FRASLE MOBILITY

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023

KEEP LIFE IN MOTION

01. **Introdução**
- Sobre o relatório
- Materialidade
- Mensagem da liderança
- Destaques de 2023

02. **Universo Frasle Mobility**
- Quem somos
- Nossas marcas
- Nossos resultados
- Modelo de negócios
- Nosso legado
- O futuro já foi desenhado

03. **Negócios sustentáveis**
- Estrutura de governança
- Ética, integridade e *compliance*
- Privacidade e segurança de dados
- Segurança e excelência de produtos
- Gestão de fornecedores
- Inovação e tecnologia

04. **Cuidado com as pessoas**
- Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores
- Direitos humanos e relações trabalhistas
- Diversidade, inclusão e equidade
- Saúde, bem-estar e segurança
- Responsabilidade social

05. **Respeito com o planeta**
- Gestão ambiental
- Gestão de ciclo de vida do produto
- Mudanças climáticas

06. **Anexos**

07. **Sumário de conteúdo da GRI**

**Carta de asseguração**

**Créditos**

# 01 INTRODUÇÃO

KEEP
LIFE
IN
MOTION

SOBRE O RELATÓRIO 04
MATERIALIDADE 06
MENSAGEM DA LIDERANÇA 09
DESTAQUES DE 2023 10

# SOBRE O RELATÓRIO

## QUE BOM TER VOCÊ AQUI NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023 DA FRASLE MOBILITY

Neste documento, reafirmamos nosso compromisso de sermos transparentes junto a nossos públicos de relacionamento e reportamos os principais destaques financeiros, ambientais, sociais e de governança do nosso negócio.

Ao longo das próximas páginas, descrevemos como geramos valor aos nossos colaboradores, clientes, fornecedores, investidores, comunidades e demais públicos de relacionamento, divulgando informações que abrangem o período entre 1° de janeiro e 31 de dezembro de 2023.

Na busca constante por melhorar nossas práticas relacionadas aos pilares ESG (da sigla em inglês para ambiental, social e governança), elaboramos este Relatório a partir de um estudo aprofundado dos temas mais relevantes para a sustentabilidade do negócio (saiba mais na página 6). Os indicadores contemplam todas as nossas operações – as exceções estão assinaladas no texto. **GRI 2-2**

Amanda Maria de Melo

# Melhores práticas GRI 2-3

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

Pelo 5º 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. Em 2023, estamos reportando com base na GRI versão 2021. Os indicadores estão sinalizados ao longo deste documento por meio da sigla GRI-XX.

A lista completa dos indicadores está no Sumário de Indicadores GRI na página 97.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o propósito de engajar organizações de todo o mundo em metas para o desenvolvimento sustentável, são mais uma diretriz que orienta o nosso relato. Na página 8 apresentamos os ODS prioritários do nosso negócio e como contribuímos para seu alcance. Já ao longo do documento você encontrará os logos dos ODS abordados em cada seção, sinalizando como as ações desenvolvidas contribuíram para o alcance de um ou mais ODSs. E, ao final do relatório (na página 96), publicamos um mapa que indica quais páginas trazem conteúdos relevantes para cada ODS impactado.

Pela 3ª vez, adotamos as diretrizes do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), padrão voluntário para o reporte de sustentabilidade setorial. Ao longo deste documento, apresentamos os indicadores abordados pela sigla SASB-XX. No final do relatório (na página 97), disponibilizamos a lista completa dos indicadores.

Pelo 4º ano consecutivo, nosso relatório também segue as diretrizes do Relato Integrado, do International Integrated Reporting Council (IIRC), que mostra a interligação entre os capitais do negócio e sua relevância à geração de valor em longo prazo. No início de cada capítulo, você encontrará a indicação de qual capital está sendo abordado. Já no final do documento, o mapa de capitais (na página 96) aponta as páginas nas quais foram citados.

# Aprovação do Relatório de Sustentabilidade GRI 2-14

O Relatório de Sustentabilidade é revisado pelas instâncias de governança da Frasle Mobility e confirmam seu conteúdo. O Conselho de Administração recebe o material pós-revisão, previamente à divulgação, podendo se manifestar antes da publicação.

# MATERIALIDADE GRI 3-1, 3-2

Em 2023, a Frasle Mobility deu um passo além em seu relato ao realizar, pela primeira vez, um processo para definição da sua dupla materialidade. Para isso, a Companhia contou com o apoio de uma consultoria especializada para o levantamento dos temas mais relevantes ligados aos possíveis impactos financeiros e socioambientais relacionados à estratégia de negócios, considerando tanto a perspectiva do risco como das oportunidades nos fluxos internos e externos à Companhia.

Embora a dupla materialidade não seja ainda obrigatória por parte das normas adotadas para construção deste relatório, a Frasle Mobility optou por esse processo com o objetivo de trazer ainda mais transparência em relação a conteúdos de interesse de seus diversos públicos de relacionamento, que também foram ouvidos, para além da alta gestão da empresa.

## O processo foi dividido em cinco etapas:

### 1. Definição do propósito, escopo e ferramentas do projeto.

Por meio de taxonomia própria da consultoria especializada, foi proposta uma lista de macrotemas customizada para a Frasle Mobility, utilizando documentos internos da Companhia, temas determinados por normas setoriais (SASB e MSCI ESG Industry Materiality Map) e *benchmarking* com empresas pares. O processo de identificação de impactos englobou atividades diretas e da cadeia de valor.

### 2. Mapeamento de *stakeholders* e refinamento da lista de tópicos materiais.

Além de entrevistas aprofundadas com representantes da alta gestão da Companhia, foram mapeados grupos de *stakeholders* (comunidade, prestadores de serviço, funcionários, fornecedores, clientes e outros), ouvidos por meio de entrevistas em grupo ou consultas *online*. Os critérios essenciais para priorizar os temas materiais e seus impactos incluíram severidade, probabilidade e relevância.

| Análise realizada | Critérios de priorização | *Stakeholders* envolvidos | Método |
|---|---|---|---|
| **Financeira** | Probabilidade e magnitude dos impactos financeiros | Diretoria, acionista controlador, órgãos de governança, gestora de fundos, analistas financeiros e sócios das empresas (*joint ventures)* | Entrevistas e consultas online |
| **Socioambiental** | Tipo de impacto, probabilidade, reversibilidade (para impactos negativos), intensidade e extensão dos efeitos | Especialistas internos | Entrevistas e reuniões de trabalho |
| **Percepção de relevância** | Avaliação da importância dos temas | Clientes, funcionários, gestores de serviço, colaboradores terceirizados, fornecedores, líderes comunitários, pessoas ou famílias apoiadas por organizações sociais, investidores, parceiros comerciais como CKD (Randon), franquias, Randon Consórcios e distribuidores Randon | Consultas *online* |

## 3. Priorização dos temas a partir da perspectiva dos *stakeholders*.

Nessa etapa, os temas foram classificados dentro dos pilares Ambiental, Social e Governança, utilizando a nomenclatura da Ambição ESG da Companhia (Planeta, Pessoas e Negócios).

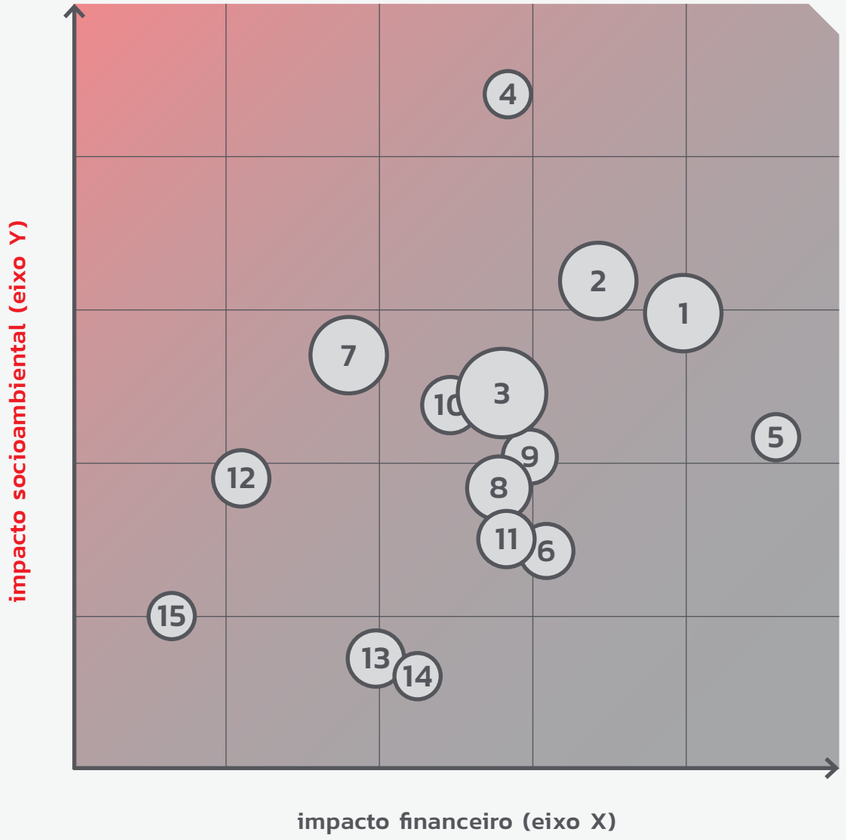
## 4. Análise de resultados e elaboração da matriz de materialidade com recomendações.

As respostas dos diferentes públicos foram desdobradas em eixos que nortearam o desenho de uma matriz de materialidade.

## 5. Validação com a alta liderança.

Após os processos de priorização e análise, a alta liderança da Frasle Mobility validou os nove temas resultantes da etapa anterior. O mais alto órgão de governança, que é o Conselho de Administração, acompanhou o processo de materialidade. O Comitê Executivo do grupo controlador foi responsável por validar os temas. Um dos diretores que participam do órgão coordena o Comitê ESG da empresa.

# Matriz de materialidade




1. **Inovação e tecnologia**
2. **Segurança e Excelência do produto**
3. **Ética, integridade e *compliance***
4. **Mudanças climáticas e qualidade do ar**
5. **Privacidade e segurança de dados**
6. **Saúde, bem-estar e segurança dos colaboradores**
7. **Direitos humanos e relações trabalhistas**
8. **Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores**
9. Gestão de resíduos e rejeitos
10. **Gestão do ciclo de vida do produto**
11. Gestão da cadeia de suprimentos
12. Diversidade, inclusão e equidade
13. Gestão de água e efluentes
14. Eficiência energética
15. Relacionamento com a comunidade

# TEMAS MATERIAIS GRI 3-2

## NEGÓCIOS

### Segurança e excelência dos produtos

Gestão e investimentos para garantir a segurança e alta qualidade de produtos e serviços voltados ao mercado automotivo, garantindo sua eficiência e visando a segurança do usuário final e segurança química, gerenciando os impactos socioambientais resultados do uso do produto. Além disso, investir para mitigar potenciais riscos reputacionais e regulatórios decorrentes de práticas indevidas na comercialização de produtos.

ODS 7 9 11 12 13 17

### Ética, integridade e *compliance*

Transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais, órgãos de governança bem estruturados e regulados, combate a práticas anticompetitivas e ao suborno.

ODS 8 16

### Inovação e tecnologia

Investimento em inovação, conexão com todo o ecossistema em busca de soluções disruptivas que possibilitem a capacidade de adaptação dos produtos a novos cenários, tendências de mercado e mudança de modelo de negócio.

ODS 9 12 16 17

### Privacidade e segurança dos dados

Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais, garantindo a cibersegurança e a privacidade no uso das informações de acordo com as legislações de proteção de dados pessoais.

ODS 9 12 16

## PLANETA

### Mudanças climáticas e qualidade do ar

Gestão de Gases de Efeito Estufa (GEE), considerando as emissões provenientes de processos tais como: queima de combustíveis fósseis (petróleo, carvão e gás natural) para geração de energia consumida no funcionamento de veículos próprios e instalações e gestão de emissão de poluentes atmosféricos, considerando o impacto de emissões provenientes de maquinário e frota.

ODS 3 7 9 11 13

### Gestão do ciclo de vida do produto

Avaliação dos impactos ao longo do ciclo de vida do produto, buscando o mapeamento e redução da sua pegada ecológica, mudança na introdução de matéria-prima e inovação no *design* melhorando sua *performance* e impacto socioambiental.

ODS 6 7 9 11 12 13 14

## PESSOAS

### Saúde, bem-estar e segurança dos colaboradores

Garantia do bem-estar e da saúde do colaborador através da gestão do ambiente organizacional, prezando pela saúde mental e física dos colaboradores e de suas famílias.

ODS 3 8 10 16

### Direitos humanos e relações trabalhistas

Garantia de processos internos que inibam e solucionem casos de violação aos direitos humanos e aos direitos trabalhistas nas operações e em sua cadeia de fornecimento.

ODS 5 8 10 12 16

### Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

Mecanismos ligados a gestão de pessoas e cultura para impulsionar o engajamento, implementando estratégias de capacitação, desenvolvimento e reconhecimento das pessoas, buscando a redução da rotatividade e elevando a performance da empresa como marca empregadora.

ODS 1 5 8 10 16

**Mudanças na lista de temas materiais em comparação ao período de relato anterior:**

- Segregação* dos temas Água e efluentes; Diversidade e inclusão e Relações de valor

* Os tópicos excluídos continuam recebendo acompanhamento da Companhia, pois, embora não sejam prioritários, são importantes na sustentação de iniciativas que fazem parte do plano estratégico, conforme descrito em Ambição ESG (veja página 24). **GRI 2-4**

# MENSAGEM DA LIDERANÇA GRI 2-22

Somos uma empresa global que prioriza a segurança e a inovação em seus produtos e serviços, oferecendo soluções abrangentes para nossos clientes e parceiros. Em 2023, consolidamos uma nova identidade de marca, a Frasle Mobility, que guia nossa jornada de crescimento e evolução em escala internacional, mantendo nosso compromisso em manter a vida em movimento.

Em todas as nossas iniciativas, buscamos reforçar o reconhecimento do nosso papel como referência na oferta de soluções para a mobilidade. Somos um ecossistema, composto por um portfólio completo de produtos para controle de movimentos através de marcas icônicas e serviços complementares para o mercado de reposição. E o mais importante: contamos com uma equipe única, que reúne vasta experiencia e habilidades, direcionada à execução da estratégia e que tem contribuído para a construção do legado das próximas décadas.

Cabe reforçar que, durante o fechamento deste relatório, vivenciamos um momento extremamente complexo no Rio Grande do Sul, local onde a Frasle Mobility nasceu e onde concentra boa parte de suas operações. Nosso Estado foi impactado por fortes chuvas, resultando em uma catástrofe sem precedentes. Desde o início, juntamente com a Randoncorp, estivemos mobilizados, apoiando de diversas formas os colaboradores e a comunidade impactada, bem como seguindo todas as medidas necessárias para adequar nossas operações ao cenário, priorizando antes de tudo a segurança de todos.

Para cumprir nossa missão de manter a vida em movimento por meio de soluções inteligentes e sustentáveis, continuamos investindo para alcançar nossos objetivos delineados em nossas Ambições ESG. Destaco, entre nossas ações de impacto ambiental positivo, o investimento de mais de R$ 17 milhões em 2023 no projeto de uma nova caldeira de biomassa para nosso parque fabril em Caxias do Sul (RS), que reduzirá nossas emissões de gases de efeito estufa em 60%.

Renovamos nosso compromisso com a criação de produtos alinhados ao conceito de "economia verde", como o projeto de um modelo de sapata ferroviária, com redução de 43% nas emissões de gases, utilizando matérias-primas menos carbono-intensivas. Essa ação não apenas nos direciona para o futuro, mas também resgata nosso legado como uma empresa pioneira na adoção de mudanças que beneficiam o meio ambiente, como a eliminação do cobre e do amianto em nossos produtos de fricção ao longo dos anos.

Esses são apenas alguns exemplos da nossa jornada. Para a Frasle Mobility, o futuro está sendo construído agora, por meio das ações que realizamos diariamente, entregando resultados positivos para nossos colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, acionistas e toda a sociedade, que é impactada direta ou indiretamente pela nossa presença. Convidamos você a conhecer mais sobre tudo isso neste Relatório de Sustentabilidade, que resume o resultado do trabalho de nossas lideranças e equipes.

**SERGIO L. CARVALHO**
Presidente e CEO da Frasle Mobility

# DESTAQUES DE 2023

## Pessoas

### DESENVOLVIMENTO VOLTADO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Criamos o Núcleo de Desenvolvimento de PcDs Fras-le | Projeto Fras-le Sem Fronteiras para construir um ambiente mais diverso e inclusivo. O objetivo é desenvolver a carreira desses profissionais e adaptá-los à companhia.

Saiba mais na página 62

### MENTORIA PARA MULHERES

O Jornada Delas é o programa criado para acelerar a carreira das nossas profissionais para cargos de liderança. Ao longo de 2023, tivemos 84 participantes das ações e da atividade de mentoria.

Saiba mais na página 62

### CULTURA DE SEGURANÇA

Avançamos mais um passo nos nossos esforços para alcançar nossa meta de zero acidentes graves. Em 2023, fizemos o primeiro diagnóstico de cultura de segurança na unidade Frasle Mobility *site* Caxias do Sul.

Saiba mais na página 66

## Planeta

### ECONOMIA CIRCULAR

Diversas iniciativas são realizadas para reciclar materiais usados, embalagens de produtos e dar outra destinação a resíduos que não sejam os aterros. Em 2023:

**1.275 toneladas**
de lonas de freio usadas foram usadas como fonte de energia em fornos

**1.818 toneladas**
de papel e plástico de embalagem usadas foram recicladas

**2.406 toneladas**
de aço recolhidas e reutilizadas como matéria-prima

Essas e outras iniciativas resultaram em

**21.505 toneladas**
de resíduos perigosos e não perigosos não destinados a aterro.

### ENERGIA VERDE

Inauguramos uma usina fotovoltaica com 2.400 paineis solares junto ao Centro Tecnológico Randon, o suficiente para suprir toda a necessidade de energia do edifício

Saiba mais na página 81

## Negócios

### AUTO EXPERTS

Lançamento de nova fase da plataforma digital, que agora realiza busca por placa e geolocalização.

Saiba mais sobre a empresa na página 54

### NIONE

Unidade de nanotecnologia da Frasle Mobility e da Randoncorp lança aditivo nanoestruturado com óxido de nióbio que aumenta em até 70% a resistência a corrosão de superfícies metálicas.

Saiba mais sobre a empresa na página 52

### FRASLE MOBILITY

***Nova marca*** institucional que abarca a *house of brands*

Saiba mais na página 13

### COMPOSS

***Nova marca*** de soluções em materiais compositos

Saiba mais na página 21

### *Aquisição da AML JURATEK*

Saiba mais na página 21

# PRÊMIOS

***A Juratek foi destaque em prêmios da Federação britânica de Aftermarket.***
A marca está entre as agraciadas na categoria Fornecedor de automóveis do ano, recebendo classificação de altamente recomendada. Acesse a matéria completa clicando aqui.

***A Frasle Mobility foi destaque em evento de fornecedores do Iveco Group.***
A Companhia foi reconhecida pela inovação e premiada como Fornecedora do Ano pelo desenvolvimento da Composs, marca de soluções em materiais compósitos. Saiba mais sobre o reconhecimento aqui.

A Frasle Mobility *Head Office* Colômbia ***recebeu a certificação Great Place To Work.*** Esta é a primeira unidade internacional certificada.
Certificação válida de nov/23 até nov/24.

Great Place To Work. Certificada NOV 2023-NOV 2024 COL

FRASLE

Pastilha de Freio comprada com mais frequência

Lona de freio mais conhecida
(Pesquisa O Mecânico/Ipec)

Pastilha de Freio que mais confia e mais encontrada
(Pesquisa Cinau/Marcas da oficina)

Melhor Pastilha de Freio
(Prêmio Inova)

Controil

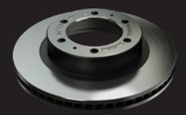
Cilindro Mestre mais encontrado
(Pesquisa Cinau/ Marcas da oficina)

Servo Freio mais encontrado
(Pesquisa Cinau/ Marcas da oficina)

FREMAX

Disco de freio mais conhecido
(Pesquisa O Mecânico/Ipec)

Disco de freio em que mais confia
(Pesquisa Cinau/Marcas da oficina)



Melhor Disco de Freio
(Prêmio Sindirepa –SP)

NAKATA

Marca preferida pelo 3º ano consecutivo
(Pesquisa O Mecânico/Ipec)

Marca mais conhecida de amortecedor, Juntas Homocinéticas, Bandeja de Suspensão, Barra de Direção, Bieleta, Buchas de Suspensão, Coxim de Motor, Pivô de Suspensão, Terminal Axial, Terminal de Direção.
(Pesquisa O Mecânico/Ipec)

Pivô de Suspensão, Barra de Direção, Terminal Axial e Bieleta mais encontrados
(Pesquisa Cinau/Marcas da oficina)

Melhor Pivô de Suspensão e Melhor Terminal de Direção
(Prêmio Inova)

Terminal de Direção que mais confia
(Pesquisa Cinau/Marcas da oficina)

# 02 UNIVERSO FRASLE MOBILITY

KEEP
LIFE
IN
MOTION

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

QUEM SOMOS 13
NOSSAS MARCAS 17
NOSSOS RESULTADOS 22
MODELO DE NEGÓCIOS 23
NOSSO LEGADO 24
O FUTURO JÁ FOI DESENHADO 26

# QUEM SOMOS GRI 2-1

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

Com essa missão, em 2023, a Fras-le apresentou seu novo posicionamento institucional passando 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.

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

Ao longo de nossa história, buscamos manter uma reputação sólida e reconhecida em todo o mercado. Avançamos incorporando novos produtos, serviços e empresas. Atualmente, somos a união de 17 marcas e estamos presentes em mais de 125 países.

Desde 1996, somos parte da Randoncorp, o que contribui para que possamos acessar novos mercados, estabelecer novas alianças e alavancar sinergias em diversas áreas da operação. Dessa forma, nos mantemos mais competitivos, alcançamos resultados cada vez mais qualificados e potencializamos a geração de valor para todos os nossos *stakeholders*.

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

***Somos Frasle Mobility.***

***Keep life in motion.***

### PROPÓSITO
Conectar pessoas e riquezas, gerando prosperidade

### NEGÓCIO
Segurança e inovação no controle de movimento

### MISSÃO
Segurança e conforto ao transporte de pessoas e bens para que a vida permaneça em movimento

### PRINCÍPIOS
- Cliente satisfeito
- Ética
- Inovação e tecnologia
- Lucro com sustentabilidade
- Segurança e qualidade
- Pessoas valorizadas e respeitadas
- Preservação da imagem e do legado
- Somos Randoncorp

### VISÃO
Ser reconhecida em soluções sustentáveis para a mobilidade

Conheça nosso manifesto: https://youtu.be/_vvq-tKtTTY

# A FRASLE MOBILITY EM NÚMEROS

**Fundada em 1954**

**Listada na bolsa de valores brasileira (B3) desde 1971**

**11** fábricas,

**9** centros de distribuição,

**4** escritórios comerciais e

**2** Centros de Tecnologia e Desenvolvimento

**mais de 125**
países atendidos

**mais de 5,1 mil**
colaboradores

**R$ 3,4 bilhões**
de receita líquida consolidada em 2023

**R$ 664,7 milhões**
em Ebitda Ajustado em 2023 e margem Ebitda de 19,6%

**R$ 133,7 milhões**
de Capex em 2023

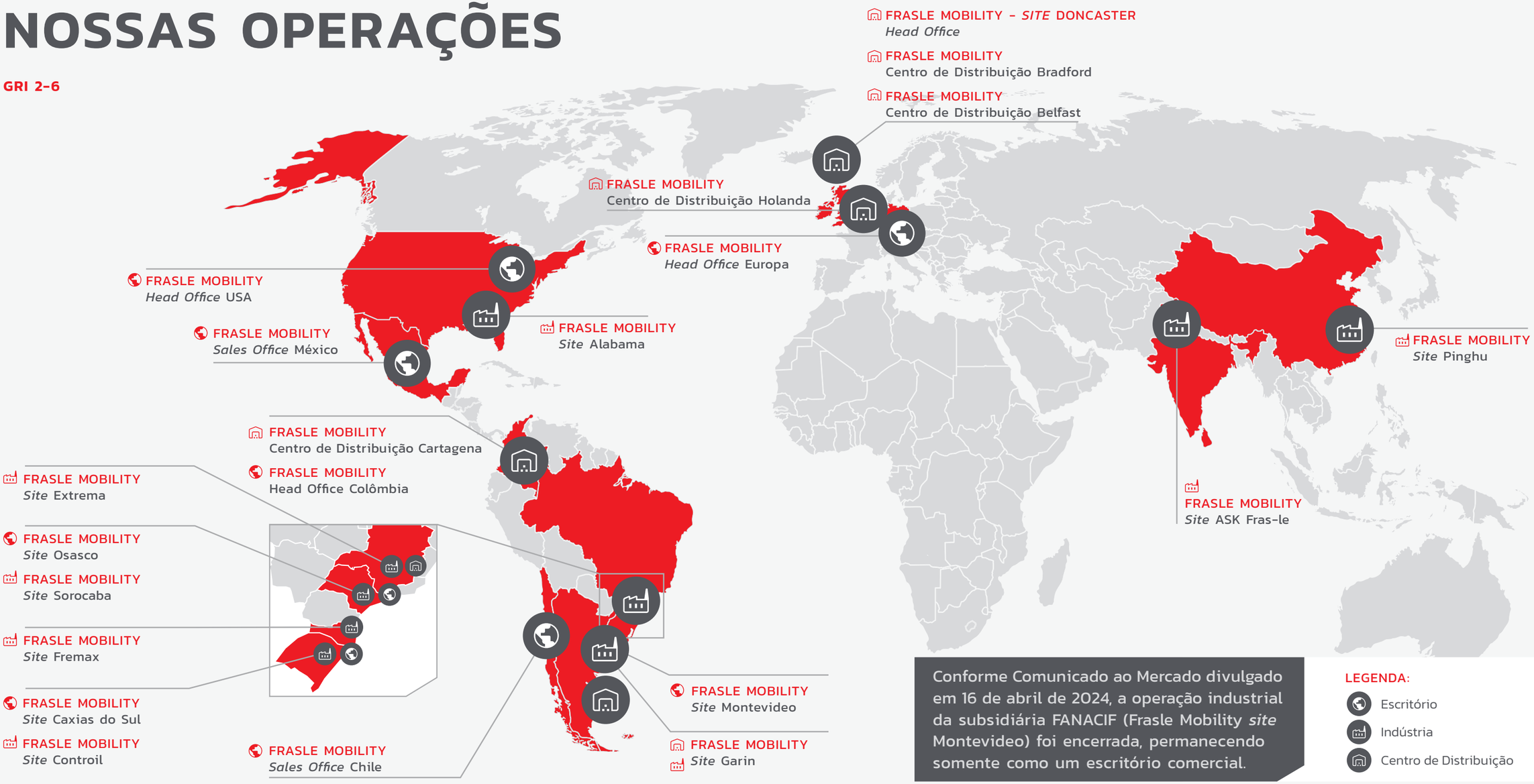
## Nossos segmentos de atuação se dividem em:

- 66% leve
- 88% reposição
- 48% fricção
- 60,5% doméstico
- 34% comercial
- 12% montadoras
- 52% não ficção
- 39,5% internacional

Barbara Wammes Abadi

# NOSSAS OPERAÇÕES

**GRI 2-6**




Conforme Comunicado ao Mercado divulgado em 16 de abril de 2024, a operação industrial da subsidiária FANACIF (Frasle Mobility *site* Montevideo) foi encerrada, permanecendo somente como um escritório comercial.

**LEGENDA:**

- Escritório
- Indústria
- Centro de Distribuição

# Associações em que participamos

**GRI 2-28**

A organização participa de várias associações e organizações que promovem a sustentabilidade e contribuem para o desenvolvimento do seu negócio:

- 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

## SUSTENTABILIDADE

Somos signatários do Pacto Global, uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que visa mobilizar a comunidade empresarial para alinhamento de suas estratégias de negócio aos dez princípios universais que refletem valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Também somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos, cujo objetivo é promover um mercado mais íntegro e ético, e erradicar o suborno e a corrupção.

Sabrina Noronha Maciel

# NOSSAS MARCAS

## Marcas fortes

Somos uma *house of brands*, em que a união de marcas fortes busca garantir o sucesso dos nossos clientes. Como Frasle Mobility, somos ainda mais potentes, oferecendo um pacote completo de soluções para manter a vida em movimento. Contamos com um amplo ecossistema de soluções sustentáveis e inteligentes que atendem o mercado da mobilidade.

FRASLE MOBILITY

FRASLE · NAKATA · FREMAX · Controil

ABTEX · ARMETAL · AUTO EXPERTS · BestBrake · COMPOSS

durbloc · FERODO · JURATEK · JURID · LonaFlex

plasbestos FRENOS · POWER ENGINE · TENSA

## FRAS-LE 70 anos

É líder* em materiais de fricção de alto desempenho no Brasil. Em seu portfólio, 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.

POSICIONAMENTO DA MARCA

*Pensou freio, Fras-le.*

## FREMAX

A Fremax é a principal* marca de discos e tambores e cubos de roda para veículos leves do Brasil, também conhecida internacionalmente por garantir segurança e desempenho nos mercados automotivos mais exigentes do mundo.

