lamas para a Iveco. O projeto foi apresentado pelo cliente na Fenatran de 2022, no lançamento do caminhão pesado S-Way.

A redução de peso oferecida pelos suportes da Fras-le diminuem o consumo de combustível e ajudam o veículo a atender especificações de emissões determinadas pelo programa Proconve 8 (equivalente ao Euro 6), que entrou em vigor no início de 2023.

AO LONGO DO ANO, ATINGIMOS A MARCA DE 70 MIL PEÇAS JÁ FORNECIDAS NA LINHA DE PRODUTOS COMPOSS.

NIONE

A NIONE surgiu em 2021, a partir da descoberta de um método inédito para obtenção e estabilização de partículas nanométricas de nióbio em larga escala. É uma empresa do Centro Tecnológico Randon (CTR), com participação indireta da Frasle Mobility (45,07%). Nas vendas desta unidade, Frasle Mobility recebe 5% de royalties por deter a patente que a empresa opera.

A nova unidade de negócio surgiu para produzir e explorar a nova tecnologia, com foco em potencializar a característica de diversos materiais, melhorando sua resistência mecânica e durabilidade, com mais leveza e menos impacto ambiental.

Com a NIONE abrimos novas oportunidades para diferentes setores industriais, com destaque em metalurgia, eletroeletrônica e química. Atualmente, a unidade já explora aranhas de freio, tambores e cubos usando a nanotecnologia.

VANTAGENS



ENERGIA



VIDA ÚTIL DO REVESTIMENTO
(USO DE CAMADAS MAIS FINAS)



IMPACTO
(FORMULAÇÃO A BASE DE ÁGUA)





SEGURANÇA E EXCELÊNCIA DOS PRODUTOS

GRI 3-3 | Excelência e segurança como um valor

A segurança e qualidade de nossos produtos são fatores fundamentais para a sobrevivência do negócio, impactando na reputação de nossa marca e gerando valor para nossos clientes e os consumidores finais.

Todas as nossas fábricas contam com um Sistema de Gestão (SG) que contempla os Sistemas de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional e Competência de Laboratório.

OS PROCESSOS SÃO CERTIFICADOS PELOS MAIS IMPORTANTES SISTEMAS DE GESTÃO DA QUALIDADE, DE GESTÃO AMBIENTAL E DE SAÚDE E SEGURANÇA.

Também possuímos as principais certificações técnicas de fornecimento para a indústria automobilística.

NOSSAS PRINCIPAIS CERTIFICAÇÕES

ISO 9001
Sistema de gestão de qualidade

ISO 14001
Sistema de gestão ambiental

IATF 16949
Sistema de gestão da qualidade na indústria automotiva

ISO 45001
Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional

ISO 17025
Requisitos para laboratórios de ensaio e calibragem

Além disso, nossos produtos são certificados e regulamentados pela IRAM-AITA (Argentina), Inmetro (Brasil), CCC (China), ONAC (Colômbia), AMECA e NSF (EUA), ECE-R90 (Europa) e EAC (Rússia).

Para atender aos requisitos legais e técnicos e às normas regulamentadoras, nossos processos utiliza uma série de metodologias e padrões, como:

- » Planejamento Avançado de Qualidade do Produto (APQP);
- » *Failure Mode and Effect Analysis* (FMEA);
- » Programas de melhoria contínua para resolver problemas, como 8D;
- » Metodologia de Análise e Solução de Problemas (Masp);
- » Programa Lean 6 Sigma.

AUDITORIA

Anualmente, realizamos em todas as nossas unidades auditorias internas e externas, que avaliam o nosso sistema de gestão e verificam se há alguma questão relativa à conformidade com os requisitos de nossos clientes e partes interessadas.

A auditoria também é realizada na nossa cadeia de fornecimento, buscando analisar casos de não conformidade em relação aos requisitos imprescindíveis de nossas políticas de compras, gestão da saúde, segurança ocupacional e meio ambiente.

INDICADORES ESTRATÉGICOS DE QUALIDADE DOS PRODUTOS FRASLE*

FRAS1

	2020	2021	2022
PPM OEM ¹	2	2	4
Custos de baixa qualidade (R\$) ²	10.901.488	12.180.436	17.782.314
Produtividade (nº) ³	39	40	36,98
Refugo geral (%) ⁴	2,1	2,1	2,07
Custo garantia (R\$) ⁵	710.718	710.718	702.387

* Os dados não consideram as seguintes unidades: FASIA, FAPAN, FARLOC, FANACIF e FLEU.

¹ PPM OEM: quantidade de peças reclamadas em um universo de 1 milhão.

² Custo de baixa qualidade: custos de operação oriundos de rejeição interna, retrabalho do cliente, fretes extras, garantias e rejeição.

³ Produtividade: quantidade de peças que um operador produz por hora.

⁴ Refugo geral: percentual de produtos que são refugados devido a problemas de operação.

⁵ Custo com garantias: gastos com garantias de produtos que estão com o cliente.



CÍRCULO DE CONTROLE DE QUALIDADE (CCQ)

Para promover e desenvolver melhorias de gestão da qualidade em todo o negócio, contamos com o Círculo de Controle de Qualidade (CCQ), nosso programa de melhoria contínua. O programa envolve diversas áreas da Companhia, com a participação voluntária de nossos colaboradores, chamados de circulistas.

Esses colaboradores se reúnem em grupos de trabalho para debater as oportunidades de melhorias dentro de seus ambientes de trabalho, que são avaliadas trimestralmente por um comitê técnico. As ideias de melhorias dos grupos de trabalho são premiadas semestralmente, e os projetos que se destacam são apresentados na Mostra Interna de Trabalhos CCQ, por meio de esquetes teatrais. Desde a sua criação, 11 mil projetos já foram implantados dentro da Companhia.

EFICIÊNCIA OPERACIONAL

SASB TR-AP-000.A; FRAS3

Na Frasle Mobility, contamos com a área de Excelência Operacional para aumentar a eficiência dos recursos disponibilizados na Companhia. A área atua diretamente em projetos de redução de custo, 6 Sigma, redução de lead time, aumentos de eficiência e alterações de layout. Também opera indiretamente na aquisição de equipamentos, automações e melhorias nos processos. Em 2022, produzimos 93,6 milhões de peças, com uma capacidade produtiva de 398 mil peças/ano.

CAPACIDADE PRODUTIVA

	2020	2021	2022
Quantidade de peças produzidas	80.266.894	96.356.735	93.675.146
Capacidade produtiva/dia	340.114	383.891	398.00
Quantidade de dias	236	251	235



CAPÍTULO 6

PROSPERIDADE PARA TODOS

COLABORADORES	46
CLIENTES	58
FORNECEDORES	61
INVESTIDORES	65
COMUNIDADES	67



Antonio Luis Tironi, Claudia Lopes De Oliveira
Operadores de Produção

COLABORADORES

GRI 2-29 / GRI 3-3 | Prosperidade para todos

CULTURA E MARCA EMPREGADORA

A Frasle Mobility, junto com a Randoncorp, possui uma cultura de valorização dos colaboradores, que são considerados peças-chave no nosso propósito de conectar pessoas e riquezas para gerarmos prosperidade para todos. É graças ao nosso time engajado e capacitado que podemos expandir o negócio e continuar sendo referência no setor.

Contamos hoje com mais de 5 mil colaboradores, e cada uma dessas pessoas é parte fundamental do progresso dos nossos negócios, estando no centro de tudo o que fazemos.

Nosso relacionamento com esse público é orientado pela Política de Gestão de Pessoas da Randoncorp, que busca valorizar as pessoas para desenvolver e consolidar a gestão dos negócios de forma sólida e estratégica.

Ao longo de 2022, um dos focos de nosso trabalho foi a integração dos colaboradores vindos com a aquisição da Nakata, realizada em 2020. Ao longo do ano, reforçamos as práticas do Código de Conduta, ação que vinha sendo implementada desde 2021. Os colaboradores também foram inseridos em nossos programas de desenvolvimento, como a Jornada Delas e o programa de progressão de carreira, além de alinharmos toda a política de remuneração e benefícios. Para 2023, os colaboradores advindos da aquisição passaram a constar no ciclo de gestão de desempenho.

ATRAÇÃO DE TALENTOS

Nossa equipe é formada por profissionais altamente especializados e qualificados, responsáveis pela gestão da qualidade e segurança dos nossos produtos e pelo desenvolvimento de novas soluções para o mercado. Por isso, damos atenção especial ao engajamento e atração de colaboradores, com o tema, inclusive, fazendo parte de nossa matriz de riscos (saiba mais na página 28).

Nesse sentido, utilizamos a Página de Carreiras ([Gupy](#)) da Randoncorp para divulgarmos todas as nossas vagas. Também divulgamos vagas disponíveis em outras fontes de atração de talentos e canais de consolidação da marca empregadora como o [LinkedIn](#), [Instagram](#) e nossa página de [Trabalhe Conosco](#).

Além disso, nossa área de Recrutamento & Seleção mantém proximidade com instituições acadêmicas regionais, próximas às unidades de negócio, encaminhando todas as oportunidades disponíveis de estágio ou com alta aderência às formações oferecidas. Também divulgamos as vagas durante nossas participações em eventos em universidades (aulas de graduação, pós-graduação, MBA e em feiras de emprego).

Em 2022, a principal ação foi a implementação do EVP (*Employee Value Proposition*) e a conexão do posicionamento institucional com a marca empregadora. Participamos de ações nacionais como Mercopar, Baja SAE Brasil, Congresso Nacional SAE Brasil, Festa da Uva e feiras de emprego realizadas.

Contamos com um processo de integração corporativa para receber os novos colaboradores da Companhia, durante o qual são apresentados para a nossa cultura e o Código de Ética, além de uma etapa para que os profissionais conheçam o local de trabalho e seus novos colegas.



PERFIL DOS NOSSOS COLABORADORES

5.456
colaboradores

78,8%
homens

21,2%
mulheres

82,1%
localizados
no Brasil

BENEFÍCIOS

GRI 401-2

Todos os nossos colaboradores recebem um pacote de benefícios robusto. Nele está incluso: farmácia, plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, centro de saúde, telemedicina (SSI), espaço lactantes, saúde mental, saúde financeira, horários flexíveis, PRA.VC., auxílio alimentação ou refeição, auxílio funeral, auxílio transporte e cesta de Natal. Os colaboradores de jornada integral recebem também auxílio creche e prêmio por tempo de serviço.

Nossas instalações contam com restaurante — que oferece uma alimentação nutritiva e saudável —, biblioteca, sede campestre, salões de festa, academia, posto bancário e corretora de seguros. Para aqueles que trabalham em unidades sem restaurante próprio, oferecemos auxílio alimentação. Além disso, a associação de colaboradores coordena atividades esportivas, incentivando hábitos que contribuem para a qualidade de vida.

Adotamos a licença maternidade estendida de 60 dias, e licença paternidade de 15 dias. E, para apoiar os colaboradores durante os primeiros anos de criação de suas crianças, oferecemos auxílio-creche e auxílio-maternal.

Além disso, implementamos novos ciclos e modelos de trabalho, como coworkings, hubs de inovação, teletrabalho e home-office, para reforçar traços culturais fortes — como autonomia, abertura, flexibilidade e confiança — e possibilitar novas conexões que incentivam a criatividade, a experimentação e a colaboração.

Em 2022, cerca de 1868 colaboradores da Randoncorp desempenharam suas atividades em home-office e 52 em modelo de teletrabalho.

DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3 | Prosperidade para todos

A Frasle Mobility, em conjunto com as empresas da Randoncorp, estimula a busca pelo autodesenvolvimento dos nossos colaboradores, buscando torná-los protagonistas de suas próprias carreiras e apoiando no planejamento de seus próximos passos.

Em 2022, em linha com a evolução do negócio do Grupo, nossas competências organizacionais foram revistas. Elas buscam orientar o desenvolvimento dos colaboradores em sua jornada de autodesenvolvimento.

NOSSO JEITO DE FAZER



EDUCAÇÃO CORPORATIVA

GRI 404-1 / 404-2

Na Frasle Mobility, consideramos o processo de aprendizagem como fundamental tanto para nossos colaboradores quanto para o nosso negócio. Em linha com Nosso Jeito de Ser e de Fazer, possuímos um modelo robusto de educação corporativa, guiado pelo desenvolvimento de competências e orientado pela Política de Gestão de Pessoas e pelo Procedimento de Educação e Desenvolvimento.

O modelo inclui ciclos de conscientização e treinamentos específicos, que atendem desde necessidades obrigatórias até demandas de cada colaborador. Entre as formações, podemos citar:

- » **Qualidade:** treinamentos para que nossos colaboradores conheçam as melhores práticas de qualidade e estejam aptos a atender as exigências das certificações, das normas e de nossos clientes. Em 2022, 443 treinamentos foram realizados.
- » **Segurança:** capacitação contínua para que os colaboradores conheçam e se mantenham atualizados sobre as ações necessárias para garantir a segurança no trabalho, sustentando uma cultura prevencionista para evitar acidentes e riscos. 2800 treinamentos foram realizados durante o ano de 2022.
- » **Idiomas:** como uma empresa internacional, oferecemos uma plataforma online que promove formação em 24 idiomas de maneira interativa. O programa atendeu 123 profissionais, que somaram 2.785 horas de estudo.
- » **Formação de jovens talentos:** investimos na formação de jovens talentos por meio do Programa Qualificar, nosso projeto de Jovem Aprendiz, desenvolvido no Centro de Educação Profissional Randon/ SENAI. Em parceria com o RTS Industry, a robotização e a automação industrial passaram a compor a grade curricular do Programa, apoiando a formação dos profissionais com competências do futuro. O programa capacitou 142 jovens na Randoncorp, em 2022. Desse total, 24 deles são representantes da Fras-le.



- » **PRA.VC:** portal online de aprendizagem que estimula a autonomia e o protagonismo no desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, oferecendo conteúdos de qualidade, em cursos e jornadas de aprendizagem. Em 2022, registramos 4.622 conclusões nos mais de 300 cursos disponíveis, somando 2.800 horas de estudo.
- » **Ser Digital:** Lançado em 2022, o programa permite aos colaboradores o acesso a uma plataforma online de aprendizado imersivo, com mais de 1,2 mil cursos com foco na transformação digital, abordando assuntos como programação, inovação, mobile, data science e soft skills. Os alunos e as alunas têm acesso ilimitado a trilhas, cursos, podcasts e artigos, produzidos e atualizados de acordo com as demandas mais recentes do mercado. Ao longo do ano, 16 colaboradores utilizaram a plataforma, com 954 horas de estudo.