POSICIONAMENTO DA MARCA

*Fremax, o máximo em movimento.*

## AUTO EXPERTS

Plataforma digital de serviços que transforma a experiência do cliente com as marcas Frasle Mobility.

POSICIONAMENTO DA MARCA

*A plataforma de serviços que acelera os seus negócios*

## Controil

Uma das marcas líderes* no mercado de reposição de componentes para freios hidráulicos no Brasil.

POSICIONAMENTO DA MARCA

*Vai na confiança, vai de Controil.*

## NAKATA

A Nakata é uma das marcas mais amadas* pelos mecânicos sendo líder* em componentes de suspensão e direção para carros, motos ou caminhões.

POSICIONAMENTO DA MARCA

*Tudo azul, Tudo Nakata.*

## COMPOSS

Soluções sustentáveis em compósitos estruturais.

POSICIONAMENTO DA MARCA

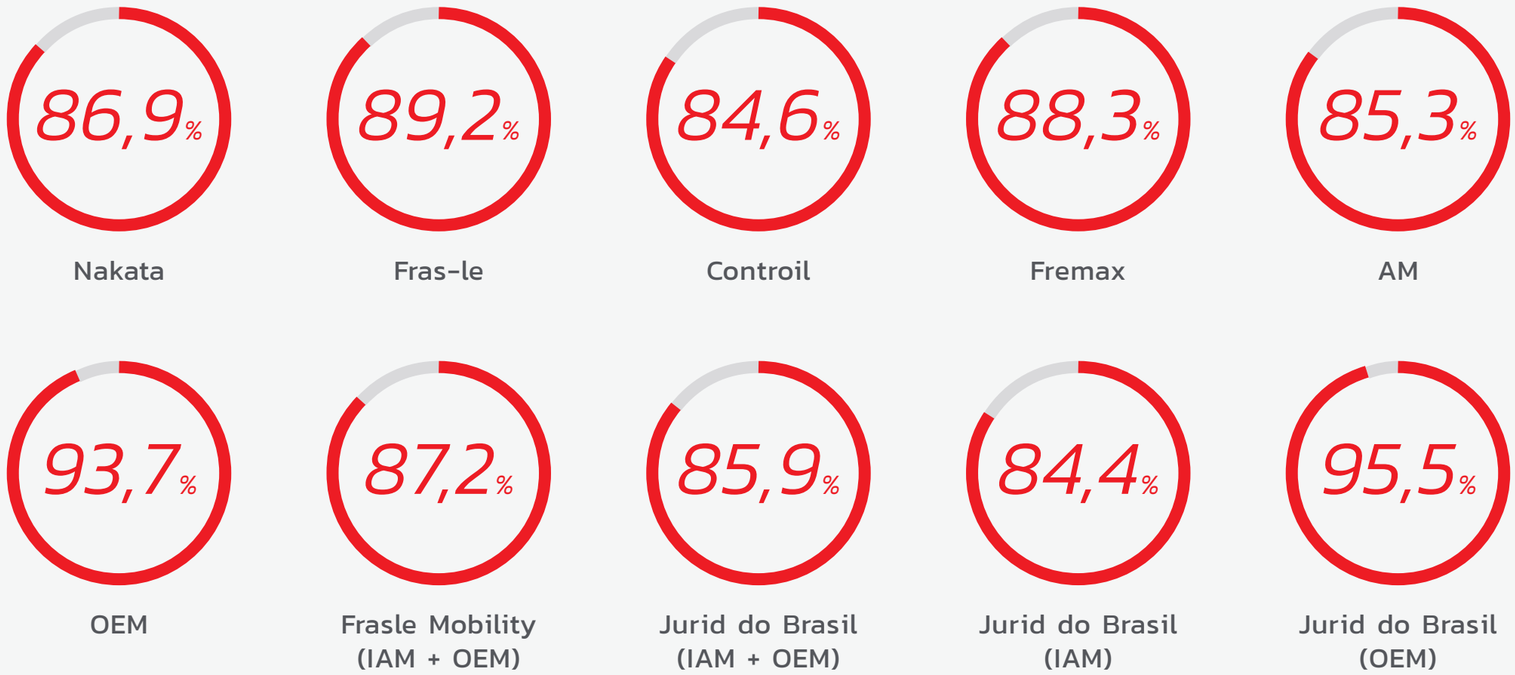
*Composs. It's completely possible.*

*Pesquisa O Mecânico – Ipec 2023

# Pesquisa de satisfação com nossos clientes

Em 2023, realizamos a Pesquisa de Satisfação dos Clientes, aplicada pelo Instituto da Qualidade, para medir e avaliar a percepção de valor, satisfação e fidelidade de nossos clientes em relação aos produtos e serviços: Controil, Fras-le, Fremax, Jurid e Nakata nos segmentos de negócio Equipamentos Original (OEM) e *Aftermarket* (IAM).

**ÍNDICE DE SATISFAÇÃO 2022-2023**
**% DE SATISFEITOS E MUITO SATISFEITOS:**
**PONTUAÇÃO NPS**



# UMA TRAJETÓRIA DE CORAGEM E CONQUISTAS

## 1954

- Fundação da Fras-le em Caxias do Sul, RS.

## 1975

- Fras-le se consolida nos mercados do Paraguai, Uruguai, Bolívia, Equador, Venezuela, Nicarágua, Honduras, Panamá e EUA.

## 1988 – 1990

- Aquisição Lona Flex
- Constituição da Fras-le Argentina
- Constituição da Fras-le North America

## 1996

- A Companhia é adquirida e passa a fazer parte da Randoncorp

## 2000–2012

- Constituição da Frasle Europa
- Constituição da Frasle Ásia
- Aquisição da Controil

## 2017

- Nova fábrica na Fras-le China
- Constituição da Fras-le Panamericana
- Aquisição da Armetal, Farloc e Fanacif

## 2018

- Aquisição Jurid
- *Joint Venture* na Índia constituindo a ASK Fras-le
- Aquisição da Fremax

## 2020

- Aquisição Nakata

## 2021

- Lançamento da "Fras-le Smart Composites", uma nova linha de componentes estruturais, desenvolvidos em materiais compósitos.
- Transferência da fábrica de amortecedores da Nakata de Diadema (SP) para Extrema (MG).
- Constituição da NIONE para exploração da patente relacionada à obtenção de nanopartículas de nióbio, com foco em dedicar recursos e dar celeridade nas pesquisas e aplicações, inclusive fora do *core business* da Companhia.

## 2022

- Integração logística da planta da Nakata em Extrema (MG)
- Expansão na Argentina com a inauguração do Centro Operativo Garín.

## 2023

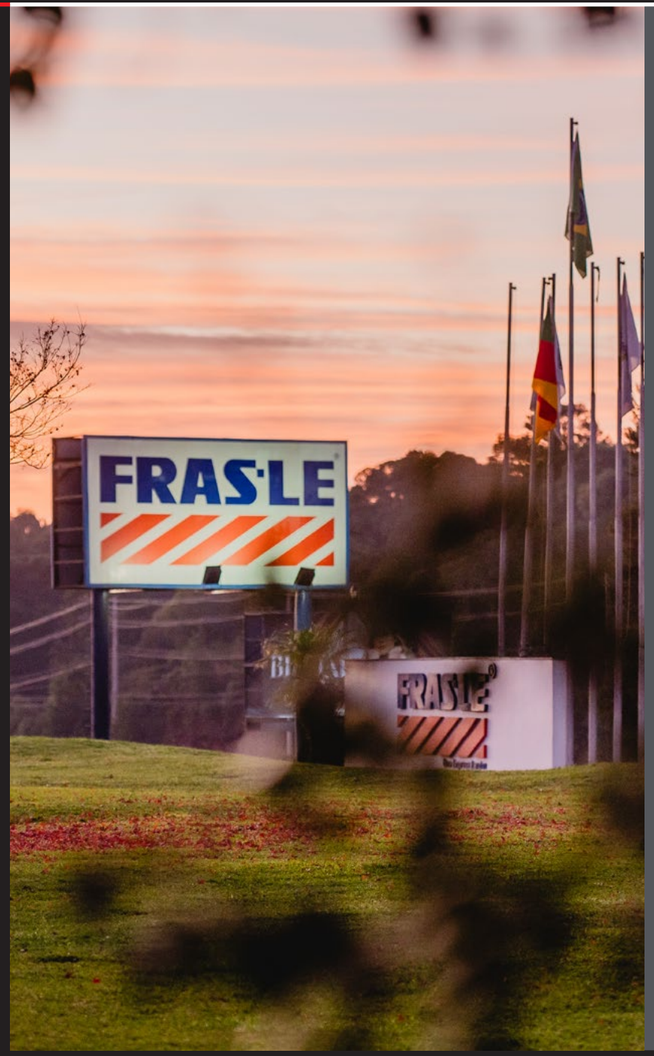
**NASCE A FRASLE MOBILITY,**
marca institucional global que atua como uma *house of brands* focada em segurança, inovação, sustentabilidade e em oferecer as melhores experiências para seus clientes. A marca FRAS-LE não deixa de existir, ela continua sendo a marca comercial dos materiais de fricção.

**AQUISIÇÃO DA AML JURATEK**
Movimento conectado com o propósito da Companhia, de crescimento em mercados maduros, ampliação dos negócios no setor de reposição de autopeças, diversificação de produto e expansão de marcas em seu portfólio.

**CRIAÇÃO DA COMPOSS**
Evolução da marca Smart Composites, lançada em 2021 para habilitar novas tecnologias focadas em materiais compósitos estruturais.

## 2024

- Este é um ano muito especial, ano em que a marca Fras-le completa 70 anos de história.




## Há 70 anos, nascia a Fras-le.

Uma história construída por pessoas empreendedoras, corajosas e dedicadas desde o seu fundador Francisco Stédile – quem deu origem ao nome da marca, inicialmente para lonas de freio.

Desde sua fundação e após ser incorporada pela Randoncorp, em 1996, a Fras-le sob nova identidade corporativa, hoje Frasle Mobility, tem se destacado pelos seus compromissos com qualidade e segurança; atuação ética e responsável. Esses são valores essenciais para acompanhar a evolução dos mercados e dos veículos e atender aos consumidores mais exigentes em todo mundo.

Com forte DNA de inovação e tecnologia sempre muito presentes, se desenvolveu e expandiu sua produção e relevância no mercado automotivo.

Um crescimento sustentado sobretudo pelas mãos e mentes de milhares de pessoas que, no decorrer dessas sete décadas, foram os grandes protagonistas de uma história que se confunde com a própria história da indústria automobilística no Brasil, e que transformou a Fras-le em modelo de excelência e competitividade global, líder mundial em materiais de fricção e presente em mais de 125 países.

# NOSSOS RESULTADOS

Encerramos o ano de 2023 com avanço de 10,8% em receita líquida na comparação com 2022. Grande parte desse crescimento pode ser atribuído ao mercado doméstico, com redução no valor de combustível, arrefecimento da taxa Selic e pelo crescente número em passagens pelas oficinas.

O cenário macroeconômico foi, portanto, positivo, mas sem o forte trabalho feito por cada um de nossos colaboradores, a Companhia não teria atingido o resultado. Em 2023, atuamos para fortalecer nossas marcas, revimos estratégias, lançamos produtos e investimos em campanhas de venda e em maior capacidade produtiva para aumentar a disponibilidade de nossos produtos, o que impulsionou o mercado de reposição.

Fora do Brasil, a AML Juratek, nossa mais recente aquisição, contribuiu para o desenvolvimento do *powerhouse* na Europa. No mercado argentino, mesmo diante de cenários desafiadores, houve avanço de 8,1%. Na Ásia e Pacífico, também crescemos impulsionados pela abertura do mercado chinês pós pandemia de covid-19. O resultado também foi positivo na América do Norte, mesmo enfrentando altas taxas de juros, diminuição da atividade econômica e elevados níveis de estoque no mercado. Dessa forma, as projeções divulgadas ao mercado ao longo de 2023 foram realizadas.

### Empréstimo Atrelado à Sustentabilidade

A Frasle Mobility firmou um contrato de financiamento com a International Finance Corporation (IFC), membro do Grupo Banco Mundial, totalizando R$ 250 milhões. Os recursos serão direcionados para diversos projetos sustentáveis, incluindo o projeto Caldeira Verde, que visa reduzir as emissões de gases de efeito estufa da empresa em 60%. Esta iniciativa demonstra o compromisso da empresa com soluções ambientais concretas e a mitigação das mudanças climáticas. O financiamento é considerado um empréstimo atrelado à sustentabilidade (*Sustainability-Linked Loan - SLL*), pois está vinculado ao cumprimento de indicadores de desempenho sustentável, relacionados ao compromisso público da empresa.

Receita líquida

**R$ 3,4 bilhões**

Margem Bruta
**33,6%**

Margem Líquida
**11,5%**

ROIC
**19,3%**

Margem EBITDA Ajustada
**19,6%**

EBITDA Ajustado
**R$ 664,7 milhões**

Investimentos
**R$ 133,7 milhões**

## VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO, DISTRIBUÍDO E RETIDO (R$MIL) GRI 201-1

| | 2023 |
|---|---|
| **Valor econômico direto gerado por ano em milhares de reais** | |
| Receitas | 4.415.343 |
| **Valor econômico distribuído** | |
| Lucros retidos | 250.945 |
| Salários e benefícios de empregados | 510.284 |
| Pagamentos a provedores de capital | 591.858 |
| Pagamentos ao governo (por país) | 691.280 |
| Investimentos na comunidade | 0 |
| **TOTAL** | **2.044.367** |
| **Valor econômico retido** | |
| Valor econômico retido | 2.370.976 |

## IMPACTO EM INFRAESTRUTURA PARA COMUNIDADES GRI 203-1

| | |
|---|---|
| **2023** | Investimento de R$ 500 mil no Programa de Incentivo ao Aparelhamento da Segurança Pública (PISEG) para Caxias do Sul e São Leopoldo (RS) |
| **2022** | Investimos R$ 653 mil no projeto (PISEG) da área de segurança pública do Estado para a compra de viaturas blindadas para o 12° 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. |

GRI 404-3

# MODELO DE NEGÓCIO

## NOSSOS CAPITAIS

| | |
|---|---|
| MANUFATURADO | 10 parques industriais<br>9 centros de distribuição<br>5 escritórios comerciais<br>2 centros de tecnologia e desenvolvimento |
| INTELECTUAL | R$ 40 MM investidos em PD&I<br>4.703 prototipagens |
| FINANCEIRO | R$ 3,4 BI em receita líquida<br>R$ 133,7 MM em investimentos |
| HUMANO | 5.175 colaboradores<br>1.253 novas contratações<br>16,5 horas de treinamentos, em média, por colaborador |
| NATURAL | R$ 14,4 MM investidos em gestão ambiental<br>793.520,67 GJ de energia consumida, incluindo solar<br>160,07 megalitros de água consumida |
| SOCIAL E DE RELACIONAMENTO | R$ 1,5 MM em investimento social |

### NOSSA MISSÃO

Dar segurança e conforto ao transporte de pessoas e bens, para que a vida permaneça em movimento.

### NOSSA VISÃO

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

### NOSSO PROPÓSITO

Conectar pessoas e riquezas, gerando prosperidade.

### NOSSO NEGÓCIO

Segurança no controle de movimentos.

### PRINCÍPIOS

Pessoas valorizadas e respeitadas; clientes satisfeitos; segurança e qualidade; preservação da imagem e do legado; ética; lucro com sustentabilidade; inovação e tecnologia; a Randon somos todos nós.

### *P&D*

*Design and engineering* (diversificação, tecnologia e inovação) + Manufatura de componentes automotivos (comercialização e pós-venda)

### *Stakeholders*

Clientes Fornecedores Acionistas Colaboradores

Sociedade Governo Parceiros

## VALOR GERADO

| | |
|---|---|
| VALOR DISTRIBUÍDO | R$ 2,0 BI em valor adicionado ao negócio, governo, colaboradores e acionistas |
| INVESTIDORES | R$ 591 MM distribuídos em proventos aos acionistas |
| CLIENTES | + 1.265 mil horas de treinamentos para clientes |
| FORNECEDORES | R$ 1,06 BI gasto com fornecedores.<br>Unidades Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, Controil (São Leopoldo), Fremax (Joinville) e Sorocaba. |
| NOSSA GENTE | 100% dos colaboradores elegíveis receberam avaliação de desempenho |
| COMUNIDADES | 5 programas sociais coordenados pelo IER<br>+ de 35 mil pessoas beneficiadas |
| MEIO AMBIENTE | 40,6% dos resíduos foram reciclados em 2023 (considerando todos os resíduos que vão para destinação reciclagem).<br>1.275 toneladas de lonas de freio e 2.407 toneladas de discos e tambores de freio foram coletadas para logística reversa.<br>45,1% do efluente tratado foi reutilizado (Frasle Mobility *site* Caxias do Sul).<br>90% taxa de conversão de matéria-prima considerandoas unidades Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, Controil, Pinghu, Alabama, Sorocaba e Extrema. |

# NOSSO LEGADO

## Ambição ESG

Construir um amanhã melhor. Adotar estratégias cada vez mais responsáveis com relação à sociedade e ao planeta. Garantir a perenidade do nosso negócio. Essas são metas inegociáveis para nós, da Frasle Mobility. E, para atingi-las, temos atuado incansavelmente adotando iniciativas que levem à maior eficiência em nossas produções, utilizando menos recursos e causando o menor impacto possível.

Em todas as nossas unidades, as ações e estratégias têm como premissa básica reforçar nosso compromisso em sermos uma empresa ambientalmente correta, socialmente justa e economicamente viável. Tudo isso tendo como diretriz a nossa Ambição ESG, desenvolvida junto à Randoncorp, em 2021, tendo como ano-base 2020, que estipula as metas, compromissos e os pilares estratégicos para o prazo de 2025 e 2030, de forma a promover a sustentabilidade do negócio.

Em 2023, nossa materialidade foi atualizada (saiba mais na página 6) e, assim, reorganizamos os pilares da Ambição ESG, que passou de cinco para três. Isso, no entanto, não alterou nossos compromissos públicos.

Conheça mais sobre o nosso desempenho nos três pilares estratégicos nos próximos capítulos.

## 3 pilares – 9 temas materiais

### ENVIRONMENTAL

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

### PLANETA

- Gestão de ciclo de vida do produto
- Mudanças climáticas e qualidade do ar

### SOCIAL

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.

### PESSOAS

- Atração, desenvolvimento e retenção dos colaboradores
- Direitos humanos e relações trabalhistas
- Saúde, bem-estar e segurança dos colaboradores

### GOVERNANCE

Garantir a sustentabilidade do negócio por meio da inovação e tecnologia, qualidade, segurança e excelência, buscando avanços no transporte de carga e na cadeia de valor, potencializando o desenvolvimento sustentável e mantendo a ética, a transparência e a prestação de contas a todos os nossos *stakeholders*.

### NEGÓCIOS

- Inovação e tecnologia
- Privacidade e segurança de dados
- Ética, integridade e *compliance*
- Segurança e eficiência do produto

## Comitê ESG

O órgão, não estatutário e operacional, é composto por representantes corporativos das áreas vinculadas aos temas da Ambição ESG. Anderson Pontalti, COO da Companhia, é o Coordenador do Comitê e reporta ao Diretor Presidente Daniel Randon a cada 3 meses.

Dentre as atribuições do Comitê ESG, destacamos:

- Propor novas estratégias e direcionar as boas práticas para alavancar os pilares ESG na organização.
- Apoiar o desenvolvimento de ações que reforcem nossa atuação nos três pilares da Ambição ESG.
- Monitorar o cumprimento dos compromissos estabelecidos.
- Assegurar que as práticas ESG se conectam à estratégia da companhia.
- Promover cultura e debates sobre o tema.

# NOSSOS COMPROMISSOS PÚBLICOS

Em 2020, a Randoncorp assumiu os compromissos públicos abaixo e nós, da Frasle Mobility, temos contribuído para atingi-los.

| PILARES | COMPROMISSOS | *ANO-BASE 2020* | *STATUS* EM 2023 | PREMISSAS |
|---|---|---|---|---|
| PLANETA | **Reduzir em 40% a emissão de gases de efeito estufa até 2030.** | Intensidade das emissões de **3,99** $kgCO_2e$/horas trabalhadas. | Intensidade das emissões de **3,48** $kgCO_2e$/horas trabalhadas. | $TonCO_2e$/horas trabalhadas, das emissões referentes aos escopos 01 e 02. Metodologia: GHG Protocol. |
| | **Zerar a disposição de resíduos em aterro industrial e reutilizar 100% do efluente tratado até 2025.** | **25%** dos resíduos dispostos em aterro industrial. | **14%** dos resíduos dispostos em aterro industrial. | Resíduo destinado para aterro industrial/ Resíduos gerados em nossas operações. |
| | | **41,4%** de reúso de água. | **45%** de reúso de água. | Reuso de efluentes das unidades que possuem estação de tratamento própria (Frasle Mobility *site* Caxias do Sul). |
| PESSOAS | **Duplicar o número de mulheres em cargos de liderança até 2025.** | **11%** de mulheres em cargos de liderança. | **13%** de mulheres em cargos de liderança. | São considerados neste indicador os cargos: liderança, coordenação, gerência e diretoria das empresas situadas no Brasil. |
| | **Zerar acidentes graves.** | Taxa de lesões graves de **0,2**. | Taxa de lesões graves de **0,0**. | São considerados acidentes graves aqueles que resultam em lesões permanentes e/ ou fatalidades. Taxa de lesões graves: horas trabalhadas) X 1.000.000. |
| NEGÓCIOS | **Ampliar a receita líquida anual gerada por novos produtos.** | **49,25%** da receita provém do lançamento de novos produtos. | **56,24%** da receita provém do lançamento de novos produtos. | São consideradas as receitas dos produtos lançados nos últimos cinco anos da Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, dividido pela receita líquida da mesma unidade. |

# O FUTURO JÁ FOI DESENHADO

Trabalhamos para construir um amanhã em que a inovação, a sustentabilidade financeira e a responsabilidade socioambiental evoluam lado a lado. Inspirada nos norteadores estratégicos da Companhia, nossa visão de futuro é a base para o planejamento de nossas ações. A partir daí, transformamos a nossa perspectiva aspiracional em métricas e indicadores mensuráveis.

## 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, América do Sul, China e Índia.

**Rede de distribuição**
Presença nos principais distribuidores globais do segmento.

## Norteadores estratégicos da Frasle Mobility:

***Foco absoluto nos clientes;***

***Diversificação com foco;***

***Robustez financeira;***

***Diferencial em inovação e tecnologia;***

***Alavancando sinergias;***

***Empresa desejada para se trabalhar;***

***Sustentabilidade (ESG) priorizada.***

## Na nossa metodologia de planejamento, elaboramos propostas para longo, médio e curto prazos:

**Planejamento estratégico de longo prazo**
Sinaliza as metas da empresa para os próximos dez anos.

**Planejamento de médio prazo**
Desenvolvido a partir do planejamento de longo prazo, aborda um horizonte de cinco anos e explica qual a estratégia e as métricas que definirão o nosso sucesso.

**Planejamento anual operacional (POA)**
Conta com ações mais detalhadas, além de indicadores financeiros e operacionais, e os aspectos ESG, que permeiam todas as etapas do nosso planejamento.

***O futuro da Frasle Mobility já foi desenhado. Por meio de uma estratégia clara e times experientes e engajados, buscamos potencializar cada vez mais as fortalezas do nosso ecossistema. E nesse sentido, trabalhamos em três frentes:***

## Pioneirismo em novas tecnologias

Buscamos priorizar o desenvolvimento de materiais inteligentes, que oferecem vantagens competitivas e benefícios em aspectos ESG. Exemplo dessa aplicação são os produtos da Composs (veja mais na pág. 81). Além disso, alinhados à tendência de mercado por produtos mais responsáveis do ponto de vista ambiental, temos dado ênfase aos produtos *ecofriendly* e à redução de pegada de carbono. Exemplo desse projeto é a nova sapata ferroviária (ver mais sobre esse assunto na página 81).

## Presença em mercados relevantes

Com foco na internacionalização, buscamos ampliar nossa atuação em mercados maduros, como na América do Norte e Europa. Já para expandir o *powerhouse* de reposição, replicamos o modelo já consolidado no Brasil para a América Latina, com um centro de distribuição apoiando todas as marcas Frasle Mobility. Mais um exemplo é a aquisição da AML Juratek no Reino Unido pela Frasle Mobility em 2023.

## A melhor oferta

Para oferecer as melhores marcas e produtos aos nossos clientes, e explorar o poder do nosso portfólio, procuramos diversificar nossa presença em diversos países, investindo continuamente em estratégias de aquisições.

# 03 NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS

KEEP
LIFE
IN
MOTION


ESTRUTURA DE GOVERNANÇA 29
ÉTICA, INTEGRIDADE E *COMPLIANCE* 36
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS 42
SEGURANÇA E EXCELÊNCIA DE PRODUTOS 44
GESTÃO DE FORNECEDORES 46
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA 49

# ESTRUTURA DE GOVERNANÇA GRI 2-9, 2-12

Listada no Nível 1 de Governança Corporativa da B3 S.A, a Frasle Mobility segue atenta às melhores práticas acompanhando tendências de mercado e procedimentos reconhecidos mundialmente, incluindo as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Sua estrutura de governança é composta por órgãos que incluem a Assembleia Geral de Acionistas, o Conselho de Administração com seus comitês e áreas vinculadas, o Conselho Fiscal, a Diretoria Estatutária, o Comitê Executivo e os Comitês Operacionais (estes dois últimos, da estrutura Randoncorp). Cada um desempenha um importante papel na Companhia para assegurar um ambiente propício para uma gestão eficaz do negócio e para o desenvolvimento de uma cadeia de geração de valor sustentável a longo prazo.

***A Frasle Mobility segue as melhores práticas de governança, com uma estrutura sólida composta por órgãos com papéis bem definidos***

## Assembleia de Acionistas

A Assembleia Geral de Acionistas ocorre, no mínimo, uma vez por ano, podendo ser convocada, em caráter extraordinário, sempre que necessário. Dentre outras atribuições, cabe à Assembleia Geral deliberar sobre as demonstrações financeiras, a destinação do lucro do exercício, a distribuição de dividendos e a eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

As decisões são aprovadas pela maioria dos votos dos presentes. Com o intuito de contribuir e facilitar a participação e a tomada de decisões de voto pelos acionistas, previamente às Assembleias, a Companhia disponibiliza um manual para participação, com orientações e o detalhamento das matérias constantes da pauta a ser apreciada. Além disso, as Assembleias vêm sendo realizadas no formato semipresencial, possibilitando aos acionistas a escolha de participação por meio do Boletim de Voto à Distância, acessando a plataforma digital ou, ainda, comparecendo presencialmente na sede da Companhia. Para mais informações sobre a dinâmica das Assembleias, acesse o Estatuto Social da Companhia.

## Conselho de Administração

O Conselho é o órgão máximo da administração, com funções deliberativas e atribuições previstas em lei, no Estatuto Social e no Regimento Interno. Sua composição pode variar de três a nove membros, acionistas ou não, com reputação ilibada, eleitos em Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos, permitida a reeleição observados os critérios de diversidade e independência. O presidente e o vice-presidente são nomeados pelos conselheiros na primeira reunião do mandato.

São realizadas seis reuniões anuais, no mínimo, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, sempre que os interesses da Companhia exigirem, e as decisões são tomadas por maioria de votos. O Conselho poderá criar comitês ou grupos de trabalho, com funções consultivas, para assessorar seus trabalhos. A escolha de membros para compor os comitês é feita pelo Conselho de Administração, dentre os conselheiros e executivos, sem prejuízo de buscar especialistas nos temas atribuídos a cada comitê.

Atualmente, o Conselho de Administração é composto por cinco membros, sendo quatro homens e uma mulher, e conta com o assessoramento do Comitê de Partes Relacionadas, composto por três membros do Conselho. O mandato do Comitê é unificado e coincidente com o mandato dos Conselheiros de Administração.

A escolha dos integrantes do Conselho leva em conta, dentre outros, a experiência na comunidade empresarial, a reputação ilibada, a inexistência de conflito de interesses, o tempo disponível para se dedicar à Companhia e a diversidade cultural, de ponto de vista e de conhecimentos específicos.

Dentre suas atribuições, destacamos a orientação geral dos negócios da Companhia e suas controladas, a definição de planos, projetos e diretrizes econômico-financeiras, industriais e comerciais, tendo em conta os impactos das atividades na sociedade e no meio ambiente, com propósito de perenidade e criação de valor. **GRI 2-10**

Também é responsável por garantir a adoção constante de práticas de governança que atenda às melhores práticas de mercado; e por apreciar as iniciativas da Companhia atreladas aos critérios ESG e estimular a adoção e constante atualização em relação às melhores práticas de mercado aplicáveis ao seu setor de atuação. **GRI 2-11**

O presidente do Conselho de Administração não acumula a função de presidente executivo da Companhia e, com o apoio da área de Governança Corporativa, anualmente promove eventos para educação continuada da alta gestão. **GRI 2-11**

## COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Em 2023, o Conselho de Administração estava assim composto:

| Informações pessoais | Nome | David Abramo Randon | Astor Milton Schmitt | Daniel Raul Randon | Dan Antônio Marinho Conrado | Mônica Pires da Silva |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Cargo | Presidente | Vice-presidente | Conselheiro | Conselheiro | Conselheira |
| Diversidade | Gênero | ♂ | ♂ | ♂ | ♂ | ♀ |
| | Faixa etária | 60s | 80s | 40s | 60s | 60s |
| | Tempo de mandato em anos | 6 | 27 | 10 | 4 | 2 |
| Efetividade | Independência | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ |
| | Participação em comitês | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ |
| Experiências | Administração | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | M&A | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Setor automotivo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Tecnologia | | | ✓ | | ✓ |
| | Pessoas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | ESG | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Finanças | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

As biografias dos conselheiros podem ser consultadas no *site* de Relação com Investidores da Companhia pelo link: https://ri.fraslemobility.com/governanca-corporativa/conselhos-e-diretoria/

## Desempenho e educação continuada para o Conselho de Administração GRI 2-18

O Conselho de Administração é avaliado a cada dois anos, por meio da adoção de questionários específicos, respondidos pelos próprios conselheiros e pelos executivos, disponibilizados numa plataforma *online*, assegurando o anonimato. O objetivo da avaliação é verificar a efetividade da atuação dos membros e identificar oportunidades de melhoria. A avaliação é composta pela autoavaliação e avaliação do colegiado executivo, por meio de questionários específicos. O colegiado avalia as dimensões governança, estratégia e *compliance*. Já a autoavaliação promove reflexões em relação ao próprio desempenho do respondente. Dados pessoais são criptografados e as respostas são tratadas de forma segura e aderente às normas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). O resultado consolidado é apresentado ao Conselho e, a partir dele, são propostas melhorias para atuação.

Anualmente, os conselheiros participam de iniciativas de educação continuada propostas pelo presidente com o apoio da área de Governança Corporativa. O Conselho também é responsável por apreciar as iniciativas da Companhia atreladas a critérios ESG e estimular a adoção das melhores práticas de acordo com as tendências mundiais.

Além disso, os conselheiros realizam visitas e reuniões nas diversas plantas operacionais, onde participam e conhecem projetos e eventos ligados ao desenvolvimento sustentável, como produtos com tecnologias "verdes", energias renováveis, bem como modernos processos produtivos e tecnológicos. Isso aprimora o conhecimento coletivo por meio de ações práticas e ligadas ao *core business* da Companhia. GRI 2-17

## Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é um órgão independente da administração e da auditoria externa, com responsabilidade de analisar os processos de registro e controle, os atos dos administradores da Companhia e das suas controladas, emitindo opinião sobre as demonstrações financeiras, dentre outras matérias que a lei lhe confere.

É composto por três membros e com igual número de suplentes, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato até a Assembleia Geral Ordinária seguinte à sua eleição, podendo ser reeleitos. Sem caráter permanente, é instalado a pedido de acionistas, exercendo as atribuições e poderes conferidos pela legislação.

### COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL

Em 2023, o Conselho era composto por três membros.

**Geraldo Santa Catharina**
*Conselheiro*

**Joílson Rodrigues Ferreira**
*Conselheiro*

**Wladimir Omiechuck**
*Conselheiro*

Os perfis podem ser consultados no *site* de RI da Companhia pelo *link*: ri.fraslemobility.com/governanca-corporativa/conselhos-e-diretoria/

## Comitê de Partes Relacionadas

De caráter não estatutário e consultivo, recomenda tecnicamente ao Conselho de Administração, matérias relacionadas às transações com partes relacionadas, de maneira que sejam feitas no melhor interesse da empresa.

# Diretoria Executiva (Estatutária)

A Diretoria Executiva pode ser composta de dois a nove diretores, sendo um diretor-presidente, um diretor-superintendente, um diretor de Relações com Investidores, que pode ser cumulativo com outro cargo, e os demais sem designação específica, eleitos pelo Conselho de Administração, pelo prazo de mandato unificado de dois anos. Cabe aos diretores a gestão dos negócios, a prática dos atos de administração executiva, em linha com as diretrizes do Conselho de Administração, a representação da Companhia perante terceiros, a elaboração de relatórios e propostas de orçamentos, dentre outras atribuições.

Além da Diretoria Estatutária, a Companhia conta, ainda, com diretores operacionais não estatutários (veja organograma). Suas atribuições estão relacionadas com determinadas operações da Companhia e/ou suas controladas.

## COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA

Em 2023, a Diretoria Estatutária estava composta por três membros.

**Sérgio Lisbão Moreira de Carvalho**
*Diretor-presidente*

**Hemerson Fernando de Souza**
*Diretor e Diretor de Relações com Investidores*

**Anderson Pontalti**
*Diretor superintendente*

Os currículos podem ser consultados no *site* de RI da Companhia pelo *link*: https://ri.fraslemobility.com/governanca-corporativa/conselhos-e-diretoria/

## ORGANOGRAMA

**ASSEMBLEIA DE ACIONISTAS**

**CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)**

- **David Abramo Randon** – *Presidente*
- **Astor Milton Schmitt** – *Vice-presidente*
- **Dan Antonio Marinho Conrado** – *Conselheiro*
- **Daniel Raul Randon** – *Conselheiro*
- **Mônica Pires da Silva** – *Conselheira*

**DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

- **Sérgio de Carvalho** – *CEO Frasle Mobility*
- **Anderson Pontalti** – *COO Frasle Mobility*
- **Hemerson Souza** – *Diretor de Negócios – Controil e Fremax, M&A e Relações com Investidores*

**DIRETORIA NÃO ESTATUTÁRIA**

- **Guilherme Adami** – *Diretor de Negócios – Linha Leve Fricção, Composs, EMEA e Juratek*
- **Alfredo Lorenzoni** – *Diretor de Negócios – Linha Comercial Fricção, China e AFF*
- **Marcelo Tonon** – *Diretor de Negócios – Nakata*
- **Ivan Bolsoni** – *Diretor de Negócios Fras-le Norte América*
- **Alexandre Casaril** – *Diretor Engenharia e Vendas OEM – Frasle Mobility*
- **Sérgio Montagnoli** – *Diretor de Vendas Reposição e Marketing – Frasle Mobility*
- **Paulo Gomes** – *Diretor LATAM*
- **Sergio Hessel** – *Diretor de Controladoria Frasle Mobility*

# GOVERNANÇA CORPORATIVA

Com capital aberto há mais de 50 anos, desde 1971, a Frasle Mobility está comprometida com a transparência e a ética, e adota as melhores práticas de governança, a fim de ampliar a nossa geração de valor de forma sustentável.

## PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

***Seguimos comprometidos com a transparência, a ética e a geração de valor para os nossos públicos, procurando aperfeiçoar nossas práticas de governança.***

## GESTÃO DE RISCOS E *COMPLIANCE*

***Canal de ética terceirizado e independente***

***Políticas corporativas***

***Área de Governança Corporativa***

***A Frasle Mobility segue as melhores práticas de governança, com uma estrutura sólida composta por órgãos com papéis bem definidos***

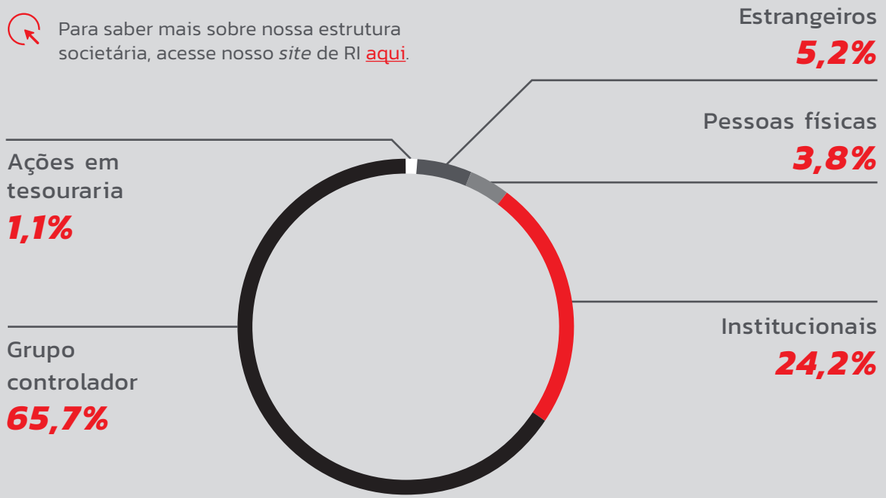
## *2023*

| Número de acionistas | Volume diário médio (R$) | FRAS3 |
|---|---|---|
| ***9.441*** | ***7.355.675*** | ***17,00*** |

## PERFIL DOS ACIONISTAS

As ações da Frasle Mobility são negociadas na B3 com a identificação **FRAS3**.

Para saber mais sobre nossa estrutura societária, acesse nosso *site* de RI aqui.



Nathan dos Santos de Souza

# Remuneração GRI 2-19, 2-20

A remuneração dos membros dos órgãos da administração e fiscalização leva em conta pesquisa de mercado anual, cuja premissa são empresas de diversos setores, comparáveis à Companhia. Esse estudo visa assegurar a competitividade e avaliar a necessidade de ajustes salariais.

A proposta é elaborada pela área de Pessoas e Cultura, revisada pelo Comitê de Pessoas da Randoncorp e submetida ao Conselho de Administração. Após sua aprovação por esse órgão, é submetida à deliberação da Assembleia Geral. Antes da Assembleia, é disponibilizada aos acionistas, garantindo transparência e clareza para decisão de voto.

A política de remuneração para membros do Conselho de Administração, diretores e membros do Conselho Fiscal da Companhia estão estrategicamente alinhadas aos objetivos da organização e ao desempenho na gestão de seus impactos na economia, meio ambiente e sociedade. Para os membros do Conselho de Administração, a remuneração consiste em honorários fixos mensais, além de benefícios pós-emprego, como assistência médica, previdência complementar e seguro de vida em grupo. A Diretoria recebe, além da remuneração fixa mensal e benefícios pós-emprego, uma parcela variável composta por incentivo de curto prazo (ICP) para metas anuais e incentivo de longo prazo (ILP) para metas trienais, visando a sustentabilidade da empresa. Também são oferecidos benefícios adicionais como previdência privada, assistência médica e seguro de acidentes pessoais, bem como o fundo de garantia por tempo de serviço.

***A Política de Remuneração é elaborada pela área Corporativa de Pessoas e Cultura e aprovada pelo Conselho de Administração***

# Relações com investidores

A transparência é quesito essencial na nossa relação com os investidores e nas comunicações para o mercado. Por isso, em nossos materiais de comunicação e interações, procuramos alinhar expectativas e dialogar sobre o futuro dentro de um terreno de previsibilidade. Estabelecemos, assim, uma relação de credibilidade e confiança. Em 2023, recebemos o selo Assiduidade da Apimec (Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais) pelo 22º ano consecutivo.

Nosso *site* de Relações com Investidores é constantemente alimentado com as principais notícias e resultados da Companhia. Também promovemos videoconferências de resultados para apresentar nosso desempenho trimestral nos negócios, além de divulgar, em nossas redes sociais (LinkedIn e Twitter), os "Trimestre em minutos", vídeos curtos nos quais explicamos nossos resultados. Anualmente, realizamos o Universo Frasle Mobility, evento no qual nossas lideranças apresentam as estratégias de crescimento e de inovação das nossas marcas para investidores, analistas do mercado de capitais e público interessado. O evento deste ano aconteceu em Joinville (SC) e reuniu cerca de 60 pessoas.

***Recebemos, pelo 22º ano consecutivo, o selo Assiduidade da Apimec, por nossa comunicação e transparência junto aos investidores***

Além disso, anualmente realizamos, em parceria com a Randoncorp, o Ambição ESG, evento no qual atualizamos o mercado sobre o andamento dos nossos compromissos públicos em sustentabilidade.

Seguimos atentos às demandas do mercado com relação à sustentabilidade, e entre nossas iniciativas está a divulgação anual do nosso Relatório de Sustentabilidade, que tem o objetivo de ser um instrumento da transparência em nossa gestão e indicar os nossos avanços. Sempre buscando melhorias nesse processo, em 2023 adotamos a dupla materialidade.

# ÉTICA, INTEGRIDADE E *COMPLIANCE*

**GRI 2-15, 2-24, 3-3**

A transparência e a ética são valores que acompanham a Randoncorp e, como controlada, seguimos o seu Programa de Integridade (ID Randoncorp), iniciativa que visa promover, orientar, disseminar, fortalecer e monitorar a ética e a integridade em todos os aspectos do nosso negócio.

Em 2023, desenvolvemos a Jornada ID, um projeto do ID Randoncorp para treinamento e conscientização das equipes que abordou temas de Conduta Ética, medidas anticorrupção, conscientização sobre assédio e conflitos de interesse. Além disso, focamos em capacitar as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAs) sobre assédio moral e sexual, reafirmando nossa dedicação em fomentar ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

Durante o ano, também tivemos o lançamento do Portal UGRC, plataforma *online* para treinamento sobre governança, riscos e *compliance*, que permite a incorporação de exemplos práticos e estudos de caso, enriquecendo o processo de aprendizagem, além de possibilitar uma maior flexibilidade para treinamentos à distância.

**Frasle Mobility *site* Caxias do Sul foi a empresa escolhida para implementação do projeto-piloto do portal, a partir da qual foi expandido para outras unidades de negócios e fornecedores a partir de 2024.**

**NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA AOS QUAIS FORAM COMUNICADAS E QUE RECEBERAM CAPACITAÇÃO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO, POR REGIÃO GRI 205-2**

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados |
| **Total** | | | | | | |
| Número total de membros no ano | | 11 | | 11 | | 11 |
| Número total de membros comunicados/treinados | 11 | 11 | 11 | 0 | 11 | 7 |
| Percentual de membros comunicados/treinados (%) | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 0,0 | 100,0 | 63,6 |

Nota: São considerados membros de governança Conselho Fiscal, Conselho de Administração e Diretoria Executiva (Estatutária).

**25° Prêmio Abrasca, da Associação Brasileira das Companhias Abertas**

A Randoncorp conquistou menção honrosa em Estrutura de Gestão de Rscos, Controles Internos e *Compliance*, entre empresas de capital aberto.

***Compromisso público: signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, iniciativa do Instituto Ethos, nos comprometemos publicamente em favor da integridade no ambiente de negócios***

# Código de Conduta Ética

As orientações do nosso Código de Conduta Ética, documento aprovado pelo Conselho de Administração, buscam garantir o alinhamento dos negócios com nossos valores e princípios, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso. O Código de Conduta Ética é válido a todos os colaboradores, que recebem cópias físicas e digitais no momento da contratação e devem assinar um termo de ciência e compromisso com as diretrizes.

Além do Código de Conduta Ética, nossa Política Anticorrupção e a Política de *Compliance* determinam mecanismos de boas práticas para evitar qualquer tipo de corrupção e suborno. Há, ainda, outros documentos da Companhia que abordam temas como doações e patrocínios, transações com partes relacionadas, *compliance*, entre outros.

Carolina Alessandra Antonioli

## GESTÃO DE IMPACTOS

**GRI 2-12, 2-23, 2-24, 2-25**

Como controlada da Randoncorp, entre nossos objetivos está a obtenção de lucro prezando pela sustentabilidade. Por isso, o Conselho de Administração discute, periodicamente, o desenvolvimento, aprovação e atualização de políticas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Por sua vez, a Diretoria segue as orientações do Conselho e também participa do Comitê Operacional de Sustentabilidade, no qual são definidas as estratégias e desdobramentos para toda a organização.

As políticas corporativas estão fundamentadas nos nossos princípios e na nossa filosofia de trabalho. Como signatária do Pacto Global da ONU desde 2021, a Frasle Mobility tem comprometimento com os dez princípios universais que abordam direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, além de contribuir para os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. Por esse motivo, nossas políticas devem ser adotadas como um guia para sustentar o processo decisório e gerar uniformidade no comportamento da organização. A sua observância é obrigatória, não sendo aceita a alegação de desconhecimento.

O Conselho de Administração acompanha a execução do plano operacional anual, gerindo os impactos da Companhia com relação à economia, meio ambiente e pessoas. Os impactos econômicos são acompanhados por meio dos relatórios trimestrais, os impactos no meio ambiente por meio dos investimentos em geração de energia limpa e produtos verdes e, por fim, os impactos sociais são acompanhados por meio de questões relativas à segurança e integridade de colaboradores e terceiros. Além disso, envolvemos os *stakeholders* na construção da matriz de materialidade para que apontem os temas cujos impactos necessitam de acompanhamento. Para questões relativas à estratégia de sustentabilidade e os compromissos assumidos, o Conselho de Administração é responsável por analisar a evolução das iniciativas que contribuem para o atingimento dos objetivos.

**Acesse nossas Políticas**

Temos 18 políticas corporativas aprovadas pelo Conselho de Administração. Entre elas, há alguns documentos públicos que podem ser acessados em nosso *site* de Relações com Investidores:

https://ri.fraslemobility.com/estatutos-codigos-e-politicas/

***Nossas políticas corporativas estão baseadas em nossos princípios e filosofia de trabalho***

## CONFLITO DE INTERESSES

**GRI 2-15**

Entendemos conflitos de interesses como situações em que decisões ou comportamentos pessoais podem prejudicar terceiros ou a própria empresa. Nosso Código de Conduta Ética também estabelece diretrizes bastante objetivas para gerenciar e prevenir conflitos de interesses. No documento, apresentamos condutas que podem configurar conflito, indicando orientações sobre como proceder em cada caso. De forma geral, os colaboradores são recomendados a se afastar da situação e comunicá-la à Companhia.

O nosso Estatuto Social, Regimento Interno do Conselho de Administração, Regimento Interno da Diretoria Estatutária e Política de Transações com Partes Relacionadas também abordam os conflitos de interesse. No caso do Conselho de Administração, os conselheiros envolvidos são orientados a se manifestar e não participar das discussões e decisões nas quais haja conflitos – isso também se aplica aos acionistas que participam da Assembleia Geral.

O reporte aos *stakeholders* é feito por meio das notas explicativas das demonstrações financeiras e, quando há envolvimento de valores relevantes ou temas estratégicos, são reportadas individualmente por meio de comunicado específico para a CVM.

Caroline Pereira Teixeira

## CANAL DE ÉTICA

**GRI 2-25, 2-26**

Disponibilizamos um Canal de Ética para que todos os envolvidos com a empresa – funcionários, clientes, fornecedores e demais públicos – possam reportar qualquer suspeita ou ocorrência de violações ao nosso Código de Conduta Ética, às políticas corporativas ou à legislação vigente. Trata-se de uma ferramenta de comunicação segura e confidencial, gerenciada por empresa externa, que assegura o anonimato e a proteção dos denunciantes contra retaliações.

Os relatos recebidos por meio do Canal de Ética são encaminhados para a área de Gestão de Riscos e Compliance, que se responsabiliza pelo devido encaminhamento e resolução. Caso seja confirmada a violação de conduta, medidas disciplinares previstas na Política de Consequências são aplicadas. Para corrigir as falhas identificadas e prevenir futuras ocorrências, desenvolvemos, ainda, planos de ação que reforçam nosso compromisso com a integridade e a ética empresarial.

Temos, ainda, um painel de acompanhamento de eficácia do Canal de Ética. Trimestralmente, reportamos ao Comitê de Ética e ao Conselho de Administração os indicadores do Canal de Ética, que apontam a efetividade do mecanismo e os tratamentos dos relatos. Além do Canal de Ética, dispomos de uma ferramenta na qual os colaboradores podem pedir aconselhamento sobre a implementação de políticas e práticas, sendo respondidos pela área de Gestão de Riscos e Compliance. **GRI 2-16**

### Contatos do Canal de Ética

canaldeetica.com.br/randoncorp/

BRASIL
0800-777-0768

ESTADOS UNIDOS
1-800-245-8549
compliance@randoncorp.com

# Gestão de riscos

**GRI 2-12, 2-13, 2-16, 2-25**

A Frasle Mobility direciona esforços para maximizar oportunidades e reduzir impactos negativos. Seguindo as diretrizes da Randoncorp, adotamos as melhores práticas de gerenciamento de riscos do mercado, como a estrutura COSO (*The Comitee of Sponsoring Organizations*) e as recomendações da norma ISO 31001. A Política de Gestão de Riscos, aprovada pelo Conselho de Administração, dispõe das diretrizes, estratégias e responsabilidades. Além disso, mantemos procedimentos formalizados que descrevem o processo de gestão de riscos corporativos e desenham as atividades de controle interno. Os órgãos internos envolvidos são:

## ÁREA DE GESTÃO DE RISCOS E COMPLIANCE

Responsável pelo monitoramento contínuo dos riscos corporativos e do Programa de Integridade, mantendo a Diretoria e o Conselho de Administração informados sobre os indicadores e as respostas aos riscos.

## COMITÊ EXECUTIVO

Define o apetite e a tolerância aos riscos corporativos com base na avaliação de fatores de risco internos e externos.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Avalia e aprova o mapa de riscos corporativos. Também assegura a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos e acompanha periodicamente o monitoramento.

Os comitês de apoio ao Conselho de Administração têm a função de analisar, de forma complementar, os principais temas críticos, incorporando-os em suas agendas de reuniões. Essa abordagem integrada assegura que preocupações significativas são sistematicamente comunicadas e consideradas no mais alto nível de governança da organização.

O Processo de Gestão Integrada de Riscos é realizado em três etapas e sua classificação é de acordo com o nível de criticidade e com as categorias de risco; e, por fim, o tratamento. Conheça mais no quadro na página 41.

A cada dois anos é realizada uma revisão do mapa de riscos corporativos. A mais atual aconteceu em 2023, por meio de um processo que contou com a participação de todas as Diretorias, que avaliaram os 43 riscos corporativos identificados. Ao final, temos os riscos corporativos classificados de acordo com o seu nível de criticidade (baixo, moderado, significativo ou crítico).

Os riscos priorizados são tratados e monitorados, a fim de mitigar e preparar a Companhia no enfrentamento de assuntos adversos. O Conselho de Administração acompanha periodicamente a evolução dos planos de mitigação.

Para cada risco monitorado nos temas essenciais de nossos compromissos públicos da Ambição ESG, buscamos referências no mercado e analisamos o seu impacto para entender a sua relação com os pilares ambiental, social ou de governança da sigla. Em 2024, a organização planeja realizar, para 2025, o mapeamento dos riscos e oportunidades climáticas que têm o potencial de provocar mudanças substanciais nas operações, receitas ou despesas. **GRI 201-2**

# Processo de gestão integrada de riscos

**Três etapas:**

**1**

IDENTIFICAÇÃO

Em 2023, identificamos 43 riscos corporativos.

**2**

AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

Segue a avaliação de criticidade (impacto X probabilidade e as categorias de risco.

**3**

TRATAMENTO E MONITORAMENTO

Cada risco tem uma estratégia de resposta.

**Tratamentos**

EVITAR

Descontinuar atividades que geram risco.

ACEITAR

Assumir o impacto/ probabilidade e seguir com o controle atual.

MITIGAR

Criar controles e iniciativas que minimizem a exposição.

TRANSFERIR

Reduzir a probabilidade ou impacto pela transferência ou compartilhamento com terceiros.

**Categorias de riscos**

ESTRATÉGICOS

Associados às decisões da organização para atingir seus objetivos ou à falta de adaptação às condições do ambiente;

OPERACIONAIS

Referem-se a possíveis perdas (de produção, ativos, clientes ou receita) por falha em processos, pessoas e sistemas ou por eventos externos, como catástrofes naturais;

FINANCEIROS

Associados ao mercado (alterações nas taxas de juros, câmbio, legislação), ao crédito ou à liquidez;

REGULATÓRIOS

Referem-se a sanções ou danos reputacionais ligados a falhas no cumprimento de leis, acordos ou políticas internas.

# PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS 3-3

Na Frasle Moblity, a promoção da segurança cibernética é um dos temas prioritários. Adotamos uma abordagem integrada, que envolve governança, cultura e tecnologia. Atuamos com foco no desenvolvimento de políticas e procedimentos que devem ser seguidos por todos, a fim de garantir a proteção e a integridade das operações.

Já a área de Segurança da Informação implementa medidas preventivas e realiza o monitoramento contínuo dos sistemas para identificar e mitigar possíveis ameaças cibernéticas. Dessa forma, asseguramos o desenvolvimento da infraestrutura tecnológica e a proteção das informações críticas da Companhia.

***Segurança da informação é tema prioritário para nossa empresa, que adota uma abordagem integrada para garantir a integridade das operações***

## Políticas de Segurança e Privacidade

Nossa Política de Segurança da Informação estabelece diretrizes para o tema, voltadas a atender às necessidades do negócio, a proteção legal da empresa e dos indivíduos envolvidos. A Política se aplica a todos os funcionários, estagiários, fornecedores e prestadores de serviço, além de qualquer pessoa que utilize informações da Companhia. Está baseada em confidencialidade, integridade e disponibilidade, com uma série de controles tecnológicos, físicos e administrativos detalhados em procedimentos específicos.

De acordo com o documento, o Conselho de Administração, a área de Gestão de Riscos e Compliance, a área de Segurança da Informação, os gestores e colaboradores têm papéis específicos na aprovação, revisão, monitoramento, cumprimento e disseminação da cultura de segurança da informação. A Política de Segurança também destaca a importância de proteger informações e reportar qualquer vazamento de dados sigilosos por meio do Canal de Ética. Seu foco é a prevenção e mitigação de impactos negativos através da educação e conscientização de colaboradores, parceiros e terceiros, além de promover uma gestão de incidentes cibernéticos para comunicação rápida em caso de eventos negativos.

O monitoramento constante do ambiente tecnológico visa gerenciar impactos positivos, identificando e corrigindo vulnerabilidades, enquanto as medidas de reparação incluem mobilização de especialistas, investigação de causas, medidas de contenção e estratégias de recuperação de desastres.

A eficácia das medidas é rastreada por auditorias internas e externas, com objetivos, metas e indicadores alinhados aos nossos objetivos estratégicos, avaliados em reuniões de análise crítica. A maturidade crescente na área de Segurança da Informação, evidenciada por ciclos de avaliação, demonstra a efetividade das medidas, com aprendizados incorporados através da revisão de processos, procedimentos e controles.

O Código de Conduta Ética também traz orientações a respeito do manuseio de dados pessoais e do compartilhamento de dados com o público externo. O documento recomenda a proteção de informações sigilosas da empresa durante negociações ou discussões com clientes, fornecedores e outros terceiros em eventos corporativos ou encontros para *benchmarking*.

A Política de Segurança da Informação e o Código de Conduta Ética estão disponíveis em: https://ri.fraslemobility.com/estatutos-codigos-e-politicas/

## PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

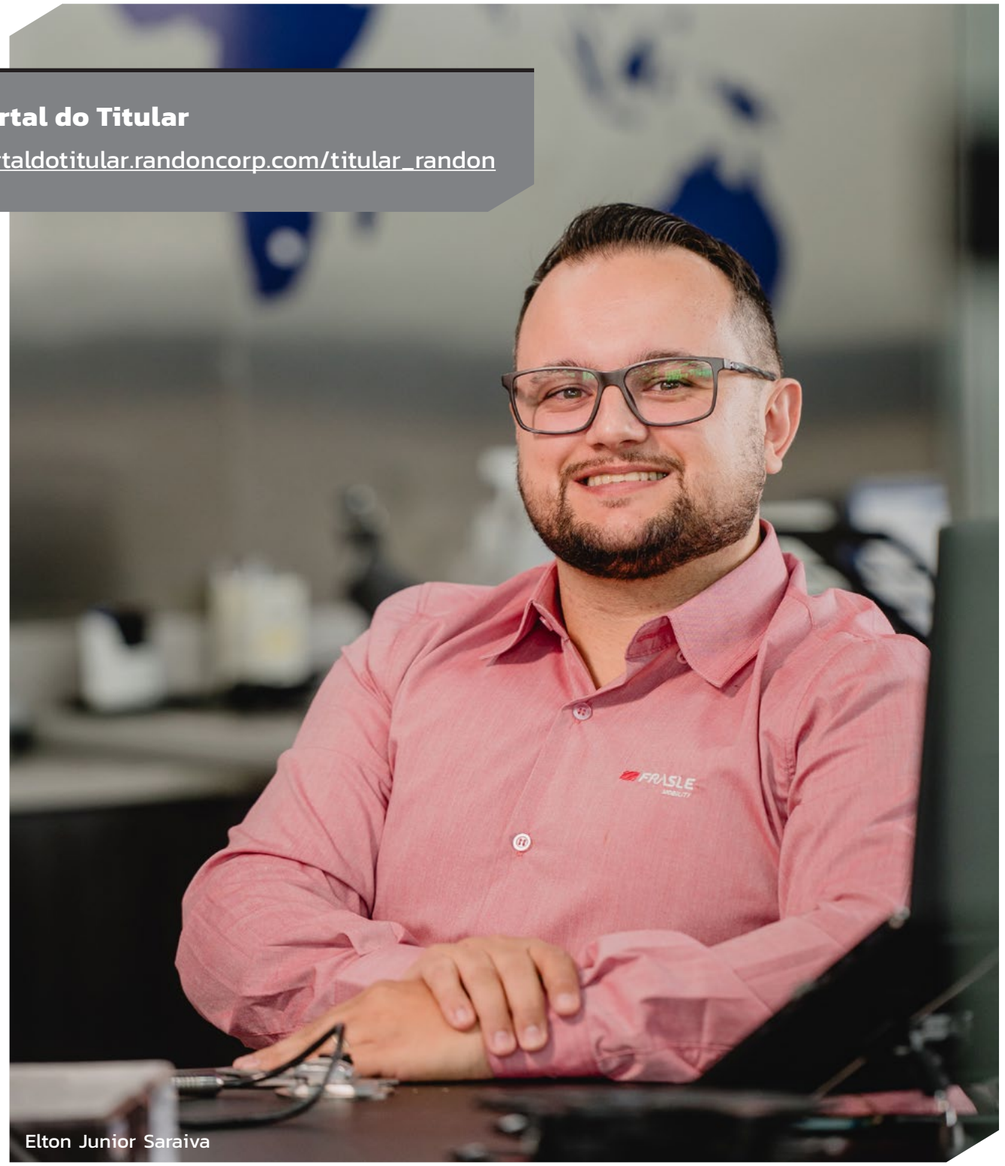
A melhoria contínua dos processos na proteção e tratamento de dados pessoais faz parte do programa de governança de privacidade da Randoncorp, aplicado na Frasle Mobility, gerenciado pela área de Gestão de Riscos e Compliance. A Política de Privacidade de Dados Pessoais estabelece as diretrizes, as estratégias e as responsabilidades na governança da privacidade de dados pessoais para assegurar a conformidade no tratamento de dado pessoal. Também está estabelecido na Companhia um Comitê de Privacidade e Segurança da Informação, que tem como objetivo discutir ações relacionadas às questões corporativas de privacidade de dados pessoais.