#JORNADA DELAS

JORNADA DELAS

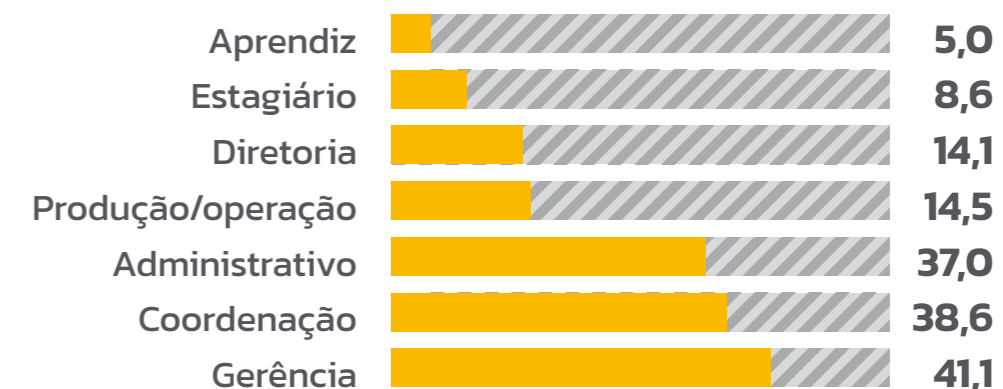
Programa de aceleração de carreira das colaboradoras da Companhia, alinhado com nossas iniciativas de diversidade e inclusão, que busca desenvolver habilidades de *soft skills*, como autoconhecimento, influência, negociação, marca pessoal e relacionamento interpessoal.

A turma de 2022 contou com 22 mulheres, sendo 6 participantes da Frasle Mobility, que não possuíam cargo de liderança e gestão, selecionadas entre inscritas de forma voluntária.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR



MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA FUNCIONAL



DESENVOLVIMENTO DAS LIDERANÇAS

Nosso programa formal de desenvolvimento de lideranças, o Liderança em Movimento fortalece as competências organizacionais, promovendo o desenvolvimento profissional, o avanço de carreira, o engajamento e a formação de equipes.

Em 2022, o programa teve como foco o Pilar de Negócio da Companhia e desenvolveu uma liderança educadora. Todos os encontros e comunidades de aprendizagem foram conduzidos por lideranças internas da Randoncorp, desde de sua concepção até apresentação, com conceitos sobre os temas e cases internos

Além dos programas de desenvolvimento, também cuidamos para manter nossas lideranças engajadas e alinhadas às estratégias de negócio. Para isso, em conjunto com a Randoncorp, realizamos o *Leadership Meeting*, encontro anual de lideranças para refletir sobre o futuro do nosso negócio.

Em 2022, o encontro foi realizado de maneira híbrida e teve como tema "Sinergia", com foco nas nossas novas competências organizacionais (saiba mais na página 47) e diversidade (saiba mais na página 54).

EM 2022, O PROGRAMA LIDERANÇA EM MOVIMENTO CONTOU TAMBÉM COM AS SEGUINTE INICIATIVAS:

- » Coaching e mentoring: programas que apoiam e aceleram o desenvolvimento das competências organizacionais e o aumento da performance dos líderes.
- » Mentoria Organizacional Executiva: promove o desenvolvimento de competências, dissemina conhecimento sobre o negócio e cria sinergia entre as empresas da Randoncorp.
- » Visitas para benchmarking: nossos gestores realizam visitas a outras organizações nacionais e internacionais para aprendizado e troca de experiências.
- » Desenvolvimento comportamental: contamos com parcerias de instituições externas, que apoiam com soluções de aprendizagem, treinamento e desenvolvimento comportamental de líderes.
- » Desenvolvimento técnico: oferecemos trilhas e formações técnicas nos temas relevantes às lideranças.





PROGRAMA SUSTENTAR

Na Frasle Mobility, apoiamos mudanças culturais e comportamentais, contribuindo para o alcance da visão da Companhia em relação à sustentabilidade.

Com o **Programa Sustentar**, da Fras-le Caxias do Sul, desdobramos a estratégia da Companhia em iniciativas relevantes para nossos colaboradores e prestadores de serviço, com foco nos pilares de Segurança, Qualidade e Produtividade (SQP). Em 2022, o Sustentar realizou uma série de ações focadas em nossos pilares, que promoveram uma cultura inovadora voltada para SQP. As ações contaram com o apoio da alta gestão e lideranças da organização.

Durante o ano, dentre as ações implementadas, destacamos:

- » Boas-vindas de ano novo para todos os funcionários e prestadores de serviço;
- » Comemoração dos 68 anos da Fras-le;
- » Quiz da segurança durante Abril Verde;
- » Conscientização no Dia Nacional de prevenção de acidentes;
- » Dia dos brigadistas;
- » Dia S;
- » Quiz da qualidade;
- » Informativos da qualidade;
- » Tour da Qualidade;
- » Estrelas da Qualidade;
- » Bate papo com elas.



MOVIMENTO <ar>

O **Movimento <ar>** foi criado para apoiar a estratégia de transformação digital, ágil e cultural da Companhia, estimulando a cultura de inovação em todas as áreas e unidades de negócio da Randoncorp. O programa atua por meio da construção de teses de inovação e de *roadmaps* e do desenvolvimento de agentes de transformação, que lideram projetos que contribuem para o resultado sustentável das marcas.

UNIDADES DE NEGÓCIO



MOVIMENTO



ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO



No intuito de alavancar o movimento, em 2022, contamos com 80 agentes de transformação, que são colaboradores de diversas áreas, com diferentes conhecimentos técnicos e habilidades, que compõem um time multidisciplinar voltado a encontrar soluções inovadoras que agreguem valor aos negócios e aos clientes. O programa atua em 17 unidades e áreas, e possui 12 teses de inovação.



17

Unidades e Áreas impactadas



80

Agentes de Transformação



12

Teses de Inovação

OS 5 PILARES DE ATUAÇÃO PARA A TRANSFORMAÇÃO CULTURAL:

O <ar> atua em cinco frentes a fim de conectar as nossas unidades de negócio ao ecossistema de inovação interno e externo da Randoncorp:

1. DIGITALIZAR

Influenciar a organização a pensar em soluções digitais centradas nas necessidades do cliente.

2. PENSAR E AGIR GLOBAL

Estimular a organização a pensar e agir de forma global. Estar atento as tendências de mercado de modo a sustentar a estratégia global.

3. CONECTAR A DIVERSIDADE

Explorar o pensamento diverso. Desarmar as limitações. Ter a diversidade como valor organizacional. Respeito a todas as pessoas.

4. COLABORAR E COMPARTILHAR

Potencializar a colaboração, o experimento e a conexão com todas as áreas internas e externas da empresa.

5. EXPLORAR OPORTUNIDADES

Atuar como facilitador de captação e exploração de oportunidades internas e externas centradas em clientes atuais e futuros.

digitaliz<ar>
 globaliz<ar>
 compartilh<ar>
 colaborar<ar>
 conect<ar>
 explor<ar>
 inov<ar>

DATA EXPERTS

O Data Experts, lançado em outubro de 2022, é um programa focado em materializar a estratégia de dados e automações digitais com as diversas áreas de negócio. Essa relação mais próxima das áreas promove eficiência no mapeamento e desenvolvimento de automações e dashboards, evolução da maturidade digital e assertividade na construção de produtos analíticos.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-3

Nossa gestão de desempenho combina processos e práticas formais e informais, para preparar nossos colaboradores e líderes para atingirem os objetivos de crescimento do nosso negócio. Está estruturada de acordo com diferentes níveis funcionais:

- » **Colaboradores administrativos:** todos passam por uma avaliação formal, com base nas competências organizacionais, que analisa o seu desempenho e as oportunidades de melhoria, para traçar um planejamento de desenvolvimento (PDI).
- » **Gerentes e Coordenação:** passam pela avaliação 270°, com autoavaliação, avaliação do gestor e avaliação dos subordinados.
- » **Diretores:** passam por avaliações 360°, que incluem os pares do avaliado.

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE COLABORADORES

AUTOAVALIAÇÃO

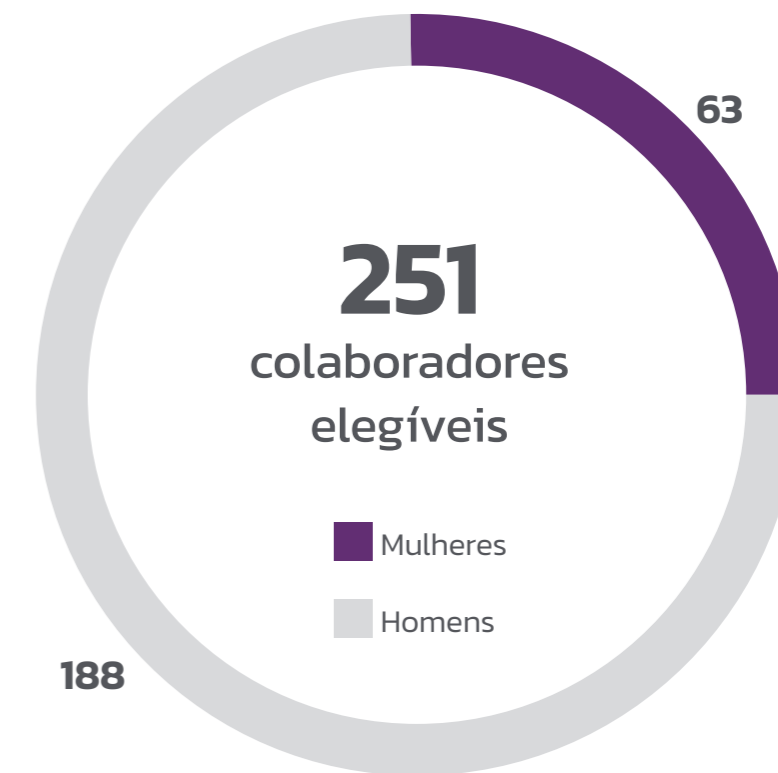


FEEDBACK COM O GESTOR



PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI)

COLABORADORES QUE REALIZARAM A AVALIAÇÃO FORMAL DE DESEMPENHO EM 2022



100%
dos colaboradores elegíveis receberam avaliação de desempenho



74,90%
homens elegíveis



25,10%
mulheres elegíveis

PROGRAMA NOVOS CAMINHOS

GRI 404-2



O Programa Novos Caminhos visa oferecer apoio na transição de carreira dos colaboradores que deixam a Randoncorp e suas controladas, estimulando a autonomia profissional na construção de novos ciclos de experiência e a longevidade de carreiras, com visão e atuação para novos desafios. Desde a sua criação, há 20 anos, participaram 808 profissionais, entre funcionários das empresas e seus parentes diretos para o qual o programa também se estende.

Na pesquisa bianual de Longevidade Ativa com os profissionais desvinculados nos últimos cinco anos na Randoncorp, tivemos o resultado abaixo:

- » 29% têm atividades com geração de renda;
- » 71% assumiram novas rotinas com a família;
- » 92% praticam atividade física;
- » 89% têm bem estar na saúde integral;
- » 11% têm algum tipo de tratamento de saúde em andamento.

Em 2022 o Programa contou com atividades em temas como Saúde Integral, Capacidade Financeira, Valorizar e Mobilizar Experiências e Projeção de futuros, entre outros. O programa irá passar por uma revisão em 2023, visando gerar ainda mais valor a esse público.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 | Prosperidade para todos

Como uma empresa global, a diversidade e a multiculturalidade estão na essência do nosso negócio: somos formados por diversas nacionalidades, presentes em mais de 120 países, distribuídos em quatro continentes.

Nossa estratégia de diversidade é corporativa e foi construída a partir de um estudo diagnóstico, junto à Randoncorp, que identificou os principais desafios para a promoção da diversidade e da inclusão em todo o grupo.

Para trabalhar com o tema, contamos com um grupo de trabalho formado pelas áreas de Pessoas e Cultura, Centro de Soluções Compartilhadas, e *Compliance* e Ética, que atua na promoção de boas práticas de inclusão e equidade e estão alinhadas com nossos princípios de valorização das pessoas. Atuamos em quatro frentes para impulsionar nossa estratégia de diversidade:

COMPROMETIMENTO INSTITUCIONAL:

Criação de metas de representatividade, cultura inclusiva e objetivos para os temas de equidade de gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+.

FORTALECIMENTO DE CULTURA INCLUSIVA:

Desenvolvimento de lideranças, ações de comunicação com linguagem inclusiva, desenvolvimento de porta-vozes e encontros presenciais e online para impulsionar a conscientização sobre os temas.

AMPLIAÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DOS GRUPOS SOCIAIS MINORIZADOS E/ OU SUB-REPRESENTADOS:

Programas de aceleração de carreira feminina, formação de pessoas referência para apoio de PCD's e revisão de políticas e processos na jornada do funcionário.



GOVERNANÇA:

Criação dos grupos de afinidade com metas de representatividade, objetivos e cultura inclusiva. Definição de sponsors da diretoria para influenciar a mudança e conectar com as estratégias do negócio.

Ao longo de 2022, avançamos em iniciativas de cultura inclusiva. Buscando a promoção da equidade de gênero em todos os níveis da Companhia, e assegurar o nosso compromisso público em conjunto com a Randoncorp, nossa estratégia é impulsionada pela aceleração de carreira para mulheres, acompanhamento de metas de liderança feminina, atração e seleção e processos inclusivos.

Em conjunto com a Randoncorp, e como resultado de nossos esforços de diversidade, chegamos no final do ano a 26% colaboradoras do sexo feminino, um aumento de 8 pontos percentuais em relação a 2021. Nos cargos de liderança, houve um aumento de 2 pontos percentuais na presença feminina, com 14% da liderança exercida por mulheres.

GRUPO DE AFINIDADES

GRI 406-1

Em 2022, com base no olhar da diversidade, lançamos as jornadas de nossos grupos de afinidade, que reúnem colaboradores para conversar e debater iniciativas em quatro temas:

MULHERES

Buscar a equidade de gênero com ações coletivas e individuais que promovam o respeito e o empoderamento das mulheres em todos os níveis da organização, gerando mudanças reais.

LGBTQIAPN+

Construir uma cultura de pertencimento e autenticidade na Companhia, respeitando todas as pessoas LGBTQIAPN+ promovendo um ambiente seguro, democrático e inclusivo, utilizando todos os espaços.

RAÇA E ETNIA

Agir com compromisso e consciência, conectados com nossas origens para transformar a Companhia em um ambiente com equidade étnica e racial, deixando um legado de oportunidades, respeito, empatia, justiça e união, começando agora.

PCDS

Apoiar as questões de acessibilidade física e digital, dando condições de inclusão às pessoas com deficiência, acolhendo as diversidade e respeitando o ser humano na sua integralidade e diferenças.

As pessoas envolvidas nos grupos tiveram uma jornada de formação, conhecimento das estratégias corporativas, integração e criação das ideias priorizadas para o planejamento e execução em 2023.

Como objetivos principais dos grupos, podemos destacar o estímulo à influência positiva, o autoconhecimento e o aprendizado contínuo. Também contamos com iniciativas em diversas datas comemorativas relevantes, além de sensibilizações, rodas de conversa e grupos reflexivos. Cada grupo possui metas e objetivos em relação à representatividade e cultura inclusiva.