No aspecto cultural, além das ações realizadas de acordo com o plano anual de treinamento e comunicação de privacidade e proteção de dados pessoais, a Companhia realiza anualmente duas temporadas de *game online* sobre o tema, com participação voluntária dos funcionários, visando promover a cultura e fortalecer o conhecimento deles sobre o assunto.

Adicionalmente, a Companhia assegura o direito do titular dos dados pessoais de obter, a qualquer momento e mediante requisição, acesso aos seus dados, alteração e confirmação da existência de tratamento. E para facilitar esse acesso disponibiliza o Portal do Titular.

**Portal do Titular**

portaldotitular.randoncorp.com/titular_randon



Elton Junior Saraiva

## TECNOLOGIA E CULTURA PARA A SEGURANÇA

Monitoramos constantemente a segurança dos equipamentos que lidam com dados, a fim de garantir que não haja vazamentos ou uso inapropriado de informações confidenciais ou de terceiros. Desde 2022, nossa controladora, a Randoncorp, avalia a maturidade para identificar pontos positivos e lacunas relacionadas à segurança da informação. A iniciativa atualiza o Plano Diretor de Segurança da Informação, que traz as principais iniciativas para mitigar os riscos de segurança da informação.

Para nos ajudar a traçar ações corretivas e educativas, constantemente realizamos testes com nossos colaboradores, envolvendo testes de engenharia social.

### Conexões seguras

O engajamento das pessoas, somado à tecnologia, se mostra fundamental para a segurança da informação. Por isso, o programa de conscientização denominado Conexões Seguras foi desenvolvido pela Randoncorp e é seguido por todas as empresas do Grupo. Por meio de informativos, *e-books*, campanhas e treinamentos busca elevar a cultura sobre segurança da informação para toda a Companhia. O programa é desenvolvido em diversos idiomas, com o objetivo de incluir nossas operações internacionais.

# SEGURANÇA E EXCELÊNCIA DE PRODUTOS

**GRI 3-3**

Procuramos desenvolver produtos, serviços e processos de alta *performance* e segurança, com foco em oferecer eficiência e sustentabilidade aos nossos clientes. Para viabilizar essa meta, adotamos padrões como ISO 9001, ISO 14001, IATF 16949, ISO 45001, e ISO 17025. Em 2023, a NIONE, e as unidades de Extrema (MG) e Osasco (SP) da Nakata obtiveram, além da ISO 9001, as ISO 14001 (gestão ambiental) e 45001 (gestão de saúde e segurança ocupacional). Dessa forma, todas as nossas unidades estão contempladas com os padrões de gestão de qualidade.

Além disso, nossos produtos são certificados por entidades internacionais, assegurando o cumprimento de padrões de qualidade e segurança. Auditorias internas e externas anuais avaliam a conformidade do sistema de gestão, incluindo a cadeia de fornecimento, enquanto o Círculo de Controle de Qualidade (CCQ) fomenta a melhoria contínua através da participação ativa dos colaboradores. (Saiba mais sobre o CCQ na página 45).

Em 2023, a Frasle Mobility adotou medidas específicas para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais, como o Planejamento Avançado de Qualidade do Produto (APQP), *Failure Mode and Effect Analysis* (FMEA), e programas de melhoria contínua, como o 8D. Para endereçar impactos negativos reais, foram utilizadas metodologias como Análise e Solução de Problemas (Masp) e o programa Lean Six Sigma.

A eficácia dessas medidas é rastreada por meio de auditorias internas e externas, e o progresso é avaliado dentro do Sistema de Gestão, com objetivos, metas, e indicadores específicos. Os aprendizados desses processos são integrados nas políticas e procedimentos operacionais da organização, garantindo uma contínua adaptação e melhoria.

Obtivemos um avanço significativo no indicador PPM OEM entre 2021 e 2023 e melhorias de produtividade em relação a 2022.

***Adotamos padrões de gestão de qualidade para assegurar os melhores produtos e serviços a nossos clientes***

## INDICADORES ESTRATÉGICOS DE QUALIDADE DOS PRODUTOS FRAS1

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| PPM OEM | 2 | 4 | 9 |
| Custos de baixa qualidade (R$) | 12.180.436 | 17.782.314 | 44.072.823,36 |
| Produtividade (nº) | 40,00 | 36,98 | 38,89 |
| Refugo geral (%) | 2,10 | 2,07 | 1,94 |
| Custo garantia (R$) | 710.718 | 702.387 | 11.547.252,17 |

Nota: Empresas que estão em cada um dos indicadores: > PPM OEM: AFF, CONTROIL, FASIA, FNAI, FREMAX, FSA E JURID > CUSTO DA NÃO QUALIDADE: AFF, CONTROIL FANACIF, FASIA, FNAI, FREMAX, FSA, JURID E NAKATA > PRODUTIVIDADE: AFF, CONTROIL, JURID, FASIA, FNAI, FSA E NAKATA > CUSTO GARANTIA: CONTROIL, FASIA, FNAI, FREMAX, FSA, JURID E NAKATA > REFUGO: FSA, CONTROIL, FREMAX, NAKATA, JURID, FASIA, FNAI, FANACIF, FARLOC

## CAPACIDADE PRODUTIVA FRAS3

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Quantidade de peças produzidas | 96.356.735 | 93.675.146 | 116.572.822 |
| Capacidade produtiva/dia | 383.891 | 398.000 | 475.807,43 |
| Quantidade de dias | 251 | 235 | 245 |

Nota 1: Em 2022 foi considerada apenas a unidade fabril da Frasle Mobility *site* Caxias do Sul.

Nota 2: Para ter os dados em sequência linear e lógica, em 2023 reportamos dados referentes à Frasle Mobility *site* Caxias do Sul.

Nota 3: A variação entre 2022 e 2023 é porque no cálculo de 2023 foi incluído Composs. Em 2023, a Composs começou operar em maior quantidade/relevância e por isso deve ser considerada para este relatório.

## CAPACIDADE PRODUTIVA TR-AP-000.A

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Quantidade de peças produzidas | 96.356.735 | 93.675.146 | 26.142.095 |
| Capacidade produtiva/dia | 340.114 | 398.00 | 474.371 |
| Quantidade de dias | 251 | 235 | 245 |

Compõem esse indicador as seguintes unidades: Aff, Controil, Fasia, Fnai, Fremax, Fsa e Jurid.

## 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 semestralmente 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.

Em 2023, os projetos apresentados ao público foram:

- Máquina aplicadora de antirruídos;
- Inversão do caracol do moinho 1237;
- Reduzir custo e *lead time* na produção das plaquetas de baixo volume que necessitam de retenção mecânica;
- Limitador da broca para evitar profundidade grossa de lonas de freio;
- Suporte para não enrolar o cabo de aço do silo das prensas;
- Alteração da porca tradicional por porca bipartida nos eixos das cortadeiras das linhas de beneficiamento.
- Em 2023, o CCQ abordou temas de diversidade e inclusão na preparação dos circulistas para a mostra, esquetes teatrais e intervenções do evento, disseminando a cultura inclusiva através da arte.

# GESTÃO DE FORNECEDORES

## Políticas para nossa cadeia de suprimentos GRI 3-3

Para mantermos uma parceria justa, ética e responsável, buscamos continuamente compartilhar com nossos fornecedores os princípios e valores que norteiam nossa conduta empresarial, adotando as boas práticas de gestão e sustentabilidade praticadas pelo mercado.

Todos os anos realizamos o Encontro de Fornecedores, quando reunimos a cadeia de fornecimento, para apresentar cenários, estratégias e diretrizes para cada vertical de negócio. Em 2023, o evento contou com a presença de cem empresas parceiras. Na ocasião, foram compartilhados compromissos voltados aos pilares ESG e cibersegurança, fomentando discussões voltadas à inovação e sustentabilidade. Com o objetivo de incentivar e desdobrar nossas ambições nesses temas para a cadeia de fornecedores, o encontro promove a premiação no programa *Supplier Awards*, composta por três categorias: Competitividade, Inovação e Tecnologia, e ESG.

Assim como nossos colaboradores, nossa cadeia de fornecimento é guiada pelo Programa de Integridade – que inclui 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, aplicado a todas as relações de negócio estabelecidas em todas as unidades do Grupo. A eficácia dessas medidas é rastreada por meio de auditorias de processo e manutenção de encontros periódicos com representantes sindicais. Já os objetivos e metas, delineados no Manual de Fornecedores e na Carta de Metas, são avaliados pelo cumprimento dos instrumentos coletivos e legislação aplicável, evitando paralisações.

A Frasle Mobility realiza análise de integridade (*due diligence*) para novos fornecedores, com o intuito de identificar desconformidades em temas como ética, meio ambiente e direitos trabalhistas. Essa gestão é feita por uma empresa independente e especializada, enquanto a área de Gestão de Riscos e Compliance é responsável por conduzir as diligências e informar a área de Compras sobre os riscos identificados nos fornecedores. É importante destacar que não foram registrados casos de trabalho análogo ao escravo ou infantil nos processos de diligência ou no Canal de Ética da empresa.

A contratação de novos fornecedores também pode apresentar riscos significativos de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo, e por este motivo a cadeia de fornecedores é rigorosamente avaliada e monitorada de acordo com o manual de Requisitos para Fornecedores Edição Vigente, que estabelece a necessidade de conformidade e implementação de ações alinhadas com requisitos auditáveis de responsabilidade social, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional, incluindo a prevenção de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Este processo inclui auditorias periódicas para assegurar a aderência aos padrões estabelecidos. GRI 409-1

Das 217 operações da organização junto a fornecedores, 108, referentes a novos fornecedores, foram submetidas à prévia diligência para avaliações de riscos relacionados à corrupção, representando 49,77% do total. As avaliações realizadas

no período de 01/01/2023 até 06/11/2023 não registraram riscos significativos relacionados à corrupção. **GRI 205-1**

Em relação a impactos ambientais, a organização avaliou 148 fornecedores (equivalente a 100% deles) em 2023 e não foi identificado qualquer um deles como sendo causador de impactos ambientais negativos reais ou potenciais. **GRI 308-1*, 308-2**

Nos anos de 2021, 2022 e 2023, a seleção de novos fornecedores com base em critérios sociais foi de 100%, demonstrando um compromisso contínuo da empresa com a responsabilidade social na escolha de seus fornecedores. Em 2023, 80 fornecedores foram avaliados de acordo com esse critério e não identificamos nenhum como causador de impactos sociais negativos significativos. **GRI 414-1, 414-2**

* Escopo: Fornecedores diretos – Frasle Mobility *sites* Caxias do Sul, Sorocaba, Controil, Fremax e Nakata. Fornecedores do AFM – Frasle Mobility unidade Nakata. Os fornecedores do AFM (*aftermarket*) são avaliados e monitorados conforme manual de requisitos para fornecedores do mercado de reposição, na edição vigente, prevendo a concordância e extensão de ações de acordo com os requisitos auditáveis de meio ambiente, além de saúde e segurança ocupacional e qualidade.

Fernando Airton De Carvalho

***Lançamos a 9ª edição de nosso Manual de Requisitos para Fornecedores***

## Seleção e monitoramento

A escolha de um novo fornecedor é realizada por nossa área corporativa de Compras, que adota uma ampla lista de fatores e critérios relacionados a aspectos econômico-financeiros, comerciais, de qualidade e segurança dos produtos e serviços oferecidos, bem como o comprometimento com o comportamento ético e socialmente responsável.

Por meio do nosso Manual de Requisitos para Fornecedores gerenciamos a cadeia de fornecedores. O documento determina que todos os fornecedores diretos sejam avaliados e selecionados de forma criteriosa, analisando rigorosamente aspectos como qualidade, logística, pós-venda, comercial, ambiental, saúde e segurança ocupacional e responsabilidade social.

Recentemente, lançamos a 9ª edição do Manual, que agora conta com um capítulo específico relacionado às ações ESG. Essa novidade reforça a importância e melhoria contínua dos processos relacionados ao tema.

Na avaliação dos fornecedores, feita por meio de auditorias de homologação, é analisado o sistema de gestão integrado, incluindo os requisitos citados anteriormente. A relação de negócio só tem continuidade se o fornecedor obter aprovação mínima nas práticas avaliadas. No caso das empresas já homologadas, são realizadas auditorias para monitoramento seguindo um calendário definido de acordo com a criticidade dos itens e com a *performance* avaliada nas auditorias anteriores.

# 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 à 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 os 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.

# INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

## Nossas ações de P&D GRI 3-3

A Frasle Mobility busca percorrer uma jornada de excelência, na qual a inovação, ciência e tecnologia permitam garantir maior eficiência com menos recursos e conquistar novos mercados com maior competitividade.

A Companhia conta com a mais alta tecnologia e a modernização de suas operações para entregar a melhor *performance* nas mais exigentes aplicações do mercado, com foco na segurança de nossos clientes. Alinha os recursos de tecnologia e inovação ao nosso compromisso público nos pilares ESG e com foco também na melhoria das condições laborais.

Com forte vocação inovadora, a Frasle Mobility conta com profissionais altamente especializados (veja mais na página 55), que atuam no desenvolvimento de novos produtos e processos. Faz uso de ferramentas avançadas para a concepção e prototipagem de peças, testes e simulações, mantendo um dos maiores centros de pesquisa e desenvolvimento da América Latina. Além de um centro tecnológico com amplo laboratório e pistas de diversos tipos de pavimentos com irregularidades específicas para realização de testes nas mais variadas condições.

***Nosso compromisso com tecnologia e inovação também está alinhado a nossos pilares ESG***

Paola Cristine dos Reis da Silva e Maxwell Lucas Moreira da Silva

## ESTRATÉGIA DE PD&I FRAS2

A estratégia de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) da nossa empresa visa impulsionar o crescimento do negócio através do investimento em tecnologia de ponta e na qualificação técnica do nosso time de PD&I. Nosso objetivo é converter pesquisas aplicadas em inovações para produtos e processos que atendam às necessidades sociais e demandas dos clientes nos segmentos em que atuamos. Essa estratégia se apoia em quatro pilares fundamentais:

Fabio Modesto e Luiz Rafael Coelho da Silva

## Estrutura robusta

Nosso centro de pesquisa e desenvolvimento, o mais avançado da América Latina, e o Centro Tecnológico Randon (CTR), são essenciais para ensaios veiculares e de durabilidade acelerada.

## Pessoas altamente capacitadas

**120** profissionais altamente qualificados e especializados

**40** engenheiros
**12** mestres
**8** doutores

## Parcerias

Colaborações com instituições científicas e tecnológicas, como o Instituto Hercílio Rondon, além da Universidade de Caxias do Sul (UCS), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS) e várias unidades do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Em 2023, foram investidos mais de R$ 6 milhões.

**R$ 6 milhões**
investidos em 2023

## Orçamento dedicado

**1,7%*** do faturamento
mais de **100** projetos

**VALOR INVESTIDO EM PD&I**

* Percentual considera receita líquida das unidades fabris Frasle Mobility.

## INOVAÇÃO SÉRIA E CONSTANTE

**FRAS2**

Temos investido em PD&I, acreditando no crescimento orgânico, mas sempre gerando valor e buscando um jeito melhor de fazer. Em 2023, temos um faturamento potencial de R$ 289 milhões com novos projetos do portfólio atual. Tivemos 4.703 protótipos fabricados para atender todas as linhas de produto e todas as geografias de atuação da empresa. A concretização dos projetos de inovação representou um indicador de inovação acumulado em 2023 de 56,24%.

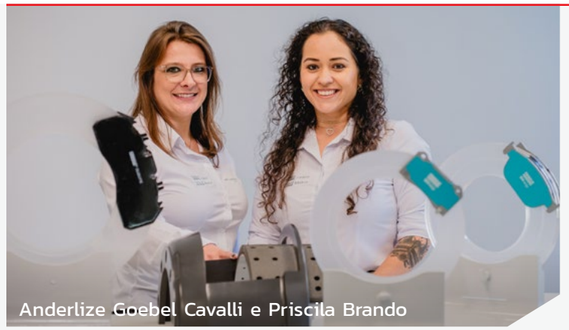
**Protótipos fabricados**

2021
**4.780**

2022
**4.942**

2023
**4.703**

A seguir, apresentamos alguns destaques deste ano:


Anderlize Goebel Cavalli e Priscila Brando

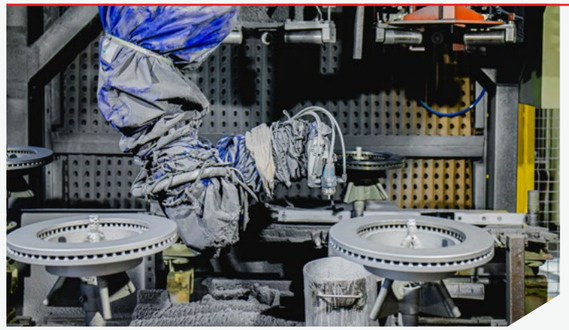
### Fras-le EHenergy

A linha de pastilhas de freio é destinada a veículos elétricos e híbridos para atender aos novos modelos de mobilidade.

Julia Fontana Tiburcio

### NIONE

A unidade de nanotecnologia da Randoncorp e Frasle Mobility lançou uma nova solução com uso de nióbio nanométrico para tratamentos de superfícies metálicas e pré-tratamentos de pintura, aumentando em até 70% a resistência à corrosão destes produtos.



### Maxcoating

Por meio da Fremax, iniciamos a comercialização desta nova linha, que traz ao mercado global discos e tambores de freio revestidos com pintura que contém tecnologia sustentável e exclusiva – inédita e única no mundo.

Cleci Aparecida dos Santos Alves

### Composs

Inauguração da linha de produção automatizada (*smart manufacturing*), para materiais compósitos que permitem a criação de peças mais leves, resistentes e de alta durabilidade e que não sofrem processo de corrosão. A etapa consolida a expansão de capacidade para a marca da Frasle Mobility, associada com fornecimento dos primeiros componentes no mercado nacional de veículos comerciais.

# ESTRUTURA

## CENTRO DE DESENVOLVIMENTO E PESQUISA

Localizado em Caxias do Sul (RS), está prestes a completar 50 anos e conta com três laboratórios de alta tecnologia. Ele apoia o processo de pesquisa e desenvolvimento de produtos, desde a caracterização de matérias-primas até a validação e certificação de produtos. Utilizamos ferramentas de simulação para desenvolver soluções para problemas estruturais, dinâmicos e térmicos, além de focar em conforto acústico e vibracional.

Em termos de testes e ensaios, realizamos 1.931 testes de dinamômetro, 26.513 ensaios de caracterização física e 43.213 ensaios de caracterização química em nossos laboratórios. Além disso, conduzimos dezenas de testes veiculares em parceria com frotistas em diversos países, incluindo EUA, México, Colômbia, Holanda, Chile, Brasil, Uruguai, Argentina, China e Índia, reforçando nosso compromisso com a inovação e qualidade.

Possuímos

**três** *laboratórios*

de alta tecnologia

## CENTRO TECNOLÓGICO RANDON

Localizado em Farroupilha, no Rio Grande do Sul, o Centro Tecnológico Randon (CTR) é fruto da sociedade entre a Randoncorp e a Frasle Mobility, e um dos maiores centros tecnológicos e campo de provas independentes do setor na América Latina, contando com estrutura para testes de veículos – motos, veículos de passeio, caminhões, ônibus e máquinas agrícolas, além de componentes automotivos. O atendimento prestado pelo CTR disponibiliza, em um único local, serviços com soluções ágeis, que iniciam no planejamento, passam pelos testes e são finalizados com a homologação dos novos produtos.

Com 90 hectares de campo de provas, mais de 20 tipos de pistas e um prédio de 2.200 m² com laboratórios, escritórios de engenharia e administração, o complexo oferece soluções exclusivas e integradas aos clientes do setor de mobilidade.

Em 2023, foram incorporadas ao CTR soluções para testes de Sistemas Avançados de Assistência ao Condutor, conhecido pela sigla em inglês ADAS (*Advanced Driver Assistance Systems*). Além disso, o CTR ganhou mais um laboratório para testes de segurança passiva, para testes de ancoragem e fixação dos cintos de segurança, isofix, impacto e resistência de encostos e bancos, além de realizar ensaios de avaliação de proteção aos pedestres. Os recursos desse laboratório estão preparados para atender às exigências da legislação brasileira, que entrarão em vigor em um futuro breve.

Os ambientes para testes de durabilidade acelerada em laboratório também receberam inovações. A base sísmica do laboratório estrutural foi ampliada em 60% e a base de atuadores está em expansão para permitir a realização de ensaios de durabilidade acelerada multiaxial. Essa técnica, que utiliza diversos atuadores hidráulicos funcionando simultaneamente em múltiplas direções, permite simular de forma ainda mais fiel, as condições reais de utilização dos veículos e seus componentes.

**90** *hectares*

de campo de provas
para teste de produtos

## INSTITUTO HERCÍLIO RANDON

Localizado em Caxias do Sul (RS), o IHR é um instituto de ciência e tecnologia (ICT) focado na inovação, pesquisa e desenvolvimento de tecnologias disruptivas em três verticais do conhecimento: mobilidade, eletrônica embarcada e materiais inteligentes.A Frasle Mobility tem investido no Instituto e vem apoiando as pesquisas realizadas que se propõem a trazer inovações para impulsionar as estratégias de crescimento e diversificação da Companhia.

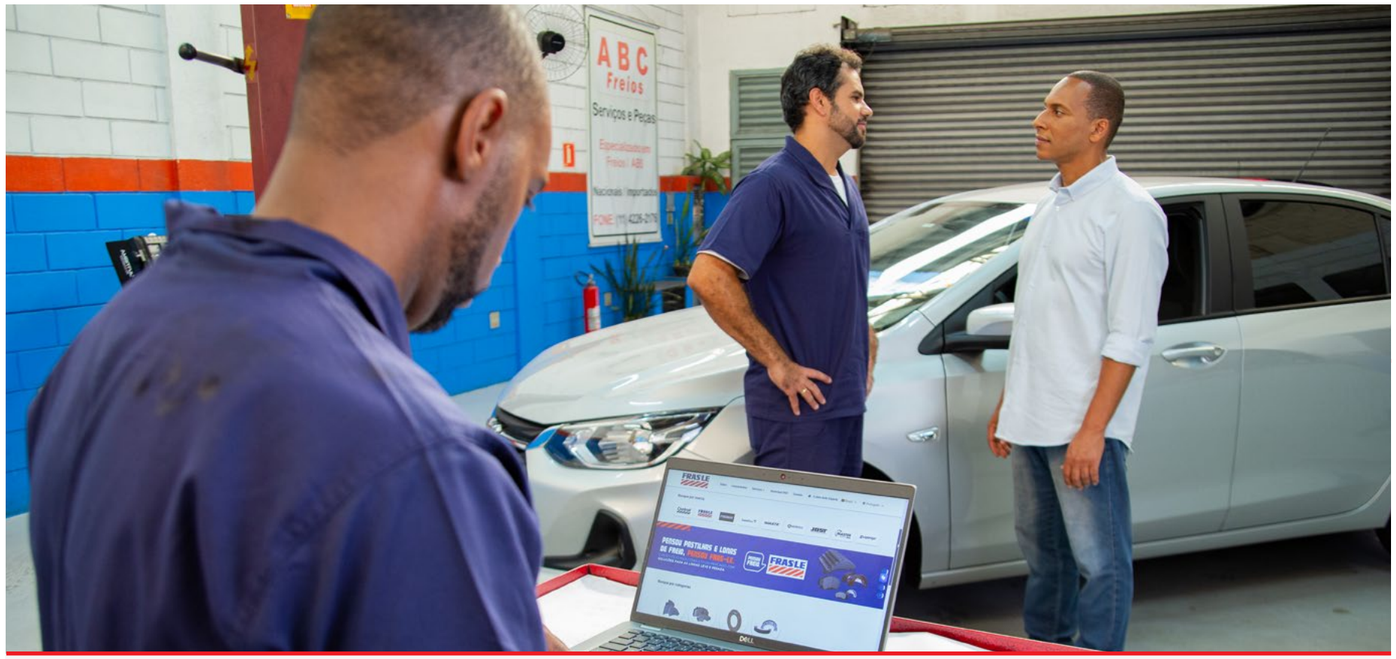
Como um polo de desenvolvimento de tecnologias e conhecimento, buscamos um entendimento contínuo das necessidades do mercado e da sociedade. Com uma equipe de pesquisadores e técnicos dedicados, além de parcerias estratégicas com institutos públicos e privados de ciência e tecnologia, universidades, empresas, *startups* e com órgãos de governo, estamos comprometidos em criar soluções inovadoras.

## MOVIMENTO <AR>

O programa permanente de incentivo à inovação busca promover uma cultura orientada na transformação digital, ágil e sustentável dentro do ambiente de negócios.

O programa atua por meio do desenvolvimento de agentes de transformação, que lideram projetos, constroem teses de inovação e *roadmaps* tecnológicos que contribuem para o resultado sustentável das marcas.

Para promover a transformação cultural, o Movimento <AR> conta com cinco pilares de atuação: digitalizar; conectar com a diversidade; explorar oportunidades; pensar e agir global; e colaborar e compartilhar.




## AUTO EXPERTS

Em 2023 a nossa plataforma digital de serviços passou por melhorias. Entre elas, destaca-se o novo *front*, vídeos embedados nos produtos, *download* da página do produto, *download* em PDF dos catálogos das marcas Frasle Mobility e a incorporação de novos filtros da home e do produto. Com essas estratégias, no último ano apresentamos um crescimento, em relação a 2022, de:

**105%** no total de usuários
**134%** no total de sessões
**104%** no total de pesquisas
**204%** no total de buscas por placas

Veja mais indicadores relacionados a Negócios Sustentáveis na página 84.

# 04 CUIDADO COM AS PESSOAS

KEEP
LIFE
IN
MOTION

ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO 55
DIREITOS HUMANOS E RELAÇÕES TRABALHISTAS 59
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE 60
SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA 63
RESPONSABILIDADE SOCIAL 68

Aldires Bristot Forini

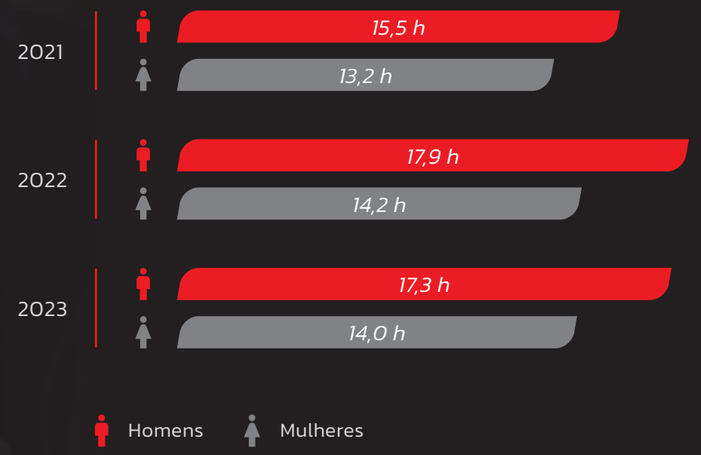
# ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES GRI 404-2

Em nossa Política de Gestão de Pessoas, os temas justiça, equidade e igualdade de oportunidades e de tratamento entre todos são prioritários. Como marca empregadora, nosso processo de recrutamento enfatiza a experiência do candidato e busca atrair talentos que compartilhem de nossos princípios e do compromisso com nosso propósito. Também melhoramos continuamente nossas práticas de integração para receber bem nossas pessoas.

Na busca por atrair os melhores talentos, colaboramos com instituições de ensino para disseminar conhecimento por meio de palestras e encontros com nossos profissionais, apresentando a empresa em universidades e eventos. Também apoiamos a sociedade +praTI, que busca capacitar talentos na área de TI.

Entre 2021 e 2022, implementamos um projeto de *Employer Branding*, resultando na criação do *Employee Value Proposition* (EVP), que é baseado nos pilares: presença global, inovação e tecnologia, dinamismo, atitude sustentável e universo de oportunidades. O EVP deu origem a um plano de ações, desenvolvido em 2022. Em 2023, a estratégia se tornou essencial para a Companhia e foi integrada aos nossos processos.

**MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS DA ORGANIZAÇÃO DURANTE O PERÍODO COBERTO PELO RELATÓRIO POR GÊNERO GRI 404-1**



# Remuneração e benefícios

**GRI 401-2**

Nossos colaboradores em jornada integral recebem um pacote de benefícios robusto, incluindo seguro saúde, alimentação ou refeição, seguro de vida, centro de saúde, telemedicina (SSI), espaço lactantes, auxílio-funeral, horário flexível (administrativo), PRA.VC, transporte, previdência privada, plano odontológico, e cesta de Natal. Além disso, colaboradores com jornada integral recebem auxílio-creche e prêmio por tempo de serviço.

Além desses benefícios já citados, os colaboradores da Frasle Mobility *site* Caxias do Sul possuem ainda:

**AUXÍLIO MATERNAL (ESCOLINHA)**
Estendido também aos pais com filhos de até 5 anos de idade.

**AUXÍLIO-CRECHE**
Estendido a pais e mães com filhos até 5 anos de idade.

***Anualmente, revisamos os nossos procedimentos de remuneração com o objetivo de manter a competitividade frente ao mercado.***

**POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO (EM R$) GRI 2-19**

2023

| | |
|---|---|
| *Honorários fixos* | ***4.666.235,53*** |
| *Participação nos lucros* | ***3.734.621,24*** |
| *Remuneração variável* | ***1.685.628,02*** |
| *Benefícios* | ***559.529,61*** |
| ***Total*** | ***R$ 10.646.014,40*** |

Pamela Penha

# Educação corporativa

**GRI 404-2**

Nossa abordagem educacional, fundamentada na gestão de pessoas e no seu desenvolvimento, abrange desde a formação de competências específicas até a conscientização e treinamento baseados em avaliações de desempenho. As unidades de negócio têm a autonomia para financiar cursos e atividades formativas alinhadas com suas estratégias e necessidades.

## Os temas trabalhados em nossas iniciativas de desenvolvimento incluem:

QUALIDADE

Capacitação para atender padrões de certificação, do sistema de gestão e exigências dos clientes.

SEGURANÇA

Treinamentos contínuos em segurança no trabalho, promovendo uma cultura de prevenção.

IDIOMAS

Aprendizado de diversos idiomas de forma interativa por meio de plataforma *online*.

## Entre as nossas iniciativas, destacamos:

### PRA.VC

Um portal de aprendizagem *online*, que estimula a autonomia e promove o desenvolvimento pessoal e profissional por meio de cursos variados, incluindo alguns obrigatórios, como normas regulamentadoras. Facilitamos o acesso ao aprendizado com terminais equipados com computadores em locais de trabalho.

Em 2023, a plataforma PRA.VC passou por uma reformulação de experiência de aprendizagem, promovendo reflexões sobre diferentes formas de aprendizado ao longo da vida.

### Programa Qualificar

Nosso programa de Jovem Aprendiz, realizado em parceria com o Senai e o Centro de Educação Profissional Randon, visa preparar jovens talentos em áreas emergentes como robotização e automação industrial, capacitando profissionais em competências do futuro. Desde sua criação, mais de mil jovens passaram pelo programa. Em 2023, 146 jovens concluíram o curso e foram 66 formados.

### Qualidade

Oferecemos treinamentos para que nossos colaboradores estejam aptos a seguir as melhores práticas de qualidade e atender às normas e requisitos dos clientes.

### Segurança

Investimos na capacitação contínua de nossos colaboradores para garantir um ambiente de trabalho seguro, promovendo uma cultura de prevenção de acidentes e riscos.

### Programa de Idiomas

Nosso programa estratégico promove o desenvolvimento de profissionais e da organização, permitindo uma cultura global com uma plataforma *online* interativa que oferece formação em 24 idiomas. Selecionamos participantes com potencial de envolvimento com o idioma e mapeamento de talentos, além de abrir inscrições para profissionais interessados.

### Ser Digital

O programa oferece acesso a uma plataforma de aprendizado com mais de 1.200 cursos em áreas como programação, transformação digital, *data science* e *soft skills*, por meio da plataforma Alura. Em 2023, cerca de 13 profissionais obtiveram licenças para uso da plataforma, totalizando 130 horas de estudo.

### Programa Sustentar

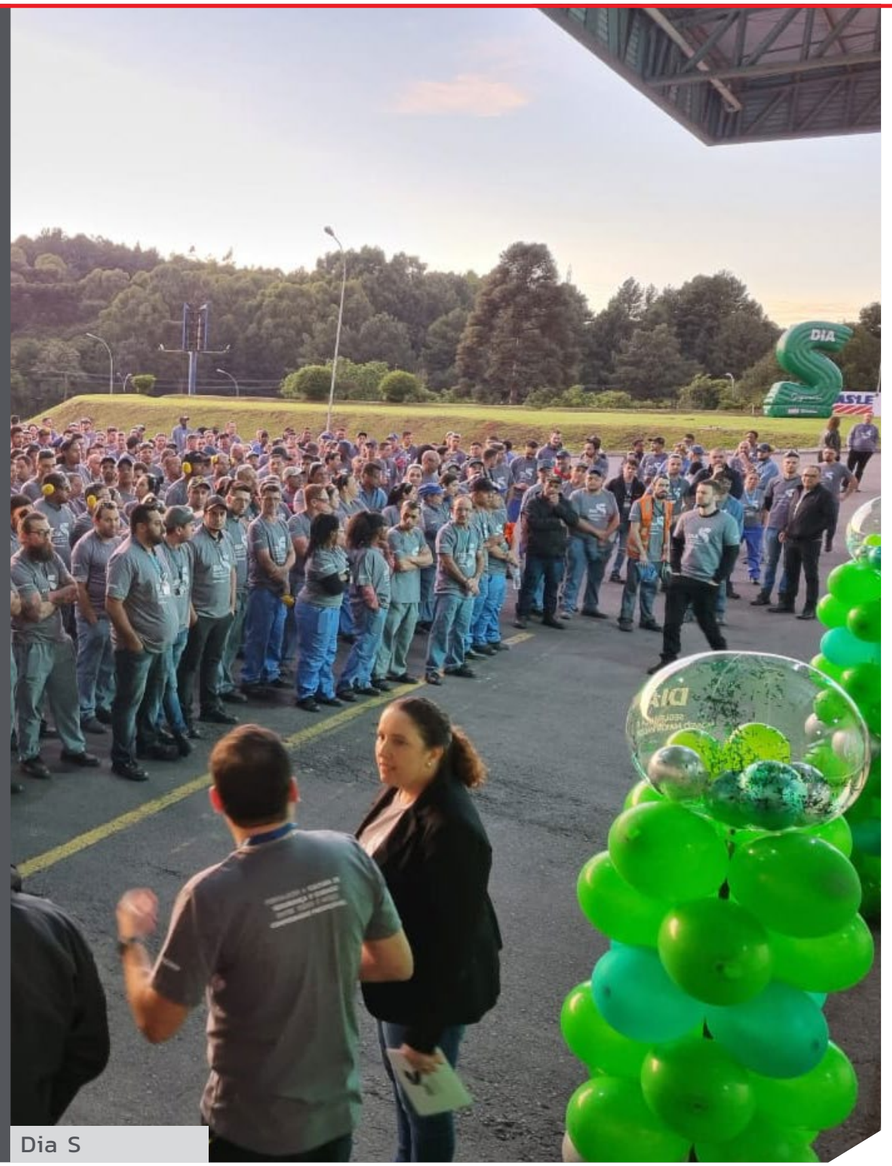
Na Frasle Mobility, incentivamos mudanças culturais e comportamentais que colaborem para o alcance da visão da Companhia em relação à sustentabilidade.

Por meio do Programa Sustentar, da Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, desdobramos nossa estratégia em iniciativas relevantes para nossos colaboradores e prestadores de serviço, com foco nos pilares de segurança, qualidade e produtividade (SQP).

Em 2023, 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;
- Planejamento anual do Sustentar;
- Comemoração dos 69 anos da Fras-le;
- Ação Ser mãe te prepara para viver o novo;
- Conscientização Abril Verde;
- Treinamento com dinâmica de coleta seletiva para todos os funcionários;
- Conscientização no Dia Nacional de Prevenção de Acidentes;
- Diálogos de segurança, qualidade e produtividade;
- Informativos de produtividade;
- Ação Pai é quem ama;
- Dia S.




Dia S

## Avaliação de desempenho

**GRI 404-3**

Nossa gestão de desempenho é adaptada aos diferentes níveis funcionais, garantindo que todos os colaboradores recebam *feedback* dos gestores para alinhar expectativas e discutir oportunidades de desenvolvimento. Desde 2016, realizamos avaliações formais para cargos de gestão e, desde 2020, para cargos administrativos.

Os colaboradores administrativos são avaliados com base nas competências organizacionais, também realizam autoavaliação e recebem *feedback* da gestão para identificar oportunidades de melhoria. Os diretores passam por avaliação 360° enquanto gerentes e coordenadores realizam avaliação 270°.

Os níveis de gestão passam por rodadas de calibração para garantir consistência. Nosso objetivo é apoiar os colaboradores a alcançar seu potencial e evoluir na carreira, estabelecendo objetivos que promovam o desenvolvimento contínuo e contribuam para o banco de talentos essencial ao crescimento do negócio.

Em 2023,

***100% dos empregados***

**eram elegíveis à avaliação**

***33% mulheres e 67% homens***

# DIREITOS HUMANOS E RELAÇÕES TRABALHISTAS 3-3, 408-1

Em linha com a Randoncorp, signatária do Pacto Global da ONU, estamos comprometidos com dez princípios relacionados aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Esse compromisso reflete a adoção de práticas empresariais que respeitam e promovem a dignidade humana nos âmbitos interno e externo.

Nossa cultura interna fomenta o respeito à diversidade e à inclusão, com o desenvolvimento de programas para a ampliação da representatividade de grupos sociais minorizados, criação de grupos de afinidade e fortalecimento de cultura inclusiva. O tema é abordado no nosso Código de Conduta Ética, adotado por toda a Companhia.

Já no âmbito externo, buscamos estimular os direitos humanos entre nossos fornecedores. Entre as iniciativas adotadas está, por exemplo, a declaração de que aceitam e cumprem todos os requisitos apresentados em nossas políticas, manuais e programas, durante o processo de contratação. Isso inclui as diretrizes de direitos humanos e anticorrupção.

Para combater o trabalho infantil, a empresa adota várias medidas. Seu Código de Conduta Ética orienta colaboradores, administradores e parceiros a respeitar os direitos humanos e condena condições de trabalho forçado ou infantil.

Para mitigar violações, contamos com um Canal de Ética, que recebe relatos e os tratam de forma devida.

Saiba mais na página 39 deste Relatório.

***Estamos comprometidos com os dez princípios do Pacto Global, do qual somos signatários***

## Como cultivamos relacionamentos

**GRI 2-29**

Em 2023 realizamos o mapeamento de *stakeholders* para identificar os públicos de relacionamento da Companhia. Após essa identificação, priorizamos iniciativas voltadas aos clientes, funcionários, fornecedores, comunidade e investidores, de forma a garantir seu engajamento e contribuir com nossa estratégia de sustentabilidade.

Entre as ações desenvolvidas estão a integração de novos funcionários, realização de eventos internos, comemoração de datas importantes, programas de engajamento e cultura, desdobramento do planejamento estratégico, "Visita de Familiares", "Café com a Gestão", festas de Natal, encontro anual e *workshops* com fornecedores, eventos para acionistas e investidores como o "Universo Frasle Mobility" e a divulgação trimestral de resultados. Além disso, a organização mantém relevância na comunidade por meio dos programas sociais do Instituto Elisabetha Randon (IER) e engaja clientes por meio de pesquisas de satisfação, serviço de atendimento ao cliente e ações de *marketing*.

# DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

Na Frasle Mobility promovemos o respeito e a valorização da diversidade, cientes de que nela está uma das fortalezas do nosso negócio. Para nós, um ambiente inclusivo, que considera diferentes experiências e pontos de vista, é fundamental não só para estimular a inovação e a geração de valor, mas, também, para dar oportunidades aos diferentes talentos e oferecer um clima acolhedor e seguro aos nossos colaboradores. Seguimos a mesma política da Randoncorp no que diz respeito à diversidade, inclusão e equidade, buscando promover boas práticas alinhadas com nossos princípios de valorizar as pessoas.

Nesse sentido, atuamos em quatro frentes para impulsionar nossa estratégia de diversidade:

### Comprometimento institucional

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

### Fortalecimento de cultura inclusiva

Nossas iniciativas envolvem programas de desenvolvimento de lideranças, adoção de comunicados com linguagem inclusiva, palestras, encontros presenciais e *online* voltados a promover a discussão e conscientização sobre os temas;

### Ampliação da representatividade dos grupos sociais minorizados e/ ou sub-representados

Para alcançar a equidade, desenvolvemos programas de aceleração de carreira feminina, formação de pessoas referência para apoio de PcDs e revisão de políticas e processos na jornada do funcionário;

### Governança

Através de nossos grupos de afinidade estipulamos metas de representatividade e objetivos de cultura inclusiva. Contamos, ainda, com a participação de *sponsors* da diretoria que atuam como agentes de mudança e conectam o tema com as estratégias do negócio.

Lutherson Pierre

## NOVOS CAMINHOS | JORNADA DE PROSPERIDADE

Em 2023, o Novos Caminhos foi redesenhado e passou a ser chamado de Novos Caminhos | Jornada de Prosperidade. As principais mudanças foram a ampliação do benefício para as unidades do Brasil e a revisão da jornada oferecida para as pessoas que buscam se preparar para a transição externa da organização. Tem como objetivo reconhecer o legado das pessoas, proporcionando condições para criar e conectar novos ciclos de experiências na sua interação com o mundo, valorizando a sua trajetória e criando conexões para um futuro sustentável. Desde a sua criação, há 21 anos, 810 profissionais participaram do Novos Caminhos.

Esse redesenho foi desenvolvido de forma integrada com a ampliação do benefício da RandonPrev. As lideranças das unidades de negócios no Brasil foram treinadas para o engajamento nas evoluções da aprendizagem intergeracional e cultura previdenciária com as equipes.

A nova Jornada de Prosperidade teve os eixos semestrais de aprendizagem recriados para: Perceber, Reencontrar, Conectar e Criar. Nestes eixos são explorados os temas:

- Cuidado com a sua saúde integral;
- Capacidade financeira;
- Sinais e tendências de futuro;
- Educação digital;
- Planejamento de novos ciclos de experiências;
- Novos papéis de vida, diversidade e inclusão.

***Em 2023, o Jornada Delas incluiu a continuidade e encerramento do Desenvolvimento de Potenciais de Liderança, bem como a Mentoria de Carreira, envolvendo um total de 84 mulheres.***

Alguns dos nossos programas:

## JORNADA DELAS

Este programa de aceleração de carreira é parte das iniciativas relacionadas à diversidade e inclusão, alinhado com a ambição ESG da Randoncorp. Baseia-se no ODS 5 da ONU: "alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas". Seus objetivos incluem o desenvolvimento de mulheres para cargos de liderança, sustentação da ambição ESG da empresa, ampliação da rede de relacionamento, fortalecimento dos objetivos do ODS 5, desenvolvimento de competências para carreiras femininas e fortalecimento da base de profissionais mulheres.

## PROJETO FRAS-LE SEM FRONTEIRAS

Estamos comprometidos com a construção de um ambiente diverso e inclusivo para todas as pessoas, valorizando e respeitando as diferenças e promovendo boas práticas de inclusão e equidade. Com esse norteador em mente e com os objetivos de preparar cada vez mais a empresa para a inclusão e minimizar a dificuldade de adaptação, criamos o Núcleo de Desenvolvimento de PcD Fras-le | Projeto Fras-le Sem Fronteiras.

O projeto, com duração de 30 a 45 dias, tem como objetivo o desenvolvimento e adaptação de novos PcD fora de seu posto de trabalho. Após esse período, a Companhia busca o melhor lugar para que ele possa contribuir. O primeiro grupo contou com 11 participantes.

## NOSSOS GRUPOS DE AFINIDADES

Em 2023, começamos a trabalhar junto aos Grupos de Afinidade, criados em 2022, com objetivos e metas de representatividade e cultura inclusiva. Com aproximadamente 380 pessoas envolvidas, os grupos buscam:

Promover práticas de diversidade, inclusão e equidade através de diálogos, sugestões e reflexões para a organização;

Agregar ao plano tático a perspectiva de quem vivencia as questões relativas à diversidade, inclusão e equidade (DI&E) e também de pessoas aliadas;

Conectar pessoas, proporcionando um ambiente de troca, conexão e pertencimento.

Em 2023, também criamos campanhas específicas para cada Grupo, associadas às datas comemorativas:

**Dia da Mulher**

Mulheres em todas as suas formas de ser

**Dia do Orgulho LGBTQIAPN+**

Eu jogo no time do respeito, amor e inclusão

**Dia da Luta Anticapacitista**

Agir para incluir e transformar espaços, oportunidades e relações

**Dia da Consciência Negra**

Com orgulho e respeito, fizemos história. Por um mundo sem racismo, a mudança é agora

Confira o propósito de cada Grupo de Afinidade:

**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.

**Raça e etnia**

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

**LGBTQIAPN+**

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

**Pessoas com deficiência**

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.

Manoel Alves de Oliveira

# SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA

**GRI 403-1, 3-3**

Para nós da Frasle Mobility, nenhuma prioridade se sobrepõe à nossa visão de zerar acidentes graves. Esse compromisso de cuidado para com as nossas pessoas faz parte da jornada que construímos dia a dia. Neste sentido, guiados pela Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) da Randoncorp, atuamos de maneira ativa na identificação, antecipação, reconhecimento e avaliação de riscos das atividades realizadas, adotando ações tanto preventivas quanto de controle para garantir e preservar a saúde e segurança de nossos colaboradores.

Os sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional, na Frasle Mobility *site* Caxias, Nakata Automotiva, e Jurid do Brasil possuem certificação ISO 45001 e realizam auditorias internas e externas para garantir a sua governança e a efetividade de seus controles. Além disso, o sistema de gestão inclui documentos, procedimentos e programas focados em uma efetiva gestão de riscos e no cumprimento de todos os requisitos legais aplicáveis. Nessas empresas mencionadas, os sistemas de gestão têm abrangência sobre todos os funcionários e terceiros que atuam em suas dependências, sem exceções. A gestão de saúde e segurança do trabalho atua de forma a seguir toda a legislação aplicável de cada país onde operamos.

Nos últimos anos, temos investido fortemente em cultura, acreditando que a mudança só acontece se houver a participação efetiva da gestão e dos trabalhadores em todos os níveis, com comunicação efetiva e disseminação das informações relevantes a esses públicos. Para incentivar a adoção de atitudes preventivas, contamos com programas e projetos que promovem a participação colaborativa dos trabalhadores e seu engajamento, reforçando nosso compromisso com o cuidado e a segurança de cada pessoa.

Nossa meta é

***ZERO***
***acidente grave***
em nossas operações

# Gestão dos riscos e investigação de acidentes

**GRI 403-2**

Para identificar e avaliar os riscos nas atividades que os colaboradores desenvolvem, a Companhia realiza avaliações de perigos e riscos e os resultados obtidos, bem como as medidas de controle apropriadas, servem como entradas ao Programa de Gerenciamento de Riscos, parte fundamental do sistema de gestão em saúde e segurança do trabalho.

Os riscos são sistematicamente avaliados por meio de análise crítica e de indicadores nas reuniões de desempenho de SSMA e em comitês específicos, envolvendo todos os níveis de gestão da empresa. Essas reuniões contam com a presença de líderes de todos os níveis hierárquicos e de representantes dos trabalhadores, e têm como objetivo desenvolver formas de aprimorar a gestão de saúde e segurança do trabalho.

Para reportar perigos e situações de risco, além da comunicação direta com a liderança e área de segurança, da abertura de ordens de serviço, os trabalhadores também utilizam canais de relato voluntário via formulários e/ou sistemas informatizados específicos a esse fim, inclusive de maneira anônima.

Acreditamos que a execução das ações planejadas no nosso sistema de gestão, o cumprimento dos procedimentos e regras e os desenvolvimentos em cultura de segurança são o caminho que vai nos levar a uma redução significativa dos riscos e a redução constante nos acidentes e incidentes. De qualquer forma, quando ocorrências indesejáveis acontecem, são analisadas, investigadas, documentadas e tratadas de modo a evitar sua recorrência. As investigações dessas situações se dão por equipes multidisciplinares, que analisam os fatos, identificam as causas e, assim, definem ações corretivas.

A partir do mapeamento dos principais riscos, criamos Grupos Temáticos que buscam alternativas para eliminar ou mitigar os principais riscos críticos. Em uma primeira etapa, analisam os indicadores mensais e as ocorrências reportadas e, a partir daí, elaboram *e-books*, procedimentos e instruções para fomentar a segurança e os critérios de operação, contemplando todas as unidades.

Formados e liderados por gerentes industriais das unidades em que há maior risco, os Grupos Temáticos contam com o apoio técnico de engenheiros de segurança do trabalho. Junto aos líderes e colaboradores, a área de SSMA faz, ainda, o levantamento de perigos, compartilhando esses dados para que todos possam contribuir com alternativas mais seguras, além de adotar as medidas preventivas e de controle.

## GRUPOS TEMÁTICOS

- Veículos industriais
- Armazenamento de material em altura
- Máquinas industriais
- Manutenção *lockout tagout*
- Cultura de segurança

Os principais perigos identificados envolvem a operação de veículos industriais, o armazenamento de materiais em altura, a segurança em máquinas industriais e utilização de produtos químicos inflamáveis / risco incêndio. Além desses, também vale citar os riscos relacionados a energias perigosas, metais líquidos e trabalho em altura.

Esses perigos foram identificados através de avaliações de atividades e áreas, e contam com planos de melhoria específicos, com ações priorizadas por nível de risco nos planos de investimento e orçamento anual.

As medidas tomadas para eliminação e mitigação de riscos incluem a substituição de movimentação realizada pelas empilhadeiras por robôs autoguiados, mudanças de *layout*, aquisição de porta-*pallets* adequados às melhores práticas em armazenagem, tecnologias autônomas anti-atropelamento e detecção de pedestres em veículos industriais, substituição de maquinário, adequações de segurança em máquinas (NR-12), capacitação e utilização EPIs específicos, entre outros.

Além disso, avançamos em 2023 com o primeiro diagnóstico de cultura de segurança na unidade de Caxias do Sul, iniciativa que trouxe clareza a respeito das prioridades de melhoria para que sigamos avançando em temas como comunicação em segurança, gestão de reconhecimento e consequências, capacitação e lições aprendidas. Somado a isso, foram realizadas avaliações psicossociais para operadores lotados em atividades críticas, um avanço importante que complementa nossa jornada de melhoria em adequações físicas e em cultura de segurança.

Maria Edineilma de Souza Figueira

Quanto a gestão de informações relacionadas aos principais indicadores de saúde e segurança, a organização tem uma sistemática própria de relatório e gerencia mensalmente as informações de todas as suas unidades de negócio. Os dados sobre as horas trabalhadas (HHT), número de ocorrências de saúde e segurança são coletados e analisados na matriz em Caxias do Sul (RS). Além desses, também são gerenciadas informações sobre eventuais adoecimentos relacionados ao trabalho e acidentes e incidentes de alto potencial. As ocorrências de maior gravidade e aquelas com potencial de fatalidade são gerenciadas por meio de indicador específico: taxa de frequência de SIFs (*serious injury and fatalities*) e PSIFs (*potential serious injury and fatalities*). Esse indicador é acompanhado periodicamente em todos os níveis da organização nas reuniões de SSMA. Durante o período relatado, felizmente nenhuma das unidades da Frasle Mobility apresentaram acidentes graves (SIFs). Somente as seguintes unidades globais tiveram acidentes e incidentes de alto potencial (PSIFs): Frasle Mobility *site* Caxias do Sul – 12 ocorrências, Fremax – 3 ocorrências e Nakata – 6 ocorrências.

Esse cenário destaca as diferenças e particularidades de cada unidade de negócio, demonstrando a importância de uma gestão local adequada e alinhada a um mesmo norte corporativo, focado na mitigação de riscos críticos e na prevenção como um todo, alinhada às melhores práticas globais do tema.

Em 2023, investimos mais de R$ 21 M na eliminação e mitigação de riscos críticos na Frasle Mobility. Tais investimentos reforçam nosso compromisso de cuidado para com nossas pessoas e na promoção de ambientes de trabalho com maior segurança e bem-estar.

## ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS GRI 403-9, 403-10

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Classe** | **Empregados** | **Terceiro[1]** | **Empregados** | **Terceiro[1]** | **Empregados** | **Terceiro[1]** |
| Número de horas trabalhadas | 11.449.129 | 602.941 | 10.629.281[2] | 765.818 | 11.495.520,55 | 856.667,88 |
| Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) | 0,09 | 0 | 0,09 | 0 | 0 | 0 |
| Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos) | 79 | 1 | 115 | 3 | 118 | 5 |
| Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos) | 6,9 | 1,7 | 10,82 | 3,92 | 10,26 | 5,84 |
| Número de óbitos resultantes de doenças profissionais | --- | --- | --- | --- | 0 | 0 |
| Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (incluir mortes) | 2 | 0 | 3 | 0 | 4 | 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 um milhão de horas trabalhadas.

Nota 2: Os principais tipos de acidentes de trabalho estão relacionados à operação, manuseio de peças e equipamentos e movimentação com veículos industriais, ocasionando cortes superficiais, queimadura primeiro grau, cavaco no olho e torção de pé.

Nota 3: As doenças profissionais identificadas foram perda auditiva e osteomuscular.

# Atenção à saúde e segurança

**GRI 403-3, 403-5, 403-6, 403-7**

Os serviços de atendimento a nossos colaboradores incluem: exames periódicos, para avaliar a saúde ocupacional e prevenir doenças; análise ergonômica, para identificar e mitigar riscos ergonômicos; o Programa de Proteção de Conservação Auditiva (PPCA), visando a prevenção de perdas auditivas ocupacionais; Oficinas do Cuidado Ativo, focadas em comportamentos seguros e saudáveis; o Programa Saúde no Bolso, para reduzir estresse financeiro; desenvolvimento de equipe e liderança; Programa de Qualidade de Vida; aconselhamento psicológico, palestras e *workshops* sobre saúde mental; avaliações psicossociais; e o Programa de Gestão de Saúde Mental. Na Frasle Mobility, o principal risco de doença ocupacional está relacionado à ergonomia.

Algumas unidades, como a Frasle Mobility *site* Europa e Frasle Mobility *site* ASK, não contam com serviços internos especializados de saúde, recorrendo a serviços públicos de saúde. O acesso aos serviços é facilitado por convocações para exames periódicos e campanhas de saúde, além de auditorias internas e externas. O SSI Saúde oferece um amplo espectro de serviços clínicos e de suporte. Em locais sem recursos internos, os serviços são providenciados por entidades credenciadas.

Para manter a confidencialidade das informações pessoais relativas à saúde dos trabalhadores, a organização utiliza um sistema informatizado, conforme as diretrizes da Política de Privacidade de Dados Pessoais.

Nas unidades do Brasil, a organização disponibiliza centros de saúde estrategicamente localizados para facilitar o acesso dos trabalhadores. A gestão integrada é realizada por meio de uma sede administrativa e uma central de serviços para beneficiários, direcionando-os à rede credenciada de acordo com as especialidades médicas necessárias. Os beneficiários têm acesso a especialidades de saúde através de uma rede com mais de 600 prestadores de serviços, cumprindo todos os requisitos da ANS. Além disso, é oferecido atendimento por meio de operadoras externas e um serviço de telemedicina disponível 24 horas, todos os dias da semana.

A Companhia também promove a saúde dos trabalhadores por meio de programas voluntários de medicina preventiva, incluindo programas de prevenção ao câncer de mama e de próstata, *check-ups* de saúde, programas destinados a gestantes, imunização contra H1N1, reabilitação pós-Covid-19, prevenção ao tabagismo e infecções sexualmente transmissíveis.

Trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho ou local de trabalho não são controlados pela organização, mas que são impactados por suas atividades comerciais, são solicitados a se cadastrar em um portal de terceiros e apresentar documentos como atestado de saúde ocupacional (ASO), certificados de formação, ficha de equipamento de proteção individual (EPI) e certificados específicos das normas regulamentadoras, com o objetivo de assegurar a capacitação e a aptidão para as atividades a serem realizadas.

A capacitação em saúde e segurança do trabalho inclui uma série de treinamentos específicos, que cobrem uma ampla gama de normas regulamentadoras, incluindo NR 5, NR 6, NR 10, NR 11, NR 12, NR 20, NR 23, NR 33, e NR 35, de forma a garantir que estejam bem informados sobre os riscos ocupacionais, atividades ou situações perigosas associadas a seus respectivos ambientes de trabalho. No ano de 2023, foram introduzidas capacitações específicas focadas em riscos críticos, como procedimentos de *logout* e *tagout*, armazenamento seguro de material em altura e direção preventiva para operadores de veículos industriais, reforçando o compromisso da organização com a saúde e a segurança dos seus trabalhadores.