Dentre as lives temáticas oferecidas em datas comemorativas e aberta a todos os colaboradores, tivemos:

- » **Uma Inspira a outra** Dia da mulher;
- » **Filhos no currículo** Dia das Mães;
- » **Eu não, nós! | Diferentes histórias, mesma direção** Dia dos migrantes, imigrantes e refugiados – étnico-racial;
- » **Diversidade LGBTQIAPN+ Uma pauta de todas as pessoas** Dia do Orgulho LGBTQIAPN+;
- » **Pai que tá junto!** Dia dos Pais;
- » **Desmistificando os mitos da inclusão de Pessoas com Deficiência** Dia Internacional das Pessoas com Deficiência;
- » **Letramento Racial** Dia da Consciência Negra.

Em 2022, não registramos casos de discriminação em nosso Canal de Ética.

FORMAÇÕES VOLTADAS AOS PARTICIPANTES DOS GRUPOS DE AFINIDADES

Despertar: encontro de formação para ampliar conhecimento sobre os temas diversidade, inclusão e equidade, desafios de cada marcador social, desafios e mitos corporativos, além do papel e das responsabilidades dos grupos de afinidade.

Interser: *teambuilding* dos quatro grupos de afinidade, que traz conceitos sobre diversidade, marcadores sociais, e criação da identidade dos grupos, propósito, valores, expectativas e desafios que os integrantes trouxeram para gerar mudanças significativas.

Conectar: encontro dos participantes para conhecimento de cada marcador social, abordando também a conexão das estratégias da empresa com os interesses dos grupos e vivências com o tema.



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

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

Guiada pela Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) da Randoncorp, a Frasle Mobility atua de maneira ativa na antecipação, reconhecimento e avaliação de riscos das atividades realizadas, estabelecendo medidas preventivas e de controle para garantir e preservar a saúde e segurança de seus colaboradores. É incentivada uma cultura de prevenção por meio de programas e projetos que promovem a participação e engajamento, reforçando nosso compromisso com o cuidado e a segurança de cada pessoa.

Nosso sistema de gestão em saúde em segurança atuando com base em procedimentos, diretrizes, normas de Saúde e Segurança do Trabalho possui abrangência para funcionários e terceiros, e, atualmente, as unidades da Fras-le Caxias do Sul e Jurid são certificadas na ISO 45.001, e a unidade FNAI segue as diretrizes da OSHA. As unidades da Nakata, Fremax e ASK estão em processo de certificação.

Reforçando nossas práticas de cuidado, a empresa divulga e reforça a utilização de canais de comunicação por meio dos quais os colaboradores podem relatar de maneira anônima condições de risco ou sugestões de melhorias na segurança dos seus ambientes de trabalho.

Além disso, a Fras-le Caxias do Sul conta com o programa Giro de SSMA onde líderes, coordenadores, gerentes e diretores realizam inspeções de segurança e entrevistam funcionários quanto a segurança no ambiente de trabalho. Também na unidade, contamos com o programa “Caçadores de Incidentes”, onde a área de segurança recebe relatos

sobre riscos e perigos em SST, analisa e elabora plano de ação para mitigação destes riscos.

A investigação é realizada através de metodologia específica contando com a participação de um time multidisciplinar entre gestão, representantes dos trabalhadores, segurança do trabalho, envolvidos e afetados pelo risco para que juntos encontrem as causas raízes do incidente. Durante a análise, são determinadas as ações corretivas necessárias para eliminar o risco de recorrência, além de analisar a abrangência da ação às demais áreas das empresas.

É garantido a todas as pessoas o direito de recusa de realizar qualquer atividade que ofereça riscos graves a saúde e segurança e, nossa área de SSMA, incentiva a todos a relatar, imediatamente, situações perigosas sem que sofram represálias. A fim de evitar retaliações, a Randoncorp conta com o Canal de Ética, por meio do qual o colaborador pode realizar denúncias de maneira anônima (saiba mais na página 27).

Ainda pensando em melhorias em segurança, qualidade e produtividade em seus ambientes de trabalho, o programa CCQ, através dos circulistas, propõe e apresentam seus projetos concorrendo a vagas para apresentar em forma de teatro a um grande público de 600 pessoas convidadas e inscritas. O projeto escolhido como vencedor ganha uma viagem para o grupo e acompanhantes.





Mantemos um processo para a consulta e a participação dos trabalhadores no desenvolvimento, planejamento, implementação, avaliação do desempenho e ações de melhorias do Sistema de Gestão de SSO, por meio de treinamentos, diálogos de segurança, reuniões de CIPA, inspeções de SSMA pela gestão, campanha de prevenção e comunicações gerais. Na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cuja responsabilidade é de atuar na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, todos têm autonomia para representar os funcionários e influenciar decisões conforme necessário.

Realizamos treinamentos específicos voltados para saúde e segurança, com reuniões de acompanhamento de desempenho mensal de SSMA das unidades. Para a cadeia de fornecedores, esse controle é feito através do Portal de Fornecedores. O prestador fica impossibilitado de acessar o sistema em caso de vencimento do certificado até que se emita um novo certificado.

Contamos com centros de saúde estrategicamente localizados, que permitem a cobertura geográfica dos nossos colaboradores, buscando facilitar o acesso dos mesmos ao atendimento e suporte à saúde. O SSI Saúde, responsável pela gestão integrada da saúde, possui também uma sede administrativa e uma central de serviços para beneficiários, direcionando à Rede Credenciada conforme especialidades médicas que complementam o atendimento aos usuários. Os beneficiários têm acesso garantido a todas as especialidades ligadas à saúde, através de uma rede com mais de 723 prestadores de serviços, atendendo a todos os requisitos criteriosos estabelecidos pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

Sistematicamente identificamos e avaliamos os perigos e riscos de atividades por meio de estudo, realizado por profissionais da área de Segurança do Trabalho em conjunto com uma equipe multidisciplinar da Companhia, a fim de definir controles operacionais eficazes que nos permitam mitigar os riscos relacionados aos processos.

Quando há ocorrência de um acidente, o coordenador da área deve conduzir a análise e investigação da mesma com a equipe multidisciplinar (líder, TST, representantes dos trabalhadores – CIPA – manutenção, e demais profissionais que se julgar necessário).

Durante a análise, é realizado o preenchimento do Formulário de Análise de Acidentes e Incidentes e das ferramentas da qualidade para análise de causas.

A avaliação de eficácia das ações é realizada através de lançamento de evidência em sistema.

O processo de melhoria contínua do Sistema de Gestão de SSO se dá por meio da retroalimentação da avaliação de perigos/riscos, seja em processos de gestão de mudanças, após incidentes e acidentes, ou em melhorias realizadas na rotina de trabalho.

Nos mantemos atualizados para garantir que nossos esforços reflitam em produtos e processos mais seguros durante todo o seu ciclo de vida. Desde 2002, eliminamos o principal risco à saúde associado ao nosso produto, não produzindo mais componentes para freio com asbestos.

Em 2022, uma taxa de lesões graves de 0,9, com uma LTIR (taxa de acidentes com dias perdidos) de 1,8 e LTIFR (taxa de frequência de acidentes com afastamento) de 8,43. Quanto às doenças ocupacionais, registramos uma taxa de 0,28 e não registramos fatalidades no ano. Confira o desempenho completo em Saúde e Segurança do Trabalho no Anexo de Indicadores na página 80.

Em nosso compromisso público de redução de acidentes graves, alinhada a estratégias corporativas, houve o mapeamento de 12 riscos críticos aos quais podem ocasionar lesões graves. São eles:

- | | |
|--|--|
| » Veículos Industriais | » Trabalho em Altura |
| » Incêndio e explosão | » Energias perigosas |
| » Inflamáveis e combustíveis em áreas classificadas | » Testes Críticos |
| » Subestação | » Armazenagem de material em altura |
| » Máquinas Industriais | » Espaço Confinado |
| » Carga Suspensa | » Metal Líquido |

Estes riscos são classificados como classe de risco grave, moderada ou controlada. Esta categorização é realizada pela área técnica de segurança do trabalho e promove canalização de recursos e esforços na mitigação de riscos com elevado potencial.

CLIENTES

GRI 2-29 | 3-3 | Prosperidade para todos

Na Frasle Mobility, sabemos que o relacionamento próximo e transparente com os clientes é fundamental para cumprirmos nosso propósito, em linha com o princípio Cliente Satisfeito. Nossa busca constante por qualidade, segurança e eficiência vem justamente para atender às demandas desse público, que confia em nosso negócio, para trazermos soluções inovadoras e produtos de excelência.

Para isso, temos como premissa estreitar nossa relação com os clientes, de forma que eles sejam envolvidos nas inúmeras atividades que estão relacionadas ao nosso negócio, crescimento e reputação, como projetos de pesquisa & desenvolvimento, capacitações, eventos e pesquisas de satisfação.

Temos quatro pilares fundamentais para que essa relação se desenvolva continuamente: escuta, capacitação, atendimento e satisfação.



ESCUITA

Com o objetivo de nos aproximarmos dos clientes e coletar informações sobre suas demandas, estamos presentes nas principais feiras do setor, realizamos visitas técnicas e comerciais e colaboramos em eventos, onde compartilhamos informações e novidades sobre nossos produtos.



CAPACITAÇÃO

Realizamos treinamentos presenciais para montadoras, distribuidores, empresas de transporte, oficinas mecânicas, concessionárias e seus públicos internos para orientar sobre o uso adequado de nossos produtos. Para as capacitações assíncronas, nossos clientes podem acessar a nossa página no [YouTube](#), onde disponibilizamos vídeos técnicos com orientações sobre os produtos.



ATENDIMENTO

Disponibilizamos canais de atendimento aos clientes, por meio do telefone 0800 7 512 169, de redes sociais (WhatsApp, Facebook, Instagram e LinkedIn) e do canal Fale Conosco, disponível em nosso site institucional.

* 95%, com margem de erro de 13%.



SATISFAÇÃO

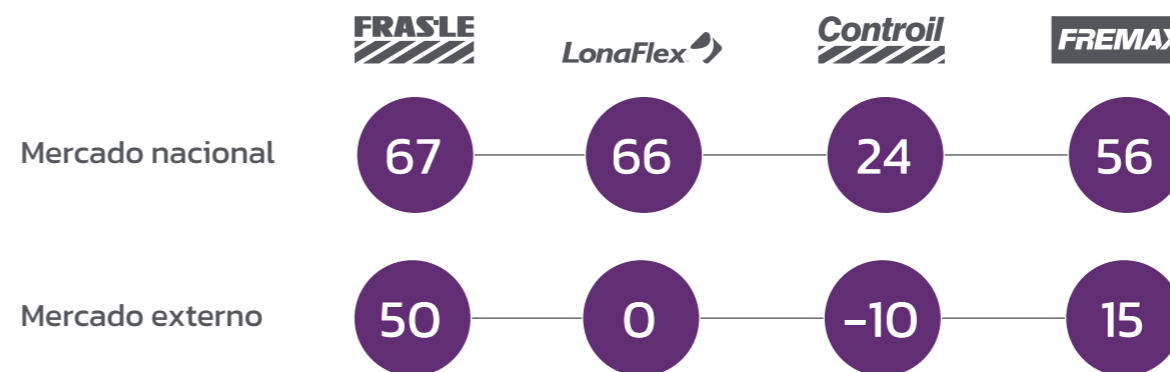
A cada dois anos, realizamos a pesquisa de satisfação com nossos clientes. Em 2021/2022, a nossa pesquisa avaliou a satisfação dos clientes para as marcas Fras-le, Lonaflex, Controil e Fremax, tanto no mercado interno (Brasil) como no mercado externo (exportação).

A pesquisa avaliou a satisfação dos clientes em relação aos produtos, ao atendimento comercial, a percepção da marca, a qualidade e a distribuição. Cada item podia ser avaliado em quatro níveis: muito insatisfeito, insatisfeito, satisfeito e muito satisfeito. Desde a pesquisa anterior, o Net Promoter Score (NPS) foi adotado para a medição.

Em 2021/2022, participaram da pesquisa 88 empresas do mercado interno, com 104 respostas válidas, registrando um índice de confiabilidade de 95%, com margem de erro de 9%. No mercado externo, tivemos a participação de 53 empresas, com 48 respostas válidas, e registramos um índice de confiabilidade de 50%. Esse resultado nos coloca na zona de qualidade segundo a metodologia NPS. .

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO 2021-2022*

% DE SATISFEITOS E MUITO SATISFEITOS 2020/2021: PONTUAÇÃO NPS



* A pesquisa da Fras-le mudou de metodologia em 2021, passando a adotar o Net Promoter Score (NPS), que engloba diversos pontos de contato entre a marca e o cliente, tais como: atendimento, negociação, preços, prazo de entrega, sucesso com o serviço, etc. Na metodologia NPS é possível identificar o percentual de clientes promotores e detratores de cada marca:

- > Zona de Excelência (NPS entre 75% e 100%): a maioria dos clientes atua como promotor da marca;
- > Zona de Qualidade (NPS entre 50% e 74%): apresenta uma quantidade superior de clientes promotores em relação aos detratores, resultando em uma imagem positiva;
- > Zona de Aperfeiçoamento (NPS entre 0% e 49%): apresenta quantidades semelhantes de promotores, neutros e detratores, indicando oportunidade de melhoria na satisfação dos clientes;
- > Zona crítica (NPS entre -100% e -1%): apresenta uma quantidade superior de detratores, indicando a necessidade de melhorias significativas na relação com os clientes

NAKATA



Nota 1: Público consultado em 2020: 305 respondentes, representam 75,2% dos distribuidores.

Nota 2: a Nakata foi adquirida pela Fras-le em 2020. A empresa realiza sua pesquisa de satisfação de clientes de forma independente. O público consultado consiste apenas em distribuidores de autopeças no mercado interno (Brasil). A metodologia utilizada consiste em entrevistas qualitativas e aplicação de questionário para coleta de dados quantitativos.

2021



Nota: A pesquisa de satisfação com clientes das marcas Jurid e Ferodo foram realizadas pela primeira vez em 2021. Foram consultadas 250 empresas distribuidoras do Brasil, com índice de confiabilidade de 95% e margem de erro de 25%

AUTO EXPERTS

O Auto Experts é o nosso catálogo digital, disponível em três idiomas, que inclui os produtos das marcas Fras-le, Lonaflex, Controil, Nakata e Fremax. A plataforma facilita e agiliza a busca e a identificação dos produtos pelos nossos distribuidores, varejistas, mecânicos e consumidores finais. Ao todo, conta com 11,6 mil referências de produtos catalogados, incluindo outras marcas da RandonCorp, como Castertech, JOST Brasil, Master e Suspensys.

A ferramenta traz para o usuário diversas funcionalidades, como a busca por placa, por tipo de veículo, ano, versão, linha de produto ou montadora, apresentando todas as opções de peças automotivas para controle de movimentos disponíveis, para veículos leves e comerciais, em cada uma das marcas.

Em 2022, lançamos a função "Onde Encontrar". Nela o usuário pode inserir palavras-chave, como marca, modelo e montadora do veículo, e informar sua localização geográfica, sendo direcionado para uma lista de estabelecimentos próximos que contam com as peças adequadas para sua necessidade. Além de otimizar a procura pela peça ideal, essa funcionalidade também oferece conexão direta do cliente com o vendedor ou distribuidor do produto, por meio de link para canais de venda eletrônicos, como Whatsapp e lojas virtuais.

Em todo o país, são mais de 1,2 mil parceiros conectados à plataforma, identificados pela ferramenta da geolocalização. A navegação é amigável e responsiva aos usuários, independentemente de acesso via computador ou dispositivos móveis.

O catálogo pode ser acessado pelo endereço: www.autoexperts.parts.



+ de 2 Milhões
de acessos



+ 389 mil
usuários



10
marcas



5.3 Milhões
minutos conectados



+ de 11.7 mil
SKUS (somente Brasil)



4
países



LINHAS DE PRODUTO
Garantia de qualidade e
segurança para seu veículo



ONDE ENCONTRAR
Encontre o ponto de venda
mais próximo de você



LANÇAMENTOS
Confira os novos itens
acrescentados ao portfólio



CONTATO
Fale com a nossa equipe

FORNECEDORES

GRI 2-6 | 2-29 | 3-3 | Prosperidade para todos

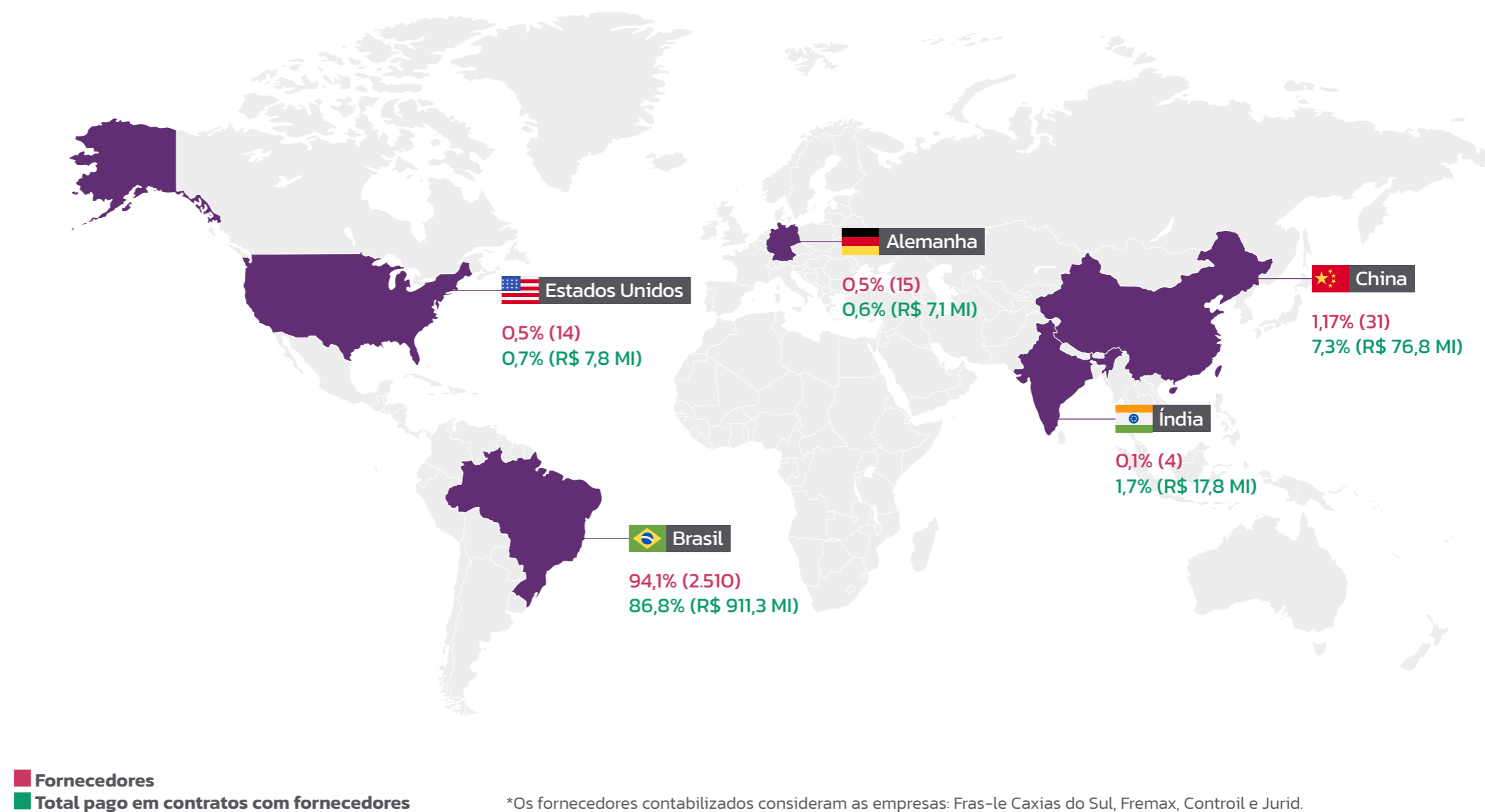
PERFIL

Consideramos o relacionamento com uma cadeia de fornecedores ética e responsável um pilar essencial para ampliarmos a geração de valor do nosso negócio. Ao longo de 2022, tivemos relacionamento com 2,6 mil fornecedores, predominantemente do setor de metalmeccânica e indústria química, presentes em diversas regiões do globo.

2.665
fornecedores nacionais
e internacionais

R\$ 1,05 bilhão
gastos em contratos
com fornecedores

CINCO PAÍSES COM MAIOR GASTO COM FORNECEDORES



POLÍTICAS

GRI 205-2

A fim de estabelecermos relações de alto valor com nossos fornecedores, estamos continuamente compartilhando os princípios e valores que regem nosso comportamento ético, justo e responsável, buscando promover as boas práticas de gestão e sustentabilidade adotadas pelo mercado.

Assim como nossos colaboradores, nossa cadeia de fornecimento é guiada pelo Programa de Integridade das Empresas Randon – que engloba o Código de Conduta Ética, o Canal de Ética, a Política Anticorrupção e a Política de Transação com Partes Relacionadas – e por políticas específicas, como a Política de Compras e o Manual de Requisitos dos Fornecedores.

O Manual de Requisitos para Fornecedores se aplica a todas as relações de negócio estabelecidas em todas as unidades do Grupo, e explica o nosso sistema de seleção, avaliação e monitoramento de fornecedores diretos. Ele aborda questões de qualidade, logística, pós-vendas, comercial, ambiental e saúde e segurança ocupacional, além de responsabilidade social.



SELEÇÃO E MONITORAMENTO

GRI 308-1 | 308-2 | 414-1 | 414-2 | TR-AP-440a.1

Ao escolher um novo fornecedor, nossa área corporativa de compras leva em consideração uma lista de fatores e critérios, que abrangem aspectos econômico-financeiros, comerciais, de qualidade e segurança dos produtos e serviços oferecidos, bem como o comprometimento com o comportamento ético e socialmente responsável.

Dos 340 fornecedores de itens diretos ativos em nossa cadeia no ano de 2022, 17 são classificados como críticos em função da caracterização do item em relação à sua aplicação, o que representa 5% da nossa cadeia de fornecedores de itens seriados. Durante o planejamento avançado da qualidade do produto, características do projeto podem ser definidas como características de segurança, ou seja, aquelas cuja falha pode impactar no atendimento de legislação ou funcionamento da peça. Esse processo eleva o nível de requisitos requeridos do fornecedor para fornecimento deste item.

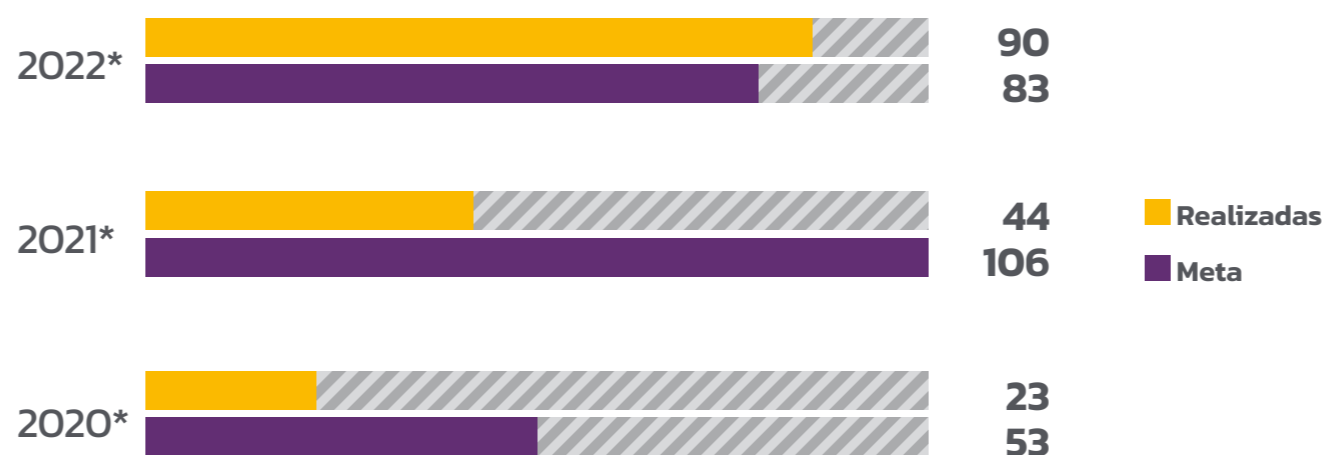
De acordo com o nosso Manual de Requisitos para Fornecedores, todos os fornecedores diretos de materiais e serviços aplicados em nossos produtos devem passar por um processo de seleção e avaliação ainda mais rigoroso, com foco em questões de qualidade, logística, pós-venda, comercial, ambiental, saúde e segurança ocupacional e responsabilidade social.

Essa avaliação acontece por meio de auditorias de homologação, que avaliam seu sistema de gestão integrado, incluindo os requisitos citados anteriormente. Para prosseguirmos com a relação de negócio, os fornecedores devem alcançar uma aderência mínima de 80% nas práticas avaliadas.

As auditorias também são realizadas para o monitoramento das empresas já homologadas, sendo o calendário definido de acordo com a criticidade dos itens e com a performance avaliada nas auditorias anteriores.

O processo é conduzido por uma equipe própria especializada, com base no Brasil, na Índia e na China. Em 2022, 90 fornecedores tiveram seus processos auditados, sendo que 7 foram novos fornecedores entrando em nossa base. Como resultado, não foram evidenciadas ocorrências socioambientais.

AUDITORIAS REALIZADAS EM FORNECEDORES DIRETOS



*Em 2020 e 2021, registramos uma redução significativa no número de auditorias realizadas em função das restrições ocasionadas pela pandemia da covid-19. Empresas consideradas: Fras-le Caxias, Controil, Fremax e Jurid do Brasil.

REQUISITOS AUDITÁVEIS PARA FORNECEDORES



RESPONSABILIDADE SOCIAL

- » Não ocorrência de trabalho Infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo;
- » Política Corporativa para a Saúde e Segurança (garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como medidas para prevenir acidentes e danos à saúde dos colaboradores);
- » Liberdade de associação a sindicatos e direito a negociação coletiva;
- » Não permitir práticas de discriminação;
- » Não utilizar práticas disciplinares (punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal);
- » Carga horária de trabalho definida de acordo com a legislação vigente;
- » Remuneração justa;
- » Não compor a "lista suja" do trabalho escravo que inclui o nomes de empregadores flagrados pela fiscalização do governo federal;
- » Política corporativa de anticorrupção, ética e governança organizacional.



MEIO AMBIENTE

- » Política corporativa de gestão ambiental;
- » Possuir licenciamento ambiental;
- » Sistema de Gestão Ambiental e atualizações permanentes de acordo com os requisitos da norma ISO 14001;
- » Gerenciamento de resíduos;
- » Gerenciamento de ruídos/vibrações;
- » Monitoramento, redução e otimização do consumo de recursos naturais;
- » Gerenciamento de passivos ambientais;
- » Gestão de riscos ambientais;
- » Monitoramento constante, registro e melhoria contínua do sistema de gestão ambiental.



SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL (SSO)

- » Sistema de Gestão de SSO e atualizações permanentes de acordo com os requisitos da norma ISO 45001;
- » Política Corporativa de SSO com comprometimento de garantia de condições de trabalho seguras e saudáveis para a prevenção de prejuízos à saúde relacionados ao trabalho, apropriada ao propósito, porte e contexto da empresa e à natureza específica de seus riscos e oportunidades;
- » A Alta Direção deve garantir que essa política atinja todos os níveis da empresa;
- » A Organização deve estabelecer, implementar e manter processos de monitoramento da gestão de SSO.

PORTAL DO FORNECEDOR

Plataforma onde mantemos contato direto com todos os fornecedores que estão interessados em negociar com a Companhia, assim como com os que já são parceiros. Através do Portal do Fornecedor é possível enviar os documentos exigidos para a seleção e acompanhar o desempenho das empresas que já estão homologadas.

No Portal do Fornecedor nossos parceiros podem consultar a qualquer momento nossas políticas, manuais e Carta de Metas, compondo uma importante base de conhecimento e ferramentas de gestão dos dados sobre nossa cadeia.

AValiação DE DESEMPENHO

Mensalmente, avaliamos a performance do mês corrente e do trimestre mais recente dos nossos fornecedores, para apurar o seu desempenho durante todo o período de abastecimento, possibilitando a identificação de tendências, a classificação dos fornecedores e a melhoria contínua de sua atuação.

O resultado dessa avaliação é compilado em relatórios gerenciais, que listam os 14 indicadores que alimentam o IDGF (Índice de Desempenho Global de Fornecedores), índice que classifica o fornecedor em quatro classes hierárquicas, de acordo com sua performance:

- » **A:** fornecedores com melhor IDGF são beneficiados por seu desempenho, tendo prioridade em novos negócios com a Companhia;
- » **B:** fornecedores que podem participar de novos processos de compras, mas não são prioridade;
- » **C:** fornecedores com baixa performance, que devem estabelecer ações para corrigir os problemas identificados e subir de nível;
- » **D:** fornecedores que não conseguiram demonstrar melhoria de seus processos ao longo do período de abastecimento e por isso têm seu relacionamento suspenso.

Para os fornecedores com não conformidades expressivas identificadas na avaliação, são estabelecidos planos de ação para melhorar sua performance. Caso o fornecedor tenha dificuldades para cumprir com o plano de ação, a área de Desenvolvimento de Fornecedores conduz reuniões de acompanhamento de qualidade e performance (reuniões IQ) com a equipe do fornecedor para apoiar na solução dos problemas.