## CONSULTA AOS COLABORADORES GRI 403-4

Para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, existe um processo estabelecido para a participação e consulta dos trabalhadores, tanto empregados quanto terceiros, no desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. Este processo inclui mecanismos para garantir a comunicação efetiva entre as partes interessadas.

Na Frasle Mobility, possuímos comitês que reúnem profissionais de diversas empresas do grupo para abordar riscos críticos comuns entre as unidades, visando a discussão e a implementação de planos de eliminação ou redução de riscos.

# RESPONSABILIDADE SOCIAL

Para impactar positivamente as comunidades onde atuamos, seja promovendo a cidadania, seja investindo no desenvolvimento social e na qualidade de vida da população, promovemos, junto com a Randoncorp, diversas ações sociais. As iniciativas se dão por meio do Instituto Elisabetha Randon (IER), uma Organização da Sociedade Civil com Interesse Público (OSCIP) fundada em 2003, que promove ações de educação, cultura, assistência social e segurança no trânsito para transformar vidas. Além dos programas mantidos regularmente, com foco na educação para segurança no trânsito e em crianças e adolescentes, atendidos na modalidade de Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), o IER também colabora com ações pontuais nos momentos em que a comunidade mais necessita, buscando sempre ajudar quem está próximo. O Instituto Elisabetha Randon é mantido pela Frasle Mobility e Randoncorp e também por doações de pessoa física, grande parte oriunda dos funcionários das empresas do Grupo. O IER coordena todos os programas sociais da companhia voltados para a comunidade desde 2003.

Avaliações de impacto social, como os programas Florescer e Iniciação Profissional, são realizadas periodicamente, com a participação ativa dos usuários e suas famílias, cujos resultados são divulgados anualmente. Além disso, a empresa também se dedica a avaliações de impacto ambiental, monitoradas pela área de SSMA, com resultados divulgados publicamente através de diversas plataformas, incluindo o *site* do Instituto Elisabetha Randon e relatórios de sustentabilidade.

Planos de desenvolvimento local visam atender às necessidades das comunidades locais, preparando crianças e adolescentes para o mercado de trabalho, com foco nas exigências do mercado digital. O engajamento dos *stakeholders* é estrategicamente planejado pelo Comitê ESG da Randoncorp, que se baseia no mapeamento realizado pela área de Marca e Reputação. Comitês e processos de consulta à comunidade, incluindo grupos vulneráveis, são realizados para discutir os impactos da empresa, com a participação em instâncias como Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (Comdica), Universidade Aberta do Brasil (UAB) e Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS).

A empresa mantém canais formais de queixas, acessíveis por telefone 0800, redes sociais, mídias digitais, reuniões comunitárias, *e-mail*, caixa de sugestões, ouvidoria e parcerias com organizações locais, visando ampliar a atuação do Instituto Elisabetha em outros municípios do Rio Grande do Sul. As metas incluem a expansão do programa Florescer e do Instituto Elisabetha Randon, com a abertura de uma nova franquia social em 2024 e o aumento no número de atendimentos em Joinville (SC).

Além dos projetos via Instituto, a Frasle Mobility Controil investiu, em 2023, via Randoncorp, em infraestrutura. Um dos projetos foi o Programa de Incentivo ao Aparelhamento da Segurança Pública (Piseg), que destinou, para Caxias do Sul e São Leopoldo, municípios do Rio Grande do Sul,

***Nossas iniciativas de Responsabilidade Social acontecem por meio do Instituto Elisabetha Randon, organização que apoia programas, ações e projetos nas áreas de educação, cultura e assistência social***

valor para compra de veículos e insumos para a Brigada Militar. O valor foi de R$ 500 mil em ICMS, com 10% desse valor sendo investimento direto da Randoncorp. O investimento tem impacto direto na segurança das comunidades e nos trabalhadores da área de segurança pública.

Outro projeto também em infraestrutura foi a reforma de dois espaços destinados a residências de longa permanência para idosos em Caxias do Sul. O apoio da Randoncorp foi por meio do Programa de Incentivo à Inclusão e Promoção Social - Pró-Social RS, contribuindo com 10% dos valores destinados, totalizando aproximadamente R$ 625 mil em ICMS. Além do bem-estar dos idosos que já estão desfrutando da instalação, a obra possibilitou a criação de novas 145 vagas para acolher idosos em situação de vulnerabilidade social. **GRI 203-1**

A Frasle Mobility dedica esforços para o enfrentamento da situação de calamidade vivida no Rio Grande do Sul, desde maio de 2024, local onde a companhia concentra sua sede principal, onde está grande parte de seus profissionais e a maioria das suas operações industriais e administrativas. Em uma rede de solidariedade promovida junto ao Instituto Elisabetha Randon, que envolve também comunidades, funcionários, parceiros, fornecedores e clientes, a empresa está mobilizada no apoio necessário às famílias vítimas das chuvas e às comunidades impactadas por esta tragédia que é a maior da história do estado.

## Em 2023, o IER:

**Realizou o Giro Filantropia, em parceria com a Rede Filantropia e a ONG Parceiros Voluntários Caxias do Sul, curso gratuito que dissemina e fortalece a informação técnica para gestores e trabalhadores do terceiro setor.**

**Organizou o Bingo do Bem, em parceria com a Fundação Caxias;**

**Promoveu o curso de capacitação 'Indicadores Sociais segundo o Marco Regulatório – criação e monitoramento', em parceria com a Rede Filantropia e a ONG Parceiros Voluntários Caxias do Sul;**

**Comemorou seu aniversário de 20 anos com um concerto promovido pelo Projeto Mais Música e Baile da Amizade, em parceria com a Associação Randoncorp;**

**Apoiou a Campanha do Agasalho, da Fundação Caxias, arrecadando mais de 3.800 peças em Interlagos e Forqueta doadas pelos funcionários da Frasle Mobility e Randoncorp;**

**Realizou um café da manhã de impacto em Marau, sob o tema 'Investimento Social Privado e Uso das Leis de Incentivo' para orientar profissionais, organizações sociais e empresas do município;**

**Participou do III Fórum Brasileiro do Capitalismo Consciente, em um *talk* sobre potencialidades do segundo setor na geração de impacto no acesso à educação de qualidade.**

# Programas sociais do Instituto Elisabetha Randon:

## Programa Florescer

Desenvolvido pelo IER, trata-se de um Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) que promove atividades pedagógicas, culturais, esportivas e de educação, para que as crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social possam usufruir, no turno inverso ao da escola regular, de práticas saudáveis.

Presente em em diversas cidades, por meio de núcleos e franquias sociais, em 2023 o Programa Florescer Joinville (SC) completou um ano de atividade.

Em 2023 o Florescer realizou:

**1.173** atendimentos para crianças de 6 a 14 anos e 11 meses, sendo:

**813** nas franquias sociais (Bento Gonçalves, Vacaria, Erechim e Maringá)

**340** nos núcleos de Caxias do Sul (Interlagos e Forqueta)

**20** no núcleo de Joinville

Crianças de Joinville

## Iniciação profissional

Concluída a formação no Programa Florescer, os jovens que desejarem podem ingressar no Programa Iniciação Profissional, uma parceria do IER com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Por meio da iniciativa, os adolescentes participam de um curso técnico-profissionalizante de Processos Industriais de Logística, que contribui para uma melhor inserção no mercado de trabalho.

Com 19 anos de história, o programa já beneficiou

**1.118** adolescentes.

Em 2023,

**74** jovens concluíram o Curso.

## Vida Sempre

Criado em 2010, o Programa Vida Sempre, do Instituto Elisabetha Randon, tem o objetivo de 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. Além da educação defensiva, o programa trabalha temas como exploração sexual infantil e tráfico de animais.

O Vida Sempre se estrutura em três frentes:

- **Teatro itinerante, com o Teatro Vida Sempre, que conta com repertório de quatro esquetes oferecidas e realizadas gratuitamente nos Estados do Sul do Brasil;**
- **Laço Amarelo, programa em parceria com o Observatório Nacional de Segurança Viária (ONSV), que oferece materiais e vídeos informativos/educativos sobre boa conduta no trânsito, para entidades certificadas com o selo Laço Amarelo, como o Instituto Elisabetha Randon, que por sua vez disponibiliza o material para os funcionários da Randoncorp;**
- **Curso de Direção Econômica e Segura para motoristas de caminhão em transportadoras parceiras da Vertical Montadora da Randoncorp.**

Em 2023, o Programa Vida Sempre realizou 120 apresentações em 12 cidades, nos três estados do Sul do país, atingindo mais de 32 mil espectadores.

## Ser Voluntário

Para estimular o trabalho de nossos colaboradores, em prol de ações nas comunidades, o Instituto Elisabetha Randon criou, em 2005, o Ser Voluntário. Através da iniciativa eles dedicam parte do seu tempo na prestação de serviços de reforma e zeladoria em escolas públicas de Caxias do Sul (RS), parceiras do programa Florescer, além de atuarem em outras organizações sociais, por meio da organização de palestras e eventos, entre outras atividades.

A participação gera valor para as comunidades e, ao mesmo tempo, impacta positivamente o colaborador, que não só desperta novas habilidades e competências pessoais, mas, também, descobre como pequenas atitudes contribuem para um mundo melhor.

Em 2023, por causa das enchentes no Vale do Taquari, os participantes do Ser Voluntário tiveram uma importante atuação ao ajudarem a Defesa Civil a arrecadar, separar e encaminhar materiais doados pela comunidade para a região atingida, além de participar de ações in loco em Caxias do Sul, Roca Sales e Muçum (RS). Além disso, o Programa realizou dez ações em Caxias do Sul, Roca Sales e Muçum (RS), apoiou a criação do programa 'ARAR Voluntários' da empresa alimentícia RAR em Vacaria (RS) e recebeu o Prêmio VOL 2023 na categoria 'Melhor Prática de Voluntariado em Organizações'.

## Memorial Randon

Criado para preservar e disseminar a história da Randoncorp e do transporte de cargas no Brasil, o espaço conta com um rico acervo. São mais de 60 mil documentos, entre fotografias, relatórios, vídeos, mídia digital e campanhas relacionadas 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. Em 2023, a etapa de construção do espaço físico do Memorial de Transporte de Cargas no Brasil foi concluída e houve um avanço significativo na estruturação do seu projeto expográfico.

# 05 RESPEITO COM O PLANETA

KEEP
LIFE
IN
MOTION

3 SAÚDE E BEM-ESTAR
7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL
9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

GESTÃO AMBIENTAL 73
GESTÃO DO CICLO DE VIDA DO PRODUTO 76
MUDANÇAS CLIMÁTICAS 79

Buscamos, constantemente, incorporar a ecoeficiência a todos os nossos processos e produtos. Por isso, adotamos práticas voltadas à proteção do meio ambiente, como a gestão de água, efluentes, resíduos e emissões de carbono, implementação de projetos de logística reversa, entre outras ações.

# GESTÃO AMBIENTAL

Minimizar a prevenção dos impactos ambientais decorrentes do uso de recursos naturais e da geração de resíduos são objetivos e metas do nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Em 1999, a Frasle Mobility *site* Caxias do Sul obteve a certificação da ISO 14001 e as demais empresas certificadas são: Frasle Mobility *site* Fremax, *site* Sorocaba, *site* Extrema, *site* Osasco, *site* Alabama e *site* Montevideo.

Orientados pelas diretrizes da Randoncorp, contamos com um sistema de gestão integrado, uma Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e um Manual do Meio Ambiente, que trazem as orientações a serem seguidas pelas operações de forma a preservar a integridade do ambiente e das pessoas. Além disso, nosso desempenho ambiental é constantemente monitorado e continuamente revisto e aprimorado.

Comprometidos com o uso sustentável e consciente dos recursos naturais, buscamos continuamente soluções para o tratamento e reutilização dos efluentes, de forma a reduzir cada vez mais o consumo de água em nossas operações.

Em 2023, nossa Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), na unidade de Caxias do Sul, tratou 60.357.887 litros de efluentes e desses, cerca de 45,1% foram reutilizados pela empresa. Os resíduos sólidos provenientes desse sistema passaram pelo processo de compostagem, que é o tratamento de resíduos orgânicos. Mensalmente foram geradas aproximadamente 7,46 toneladas de resíduos, usados como adubo.

**7,46 toneladas**

de resíduos são usados mensalmente como adubo

# Uso de água GRI 303-1, 303-3*

A água captada de concessionárias locais e poços artesianos é utilizada em atividades diversas, como consumo humano, torres de resfriamento, caldeiras, limpezas e sanitários, destacando-se o uso de efluente tratado em mais de 70% dos vasos sanitários na Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, promovendo economia de água potável. A gestão hídrica é realizada por meio de um indicador ambiental em cada unidade, com monitoramento realizado através de medidores nos pontos de distribuição. Em 2023, a Frasle Mobility *site* Caxias do Sul instalou 23 medidores para monitoramento *online*, permitindo um controle mais efetivo do consumo por área.

A avaliação de impactos é realizada de acordo com procedimentos internos e legislação aplicável. Os impactos são geridos por meio de relatórios mensais aos *stakeholders* e, em novembro de 2023 obteve-se autorização para irrigação paisagística com efluente tratado na Frasle Mobility *site* Caxias do Sul. Além disso, está em desenvolvimento projeto para reutilizar o excedente do efluente tratado no abastecimento de caldeiras e torres de resfriamento, atingindo assim o Zero Lançamento em 2025.

Os objetivos e metas relacionados à água são alinhados às políticas públicas e ao contexto local de áreas com estresse hídrico, focando na reutilização de efluentes tratados em processos industriais para minimizar a retirada de recursos naturais.

As bacias de captação específicas impactadas incluem a bacia hidrográfica do Rio Amazonas para Frasle Mobility *site* Fremax, a bacia Samuara para Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, e a bacia médio Tietê para Frasle Mobility *site* Sorocaba, refletindo o compromisso da organização com a gestão sustentável dos recursos hídricos.

Não há o armazenamento de água de forma a gerar impactos negativos significativos.

Realizamos o monitoramento de vazão lançada através de medidores instalados na saída da estação de tratamento.

***Objetivos e metas relacionados à água estão alinhados a políticas públicas e contexto local da área onde cada empresa está instalada***

## CAPTAÇÃO, DESCARTE E CONSUMO DE ÁGUA (ML) GRI 303-3, 303-4, 303-5

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Captação de água** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** |
| Águas superficiais | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Águas subterrâneas | 96,2 | 0,00 | 110,30 | 0,00 | 126,10 | 13,41 |
| Águas de terceiros | 48,2 | 5,10 | 95,50 | 4,15 | 88,93 | 16,25 |
| **Total** | **144,40** | **5,10** | **205,80** | **4,15** | **215,03** | **29,66** |
| **Descarte de água** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** |
| Águas superficiais | 64,00 | 00,0 | 39,40 | 0,00 | 47,60 | 0,00 |
| Águas de terceiros | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 7,36 | 3,12 |
| **Total** | **64,00** | **0,00** | **39,40** | **0,00** | **54,96** | **3,12** |
| **Consumo de água** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** | **Todas as áreas** | **Áreas com estresse hídrico** |
| Consumo | 80,40 | 5,10 | 166,40 | 4,15 | 160,07 | 26,54 |

Notas:

[1] Do total de descarte de água, 56,66 ML foram descartados em água doce e 1,42 ML foram descartados em outras águas.

[2] A compilação dos dados sobre o consumo de água foi baseada em diversas fontes e metodologias, dependendo da localização e das práticas de cada unidade. Informações sobre o consumo foram fornecidas pelos fornecedores, com dados coletados de hidrômetros em poços artesianos e medidores de água, assim como faturas dos fornecedores de serviços de água.

## DESCARTE DE EFLUENTES

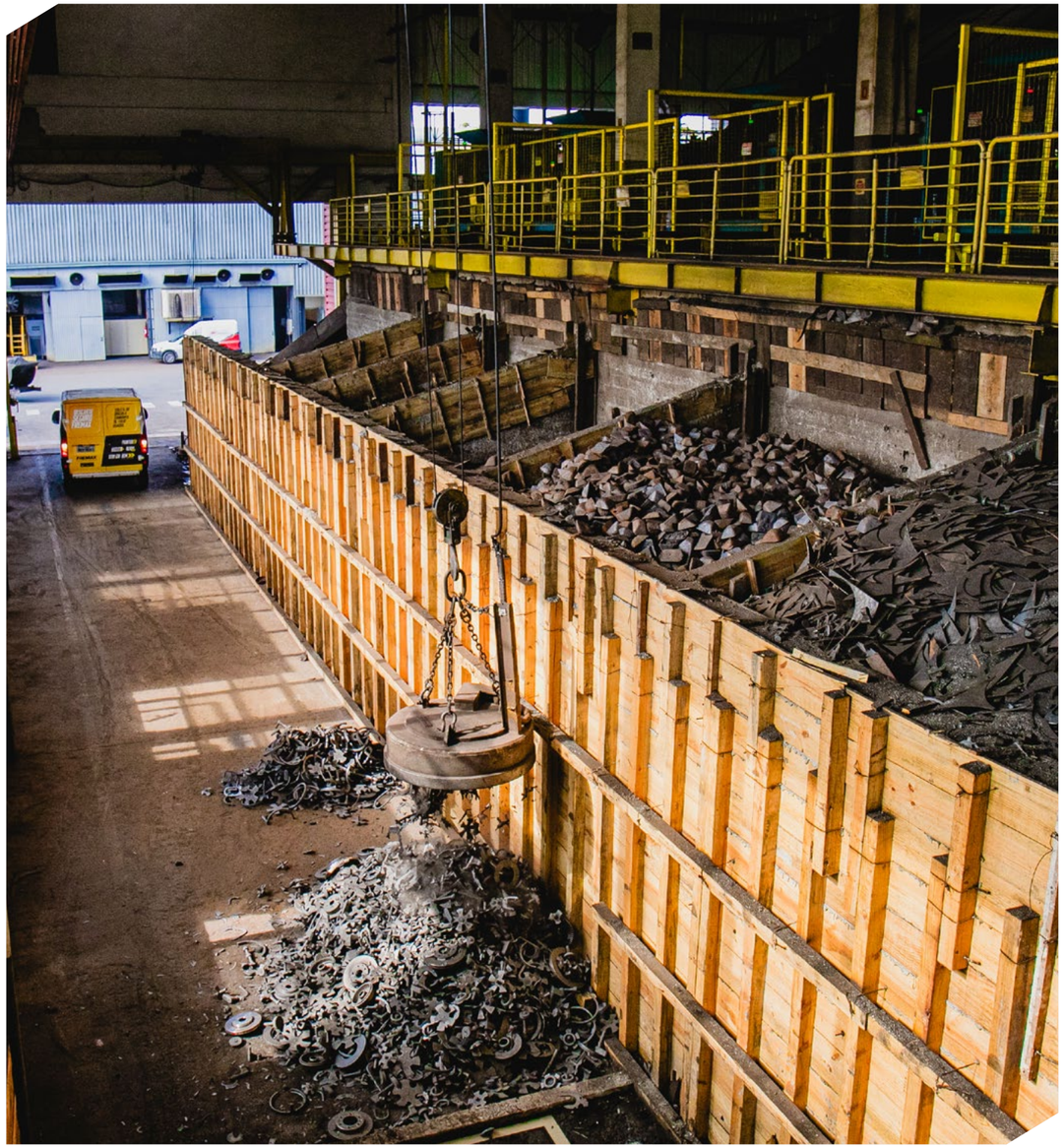
GRI 303-2, 303-4

Em relação ao descarte de efluentes, os padrões mínimos para a qualidade nas empresas com estação de tratamento são estabelecidos de acordo com a legislação local onde a empresa opera. Para algumas, esses padrões e limites estão especificados em suas Licenças de Operação, enquanto para outras, são definidos pelas legislações locais. As empresas Frasle Mobility *site* Controil e *site* Extrema enviam seus efluentes industriais para tratamento externo em empresas licenciadas.

Além disso, a organização segue várias normas e diretrizes para garantir a qualidade do descarte de efluentes, incluindo a Resolução Conama nº 430, Consema nº 01/1998, Consema nº 355/2017, Resolução Conama nº 357, Lei nº 14.675/2009 e Decreto nº 8.468/76, além do Consema nº 419/2020. Essas normas refletem os compromissos da organização com a preservação ambiental e o cumprimento de requisitos legais rigorosos para a gestão de efluentes.

O perfil do corpo d'água que recebe o descarte é considerado durante o processo de licenciamento das Estações de Tratamento de Efluentes, assegurando que as operações estejam alinhadas com a proteção dos corpos hídricos locais e minimizem o impacto ambiental. Durante o período, cinco parâmetros apresentaram resultados acima do limite de lançamento definido pela Deliberação COPAM nº 08/22 no *site* Extrema. Foram adotadas as ações corretivas necessárias para o atendimento imediato dos parâmetros, além de investimento em nova ETE, já em operação.

* Os números contemplam as empresas: Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, *site* Fremax, *site* Sorocaba, *site* Extrema, *site* Osasco, *site* Colômbia e *site* ASK.



# GESTÃO DE CICLO DE VIDA DO PRODUTO

GRI 3-3, 306-1, 306-2

Considerando os princípios da economia circular e a gestão de recursos mais eficiente, promovemos em nossas unidades de produção ações voltadas a otimizar o uso de matérias-primas e maximizar a reutilização, evitando desperdícios e a geração de resíduos.

Nesse sentido, a organização adotou políticas e compromissos voltados para a sustentabilidade, como a substituição de materiais novos por reciclados para reduzir os impactos ambientais do ciclo de vida dos produtos.

Para gerenciar e mitigar impactos negativos, a organização orienta os clientes sobre a correta destinação dos resíduos. A Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, por exemplo, possui o programa de logística reversa Pró-Ambiente, por meio do qual as lonas de freio, após o uso, são coletadas e destinadas corretamente para queima em fornos de cimento. Na mesma unidade, 85% do pó de exaustão gerado retorna ao processo industrial como matéria-prima, e a sucata metálica da estamparia é reutilizada em Joinville.

A Frasle Mobility possui rastreio das coletas e rotas, avaliação dos destinatários dos resíduos e investimento anual dedicado. Por meio do Programa Corporativo Rota Verde, que estabelece ações e metas a serem desenvolvidas por todas as empresas Randoncorp, buscamos incentivar práticas de logística reversa e economia circular, procurando manter aquelas já implementadas e, também, fomentar novas oportunidades.

Uma das formas de monitorar a eficiência em diminuir resíduos é por meio do controle dos indicadores de taxa de conversão, que representa a quantidade de matéria-prima adquirida que é convertida em produto. Em média, ao longo dos últimos anos, esse indicador tem ficado igual ou superior a 90%, considerando o monitoramento das unidades de Frasle Mobility.

No gerenciamento de resíduos, além da gestão interna, contamos com terceiros para a logística, tratamento e disposição final. A seleção desses prestadores de serviços é rigorosa, envolvendo a avaliação de cadastros, contratos e documentações relevantes, além do controle de suas licenças ambientais e a realização de auditorias para assegurar a conformidade com as obrigações contratuais e legais.

***Maximizamos a reutilização de matérias-primas para evitar desperdícios e geração de resíduos***

Conheça os projetos relacionados à economia circular e melhor eficiência no uso de matérias-primas:

## PROGRAMA DESCARTE SEGURO

Um projeto de logística reversa desenvolvido pela Frasle Mobility *site* Fremax, por meio do qual discos e tambores de freios descartados por oficinas mecânicas são coletados e retornam para a empresa, onde são incorporados ao processo produtivo, gerando novos produtos. Hoje, cerca de 15% da sucata de aço utilizada como matéria-prima é proveniente desse processo. São coletadas aproximadamente 46,28 toneladas semanais de discos e tambores de nossos clientes em Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná. Essa captação, no entanto, foi ampliada recentemente para a região sudeste (SP, MG, RJ e ES). O material coletado retorna para os nossos fornos, transformando-os em peças novas. Assim, foram reciclados 2.406 toneladas de matéria-prima em 2023.

## PROGRAMA PRÓ-AMBIENTE

Desenvolvido na unidade de Caxias do Sul (RS), é voltado a clientes frotistas cadastrados nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. Por meio dessa iniciativa, as lonas de freio usadas são coletadas junto a parceiros, enviadas para tratamento ambientalmente correto e, posteriormente, usadas como fonte de energia em fornos de fabricação de cimento. Em 2023, foram coletadas 1.275 toneladas de lonas de freio.

## PARCERIA EURECICLO

Assumimos uma postura proativa para compensar o impacto ambiental das embalagens dos nossos produtos e promover o estímulo à cadeia da reciclagem e do consumo consciente. Nesse sentido, desde 2021, firmamos uma parceria com a empresa de tecnologia eureciclo para compensação de embalagens em todo o território nacional. A parceira atua no rastreamento da cadeia de reciclagem e na criação de valor para todos os agentes envolvidos neste processo. Com a iniciativa, são encaminhados resíduos para reciclagem com associações de recicladores em quantidade equivalente a, no mínimo, 30% do total de embalagens geradas com os produtos das marcas Fras-le, Fremax, Controil, Jurid e Nakata. Através da iniciativa, em 2023 alcançamos 1.818 toneladas em reciclagem de papel e plástico.

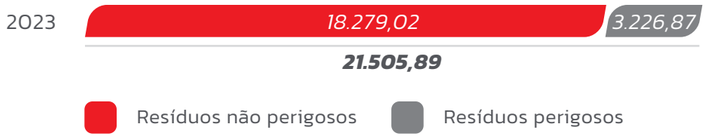
**1.275 toneladas**

de lonas de freio coletadas em logística reversa

### TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T) GRI 306-3

Os resíduos foram classificados de acordo com a NBR 10.004 em perigosos (classe I) e não perigosos (classe II). Para as empresas do Brasil, os dados foram compilados com base nos MTRs emitidos em 2023.

### TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR COMPOSIÇÃO EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-4

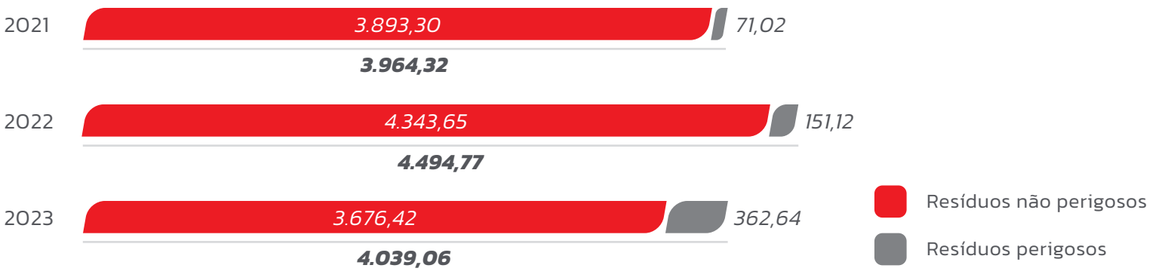


## TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS E NÃO PERIGOSOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T)

| Operação | 2023 | |
|---|---|---|
| | Dentro da organização | Fora da organização |
| **Resíduo não perigosos** | | |
| Reciclagem | 0,00 | 10.268,01 |
| Outras operações de recuperação | 89,55 | 7.921,45 |
| **Total** | **89,55** | **18.189,47** |
| **Resíduos perigosos** | | |
| Reciclagem | 0,00 | 103,16 |
| Outras operações de recuperação | 0,00 | 3.123,71 |
| **Total** | **0,00** | **3.226,87** |
| **TOTAL** | **89,55** | **21.416,34** |

Para as empresas no Brasil, a compilação dos dados foi realizada conforme o gerenciamento de resíduos das unidades. Todos os resíduos são transportados com o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e reportados trimestralmente no Documento de Movimentação de Resíduos (DMR) e anualmente no Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos (SINIR).

## TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR COMPOSIÇÃO EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-5




## TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS E NÃO PERIGOSOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE DISPOSIÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T)

| Operação | 2023 | |
|---|---|---|
| | Dentro da organização | Fora da organização |
| **Resíduo não perigosos** | | |
| Aterro industrial | 0,00 | 3.262,78 |
| Incineração | 0,00 | 145,23 |
| Aterro sanitário | 0,00 | 268,41 |
| **Total** | **0,00** | **3.676,42** |
| **Resíduos perigosos** | | |
| Aterro industrial | 0,00 | 356,07 |
| Incineração | 0,00 | 0,02 |
| Autoclave | 0,00 | 6,54 |
| **Total** | **0,00** | **362,64** |
| **TOTAL** | **0,00** | **4.039,06** |

Os dados foram extraídos diretamente das faturas e consolidados em uma planilha de resíduos anexada para facilitar a compreensão. A classificação dos resíduos seguiu as leis locais, e os resíduos perigosos foram submetidos ao coprocessamento e outros tratamentos ambientalmente adequados.

## QUANTIDADE TOTAL DE RESÍDUOS DE FABRICAÇÃO, PORCENTAGEM DE RESÍDUO PERIGOSO E PORCENTAGEM DE RESÍDUO RECICLADO TR-AP-150A.1

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| | Tonelada e porcentagens | Tonelada e porcentagens | Tonelada e porcentagens |
| Quantidade total de resíduos de fabricação | 22.551,00 | 21.276,85 | 25.544,94 |
| Porcentagem de resíduo perigoso | 7% | 9% | 14% |
| Porcentagem de resíduo reciclado | 39% | 57% | 41% |

Empresas consideradas: Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, *site* Controil (São Leopoldo) *site* Fremax (Joinville), *site* Sorocaba (Jurid). *site* Extrema (Nakata), *site* Pinghu, *site* Montevideo, *site* Alabama, *site* ASK, *site* Osasco (Nakata), *site* Argentina (Farloc), *site* Colômbia, *site* Europa (Juratek).