Se ainda assim a não conformidade não for solucionada, como última instância, são realizadas as reuniões de Super IQ, que envolvem a nossa diretoria e a diretoria do fornecedor, onde são estabelecidas as condições para continuidade do fornecimento. Aqueles que não atendem aos prazos estipulados e são classificadas como fornecedores de baixa performance (não atendendo aos requisitos mínimos) têm seus contratos suspensos.

DUE DILIGENCE

GRI 408-1 / 409-1

Os novos fornecedores passam por um processo de análise da integridade de terceiros, com o propósito de identificar fatos ou indícios de desconformidade em temas como ética, combate à corrupção, meio ambiente, direitos trabalhistas, aspectos financeiros, fiscais e criminais, privacidade e reputação.

A gestão e a operação do portal de due diligence são realizadas por uma empresa independente e especializada. A área de Compliance é a responsável por conduzir a diligência e notificar a área de Compras sobre o nível de risco identificado em cada fornecedor.

Em 2022, não foram registradas ocorrências de trabalho infantil e forçado ou análogo ao escravo nos fornecedores avaliados em nossas auditorias.





INVESTIDORES

GRI 2-29 | 3-3 | Prosperidade para todos

Contamos com a área de Relações com Investidores (RI) para fazer a ponte entre a Frasle Mobility, seus acionistas e demais agentes do mercado de capitais, fornecendo informações sobre nosso negócio, gestão e desempenho.

Anualmente, realizamos o nosso Investor Day, denominado **Universo Fras-le**. Em 2022, o evento aconteceu no centro de distribuição da Nakata em Extrema, Minas Gerais, e contou com a presença de diversos executivos.

Tivemos a oportunidade de apresentar os resultados, estratégias de crescimento, tendências de inovação e perspectivas de futuro. **Para assistir à apresentação na íntegra, acesse [aqui](#).**

Em 2022, o universo Fras-le foi eleito a **melhor reunião do ano na APIMEC Brasil**, considerando todas as reuniões realizadas, recebendo o **Prêmio Qualidade 2022**. A escolha foi feita por júri qualificado orientado pela tabulação das avaliações dos profissionais de investimento.

Também em 2022, em conjunto com a Randoncorp, promovemos mais uma vez o evento **Nossa Ambição ESG**. No evento reforçamos para os investidores a nossa estratégia de sustentabilidade, os pilares estratégicos e o andamento dos compromissos e metas que foram firmadas em 2021 (saiba mais na página 06).

Para assistir à apresentação na íntegra, acesse [aqui](#).

Mais informações sobre o nosso relacionamento com os investidores podem ser encontradas em nosso **site de RI**, no **LinkedIn**, no **Twitter** e pelo **mailing list**. Seguimos todos os requisitos estabelecidos pela legislação vigente, publicando nossos resultados trimestralmente e divulgando o faturamento mensalmente entre janeiro e novembro de cada ano.

Além desses canais, os investidores e seus representantes podem entrar em contato pelo e-mail dedicado à área de RI (ri@fras-le.com), contato telefônico ou em reuniões presenciais e online.

FOLLOW-ON

Em abril de 2022, realizamos uma oferta primária de ações (follow-on), com o intuito de captar recursos para serem direcionados na continuidade da estratégia de expansão da companhia e investimentos em inovação.

O evento foi realizado na sede da B3, e contou com o diretor de Relacionamento com Clientes da B3, Rogério Santana, do presidente das Empresas Randon e conselheiro da Frasle, Daniel Randon, do diretor-superintendente da Frasle, Anderson Pontalti, e do diretor de M&A e Relações com Investidores da Frasle, Hemerson de Souza, além de executivos, colaboradores e convidados.

A distribuição pública primária foi de 52.450.000 novas ações pelo preço por ação de R\$ 12,00, totalizando o montante de R\$ 17.629,4 milhões bruto, e líquido de R\$ 617,5 milhões. A operação foi estruturada pelo Itaú BBA, BTG Pactual, Bradesco BBI e Safra.

Como resultado da oferta, encerramos o ano com R\$ 2 milhões de dívida líquida, o equivalente à um múltiplo de 0x o EBITDA.



COMUNIDADES

GRI 2-29 / 3-3 | Prosperidade para todos / 413-1

Na Frasle Mobility, reconhecemos o potencial que temos de impactar positivamente as comunidades onde estamos presentes, gerando desenvolvimento e melhorando a qualidade de vida de seus habitantes. Por isso, em conjunto com a Randoncorp, desenvolvemos nossas ações sociais por meio de Instituto Elisabetha Randon (IER), uma Organização da Sociedade Civil com Interesse Público (OSCIP) que busca apoiar programas, ações e projetos que fomentem a educação, cultura e assistência social.

Em 2022, a Frasle Mobility investiu R\$ 836 mil no Instituto que, junto com as outras empresas da companhia, totalizou R\$ 3 milhões destinados para seus programas, beneficiando mais de 68 mil pessoas.

Anualmente, divulgamos publicamente os resultados das avaliações de impactos sociais dos programas do IER por meio de seu Relatório de Atividades, disponível em: <https://ier.randon.com.br/pt>

20 ANOS DO PROGRAMA FLORESCER

Criado em, 2002, o Florescer é um Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) que tem a missão de preparar crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social para o exercício da cidadania, promovendo uma melhor qualidade de vida por meio da oferta de atividades pedagógicas, culturais e esportivas, realizadas no contraturno escolar.

Em comemoração aos 20 anos do Programa, produzimos um vídeo contando a história das pessoas impactadas pela iniciativa, disponível no [link](#).



No ano de 2022, ampliamos sua atuação ao inaugurar um novo núcleo do programa, o Florescer Joinville, na cidade de Joinville (SC), em parceria com a Randoncorp e Fremax, unidade controlada pela Frasle Mobility. A iniciativa, implementada na Escola Municipal Evaldo Koehler, atende 16 crianças de 6 a 8 anos de idade. A seleção dos atendimentos segue aos mesmos critérios do programa aplicados em Caxias do Sul (RS).

Contamos também com duas Casas Florescer localizadas junto aos parques fabris da Randoncorp e Frasle Mobility em Caxias do Sul, além de franquias sociais consolidadas em cidades do Rio Grande do Sul e do Paraná.

Após concluírem o Programa Florescer, os jovens têm a oportunidade de continuar em nossos programas sociais, podendo ingressar no Programa Florescer Iniciação Profissional, uma parceria do IER com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Nessa iniciativa, adolescentes de 15 anos participam de um curso técnico profissionalizante de Processos Industriais de Logísticas, contribuindo para o seu desenvolvimento social e econômico.

Para acompanhar o desempenho, todas as nossas unidades realizam a avaliação de impacto social dos Programas Florescer e Florescer Iniciação Profissional, coletando dados sobre escolaridade, acesso ao ensino superior e entrada no mercado de trabalho, além de percepções dos mesmos sobre o ano vigente.

RESULTADOS 2022



Florescer

Desde sua criação, o programa realizou mais de 17 mil atendimentos, sendo 1.188 atendimentos realizados em 2022.



Florescer Iniciação Profissional (IP)

Desde a sua criação, em 2004, 1.064 jovens foram formados para empregabilidade.

Número de formandos Florescer IP



ATIVIDADES OFERECIDAS PELO PROGRAMA FLORESCER:

- » conscientização para a vida;
- » apoio à escolarização;
- » noções básicas de tecnologia e informação;
- » noções básicas da língua inglesa;
- » robótica;
- » esporte e cultura;
- » música instrumental e canto coral, através de parceria com o projeto Mais Música.



PROGRAMA VIDA SEMPRE

Como uma Companhia que atua no setor de transporte, reconhecemos a necessidade de trabalhar incessantemente para levar segurança aos nossos clientes, incentivando a direção defensiva e um comportamento seguro no trânsito, a fim de contribuir para a redução do número de acidentes.

Com esse objetivo, criamos, em 2010, o Programa Vida Sempre, que busca educar motoristas e pedestres para um comportamento mais seguro e adequado no trânsito, por meio de palestras, apresentações teatrais, dicas em meios de comunicação e material impresso. O programa impacta mais de 60 mil pessoas por ano.

Em 2022, o Teatro Vida Sempre se apresentou gratuitamente 186 vezes, em 16 cidades do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

SER VOLUNTÁRIO

Lançado em 2005 em parceria com a ONG Parceiros Voluntários, o programa surgiu com o objetivo de estimular a força de trabalho da Randoncorp e Frasle Mobility a desenvolver ações voluntárias junto a entidades sociais e escolas públicas parceiras do Programa Florescer.

Ao disponibilizarem seu tempo livre, os voluntários descobrem novas habilidades e competências pessoais, além do sentimento de que, com pequenas ações, é possível fazer sua parte por um mundo melhor.

Em 2022, as ações de voluntariado implementadas impactaram mais de mil pessoas moradoras do bairro Euzébio Beltrão de Queiroz, de Caxias do Sul (RS).

MEMORIAL RANDON

Criado para preservar e disseminar a história da Randoncorp, o Memorial Randon é um espaço que reúne documentos históricos relacionados às empresas da Companhia, contribuindo para preservar a memória do transporte de cargas no Brasil e do desenvolvimento econômico de Caxias do Sul (RS) e região.

O espaço físico do Memorial de Transporte de Cargas no Brasil está em fase de construção e futuramente contará com três espaços, que reproduzem prédios históricos utilizados pela Randoncorp, que abrigarão salas de pesquisa, videoteca, auditório com cadeiras removíveis, exposições, espetáculos e oficinas culturais, além de um acervo com mais de 57 mil documentos multimídia.





CAPÍTULO 7

OPERAÇÃO SUSTENTÁVEL

GESTÃO AMBIENTAL	70
COMBATE ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS	71
CIRCULARIDADE	72
ÁGUA E EFLUENTES	74



Matheus Zumbach Duarte
Analista de Manutenção na Fremax

GESTÃO AMBIENTAL

GRI 3-3 | Compromisso com o Meio Ambiente

Na Frasle Mobility, seguimos incansavelmente o princípio básico de que o bom desempenho econômico-financeiro deve vir acompanhado de claras atitudes em favor da ecoeficiência, de modo a impactar positivamente o meio ambiente e a humanidade como um todo.

Nossa Gestão Ambiental é orientada pelas diretrizes ambientais da Randoncorp, registradas na Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e no Manual do Meio Ambiente. Desde 1999, contamos com um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) que visa monitorar, minimizar e prevenir nossos impactos ambientais em aspectos como geração de resíduos, consumo de energia e de água. Em 2022, investimos R\$ 6,9 milhões para iniciativas relacionados à conservação ambiental.

Nesse sentido, as operações da Fras-le (matriz), Fras-le North America e Fremax são certificadas pela ISO 14001, que avalia seus sistemas de gestão ambiental em relação à toda a sua cadeia de valor, incluindo os riscos e oportunidades no ciclo de vida do produto.

Com o objetivo de estabelecer as principais ações e metas a serem desenvolvidas para mitigar o impacto ambiental da Companhia, a Randoncorp lançou em 2021 o Programa Rota Verde, que está estruturado em três pilares e três desafios:

R\$ 6,9 milhões
investidos em iniciativas
de gestão ambiental

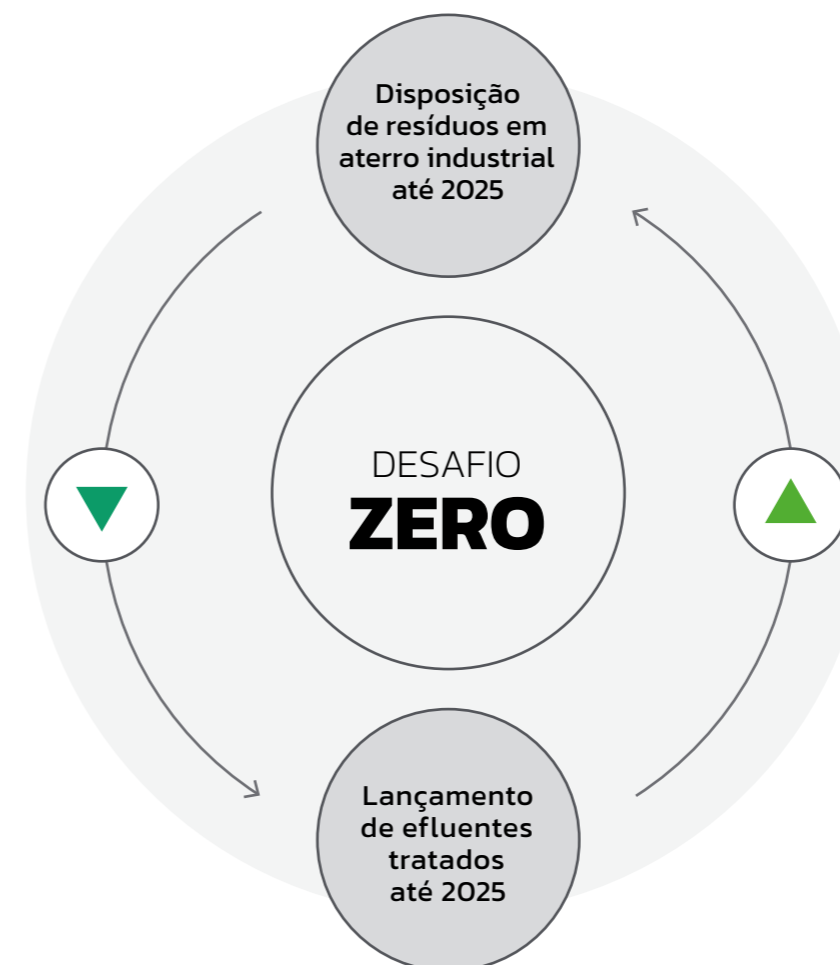
NOSSAS METAS

REDUÇÃO

Gases de efeito estufa
em 40% até 2030.

Consumo de energia

Consumo de Água



AUMENTO

Logística reversa

Produtos e processos
ECO FRIENDLY

Economia Circular

Taxa de Conversão

Fontes alternativas
de energia

PILARES DO PROGRAMA ROTA VERDE



DESENVOLVIMENTO AMBIENTAL SUSTENTÁVEL

Crescimento econômico e consumo mais responsáveis



TECNOLOGIAS E INOVAÇÕES EM MEIO AMBIENTE

Resulta em eficiência operacional, com melhor utilização de insumos e matérias-primas e redução do desperdício



RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Cultura de prevenção e apoio às comunidades onde a companhia está inserida

COMBATE ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 | Compromisso com o Meio Ambiente / 302-1 / 302-3 / 302-4 / 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4 / 305-5

Com o agravamento dos fenômenos climáticos extremos, como secas, ondas de calor e tempestades, e o avanço das agendas globais de desenvolvimento sustentável, o tema das mudanças climáticas tem ganhado cada vez mais importância, tanto entre os agentes do mercado quanto no cenário político.

Frente ao desafio global de reduzir as emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), a Frasle Mobility busca reduzir sua contribuição à mudança global do clima por meio de ações combinadas que envolvem o uso de combustíveis e energia de origem limpa, adoção de tecnologias de baixo carbono e melhoria da eficiência energética.

Nesse sentido, temos o compromisso público, em conjunto à Randoncorp, de reduzir as nossas emissões totais de gases de efeito estufa em 40% até 2030, tendo como referência o ano de 2020.

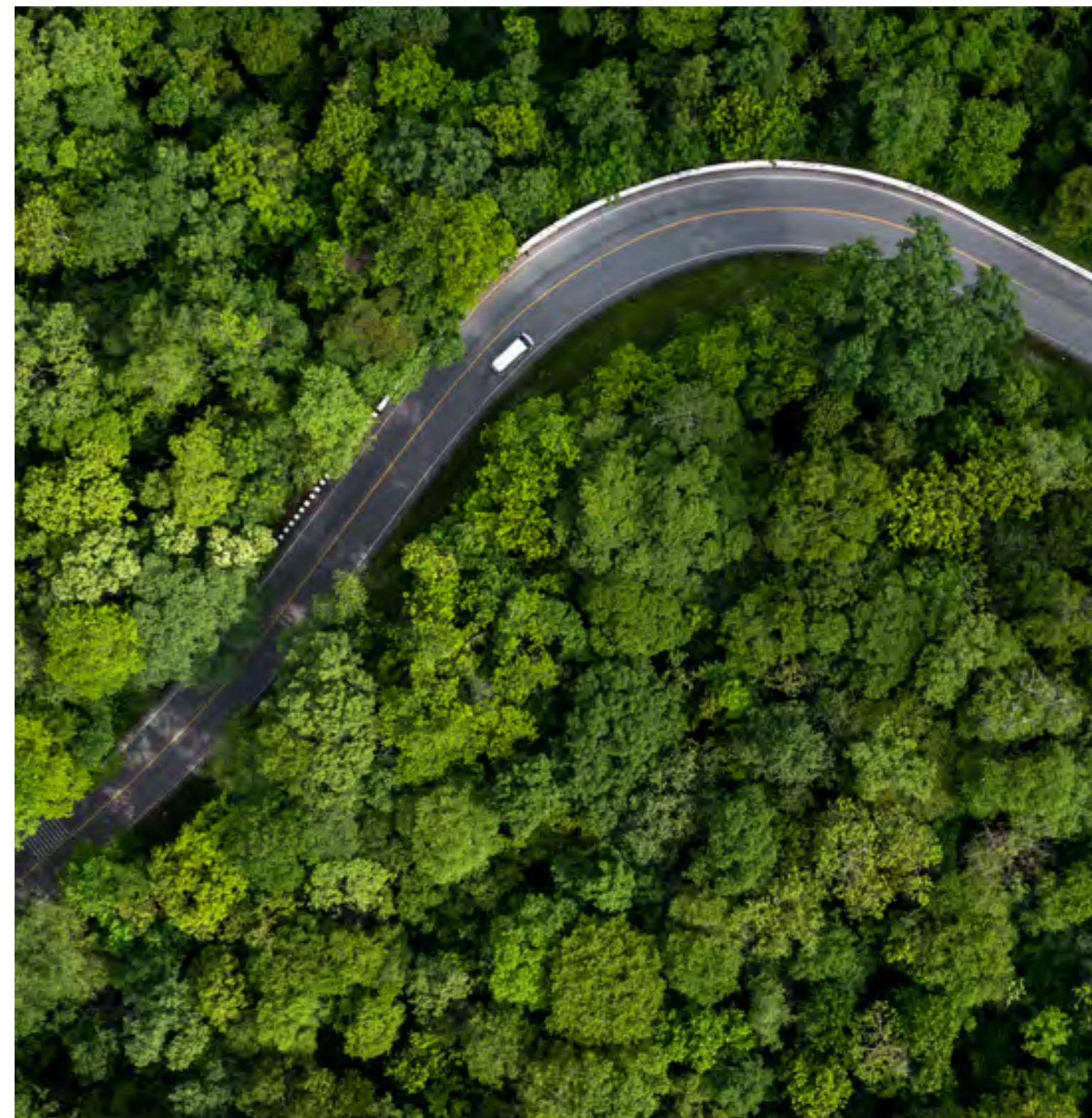
Em 2022, registramos um total de 28 mil tCO₂e em nossas emissões. As emissões de Escopo 1 registraram um total de 19 mil tCO₂e, uma redução de 20,3% em relação ao ano anterior. As emissões de Escopo 2, totalizaram 9,7 mil tCO₂e, em comparação à 13,3 mil tCO₂e em 2021.

Em linha com esse compromisso, a Randoncorp anunciou em 2022 um investimento de R\$ 100 milhões em projetos de energia renovável para abastecer suas unidades no Brasil e no mundo, até 2030.

A primeira entrega desse investimento aconteceu em dezembro, com a construção de uma usina fotovoltaica com 2.408 painéis solares no Centro Tecnológico Randon (CTR), em Farroupilha (RS), com aporte de R\$ 7,2 milhões. A usina deve atender 100% da demanda energética do CTR nos próximos 25 anos, com capacidade de 1.991 MWh/a.

Ao mesmo tempo, construímos um projeto de usina fotovoltaica na Frasle Pinghu, em parceria com o governo local. Os painéis abastecem cerca de 20% de toda a energia consumida na unidade.

Os nossos indicadores de consumo de energia são continuamente monitorados, por meio do nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Em 2022, consumimos 763,4 mil GJ de energia, uma queda de 8,2% no consumo em relação ao ano anterior. A intensidade energética foi de 0,07 GJ/horas trabalhadas, comparada a 0,1 GJ/horas trabalhadas em 2021, o que demonstra que passamos a emitir menos GEE em relação à produção da Companhia, nos tornando mais eficientes.



CIRCULARIDADE

GRI 3-3 | Compromisso com o Meio Ambiente

Nossas fábricas consomem uma grande quantidade de materiais e, ao mesmo tempo, geram volumes significativos de resíduos a partir das sobras de produção, das embalagens dos produtos e do seu descarte no fim da vida. Para reduzir o impacto de nosso processo produtivo, adotamos o conceito de economia circular, que se baseia na redução do uso e reaproveitamento da matéria-prima, no aumento da vida útil dos produtos e na reciclagem e reutilização de resíduos.

Dentro do Desafio Zero do Rota Verde, da Randoncorp, estabelecemos o compromisso público de zerar a disposição de resíduos em aterros industriais, até 2025 (ano-base-2020).

TAXA DE CONVERSÃO (Fras-le Caxias do Sul)



EFICIÊNCIA NO USO DE MATERIAIS

Nosso principal indicador na medição da eficiência das nossas operações em relação ao uso de materiais é a Taxa de Conversão. Esse indicador representa a quantidade de matéria-prima adquirida pela Companhia que é convertida em produto. Em 2022, nossa taxa de conversão foi de 90,2%, frente a 90% em 2021.

REÚSO E RECICLAGEM DE RESÍDUOS

GRI 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5

Possuímos um Programa de Gerenciamento de Resíduos com o objetivo de eliminar ou reduzir desperdícios das nossas operações e processo produtivo, a fim de destinar corretamente os resíduos.

Os resíduos gerados passam por um tratamento adequado, em conformidade com as normas e os padrões exigidos pelas agências ambientais oficiais, a Política de Meio Ambiente da Companhia e com o Programa de Gerenciamento de Resíduos. Não fazemos disposição de resíduos em aterros industriais há mais de 15 anos, e, em 2022, foram destinados corretamente mais de 12 mil toneladas de resíduos. Destes, mais de 57% foram destinados para reciclagem.

Além da reciclagem, um dos principais destinos para os resíduos de processos industrial é coprocessamento, tratamento que consiste em transformar os resíduos em combustível para fornos de cimenteiras, eliminando, assim, um passivo ambiental. Quanto aos resíduos da cadeia, algumas embalagens de insumos (tambores, bombonas, IBC, tubetes) retornam aos fornecedores, e as demais são destinadas junto com outros resíduos de cada unidade.

Também realizamos a compostagem dos nossos resíduos sólidos. Em 2022, transformamos mais de 128 toneladas de resíduos em composto orgânico na Fras-le Caxias do Sul. Com essa prática reduzimos o impacto ambiental externo à empresa, eliminando a necessidade de transporte e disposição final. Além disso, buscamos incorporar o resíduo gerado na exaustão do processo de fabricação de materiais de fricção. Mais de 17,8 mil toneladas foram incorporadas como matéria-prima, representando 83% do resíduo gerado.

RECICLAGEM DE EMBALAGENS

Visando compensar o impacto ambiental provocado pela destinação das embalagens dos nossos produtos, buscamos apoiar associações de recicladores e encaminhar para reciclagem uma quantidade de embalagens que utilizamos no ano. No Brasil, seguimos a meta de reciclagem de 22% estabelecida pela legislação vigente específica para Logística Reversa de embalagens. Para isso, mantemos uma parceria com a empresa Eureciclo, que atua no rastreamento da cadeia de reciclagem e na criação de valor para todos os agentes envolvidos no processo.

Como resultado, ao longo de 2022, foram encaminhados para reciclagem 969 toneladas de resíduos advindos de embalagens geradas com os produtos das marcas Fras-le, Fremax, Controil, Jurid e Nakata.

LOGÍSTICA REVERSA

A LOGÍSTICA REVERSA É UM COMPROMISSO PÚBLICO QUE GANHOU AINDA MAIS FORÇA APÓS A PUBLICAÇÃO DO PROGRAMA ROTA VERDE, E ACONTECE NA FASE PÓS-USO DOS PRODUTOS DE FRICÇÃO, QUANDO DESCARTADOS PELOS CONSUMIDORES.

Por isso, mantemos, tanto na Frasle Mobility quanto na Fremax, dois programas de logística reversa, baseados na coleta, reciclagem e reaproveitamento desses materiais.

O Programa Pró-Ambiente, exclusivo da Fras-le Caxias do Sul, atende clientes frotistas cadastrados nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, coletando lonas de freio usadas, que são enviadas para usinas de coprocessamento onde serão utilizadas como fonte de energia em fornos de fabricação de cimento.

Na Fremax, o Programa Descarte Seguro realiza a logística reversa de discos de freio que são coletados e enviados para fundição, a fim de serem reincorporados no processo produtivo da empresa, gerando novos produtos. O programa atende três estados: Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. A recuperação de discos foi reduzida, porém, o investimento no projeto aumentou significativamente, especialmente por conta do preço elevado da sucata.



ÁGUA E EFLUENTES

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5

A Frasle Mobility possui o compromisso com o uso sustentável e consciente da água, com foco na redução do consumo, no tratamento e na reutilização de efluentes gerados em nossa operação.

A água utilizada em nosso negócio é adquirida por meio de duas fontes principais: pela concessionária local, sendo usada em nossas atividades administrativas, e em poços artesianos, que abastecem nossas plantas fabris, respeitando os limites necessários para proteção do lençol freático. Dentro da nossa Estação de Tratamento de Efluentes, tratamos todos os efluentes gerados em nossas atividades.

Em 2022, o consumo de água na Companhia registrou 166,49 ML. O maior consumo de água ao longo deste ano é atribuído ao aumento das nossas operações, e, dessa forma, o aumento do número de funcionários, elevando, assim, o consumo de água potável.

Também fechamos o ano com mais de 63,9 ML de efluentes tratados, sendo a maior parte composta por efluentes de origem sanitária, com os principais poluentes de origem orgânica (fósforo e nitrogênio). 39% dos efluentes tratados são reutilizados em atividades que não

requerem o uso de água potável, o que nos possibilita minimizar o impacto ambiental em recursos hídricos.

GESTÃO DE EFLUENTES

Buscando as melhores práticas na gestão dos nossos efluentes, mantemos quatro Estações de Tratamento de Efluentes (ETE) em nossas unidades brasileiras:

- » **Caxias do Sul (RS):** que trata os efluentes oriundos da sede da Fras-le;
- » **Joinville (SC):** que trata os efluentes da Fremax;
- » **Extrema (MG):** que trata os efluentes da Nakata;
- » **Sorocaba (SP):** que trata os efluentes da Jurid do Brasil.

No Brasil, todas as nossas ETEs atendem aos requisitos das Resoluções CONAMA 430, CONSEMA 01/1998, CONSEMA 355/2017. Para as nossas operações industriais no exterior, atendemos a todas as legislações específicas de cada país.



Estação de Tratamento de Efluentes "Fras-le Caxias do Sul, Rio Grande do Sul



CAPÍTULO 8

ANEXOS

ANEXO DE INDICADORES	76
ÍNDICES GRI E SASB	86
MAPA DE ODS	92
MAPA DE CAPITAIS	93
ASSEGURAÇÃO	94
CRÉDITOS	96



TOYOTA



Leonardo da Silva Bezerra - Líder de Processos Operacionais
Sabrina Moraes de Souza Cardoso - Operador de Empilhadeira

ANEXO DE INDICADORES

GRI 2-28

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

- » Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI)
- » Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)
- » Associação dos Analistas e Profissionais do Mercado de Capitais (Apimec)
- » Associação Nacional dos Distribuidores de Autopeças (Andap)
- » Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC Caxias)
- » Centro de Excelência Empresarial (Cenex)
- » Confederação Nacional da Indústria (CNI)
- » Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (Fiergs)
- » Heavy Duty Manufacturers Association (HDMA)
- » Instituto da Qualidade Automotiva (IQA)
- » Instituto Ethos SAE Brasil Sindicato das Indústrias Metalúrgicas (Simecs)
- » Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (Sindipeças)
- » The Global Compact

COLABORADORES

GRI 2-7

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS					
Distribuição regional	2022		2021		
	Total	%	Total	%	
América do Norte	78	1,4%	67	1,3%	
Ásia	591	10,8%	666	12,9%	
Europa	14	0,3%	15	0,3%	
América do Sul	291	5,3%	312	6,0%	
	Sudeste	753	13,8%	631	12,2%
Brasil	Sul	3.729	68,3%	3.482	67,3%
	Total	4.482	82,1%	4.114	79,5%
Total		5.046	100,0%	5.173	100,0%

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS				
Por gênero	2022		2021	
	Total	%	Total	%
Homens	4368	80,06%	4.277	81,7%
Mulheres	1088	19,94%	896	17,3%
Total	5.046	100,0%	5.173	100,0%

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS, POR TEMPO INDETERMINADO (PERMANENTES)

Distribuição regional	2022		
	Total	%	
América do Norte	60	1,1%	
Ásia	245	4,5%	
Europa	12	0,2%	
América do Sul	287	5,3%	
Brasil	Sudeste	713	13,1%
	Sul	3.729	68,3%
	Total	4.442	81,4%
Total	5.046	100,0%	

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS, POR TEMPO DETERMINADO (TEMPORÁRIO)