# MUDANÇAS CLIMÁTICAS

**GRI 3-3**

Frente ao desafio global de redução das emissões de gases do efeito estufa (GEE), apostamos em ações estratégicas que contribuam para que esse objetivo seja alcançado. Em conjunto com a Randoncorp, assumimos o compromisso público de reduzir as emissões totais de nossas unidades produtivas em 40% até 2030, realizando anualmente o inventário de emissões por meio da metodologia GHG Protocol. Para gerenciar esses temas e impactos, são adotadas medidas como o monitoramento das fontes de emissões, manutenção preventiva de equipamentos geradores de emissão e implementação de novas tecnologias para reduzir o consumo de combustíveis.

O compromisso de redução de emissões é avaliado pelo comparativo dos resultados dos inventários anuais, que são verificados por terceira parte dentro do processo consolidado Randoncorp. O progresso rumo aos objetivos é incorporado no planejamento estratégico da organização, alinhando as metas de ESG.

O engajamento com *stakeholders* é fundamental nesse processo, com a concessão dos prêmios do Supplier Awards para reconhecer fornecedores que se destacam em práticas sustentáveis, incluindo ESG. auditorias periódicas, considerando os requisitos da ISO 14001, e projetos como a substituição do consumo de combustíveis fósseis por biomassa para a produção de vapor (projeto Caldeira Verde), também são parte das iniciativas para promover a sustentabilidade.

Conheça a seguir essas e outras iniciativas que envolvem o uso de combustíveis e energia limpa, adoção de tecnologias de baixo carbono e melhoria da eficiência energética:

## CALDEIRA VERDE

A iniciativa visa a instalação, na Frasle Mobility *site* Caxias do Sul, de uma caldeira abastecida com biomassa, em substituição às caldeiras atuais, que consomem gás natural. O projeto, com investimentos previstos em R$ 17 milhões, será implementado ao longo de 2024 e deverá reduzir em 60% a emissão de gases de efeito estufa da Frasle Mobility, o que representa o atingimento de 50% da meta estipulada nos compromissos ESG da Randoncorp.

## *Energias renováveis*

2023 - 2024

CALDEIRA A BIOMASSA

**60%** de redução dos gases de efeito estufa (GEE)

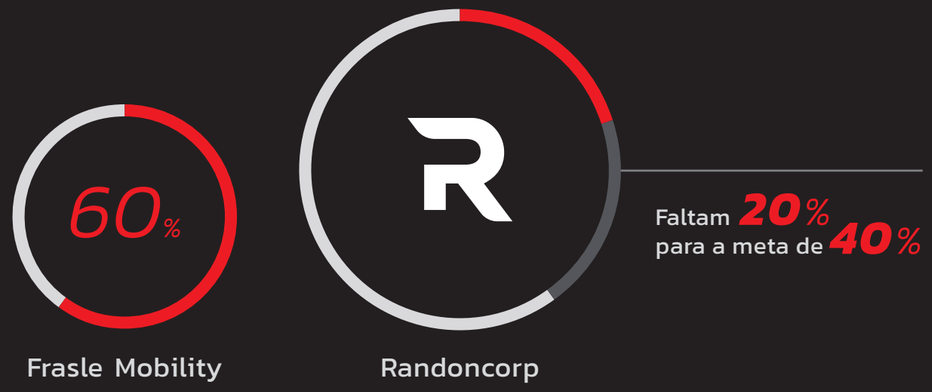
Foram investidos

**R$ 17 milhões**

(em execução)

**COMPROMISSO PÚBLICO**

Reduzir em **40%** a emissão de gases de efeito estufa até 2030, em relação ao ano-base 2020.



## USINAS DE ENERGIA FOTOVOLTAICA

Em 2023, nossa fábrica de Pinghu, localizada na China, completou um ano de instalação. Desenvolvida em parceria com o governo local, a planta é responsável por abastecer cerca de 20% de toda a energia consumida na unidade por meio de painéis solares. Com capacidade de produção de 3,1 milhões de peças, entre pastilhas e lonas de freio, a unidade registrou, entre janeiro e dezembro de 2023, um total de 1.165.033 kWH de energia gerada. Além de contribuir para o desempenho permanente dos indicadores de consumo de energia, esse indicador representa ganhos na gestão de custos e produtividade fabril.

Ainda em 2023, inauguramos uma usina fotovoltaica em Farroupilha (RS), com 2.408 painéis solares no Centro Tecnológico Randon (CTR). A usina deve atender 100% da demanda energética do CTR nos próximos 25 anos.

**2.408**
***paineis***
**solares foram instalados no Centro Tecnológico Randon**

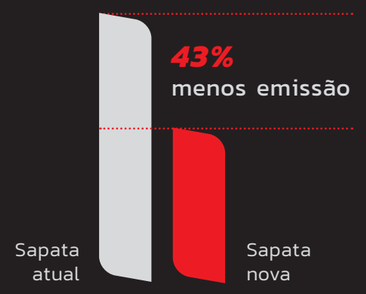
### FONTES DE EMISSÕES DE GEE ($tCO_2$ EQUIVALENTE) GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| **Emissões diretas de gases de efeito estufa - Escopo 1** | | | |
| Combustão estacionária | 17.238,1 | 18.676,15 | 17.327,98 |
| Combustão móvel | 6.423,4 | 524,844 | 640,654 |
| Emissões fugitivas | 37,6 | 5,15 | 352,7 |
| Processos industriais | - | - | 0,00 |
| Resíduos sólidos | 51,0 | 12,55 | 15,73 |
| Efluentes | 454,3 | 62,00 | 90,82 |
| **Total escopo 1** | **24.204,3** | **19.280,70** | **18.427,88** |
| Emissões biogênicas de $CO_2$ - Escopo 1 | - | 774,528 | 696,081 |
| **Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia - Escopo 2** | | | |
| Energia comprada e consumida | 13.338,7 | 9.711,68 | 8.541,02 |
| Emissões totais (Escopos 1 e 2) | 37.543,0 | 28.992,38 | 26.968,90 |
| Intensidade de emissões ($kgCO_2e$/ horas trabalhadas) | 5,2 | 3,96 | 3,48 |
| Horas Trabalhadas | 7.194.230,85 | 7.319.202,04 | 7.758.400,52 |
| Reduções (Escopo 1 e 2) | - | 8.550,62 | 10.574,10 |

Nota: Ano base 2021. Os valores 2022 foram corrigidos para melhor aderência metodológica.

# Produtos verdes

COMPARAÇÃO DE EMISSÃO ENTRE AS SAPATAS ($KGCO_2E$/VIDA ÚTIL[1])




[1] Resultado considera vida útil 20% maior.

Sapata novo conceito

**4,6 kg $CO_2$e** evitados

EQUIVALÊNCIA

**10 mil**
unidades de sapatas utilizadas por ano

**46 mil** kg
$CO_2$e evitados de serem emitidos anualmente

Emissão anual de
**46** automóveis

## MELHORIAS NA NOVA SAPATA

Matérias-primas menos carbono intensivas no material de atrito **reduzem em 17% as emissões totais da sapata.**

Demanda de aço **15% menor**

**Redução de 57%** no uso de gás natural no processo produtivo

### COMPROMISSO PÚBLICO

Reduzir em **40%** a emissão de gases de efeito estufa até 2030, em relação ao ano-base 2020.

## SUBSTITUIÇÃO DAS SAPATAS FERROVIÁRIAS

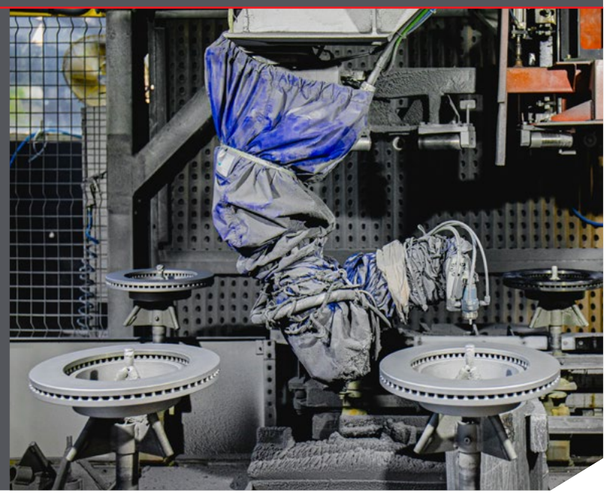
Passamos a utilizar a tecnologia Ligante Inorgânico, uma matéria-prima mais sustentável e econômica, que reduz o consumo energético na sua produção. Como resultado, baseado nas metodologias ISO 14040 e ISO 14044, conseguimos reduzir a pegada de carbono em 32%, considerando o estudo do berço ao portão, e 43% considerando um vida útil e disposição final.

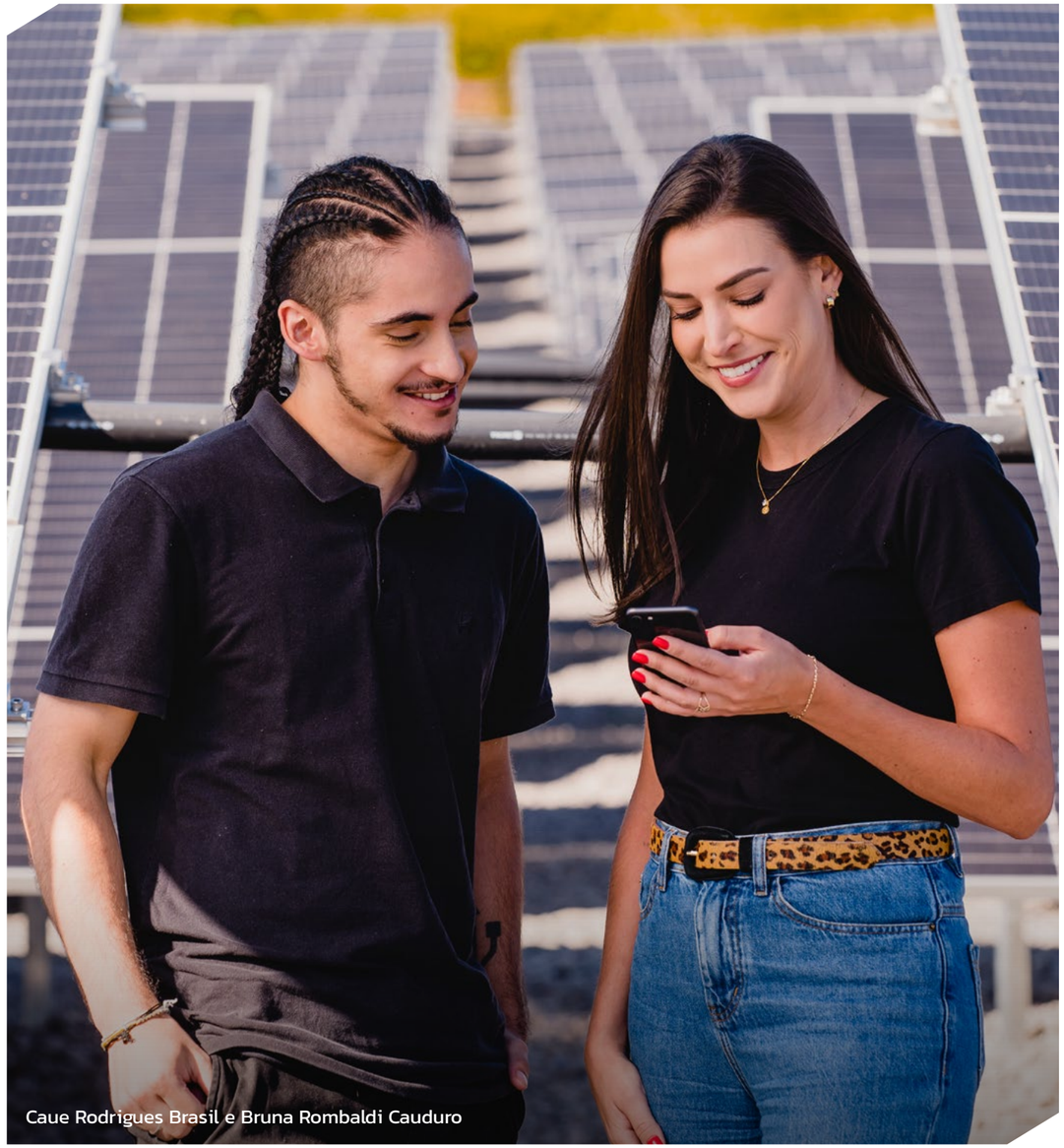
## PRODUTOS FEITOS DE MATERIAL QUE NÃO GERA RESÍDUOS

Nova linha da Composs de produção automatizada fabrica suportes de para-lamas e lanternas com o uso de compósitos, material que quase não gera resíduos. Ainda, por ser mais leve que os componentes metálicos usados nesse tipo de produto, deixa os veículos mais leves, impactando diretamente no consumo de combustível e, consequentemente, gerando menor quantidade de gases de efeito estufa.

## MAIOR VIDA ÚTIL

A linha de pintura Maxcoating, da Fremax, destinada a revestimento protetivo para discos de freio, foi lançada em 2023 com tecnologia de nanopartículas de nióbio, criada em conjunto com a NIONE. Essa tecnologia aumenta o nível de resistência da pintura contra corrosão, alcançando até 1000 hrs de Salt Spray, garantindo proteção da peça mesmo em condições climáticas mais extremas.





Caue Rodrigues Brasil e Bruna Rombaldi Cauduro

# Energia

## CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS E RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1, SASB RT-IG 130A.1 E SASB TR-AP-130A.1

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Fonte não renovável** | **Quantidade** | **%** | **Quantidade** | **%** | **Quantidade** | **%** |
| Gás natural | 252.405 | 30% | 277.709 | 36% | 263.321 | 34% |
| GLP | 132.015 | 16% | 7.818 | 1% | 16.347 | 2% |
| Óleo diesel | 58.111 | 7% | 82.728 | 11% | 64.787 | 8% |
| Gasolina | 8 | 0% | 168 | 0% | 16 | 0% |
| Propano | 0 | 0% | 0 | 0% | 127 | 0% |
| Energia elétrica não renovável | 256.197 | 31% | 254.471 | 33% | 264.801 | 33% |
| **Total** | **698.736** | **84%** | **622.894** | **81%** | **609.399** | **77%** |
| **Fonte renovável** | **Quantidade** | **%** | **Quantidade** | **%** | **Quantidade** | **%** |
| Energia elétrica renováel | 133.098 | 16% | 136.781 | 18% | 180.825 | 23% |
| Biodiesel | 28,1 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Lenha | – | – | 3.734 | 1% | 3.297 | 1% |
| **Total** | **133.126** | **16%** | **140.515** | **19%** | **184.122** | **23%** |
| Energia consumida | 831.862 | 100% | 763.409 | 100% | 793.521 | 100% |
| Energia da rede | 89.295 | 34% | 391.252 | 35% | 445.626 | 40% |

Veja mais indicadores relacionados à gestão ambiental na página 94

# 06 ANEXOS

KEEP
LIFE
IN
MOTION

# OUTROS INDICADORES

## Negócios sustentáveis

### NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE EMPREGADOS AOS QUAIS FORAM COMUNICADAS E QUE RECEBERAM TREINAMENTO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 205-2

| | 2023 | |
|---|---|---|
| | Comunicados | Treinados |
| **Diretoria** | | |
| Número total de empregados | | 11 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | 5 | 5 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 45,5 | 45,5 |
| **Gerência** | | |
| Número total de empregados | | 6 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | 6 | 6 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0 | 100,0 |
| **Coordenação** | | |
| Número total de empregados | | 35 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | 35 | 35 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0 | 100,0 |

| | 2023 | |
|---|---|---|
| | Comunicados | Treinados |
| **Administrativo** | | |
| Número total de empregados | | 325 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | 325 | 54 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0 | 16,6 |
| **Produção/operação** | | |
| Número total de empregados | | 4.370 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | 4.370 | 1.865 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0 | 42,7 |
| **Total** | | |
| Número total de empregados | | 4.742 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | 4.742 | 1.966 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0 | 41,5 |

## NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE EMPREGADOS AOS QUAIS FORAM COMUNICADAS E QUE RECEBERAM TREINAMENTO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO, POR REGIÃO GRI 205-2

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados |
| **América do Norte** | | | | | | |
| Número total de empregados | | – | | – | | 58 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | – | – | – | – | 0 | 0 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | – | – | – | – | 0,0 | 0,0 |
| **América do Sul** | | | | | | |
| Número total de empregados | | – | | – | | 131 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | – | – | – | – | 131 | 131 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | – | – | – | – | 100 | 100 |
| **Sudeste** | | | | | | |
| Número total de empregados | | – | | – | | 877 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | – | – | – | – | 877 | 121 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | – | – | – | – | 100 | 13,8 |
| **Sul** | | | | | | |
| Número total de empregados | | – | | – | | 3.801 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | – | – | – | – | 3.801 | 1.872 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | – | – | – | – | 100 | 49,25 |

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados |
| **Brasil** | | | | | | |
| Número total de empregados | | – | | – | | 4.678 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | – | – | – | – | 4.678 | 1.993 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | – | – | – | – | 100 | 42,6 |
| **Total** | | | | | | |
| Número total de empregados | | 5.173 | | 5.046 | | 4.867 |
| Número total de empregados comunicados/treinados | 4.109 | 413 | 4.628 | 880 | 4.809 | 2.124 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 79,0 | 8,0 | 91,0 | 17,0 | 98,8 | 43,6 |

### NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE TRABALHADORES AOS QUAIS FORAM COMUNICADAS E QUE RECEBERAM TREINAMENTO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 205-2

| | 2023 | |
|---|---|---|
| | Comunicados | Treinados |
| **Aprendiz** | | |
| Número total de empregados | | 95 |
| Número total de trabalhadores comunicados/treinados | 95 | 24 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0 | 25,3 |
| **Estagiário** | | |
| Número total de empregados | | 30 |
| Número total de trabalhadores comunicados/treinados | 30 | 7 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0, | 23,3 |
| **Total** | | |
| Número total de empregados | | 125 |
| Número total de trabalhadores comunicados/treinados | 125 | 31 |
| Percentual de empregados comunicados/treinados (%) | 100,0 | 24,8 |

Notas:

A) Órgãos/ membros de governança: considerado Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê Executivo. B) Para cálculo deste indicador, foram consideradas somente as empresas que possuem o ID Randoncorp Implementado; NÃO possuem o ID Randoncorp implementado: Frasle Mobility *site* Europa, *site* Pinghu, *site* ASK, *site* Chile, *site* México e *site* Montevideo. Randon Argentina, Randon Messias, Randon Peru, Randon Porto Real, Randon Triel-HT, Suspensys México. D) Parceiros de negócios comunicados: considerados os novos fornecedores que passam pela análise de *due diligence*, não sendo possível especificar por região. Treinamento específico para parceiros de negócios não constava no plano de treinamento em 2023.

# Cuidado com as pessoas

## EMPREGADOS GRI 2-7, SASB RT-IG-000.B

### NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS, DISCRIMINANDO ESTE TOTAL POR GÊNERO E POR REGIÃO

| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Região | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total |
| América do Norte | – | – | 67 | – | – | 78 | 38 | 16 | 54 |
| Ásia | – | – | 666 | – | – | 591 | 728 | 22 | 750 |
| Europa | – | – | 15 | – | – | 14 | 12 | 3 | 15 |
| América do Sul | – | – | 312 | – | – | 291 | 227 | 48 | 275 |
| Região Sudeste | – | – | 631 | – | – | 753 | 572 | 249 | 821 |
| Região Sul | – | – | 3.482 | – | – | 3.729 | 2.586 | 674 | 3.260 |
| Brasil | – | – | 4.114 | – | – | 4.482 | 3.158 | 923 | 4.081 |
| **Total** | **4.277** | **896** | **5.173** | **4368** | **1088** | **5.046** | **4.163** | **1.012** | **5.175** |

Nota 1: Em 2021, foram considerados os estagiários e aprendizes, sendo 32 estagiários e 85 aprendizes.

Nota 2: O dado considera todas as unidades SAP e Extra SAP, desconsiderando aprendizes e estagiários e o número de afastados. Os dados desconsideram os números da Juratek.

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS, DISCRIMINANDO ESTE TOTAL POR GÊNERO E POR REGIÃO GRI 2-7, SASB RT-IG-000.B

| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Região | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total |
| América do Norte | – | – | 67 | – | – | 78 | 38 | 16 | 54 |
| Ásia | – | – | 666 | – | – | 591 | 728 | 22 | 750 |
| Europa | – | – | 15 | – | – | 14 | 12 | 3 | 15 |
| América do Sul | – | – | 312 | – | – | 291 | 227 | 48 | 275 |
| Região Sudeste | – | – | 631 | – | – | 753 | 572 | 249 | 821 |
| Região Sul | – | – | 3.482 | – | – | 3.729 | 2.586 | 674 | 3.260 |
| Brasil | – | – | 4.114 | – | – | 4.482 | 3.158 | 923 | 4.081 |
| **Total** | **4.277** | **896** | **5.163** | **4.368** | **1.088** | **5.175** | **4.163** | **1.012** | **5.175** |

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS POR CONTRATO DE TRABALHO (PERMANENTES E TEMPORÁRIOS), POR GÊNERO

| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipos de contrato e gênero | Temporário | Permanente | Total | Temporário | Permanente | Total | Temporário | Permanente | Total |
| Homens | – | – | – | 392 | 3.976 | 4.368 | 544 | 3.619 | 4.163 |
| Mulheres | – | – | – | 18 | 1.070 | 1.088 | 0 | 1.012 | 1.012 |
| **Total** | **451** | **4.605** | **5.056** | **410** | **5.046** | **5.456** | **544** | **4.631** | **5.175** |

### NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS POR CONTRATO DE TRABALHO (PERMANENTES E TEMPORÁRIOS), POR REGIÃO

| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Região | Permanentes | Temporários | Total | Permanentes | Temporários | Total | Permanentes | Temporários | Total |
| América do Norte | – | – | – | 60 | 18 | 78 | 54 | 0 | 54 |
| Ásia | – | – | – | 245 | 346 | 591 | 206 | 544 | 750 |
| Europa | – | – | – | 12 | 2 | 14 | 15 | 0 | 15 |
| América do Sul | – | – | – | 287 | 4 | 291 | 275 | 0 | 275 |
| Região Sudeste | – | – | – | 713 | 40 | 753 | 821 | 0 | 0 |
| Região Sul | – | – | – | 3.729 | 0 | 3.729 | 3.260 | 0 | 0 |
| Brasil | – | – | – | 4.442 | 40 | 4.482 | 4.081 | 0 | 0 |
| **Total** | **451** | **4.605** | **5.056** | **5.046** | **410** | **5.456** | **4.631** | **544** | **821** |

Nota 1: Todos os empregados trabalham em regime de tempo integral.

Nota 2: Todos os empregados possuem garantia de carga horária.

Para compilar os dados relativos à quantidade de homens e mulheres, foram utilizadas metodologias e premissas específicas. Os números foram baseados nos contratos administrativos vinculados às unidades de negócio da Randoncorp, registrados no SAP até a data de 31/12/2023. Para este relato, considerou-se o número total de funcionários, incluindo bolsistas, estagiários e aprendizes, e excluindo aqueles que estavam afastados. Essa abordagem foi consistente na compilação dos dados, fornecendo informações contextuais necessárias para a compreensão dos dados relatados, e também utilizada para descrever flutuações significativas no número de empregados durante o período de relato e entre os períodos de relato.

## TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS GRI 2-8

### NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS E CUJO TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO, POR GÊNERO

| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Categoria Funcional | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total |
| Aprendiz | 48 | 37 | 85 | – | – | – | 36 | 32 | 68 |
| Estagiário | 19 | 13 | 32 | – | – | – | 13 | 5 | 18 |
| **Total** | **67** | **50** | **117** | **–** | **–** | **–** | **49** | **37** | **86** |

Para compilar os dados, foi considerado o quadro de aprendizes e estagiários em 31 de dezembro de 2023, limitando-se apenas aos aprendizes e estagiários da empresa SAP que integram a Frasle Mobility. Nota-se que, no reporte do quadro total de trabalhadores, aprendizes e estagiários não foram incluídos. As flutuações significativas no número de trabalhadores que não são empregados, especificamente aprendizes, ocorrem devido aos períodos específicos de admissão e términos de contratos, geralmente em dezembro e junho de cada ano.

Foram considerados apenas aprendizes e estagiários da empresa SAP da Frasle Mobility.

## ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA GRI 2-30

### PERCENTUAL DO TOTAL DE EMPREGADOS COBERTOS POR ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA GRI 2-30

Nota: O percentual médio no Brasil de empregados cobertos por acordo de negociação coletava é de 95,6%. Nas unidades do exterior nas quais os acordos não são aplicáveis adotamos os critérios da legislação vigente de cada país e observamos as práticas do mercado local.

# CONTRATAÇÕES GRI 401-1

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS, DESLIGADAS E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR FAIXA ETÁRIA

| | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Faixa etária | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou *turnover* | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou *turnover* | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou *turnover* |
| Abaixo de 30 anos | – | 944 | 542 | 41,30% | – | 958 | 679 | 46,86% | 1.497 | 653 | 556 | 40,38% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 641 | 396 | 14,30% | – | 660 | 570 | 19,91% | 2.962 | 567 | 557 | 18,97% |
| Acima de 50 anos | – | 28 | 62 | 11,20% | – | 57 | 91 | 15,14% | 635 | 33 | 66 | 7,8% |
| **Total** | **5.173** | **1.613** | **1.000** | **19,90%** | **5.046** | **1.675** | **1.340** | **24,56%** | **5.094** | **1.253** | **1.179** | **23,87%** |

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS, DESLIGADAS E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR GÊNERO

| | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gênero | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou *turnover* | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou *turnover* | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou *turnover* |
| Homens | 4.277 | 1.207 | 771 | 18,00 | 4.368 | 1.209 | 1.055 | 26,53% | 3.952 | 916 | 911 | 23,11 |
| Mulheres | 896 | 406 | 229 | 25,60% | 1.88 | 466 | 285 | 26,64% | 1.142 | 337 | 268 | 26,49 |
| **Total** | **5.173** | **1.613** | **1.000** | **19,90%** | **5.046** | **1.675** | **1.340** | **24,56%** | **5.094** | **1.253** | **1.179** | **23,87** |

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS, DESLIGADAS E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR REGIÃO

| | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Região | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou turnover | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou turnover | Total de empregados | Contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou turnover |
| América do Norte | 67 | 14 | 14 | 21,00% | 78 | 44 | 53 | 88,33% | 54 | 38 | 38 | 70,37% |
| Ásia | 666 | 31 | 28 | 4,00% | 591 | 53 | 30 | 12,24% | 246 | 49 | 32 | 16,46% |
| Europa | 15 | 4 | 6 | 40,00% | 14 | 4 | 6 | 50,00% | 15 | 9 | 10 | 63,33% |
| América do Sul | 312 | 36 | 13 | 4,00% | 291 | 49 | 58 | 20,21% | 263 | 16 | 40 | 10,65% |
| Sudeste | 631 | 6 | 127 | 20,00% | 753 | 281 | 197 | 27,63% | 810 | 255 | 244 | 30,8% |
| Sul | 3.482 | 1.522 | 812 | 23,00% | 3.729 | 1.244 | 996 | 26,71% | 3.706 | 886 | 815 | 22,95% |
| Brasil | 4.114 | 1.528 | 939 | 23,00% | 4.482 | 1.525 | 1.193 | 26,86% | 4.516 | 1.141 | 1.059 | 26,36% |
| **Total** | **5.173** | **1.613** | **1.000** | **19,90%** | **5.046** | **1.675** | **1.340** | **24,56%** | **5.094** | **1.253** | **1.179** | **23,87%** |

Considerado empresa SAP e Extra SAP.

# LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE GRI 401-3

## LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE GRI 401-3

| | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Número total de empregados com direito a tirar licença | 56 | 28 | 105 | 44 |
| Número de empregados que tiraram licença | 56 | 28 | 105 | 44 |
| Número de empregados que retornaram ao trabalho após a licença | 55 | 8 | 103 | 36 |
| Número de empregados que continuaram empregados 12 meses após seu retorno | 42 | 8 | 67 | 10 |
| Taxa de retorno | 98,2 | 28,6 | 98,1 | 81,8 |
| Taxa de retenção | 76,4 | 100 | 81,7 | 83,3 |

# COBERTURA DE SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL GRI 403-8

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

| | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Classe | Empregados | | Trabalhadores | | Empregados | | Trabalhadores | | Empregados | | Trabalhadores | |
| Número total de indivíduos | 5.173 | | 261 | | 5.046 | | 389 | | 5.648 | | 301 | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Indivíduos que estão cobertos por esse sistema | 4.914 | 95 | 261 | 100 | 4.361 | 82 | 389 | 100 | 5.648 | 100 | 301 | 100 |
| Indivíduos que estão cobertos por esse sistema, que tenha sido auditado internamente | 3.341 | 65 | 200 | 77 | 3.289 | 62 | 373 | 96 | 3.620 | 64 | 204 | 68 |
| Indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa | 2.877 | 56 | 200 | 77 | 2.703 | 51 | 373 | 96 | 3.620 | 64 | 204 | 68 |

Nenhum trabalhador foi excluído do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. As informações sobre o número de empregados ativos de 2023 foram coletadas a partir do sistema Apollus e Relatórios de RH. Além disso, para incluir os colaboradores terceiros no sistema, foram considerados prestadores de serviços residentes que foram auditados para terem acesso à empresa e participar esporadicamente nas atividades diárias. Esse processo assegura que todos os funcionários, sejam diretos ou terceiros, estejam contemplados nas práticas de saúde e segurança implementadas pela organização.