Distribuição regional	2022		
	Total	%	
América do Norte	18	0,3%	
Ásia	346	6,3%	
Europa	2	0,04%	
América do Sul	4	0,1%	
Brasil	Sudeste	40	0,7%
	Sul	0	0%
	Total	40	0,7%
Total	410	7,5%	

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS, POR TEMPO INDETERMINADO (PERMANENTES)

Por gênero	2022	
	Total	%
Homens	3.976	72,87%
Mulheres	1.070	19,61%
Total	5.046	100,0%

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS, POR TEMPO DETERMINADO (TEMPORÁRIO)

Por gênero	2022	
	Total	%
Homens	392	7,18%
Mulheres	18	0,33%
Total	410	7,5%

GRI 205-2

COLABORADORES TREINADOS E COMUNICADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO

	2022				2021			
	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
Membros do órgão de governança	71	100%	0	0	8	100%	8	100%
Colaboradores próprios	4.628	91%	880	17%	4.109	79%	413	8%

GRI 401-1

CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE

Por gênero	2022				2021			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Homens	1.209	27,67%	1055	26,53%	1.207	28,20%	771	18,00%
Mulheres	466	42,83%	285	26,64%	406	45,30%	229	25,60%
Por faixa etária								
Menos de 30 anos	958	66,11%	679	46,86%	944	71,90%	542	41,30%
Entre 30 e 50 anos	660	23,05%	570	19,91%	641	23,10%	396	14,30%
Mais de 50 anos	57	9,48%	91	15,14%	28	5,00%	62	11,20%
Por distribuição geográfica								
Brasil	1525	34,33%	1193	26,86%	1528	37%	939	23%
Sudeste	281	39,41%	197	27,63%	6	1%	127	20%
Sul	1244	33,36%	996	26,71%	1.522	44%	812	23%
América do Norte	44	73,33%	53	88,33%	14	21%	14	21%
América do Sul	49	17,07%	58	20,21%	36	12%	13	4%
Europa	4	33,33%	6	50,00%	4	27%	6	40%
Ásia	53	21,63%	30	12,24%	31	5%	28	4%
Geral – Frasle Mobility								
TOTAL	1.675	30,70%	1.340	24,56%	1.613	31,20%	1.000	19,90%

GRI 405-1

DIVERSIDADE DOS COLABORADORES, POR CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO (%)

Categoria funcional	2022		2021		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Aprendiz	75%	25%	56%	44%	61%	39%
Estagiário	43%	57%	58%	42%	50%	50%
Produção/operação	80%	20%	82%	18%	83%	17%
Administrativo	52%	48%	56%	44%	58%	42%
Coordenação	90%	10%	84%	16%	86%	14%
Gerência	88%	12%	100%	0%	88%	12%
Diretoria	100%	0%	100%	0%	100%	0%

DIVERSIDADE DOS COLABORADORES, POR CATEGORIA FUNCIONAL E POR FAIXA ETÁRIA (%)

Categoria funcional	2022			2021			2020		
	< 30 anos	30 a 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	30 a 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	30 a 50 anos	> 50 anos
Aprendiz	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Estagiário	75%	25%	0%	88%	12%	0%	95%	5%	0%
Produção/operação	32%	55%	13%	30%	57%	13%	25%	62%	13%
Administrativo	23%	64%	13%	28%	59%	13%	26%	58%	16%
Coordenação	3%	83%	14%	3%	81%	16%	0%	83%	17%
Gerência	0%	82%	18%	0%	88%	12%	0	88%	12%
Diretoria	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%

GRI 405-1

Diversidade dos órgãos de governança

	Homens	Mulheres
Conselho de Administração	4	1
Diretoria Executiva	3	0

GRI 405-1

Diversidade dos órgãos de governança

	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Conselho de Administração	0	1	3
Diretoria Executiva	0	2	1

GRI 401-3

Por gênero

	Homens	Mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença	56	28
Número de empregados que tiraram licença	56	28
Número de empregados que retornaram ao trabalho após a licença	55	8
Número de empregados que continuaram empregados doze meses após seu retorno	42	8
Taxa de retorno	98,2%	28,6%
Taxa de retenção	76,4%	100%

GRI 403-8

COLABORADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Por gênero	2022				2021				2020			
	Contratações	%	Terceiros ¹	%	Contratações	%	Terceiros ¹	%	Contratações	%	Terceiros ¹	%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	4.361	82%	389	100%	4.914	95%	261	100%	3.469	82%	237	100%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional auditado internamente, com base em requisitos legais e/ou padrões/ diretrizes reconhecidos	3.289	62%	373	96%	3.341	65%	200	77%	3.228	77%	200	84%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional auditado ou certificado por uma parte externa, com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	2.703	51%	373	96%	2.877	56%	200	77%	2.219	53%	177	75%

GRI 403-9 / 403-10

LESÕES RELACIONADAS AO TRABALHO

	2022		2021		2020	
	Colaboradores	Terceiros ¹	Colaboradores	Terceiros ¹	Colaboradores	Terceiros ¹
Nº de horas trabalhadas	10.629.281 ²	765.818	11.449.129	602.941	6.064.031	415.360
Nº de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	1	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0,2	0
Nº de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	1	0	1	0	1	0
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0,09	0	0,09	0	0,2	0
Nº de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	115	3	79	1	64	2
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	10,82	3,92	6,9	1,7	10,6	4,1
Nº de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória	3	0	2	0	4	0
Taxa de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória	0,28	0	0,2	0	0,7	0

¹ Trabalhadores terceirizados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Companhia.

² As horas trabalhadas desconsideram a empresa FAPAN que não forneceu a informação.

Nota 1: Para o cálculo dos índices foi considerada a base de 1.000.000 horas trabalhadas.

Nota 2: Os principais tipos de acidentes e de lesões relacionadas à operação da Companhia para colaboradores e terceirizados são cortes e acidentes leves, sendo que para cada ocorrência é realizada investigação objetivando encontrar causas raízes para eliminar o respectivo perigo.

FORNECEDORES

GRI 204-1

Gasto com fornecedores				
	2022		2021	
Região	Total pago aos fornecedores	%	Total pago aos fornecedores	%
Norte	R\$ 53.364,19	0,01%	R\$ 90.381	0,01%
Nordeste	R\$ 23.908.982,14	2,28%	R\$ 15.911.081	1,34%
Centro-oeste	R\$ 1.123.706,8	0,11%	R\$ 742.509	0,06%
Sudeste	R\$ 410.251.718,13	39,07%	R\$ 386.462.573	32,64%
Sul	R\$ 467.231.880,39	44,50%	R\$ 466.428.679	39,39%
TOTAL	R\$ 902.569.650,99	85,97%	R\$ 869.635.223	73,45%
Estrangeiros	R\$ 147.382.850,3	14,03%	R\$ 157.196.156	13,28%

COMUNIDADES

GRI 203-1

Impacto em infraestrutura para comunidades	
2022	Investimos R\$ 653 mil no projeto (PISED) da área de segurança pública do Estado para a compra de viaturas blindadas para o 12º Batalhão de Polícia Militar de Caxias do Sul.
2021	Buscando reduzir o estresse no trânsito aos motoristas de caminhão, investimos R\$ 152 mil, via Lei Federal de Incentivo ao Esporte, para a instalação de seis academias para prática de esporte em postos de gasolinas, como parte do Programa Vida Sempre.
2020	Investimos R\$ 500 mil no Fundo Estadual de Apoio à Inclusão Produtiva (FEAIP), via Lei de Solidariedade (ICMS), para a construção de um espaço para abrigar 40 pessoas em situação de rua em Caxias do Sul.

OPERAÇÃO SUSTENTÁVEL

GRI 301-1

Cinco principais materiais utilizados, discriminados por tipo e peso

Tipo de Material	2022	2021
Renováveis	Peso (ton)	Peso (ton)
Fibra de vidro	4.943	5.073
Total de material renovável utilizado	4.943	5.073
Não renováveis		
Aço	12.555	21.407,069
Ferro GUSA	11.666	-
Resina	11.202	10.575
Barita	8.395	8.032
Pó de exaustão	-	16.385
Total de material não renovável utilizado	43.818	56.399,069

Nota: Dados reportados por Controil, Fanacif, Farloc, Fremax, Jurid, Fras-le Caxias e Fasia.

GRI 306-3 / 306-4 / 306-5 / TR-AP-150a.1

Peso total de resíduos gerados (ton.)

	2022	2021	2020
Resíduos perigosos	1.959,03	1.686	455,6
Resíduos não perigosos	19.317,83	20.865	7.945,0
Total	21.276,85	22.551	8.400,6

GRI 301-2

Materiais consumidos na operação provenientes de reciclagem

Material	Peso (ton)	%
Aço	2.847,81	100%
Borracha	4.757,74	100%
Pó de exaustão	18.482,36	100%
Pó de exaustão fundição	8.539,88	100%

Nota: Aço consumido na FREMAX com origem externa. Borracha consumido na Fras-le Caxias com origem externa. Pó de exaustão consumido na Fras-le Caxias e FASIA com origem interna. Pó de exaustão fundição consumido na Fras-le Caxias com origem externa.

GRI 301-3

Produtos Recuperados (Logística Reversa), em ton

	Quantidade Recuperada	Quantidade de Produtos Vendidos	% Recuperado
Frasle Lonas de Freio	1.003	19.693.434	5%
Fremax - Discos de Freio	883,7	17.759,5	5%

Quantidade total de embalagens (ton)

Embalagens Recuperados - Papel	576	2.574	22%
Embalagens Recuperados - Plástico	393	1.784	22%
Total	969	4.358	100%

GRI 302-1 | 302-3 | SASB RT-IG 130a.1

CONSUMO DE Energia, por fonte (GJ)						
Combustíveis de fontes não renováveis	2022		2021		2020	
	Total	%	Total	%	Total	%
Gás natural	277.709	36%	252.404,6	30%	224.133,5	30%
GLP	7.818	1%	132.015,2	16%	2.152,2	16%
Óleo diesel	82.728	11%	58.110,7	7%	705,8	7%
Gasolina	168	0,02%	8,1	0,001%	308,5	0,001%
Lenha	3.734	0,49%	-	-	-	-
TOTAL	372.157	48%	442.538,6	53%	227.300,0	53%
Combustíveis de fontes renováveis	2022		2021		2020	
Biodiesel	-	-	28,1	30%	81	0,02%
Energia elétrica renovável	136.781	17,92%	-	16%	-	-
TOTAL	136.781	17,92%	28,1	7%	81	0,02%
Outras fontes de consumo	2022		2021		2020	
Energia elétrica não renovável	254.471	-	389.295	30%	159.220,8	41%
TOTAL	254.471	17,92%	389.295	16%	159.220,8	41%
Quantidade de Energia Consumida	763.409	17,92%	831.861,7	7%	386.601,9	100%

Nota 1: Todas as empresas da Frasle Mobility foram consideradas.

GRI 302-3

Intensidade Energética (GJ/HT)			
	2022	2021	2020
Intensidade Energética	0,07	0,1	0,005

Nota 1: A intensidade energética, em 2022, foi calculada com base em 10.629.281,82 horas trabalhadas.

GRI 305-1 | 305-2 | 305-4

Fonte de emissão GEEs (tCO₂e)		
ESCOPO 1	2022	2021
Combustão estacionária	18.676,15	17.238,1
Combustão móvel	524,84	6.423,4
Emissões Fugitivas	5,15	37,6
Processos Industriais	-	-
Resíduos Sólidos	12,55	51,0
Efluentes	62,00	454,3
Total escopo 1	19.280,70	24.204,3
Emissão escopo 2		
Energia comprada e consumida	9.711,68	13.338,7
Total escopo 2	9.711,68	13.338,7
Emissão biogênica		
CO ₂ biogênico	774,52	1.375,8
Emissões totais (escopo 1 e 2)	28.992,38	37.543,0
Intensidade de emissões (kgCO₂e/horas trabalhadas)		
	3,96	5,2
Horas Trabalhadas	7.319.202,04	7.194.230,85

Nota 1: Os dados consideram as seguintes empresas: Fras-le, Fras-le North America (FNAI), Fras-le Friction Material (FASIA), Freios Control, Fremax e Jurid do Brasil.

Nota 2: Gases incluídos no escopo: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃.

Nota 3: Ano-base: 2020.

Nota 4: Dados foram obtidos por meio da ferramenta GHG Protocol.

Nota 5: A abordagem de consolidação é de controle operacional.

GRI 303-3 / GRI 303-4

CONSUMO DE ÁGUA (EM MEGALITROS)

Volume de água retirada	2022		2021		2022	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas superficiais (rios, lagos, oceanos)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Águas subterrâneas (lençóis freáticos)	110,3	0,00	96,2	0,00	123,3	94,9
Águas marinhas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Águas produzidas (resultante de algum processo da companhia)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Águas de terceiros (abastecimento municipal de água ou outras empresas)	95,5	4,15	48,2	5,1	22,1	26,1
Total	205,9	4,1	144,4	5,1	145,4	121,0
Volume de água descartada	2022		2021		2022	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas superficiais (rios, lagos, oceanos)	39,4	0,00	64,0	0,00	27,9	0,00
Águas subterrâneas (lençóis freáticos)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Águas marinhas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Águas produzidas (resultante de algum processo da companhia)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Águas de terceiros (abastecimento municipal de água ou outras empresas)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	39,4	2,2	64,0	0,00	27,9	0,00

Empresas consideradas para água retirada: Fras-le Caxias e Fremax. Terceiros = Controil, Jurid, Fremax, Farloc, Fras-le Caxias e FASIA.

Empresas consideradas para água descartada: Fremax, Jurid, Fasia e Fras-le Caxias.

Resíduos destinados para recuperação (ton.)

Resíduos Perigosos	2022	2021	2020
Preparação para reutilização	21,82	0	0
Reciclagem	10,63	4,3	2,9
Outras operações de recuperação ¹	1.140,04	831,0	61,7
Resíduos Não Perigosos			
Preparação para reutilização	0	0	67,0
Reciclagem	9.052,62	8.770	5.236,7
Compostagem	95,89	88	60,6
Outras operações de recuperação ¹	593,42	2.573	2.009,2
TOTAL	9.741,93	11.431,3	7.373,4

¹ As operações de recuperação ocorrem fora da Companhia.

Resíduos destinados para disposição (ton.)

Resíduos Perigosos	2022	2021	2020
Coprocessamento	635,42	622,4	390,4
Incinerados	1,09	0,1	0
Confinamento em aterros	150,03	71,0	0
Outras operações de disposição ¹	0	157,7	0
TOTAL	786,54	851,1	390,4
Resíduos Não Perigosos			
Coprocessamento	5.037,36	1.236,0	428,6
Confinamento em aterro industrial	4.114,86	3.724,3	144,0
Confinamento em aterro sanitário	228,79	169,0	0
Tratamento externo	194,88	585,1	0
Logística reversa externa	0	1,1	0
Outras operações de disposição ¹	0	3.718,4	0
TOTAL	9.575,89	9.433,9	572,6

¹ As operações de disposição ocorrem fora da Companhia.

ÍNDICE GRI E SASB

Normas Universais

Referência (pg.) / Resposta direta

CONTEÚDOS GERAIS

A organização e suas práticas de relato

2-1	Detalhes da organização	Página 13.
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Página 13.
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 04.
2-4	Reformulações de informações	Não tivemos reformulações significativas de informações.
2-5	Verificação externa	Página 94.

Atividades e empregados

2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 16 e 61.
2-7	Empregados	Página 76.
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Possuímos 476 terceirizados administrados pelo CSC para os serviços de limpeza, alimentação e segurança.

Governança

2-9	Estrutura de governança e composição	Página 24.
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 24.
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 24.
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 24.
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	A Companhia possui um Comitê Operacional de Sustentabilidade Corporativo, coordenado por um membro do Comitê Executivo, do qual participam Diretores ligados às áreas financeiras, SSMA e responsabilidade social, com o desdobramento em squads por tema, que passam a ter autonomia para implementar ações aprovadas pelo Comitê de Sustentabilidade.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 24. O Conselho de Administração é responsável por revisar e aprovar as informações do Relato de Sustentabilidade, bem como os tópicos materiais.
2-15	Conflitos de interesse	Página 27.
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Página 26.
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 24.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 24.
2-19	Políticas de remuneração	Página 25.

Normas Universais		Referência (pg.) / Resposta direta
2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 25.
2-21	Proporção da remuneração total anual	Página 25.
Estratégia, políticas e práticas		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 05.
2-23	Políticas de compromissos	Páginas 26 e 27.
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Página 26.
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Página 27.
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Página 27.
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não foram recebidas multas ou sanções não monetárias referente a questões de não conformidade com leis e/ou regulamentos socioambientais.
2-28	Participação em associações	Página 76.
Engajamento de Stakeholders		
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Colaboradores – Página 46. Clientes – Página 58. Fornecedores – Página 61. Investidores – Página 65. Comunidades – Página 67.
2-30	Acordos de negociação coletiva	80,0% dos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva, sendo que no Brasil o percentual é de 97,4%. Nas unidades do exterior, onde os acordos não são aplicáveis adotamos os critérios da legislação vigente de cada país e observamos as práticas do mercado local.
Tópicos materiais		
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 06.
3-2	Lista de tópicos materiais	<p>Condução ética e responsável:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Governança que gera valor » Ética <p>Prosperidade para Todos:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Nossa gente » Relações de valor <p>Excelência e Segurança como um valor:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Segurança da Informação e Privacidade » Saúde e Segurança no Trabalho » Segurança e Excelência dos Produtos <p>Inovação Sustentável:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Inovação contínua e disruptiva » Mobilidade sustentável » Colaboração e inovação aberta <p>Compromisso com o meio ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Combate às mudanças climáticas » Circularidade » Água e efluentes

<i>Normas Específicas</i>	<i>Referência (pg.) / Resposta direta</i>	
TÓPICO MATERIAL: CONDUÇÃO ÉTICA E RESPONSÁVEL		
3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 26.
Combate à corrupção		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 28.
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 27, 62 e 77.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 28.
Não Discriminação		
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 55.
Liberdade Sindical e Negociação Coletiva		
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Em 2022, 90 fornecedores diretos foram auditados e não foram identificadas ocorrências de atividades que limitem ou restrinjam o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva.
Trabalho Infantil		
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 64.
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo		
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 64.
TÓPICO MATERIAL: PROSPERIDADE PARA TODOS		
3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 43.
Impactos Econômicos Indiretos		
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Página 81.
Práticas de Compra		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 81.
Avaliação Ambiental de Fornecedores		
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 62.

Normas Universais		Referência (pg.) / Resposta direta
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 61.
Emprego		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 78.
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 47.
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 79.
Saúde e Segurança do Trabalho		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 56.
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 56.
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 56.
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 56.
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 56.
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 56.
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 56.
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 80.
403-9	Acidentes de trabalho	Página 80.
403-10	Doenças profissionais	Página 80.
Capacitação e Educação		
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 48.
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 48 e 54.
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 53.
Diversidade e Igualdade de Oportunidades		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 79.

Normas Universais		Referência (pg.) / Resposta direta
Comunidades Locais		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 67.
Avaliação Social de Fornecedores		
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 62.
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 62.
TÓPICO MATERIAL: EXCELÊNCIA E SEGURANÇA COMO UM VALOR		
3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 31.
Privacidade do Cliente		
418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve violação de privacidade e perda de dados de clientes.
SASB TR-AP-000.A	Número de peças produzidas	Página 44.
SASB TR-AP-000.C	Área das fábricas	74.692,3 m²
PRÓPRIO-FRAS1	Qualidade e segurança dos produtos (PPM OEM, custos de baixa qualidade, produtividade, refugo geral, custo garantia)	Página 44.
PRÓPRIO-FRAS3	Eficiência operacional (peças produzidas, capacidade produtiva)	Página 44.
TÓPICO MATERIAL: INOVAÇÃO SUSTENTÁVEL		
3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 36.
PRÓPRIO-FRAS2	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação: i) descrição da estratégia e estrutura de PD&I; ii) valor investido em PD&I; iii) faturamento potencial com novos projetos do portfólio atual; iv) protótipos; v) Índice de Inovação; vi) testes e ensaios.	Página 36.
TÓPICO MATERIAL: COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE		
3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 70.
Materiais		
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 82.
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página 82.
301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	Página 82.

Normas Universais		Referência (pg.) / Resposta direta
Energia		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Páginas 71 e 83.
302-3	Intensidade energética	Páginas 71 e 83.
302-4	Redução do consumo de energia	Página 71.
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não aplicável para os produtos Frasle Mobility.
SASB TR-AP-130a.1	1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem de renováveis.	Página 83.
Água e Efluentes		
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 74.
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 74.
303-3	Captação de água	Páginas 74 e 84.
303-4	Descarte de água	Páginas 74 e 84.
303-5	Consumo de água	Página 74.
Emissões		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 71 e 83.
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas 71 e 83.
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 71 e 83.
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 71.
Resíduos		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 72.
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 72.
306-3	Resíduos gerados	Páginas 72 e 82.
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Páginas 72 e 82.
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Páginas 72 e 82.
SASB TR-AP-150a.1	(1) Quantidade total de resíduos de fabricação, (2) porcentagem perigosa, (3) porcentagem reciclada.	Página 82.

MAPA DE ODS



Página 45



Página 75



Páginas 45 e 69



Páginas 45 e 75



Páginas 03 e 45



Páginas 69 e 75



Páginas 33 e 69



Páginas 03, 12, 20, 33, 45, 69 e 75



Páginas 03 e 33



Páginas 45



Páginas 33 e 69



Páginas 03, 30, 33 e 69



Páginas 33 e 69



Página 69



Páginas 03 e 20

MAPA DE CAPITAIS



Humano

Páginas 03, 12, 20, 33, 45 e 75



Social e Relacionamento

Páginas 12, 20, 30, 33, 45 e 75



Manufaturado

Páginas 12, 33 e 75



Natural

Páginas 12, 33, 69 e 75



Financeiro

Páginas 03, 12, 33 e 69



Intelectual

Páginas 03, 12, 33 e 69

CARTA DE ASSEGURAÇÃO

GRI 2-5

A ELEVATE realizou a verificação independente do processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2022 da Frasle Mobility, desenvolvido elaborado de acordo com as normas GRI (Global Reporting Initiative) Standards 2021. O processo tem como objetivo proporcionar às partes interessadas uma opinião independente sobre a qualidade das informações prestadas no relatório.

INDEPENDÊNCIA, COMPETÊNCIA E RESPONSABILIDADES

Trabalhamos de forma independente e asseguramos que nenhum integrante da ELEVATE mantém contratos de consultoria ou outros vínculos comerciais com a Frasle Mobility. A ELEVATE é uma empresa especializada em sustentabilidade. Os trabalhos foram conduzidos por uma equipe de profissionais experientes e capacitados em processos de verificação externa. A elaboração do Relatório de Sustentabilidade, bem como a definição de seu conteúdo, é de responsabilidade da Frasle Mobility. A verificação do relatório foi objeto de trabalho da ELEVATE.

ESCOPO E LIMITAÇÕES

O escopo de nossos trabalhos inclui as informações da versão completa do Relatório de Sustentabilidade 2022, no período coberto pelo relatório de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. O processo de verificação independente foi conduzido de acordo com o padrão AA1000AS v3 (AA1000 Assurance Standard v3), na condição de verificação do Tipo 1, proporcionando um nível moderado de Assurance. A verificação de dados financeiros não foi objeto dos trabalhos da ELEVATE Consulting. Os dados financeiros foram auditados por uma empresa especializada conforme consta no parecer das Demonstrações Financeiras.

METODOLOGIA

- Os procedimentos desenvolvidos durante os trabalhos de asseguarção incluíram:
- Avaliação do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade de 2022;
- Entendimento do fluxo dos processos de obtenção e geração das informações para o Relatório de Sustentabilidade;
- Seleção amostral de itens e indicadores para verificação das informações fornecidas;
- Entrevistas com gestores de áreas-chave em relação à relevância das informações para o relato e gestão da sustentabilidade e fonte das informações fornecidas nos indicadores selecionados;
- Com base em testes amostrais, confirmação de informações do Relatório de Sustentabilidade com documentação-suporte, relatórios gerenciais, controles internos e correspondências oficiais;
- Conferência do atendimento das Normas GRI e solicitação de ajustes no relatório.

ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

- A Carta de Asseguarção e quaisquer outros anexos (“Produto”) são para uso exclusivo do destinatário assegurado (“Cliente”). Sob nenhuma circunstância este Produto ou as informações aqui contidas devem ser distribuídas ou reproduzidas sem o consentimento prévio do dono dos direitos autorais. A ELEVATE não aceita qualquer responsabilidade, e se isenta de toda responsabilidade, por qualquer uso de terceiros.
- O Produto é delimitado as atividades acordadas previamente com o Cliente, incluindo as disposições estabelecidas no Escopo e Limitação. O Produto deve ser lido e entendido como um todo, e as seções não devem ser lidas ou consideradas fora do contexto.

- O Produto não deve ser interpretado como aconselhamento legal, de investimento, fiscal, contábil, regulatório ou outro aconselhamento profissional. O Produto é destinado apenas para fins informativos e não se destina a ser usado como um substituto para aconselhamento especializado ou produto de trabalho que um profissional normalmente forneceria a um cliente e não deve ser confiado como tal. O Cliente permanece o único responsável por suas decisões, ações, uso do Produto e conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Esta isenção de responsabilidade deve acompanhar cada cópia e/ou reprodução deste Produto.
- Os Termos e Condições padrão dos contratos da ELEVATE (“Termos e Condições”) são aqui incorporados por referência a esta isenção de responsabilidade. Todas as disposições aplicáveis dos Termos e Condições permanecem em vigor, e a ELEVATE não aceita nenhuma responsabilidade ou obrigação, exceto quando expressamente estabelecido de outra forma nos Termos e Condições, veja em: <https://www.elevatelimited.com/about-elevate/sustainability/terms-conditions>

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Baseado nas análises das evidências e entrevistas realizadas para a verificação de indicadores selecionados, apresentamos em resumo as seguintes conclusões principais:

- Durante as entrevistas com gestores, a ELEVATE verificou as evidências para os seguintes indicadores selecionados: GRI 301-3, 302-3, 303-4, 403-1 e 403-5, além disso, para os seguintes itens foram fornecidos dados e controles que sustentam as informações apresentadas no relatório: Certificações das unidades; Impacto da Pesquisa, Desenvolvimento e Investimentos em Gestão Ambiental.
- Foi constatado que as informações relacionadas a esses indicadores e temas foram coletadas de maneira consistente dentro da

organização, através de sólidos sistemas de gestão das informações e com métricas que possibilitam o monitoramento e comparabilidade dos dados com os anos anteriores. Em alguns casos, a ELEVATE fez solicitações de ajustes na apresentação dos dados, que foram atendidos pelas áreas relatoras.

- Após a elaboração da sua Agenda ESG – no âmbito do grupo Randon – em 2021, o período do relatório de 2022 permitiu avançar com os compromissos firmados e avaliar o progresso das metas apresentados por pilar estratégico. O progresso é apresentado em forma de sumário, facilitando o melhor monitoramento dos indicadores-chaves. Como a empresa está em constante crescimento, para alguns indicadores, como a porcentagem de mulheres na liderança, foi necessário manter a base de empresas inicialmente consideradas na medição da linha base.
- A empresa definiu o conteúdo em base da lista de temas materiais elaborado em 2021. Todos os temas foram endereçados dentro do relatório com informações sobre o processo de gestão e indicadores relacionadas das Normas GRI, SASB e indicadores próprios. No tema da economia circular, identificamos ainda oportunidades de avançar na logística reversa dos produtos, com medidas que aumentam o reuso de materiais na produção.
- Em relação ao atendimento das normas GRI adotadas no Relatório de Sustentabilidade 2022, a Frasle Mobility seguiu as normas em sua essência, usando as métricas e formatos fornecidos pela GRI. Recomendamos o uso do índice GRI para apresentar os elementos de itens de conteúdo não respondidos por completo, porém na nossa análise não falta nenhuma informação material que poderia afetar a visão do desempenho apresentado no relatório.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no escopo de nosso trabalho e nos procedimentos de asseguuração que realizamos, concluímos que nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações referentes ao desempenho de sustentabilidade no Relatório de Sustentabilidade 2022 da Frasle Mobility não são apresentadas de forma justa em todos os aspectos materiais.

A empresa apresenta seu desempenho de forma clara, em atendimento das Normas GRI 2021 e fornecendo uma visão equilibrada da sua gestão de sustentabilidade e dos impactos ligados à sua operação.

São Paulo, 26 de abril de 2023.

ELEVATE – an LRQA Company



CRÉDITOS

COORDENAÇÃO

Equipe de RI

Jessica Cristina Cantele
Marcelo Scopel Caberlon
Mônica Rech
Renata Schwaizer

Sponsor – Diretor de Relações com Investidores

Hemerson Fernando de Souza

Projeto editorial, redação de conteúdo, consultoria GRI e tradução

Ricca Sustentabilidade

Projeto gráfico, ilustrações e diagramação

Ricca Sustentabilidade

Fotos

Banco de Imagens Frasle
Adobe Stock

Contato

ri@frasle.com

Acesse

ri.fraslemobility.com /
fraslemobility.com
<https://www.linkedin.com/company/frasle-mobility/>
<https://www.youtube.com/@FrasleMobility>

PARA SABER MAIS

Resultados detalhados, comentados pela Administração:

[Demonstrações Financeiras](#)

Panorama geral sobre aspectos relevantes do negócio:

[Relatório Anual da Administração](#)



Segurança e inovação no controle de movimentos