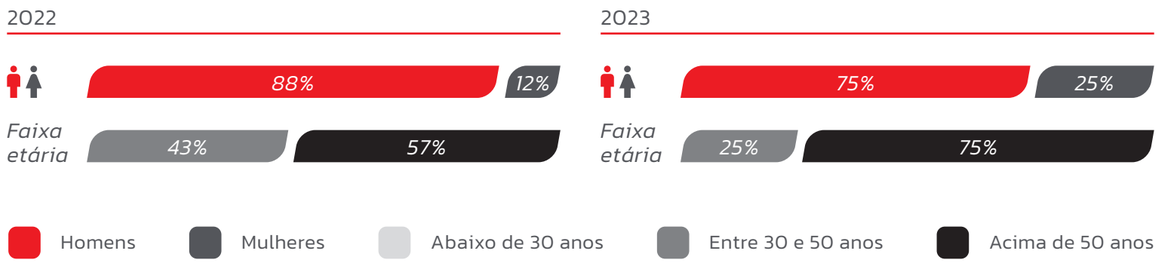
# MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO GRI 404-1

## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS E TRABALHADORES DA ORGANIZAÇÃO DURANTE O PERÍODO COBERTO PELO RELATÓRIO POR CATEGORIA FUNCIONAL

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Categoria funcional | Média de horas de treinamento | Média de horas de treinamento | Média de horas de treinamento |
| Diretoria | 28,2 | 14,1 | 6,2 |
| Gerência | 46,2 | 41,1 | 43,5 |
| Coordenação | 40,8 | 38,6 | 53,4 |
| Administrativo | 21,7 | 37,0 | 25,8 |
| Produção/operação | 13,8 | 14,5 | 15,0 |
| Aprendiz | 0,4 | 5,0 | 0,4 |
| Estagiário | 7,7 | 8,6 | 24,4 |

# DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS GRI 405-1

## PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA




Nota: Não há mapeamento de grupos mininoritários e/ou vulneráveis nos órgãos de governança.

## PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| **Diretoria** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 11 | 0 |
| Percentual | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% |
| **Gerência** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 15 | 2 |
| Percentual | 100% | 0% | 88% | 12% | 88% | 12% |
| **Coordenação** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 28 | 3 |
| Percentual | 84% | 16% | 90% | 10% | 90% | 10% |
| **Administrativo** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 271 | 161 |
| Percentual | 56% | 44% | 52% | 48% | 63% | 37% |
| **Produção/operação** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 2.584 | 641 |
| Percentual | 82% | 18% | 80% | 20% | 80% | 20% |
| **Estagiário** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 13 | 5 |
| Percentual | 58% | 42% | 43% | 57% | 72% | 28% |
| **Aprendiz** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 36 | 32 |
| Percentual | 56% | 44% | 75% | 25% | 53% | 47% |
| **Total** | | | | | | |
| Número | – | – | – | – | 2.958 | 844 |
| Percentual | 82% | 18% | 80% | 20% | 78% | 22% |

## PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Número | Percentual | Número | Percentual | Número | Percentual |
| **Diretoria** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | 0% | – | 0% | 0 | 0% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 100% | – | 100% | 6 | 55% |
| Acima de 50 anos | – | 0% | – | 0% | 5 | 45% |
| **Total** | **–** | **10%** | **–** | **10%%** | **11** | **100%** |
| **Gerência** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | 0% | – | 0% | 0 | 0% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 88% | – | 82% | 14 | 82% |
| Acima de 50 anos | – | 12% | – | 18% | 3 | 18% |
| **Total** | **–** | **10%** | **–** | **100%** | **17** | **100%** |
| **Coordenação** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | 3% | – | 3% | 2 | 7% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 81% | – | 83% | 24 | 77% |
| Acima de 50 anos | – | 16% | – | 14% | 5 | 16% |
| **Total** | **–** | **10%** | **–** | **10%** | **31** | **100%** |
| **Administrativo** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | 28% | – | 23% | 119 | 27% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 59% | – | 64% | 280 | 65% |
| Acima de 50 anos | – | 13% | – | 13% | 33 | 8% |
| **Total** | **–** | **10%** | **–** | **10%** | **432** | **100%** |

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Número | Percentual | Número | Percentual | Número | Percentual |
| **Produção/operação** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | 30% | – | 32% | 981 | 30% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 57% | – | 55% | 1.825 | 57% |
| Acima de 50 anos | – | 13% | – | 13% | 419 | 13% |
| **Total** | **–** | **10%** | **–** | **10%** | **3.225** | **100%** |
| **Estagiário** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | 88% | – | 75% | 18 | 100% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 12% | – | 25% | 0 | 0% |
| Acima de 50 anos | – | 0% | – | 0% | 0 | 0% |
| **Total** | **–** | **10%** | **–** | **10%** | **18** | **100%** |
| **Aprendiz** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | 100% | – | 100% | 68 | 100% |
| Entre 30 e 50 anos | – | 0% | – | 0% | 0 | 0% |
| Acima de 50 anos | – | 0% | – | 0% | | 0% |
| **Total** | **–** | **10%** | **–** | **10%** | **68** | **100%** |
| **Total** | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | – | – | – | – | 1.187 | 31% |
| Entre 30 e 50 anos | – | – | – | – | 2.148 | 57% |
| Acima de 50 anos | – | – | – | – | 460 | 12% |
| **Total** | **–** | **–** | **–** | **–** | **3.802** | **100%** |

### PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS POR CATEGORIA FUNCIONAL

| | | 2023 |
|---|---|---|
| | Nº. de empregados de grupos minoritários | Percentual |
| **Negros** | | |
| Diretoria | 0 | 0% |
| Gerência | 0 | 0% |
| Coordenação | 0 | 0% |
| Administrativo | 10 | 2,31% |
| Produção/operação | 156 | 4,84% |
| Estagiário | 1 | 0% |
| Aprendiz | 0 | 0% |
| **Total** | **167** | **4,4%** |
| **PCDs** | | |
| Diretoria | 0 | 0% |
| Gerência | 1 | 5,88% |
| Coordenação | 0 | 0% |
| Administrativo | 19 | 4,17% |
| Produção/operação | 142 | 4,40% |
| Estagiário | 0 | 0% |
| Aprendiz | 0 | 0% |
| **Total** | **162** | **4,24%** |

Considerado quadro apenas das empresas SAP. Para os dados referente ao item "NEGROS", existem colaboradores sem a informação de cor registrada. Não possuimos o registro da informação referente ao item "LGBT", o mesmo está sendo solicitado em ação de atualização cadastral que finalizará em abril do ano corrente. Demais grupos minoritários também serão considerados em ação da atualização cadastral.

# Respeito com o planeta

### ENERGIA CONSUMIDA (COMPRADA) (GJ)

| | 2023 |
|---|---|
| Consumo por tipo de energia | Quantidade (GJ) |
| Eletricidade | 509.881,87 |
| Aquecimento | 110.377,04 |
| Vapor | 173.261,76 |
| **TOTAL** | **793.520,67** |

Em 2023 não houve venda de energia.

A metodologia empregada baseou-se na consulta às áreas responsáveis pelo gerenciamento do consumo de energia e nas requisições de compras para o reabastecimento. As conversões de energia foram baseadas na densidade energética de cada material combustível utilizado

## INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3

### TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA PARA A ORGANIZAÇÃO (GJ/HT)

| 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|
| 0,10 | 0,07 | 0,07 |

Nota 1: A intensidade energética, em 2023, foi cálculada com base em 11.238.759,60 horas trabalhas.

Nota 2: Não há consumo de energia fora da organização.

Note 3: Tipos de energia considerados: combustível, eletricidade, aquecimento e refrigeração.

O controle do consumo de energia na organização é realizado por meio de faturas e planilhas de controle monitoradas pelas áreas responsáveis. Quanto aos fatores de conversão usados, foram adotadas planilhas de conversão encaminhadas pelo corporativo da organização, baseadas na densidade energética de cada material.

# Materiais

## PESO TOTAL DE MATERIAIS RENOVÁVEIS E NÃO RENOVÁVEIS USADOS PARA PRODUZIR E EMBALAR OS PRINCIPAIS PRODUTOS E SERVIÇOS DA ORGANIZAÇÃO NO DECORRER DO PERÍODO COBERTO PELO RELATÓRIO GRI 301-1

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| MATERIAIS UTILIZADOS | Peso (ton) | Peso (ton) | Peso (ton) |
| **Renováveis** | | | |
| Caixas | 0,00 | 0,00 | 0,03 |
| Caixas contêineres | 0,00 | 0,00 | 0,02 |
| **Total** | **0,00** | **0,00** | **0,05** |
| **Não renováveis** | | | |
| Barita | 8.032 | 8.395 | 7.836 |
| Resina | 10.575 | 11.202 | 14.165 |
| Gusa cinzento | - | 11.666 | 11.906 |
| Aço | 21.407.069 | 12.555 | 12.073 |
| Sucata de aço | | 2.848 | 9.129 |
| Pó de exaustão | 16.385 | 18.482 | 18.838 |
| **Total** | **56.489** | **65.148** | **73.947** |

Nota 1: Em 2021 o peso de aço e sucate de aço foram reportados unificados.

## PERCENTUAL DE MATÉRIAS-PRIMAS OU MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS NA FABRICAÇÃO DE SEUS PRINCIPAIS PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 301-2

| | 2022 | 2023 |
|---|---|---|
| Material | Percentual (%) | Percentual (%) |
| Sucata de aço | 100 | 100 |
| Borracha | 100 | 100 |
| Pó de exaustão | 100 | 100 |
| Pó de exaustão fundição | 100 | 100 |
| **Total** | **100** | **100** |

## PERCENTUAL DE PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS REAPROVEITADOS GRI 301-3

| | 2022 | 2023 |
|---|---|---|
| Nome do material | % | % |
| Lonas de freio | 5 | 5 |
| Disco de freio | 5 | 13,7 |
| Embalagens Recuperados - Papel | 22 | 30 |
| Embalagens Recuperados - Plástico | 22 | 30 |

Dados informados pelo sistema de logística reversa de embalagens, através de parceria com o programa "eureciclo". As embalagens de papel e plástico são recicladas de forma compensatória em âmbito nacional.

# MAPA DE CAPITAIS

**MANUFATURADO**
Páginas 15, 52

**INTELECTUAL**
Página 49

**FINANCEIRO**
Páginas 22, 46

**HUMANO**
Página 54

**NATURAL**
Página 72

**SOCIAL E DE RELACIONAMENTO**
Páginas 46, 50, 68

# MAPA DE ODS

| Objetivo de Desenvolvimento Sustentável | Páginas |
|---|---|
| 1. Erradicação da pobreza | 56, 60, 68 |
| 2. Fome zero e Agricultura sustentável | - |
| 3. Saúde e bem-estar | 60, 63, 72, 79 |
| 4. Educação de qualidade | - |
| 5. Igualdade de gênero | 59, 60 |
| 6. Água potável e saneamento | 74, 75, 76 |
| 7. Energia limpa e acessível | 44, 76, 59, 80, 81, 82 |
| 8. Trabalho decente e crescimento econômico | 39, 46, 55, 59, 60, 63 |
| 9. Indústria, inovação e infraestrutura | 39, 42, 44, 49, 76, 79 |

| Objetivo de Desenvolvimento Sustentável | Páginas |
|---|---|
| 10. Redução das desigualdades | 55, 60 |
| 11. Cidades e comunidades sustentáveis | 44, 76, 79 |
| 12. Consumo e produção responsáveis | 42, 44, 49, 76 |
| 13. Ação contra a mudança global do clima | 44, 76 |
| 14. Vida na água | 76 |
| 15. Vida terrestre | - |
| 16. Paz, justiça e instituições eficazes | 39, 42, 49, 54, 59, 63 |
| 17. Parcerias e meios de implementação | 44, 49 |

# 07

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Mayfer Nazareth Ramirez Suarez

KEEP
LIFE
IN
MOTION

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

| | |
|---|---|
| Declaração de uso | Frasle Mobility relatou com base nas Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023. |
| GRI 1 usada | GRI 1: Fundamentos 2021 |

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
|---|---|---|---|
| **Conteúdos gerais** | | | |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-1 Detalhes da organização | 13 | |
| | 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | 4<br>**Segmento de Indústrias:** Frasle Mobility *site* USA, Frasle Mobility unidades no Brasil, Frasle Mobility *site* Pinghu, *site* Controil, *site* Farloc, *site* Montevideo, *site* ASK, *site* Fremax, *site* Jurid, *site* Nakata, *site* NIONE.<br>**Escritórios comerciais:** Frasle Mobility *site* Chile, *site* Europe, *site* USA, *site* México.<br>**Centro de tecnologia e desenvolvimento Frasle Mobility:** *site* Nakata, CTR Nakata, Frasle Mobility Centro de Distribuição Holanda, *site* Pinghu, *site* Garin, *site* Colombia, *site* Argentina, *site* AML Juratek – Inglaterra (formado por 3 CDS sendo: 2 na Inglaterra, sendo um em Doncaster e outro em Bradford, e 1 na Irlanda do Norte).<br>Todas as entidades listadas acima são inclusas nas demonstrações financeiras trimestrais e anuais auditadas.<br>A organização é composta por várias entidades, sendo uma participação em sociedades. | |
| | 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato | 5 | |
| | 2-4 Reformulações de informações | 8 | |
| | 2-5 Verificação externa | 105 | |
| | 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | 15 | |

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
|---|---|---|---|
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-7 Empregados | 86, 87 | 8, 10 |
| | 2-8 Trabalhadores que não são empregados | 88 | 8 |
| | 2-9 Estrutura de governança e sua composição | 29 | 5, 16 |
| | 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 30 | 5, 16 |
| | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança | 30 | 16 |
| | 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 29, 38, 40 | 16 |
| | 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 40 | |
| | 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 5 | |
| | 2-15 Conflitos de interesse | 36, 38 | 16 |
| | 2-16 Comunicação de preocupações cruciais | 39, 40 | |
| | 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 31 | |
| | 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 31 | |
| | 2-19 Políticas de remuneração | 34, 56 | |
| | 2-20 Processo para determinação da remuneração | 34 | |
| | 2-21 Proporção da remuneração total anual | Informação confidencial. | |
| | 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | 9 | |
| | 2-23 Compromissos de política | 38 | 16 |
| | 2-24 Incorporação de compromissos de política | 36, 38 | |
| | 2-25 Processos para reparar impactos negativos | 38, 39, 40 | |
| | 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 39 | 16 |
| | 2-27 Conformidade com leis e regulamentos | Durante os anos de 2021, 2022 e 2023, a organização não registrou casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos que resultassem em multas aplicadas ou sanções não monetárias impostas em nenhum desses períodos. | |
| | 2-28 Participação em associações | 16 | |

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
|---|---|---|---|
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders | 60 | |
| | 2-30 Acordos de negociação coletiva | 88 | 8 |
| **Temas materiais** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-1 Processo de definição de temas materiais | 6 | |
| | 3-2 Lista de temas materiais | 6, 8 | |
| **Tema material: Mudanças climáticas e qualidade do ar** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 79 | |
| GRI 201: Desempenho econômico 2016 | 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | 40 | 13 |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 Consumo de energia dentro da organização | 82 | 7, 8, 12, 13 |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-3 Intensidade energética | 94 | 7, 8, 12, 13 |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-4 Redução do consumo de energia | Em 2023 não houve redução do consumo de energia provenientes de melhorias na conservação e eficiência | 7, 8, 12, 13 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | 80 | 3, 12, 13, 14, 15 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | 80 | 3, 12, 13, 14, 15 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE) | Escopo 3 ainda não mapeado. Estamos construindo a estratégia para isso | 3, 12, 13, 14, 15 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | 80 | 13, 14, 15 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | 80 | 13, 14, 15 |
| SASB TR-AP-130a.1 | 1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem de renováveis. | 82 | |
| SASB RT-IG-130a.1 | (1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem de renováveis | 82 | |
| **Tema material: Ética, integridade e *compliance*** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 36 | |
| GRI 205: Combate à corrupção 2016 | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | 47 | 16 |

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
|---|---|---|---|
| GRI 205: Combate à corrupção 2016 | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 36, 84, 85, 86 | 16 |
| GRI 205: Combate à corrupção 2016 | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | Em 2023 não houve registros de casos de corrupção em nosso Canal de Ética e tampouco nas análises de due diligence realizadas em novos fornecedores. | 16 |
| GRI 206: Concorrência desleal 2016 | 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | Durante o período coberto pelo relatório de 2023, não houve ações judiciais pendentes ou encerradas relacionadas a concorrência desleal, práticas antitruste e monopólio envolvendo a organização. | 16 |
| GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016 | 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | 47 | |
| GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016 | 308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 47 | |
| **Tema material: Gestão do ciclo de vida do produto** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 46, 76 | |
| GRI 301: Materiais 2016 | 301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume | 95 | 8, 12 |
| GRI 301: Materiais 2016 | 301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados | 95 | 8, 12 |
| GRI 301: Materiais 2016 | 301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas | 95 | 8, 12 |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos | 76 | 3, 6, 11, 12 |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 76 | 3, 6, 8, 11, 12 |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-3 Resíduos gerados | 77 | 3, 6, 11, 12 |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-4 Resíduos não destinados a para disposição final | 77 | 3, 11, 12 |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-5 Resíduos destinados para disposição final | 78 | 3, 6, 11, 12, 15 |
| **Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 55 | |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados | 89 | 4, 5, 8, 10 |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 56 | 3, 5, 8 |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-3 Licença maternidade/paternidade | 91 | 5, 8 |

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
|---|---|---|---|
| GRI 404: Capacitação e educação 2016 | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado | 55, 92 | 4, 5, 8, 10 |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016 | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 55, 57 | 8 |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016 | 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 23<br>Durante o período coberto pelo relatório, 100% dos empregados elegíveis (em cargos de gestão, líderes, cargos administrativos e aqueles ligados a engenharia, logística e compras) receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira. | 5, 8, 10 |
| SASB RT-IG-000.B | Número de empregados | 86, 87 | |
| **Tema material: Saúde, bem-estar e segurança dos colaboradores** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 63 | |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 63 | 8 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes | 64 | 8 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-3 Serviços de saúde do trabalho | 67 | 8 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 67 | 8, 16 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 67 | 9 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador | 67 | 3 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 67 | 8 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 91 | 8 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-9 Acidentes de trabalho | 66 | 3, 8, 16 |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-10 Doenças profissionais | 66 | 3, 8, 16 |
| **Tema material: Direitos humanos e relações trabalhistas** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 59 | |
| GRI 406: Não discriminação 2016 | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | Em 2023, foi registrado um caso de discriminação, concluído após a realização de entrevistas exploratórias e confirmatórias, acompanhado por ações de treinamentos. | 5, 8 |

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
|---|---|---|---|
| GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016 | 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco | Assim como em 2021 e 2022, em 2023 não houve ocorrências de violações ou riscos significativos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva nas operações reportadas. | 8 |
| GRI 408: Trabalho infantil 2016 | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 59 | 5, 8, 16 |
| GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016 | 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | 46 | 5, 8 |
| GRI 410: Práticas de segurança 2016 | 410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos | Durante o período coberto pelo relatório, nenhuma pessoa do time de segurança recebeu capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da organização em direitos humanos e sua aplicação na segurança. | 16 |
| GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016 | 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | 47 | 5, 8, 16 |
| GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016 | 414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 47 | 5, 8, 16 |
| **Tema material: Inovação e tecnologia** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 49 | |
| FRAS2 | Descrição da estratégia e estrutura de PD&I; Valor investido em PD&I; Faturamento potencial com novos projetos do portifólio atual; Protótipos; Índice de Inovação; Testes e ensaios; Outras considerações | 50, 51 | |
| **Tema Material: Segurança e Excelência dos Produtos** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 44 | |
| GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016 | 416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | 100% das categorias significativas de produtos ou serviços foram avaliadas quanto aos seus impactos na saúde e segurança, com o objetivo de buscar melhorias. | |
| GRI 417: Marketing e rotulagem 2016 | 417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços | A organização exige informações sobre o uso seguro do produto ou serviço e a disposição do produto, incluindo seus impactos ambientais ou sociais. Os itens vendidos ao consumidor final são cobertos e avaliados quanto ao cumprimento desses procedimentos, enquanto itens fornecidos em granel para outros fabricantes não acompanham embalagem ou rotulagem. | 12 |
| FRAS1 | Indicadores estratégicos de qualidade dos produtos e outras considerações | 45 | |
| FRAS3 | Capacidade produtiva e outras considerações | 33, 45 | |

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
|---|---|---|---|
| **Tema material: Privacidade e Segurança dos dados** | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 42 | |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016 | 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | Assim como em 2021 e 2022, em 2023 não houve violação de privacidade e perda de dados de clientes. | 16 |

| Temas definidos como não materiais | |
|---|---|
| **TEMA** | **LOCALIZAÇÂO** |
| **GRI 303: Água e efluentes 2018** | |
| 303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado | 74 |
| 303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | 75 |
| 303-3 Captação de água | 74 |
| 303-4 Descarte de água | 74, 75 |
| 303-5 Consumo de água | 74 |
| **GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016** | |
| 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados | 92 |

# CARTA DE ASSEGURAÇÃO

## DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO INDEPENDENTE – BUREAU VERITAS INTRODUÇÃO

O Bureau Veritas Certification Brasil (Bureau Veritas) foi contratado pela Fras-le S.A. (Frasle Mobility) para conduzir uma verificação independente do seu Relatório de Sustentabilidade (doravante denominado Relatório) de 2023.

Esta verificação foi conduzida por uma equipe multidisciplinar, contemplando verificadores com conhecimento de dados não financeiros.

### ESCOPO DE TRABALHO

O escopo desta verificação abrangeu os Padrões e Princípios[1] da Global Reporting Initiative™ para Relatórios de Sustentabilidade, incluindo indicadores específicos Sustainability Accounting Standards Board (SASB), e se refere à prestação de contas do período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

Em termos geográficos esclarecemos que verificamos dados e informações da Frasle Mobility em nível global.

### RESPONSABILIDADES DA FRASLE E DO BUREAU VERITAS

A obtenção, o cálculo e a apresentação dos dados publicados no Relatório são de inteira responsabilidade da administração da Frasle Mobility. O Bureau Veritas é responsável por fornecer uma opinião independente às partes interessadas, de acordo com o escopo de trabalho definido nesta declaração.

### METODOLOGIA

A verificação contemplou as seguintes atividades:

1. Entrevistas com responsáveis pelos temas materiais e pelo conteúdo do Relatório;
2. Análise de evidências documentais fornecidas pela Frasle Mobility para o período coberto pelo Relatório (2023);
3. Verificação de dados de desempenho em relação aos Princípios que asseguram a qualidade das informações, de acordo com as diretrizes GRI Standards;
4. Avaliação dos sistemas utilizados para compilação de dados;
5. Avaliações remotas dos indicadores de sustentabilidade nas seguintes Unidades: Corporativo; unidades operacionais localizadas no Brasil – Frasle Mobility site Caxias do Sul, Frasle Mobility site Sorocaba e no exterior, Frasle Mobility site Alabama.
6. Análise documental das atividades de engajamento com partes interessadas (*stakeholders*) desenvolvidas pela FRASLE.

O nível de verificação adotado foi o Híbrido (Limitado* e razoável**), de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000[2], incorporados aos protocolos internos de verificação do Bureau Veritas.

* Nível de verificação Limitado: Escopo internacional.

** Nível de verificação Razoável: Todos os indicadores em escopo Brasil.

Adicionalmente a este escopo de verificação, o inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) da Frasle Mobility, fez parte do escopo de uma verificação externa, conduzido pela empresa DNV, que assegurou o inventário de sua controladora Randon S.A. Implementos e Participações (RANDONCORP).

### LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à(ao):

- Atividades fora do período de avaliação definido;
- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da Frasle Mobility;
- Dados econômico-financeiros contidos neste Relatório, extraídos de demonstrações financeiras verificadas por auditores independentes;
- Dados e informações a respeito de operações e atividades que não fazem parte do escopo do Relatório.

[1]. Exatidão, Equilíbrio, Clareza, Comparabilidade, Completude, Contexto da Sustentabilidade, Tempestividade e Verificabilidade.

[2] International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information

## PARECER SOBRE O RELATÓRIO E O PROCESSO DE VERIFICAÇÃO

- A Frasle Mobility elaborou o Relatório seguindo os Padrões e Princípios da GRI Standards, na opção "com base";
- Identificamos que a Frasle Mobility realizou materialidade em 2019, seguiu a materialidade estratégica de RANDONCORP em 2020, e utilizou-se desse estudo para estabelecer a Ambição ESG, também em conjunto com seu controlador, que contempla os compromissos públicos assumidos até 2025 e 2030;
- Verificamos que em 2023 a Frasle Mobility revisou a materialidade, incluindo o escopo de dupla materialidade, sendo então feita uma revisão de *stakeholders* e ponderação dos públicos. Desse processo, foram definidos 9 temas materiais, apresentados no relatório;
- Ainda sobre o processo de dupla materialidade, identificamos que temas que não foram considerados materiais, como Água e efluentes, Diversidade e inclusão, Relações de valor (fornecedores e comunidade), foram incorporados em outros temas, pois estão relacionados com a estratégia da Ambição ESG e aos pilares Planeta, Pessoas e Negócios. Somos do entendimento de que o resultado obtido da análise de materialidade reflete de forma realista os temas relevantes para o Relatório;
- Sobre o tema relacionamento com a comunidade, verificamos que a Frasle Mobility apresenta informações referentes às ações sociais e programas desenvolvidos pelo Instituto Elisabetha Randon (IER), embora não apresente os dados relacionados de acordo com os requisitos do indicador GRI 413-1;
- No contexto de estratégia ESG na Frasle Mobility , verificamos a gestão e desempenho associados a Ambição ESG. Somos da opinião de que os compromissos estão alinhados aos temas materiais da companhia e possuem governança e métricas estabelecidas, com destaque para o tema Inovação e Tecnologia;
- Verificamos que a Frasle Mobility adotou o uso de uma plataforma on-line para a coleta e consolidação dos dados. Somos da opinião de que a metodologia deve ser aprimorada para fins de garantir a confiabilidade dos dados. As inconsistências encontradas na apuração dos dados e no Relatório foram ajustadas durante o processo e foram corrigidas satisfatoriamente;
- O Relatório publica informações sobre os indicadores associados aos aspectos materiais seguindo as diretrizes GRI Standards. Todavia ressaltamos a importância da padronização e sistematização de algumas práticas, uma vez que parte dos indicadores verificados por nossa equipe apresentaram diferenças no formato e aplicação em algumas das regiões de atuação da Frasle Mobility e na consolidação;
- Os dados apresentados para atender aos indicadores de emissões de GEE fazem parte do inventário de emissões de GEE da Frasle Mobility. Constatamos que a Frasle Mobility não realiza a asseguração de seu inventário de modo individual. Entretanto, os dados do inventário da Frasle Mobility compõem e foram verificados no processo de asseguração externa do inventário da controladora RANDONCORP, conduzido pela empresa DNV;
- Sobre o tema fornecedores, identificamos uma oportunidade de aprimorar a análise e reporte do desempenho da organização, de modo a apresentar dados com abrangência para os aspectos relacionados, como gestão dos riscos associados ao universo de fornecedores indiretos, inclusão das unidades que não utilizam o sistema SAP e abordagem de análise de risco potencial, de modo a garantir a verificabilidade dos dados;
- Verificamos a gestão implementada para o tema Compliance, no que diz respeito à Gestão de Riscos e Compliance e Canal de Ética, com destaque para aspectos como transparência, confiabilidade e exatidão dos dados em todo o processo.

## RECOMENDAÇÕES

- Em relação ao processo de coleta de dados, melhorar a padronização e sistematização das práticas, de forma a tornar as informações ainda mais confiáveis e consistentes;
- Aprimorar o processo de consolidação de indicadores relacionados ao tema fornecedores, incluindo os escopos abrangentes aos indiretos e unidades que utilizam diferentes sistemas, de modo a garantir a verificabilidade dos dados;
- Realizar a asseguração do inventário de gases de efeito estufa (GEE) de maneira individual e específica para os dados da Frasle Mobility;
- Analisar a inclusão do report de indicadores GRI associados ao tema Comunidades no próximo ciclo.

## CONCLUSÃO

Com base no trabalho de verificação conduzido, nas evidências que nos foram apresentadas e de acordo com o escopo de trabalho definido nesta declaração, somos da opinião que:

- As informações prestadas no Relatório são equilibradas, consistentes e confiáveis, estando livres de distorção relevante e são apresentadas de forma justa em todos os aspectos materiais;
- A Frasle Mobility estabeleceu sistemas apropriados para coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados no Relatório;
- O Relatório está em conformidade com os Padrões e Princípios da GRI Standards.

## DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O Bureau Veritas Certification é uma empresa independente de serviços profissionais especializado na gestão de Qualidade, Saúde, Segurança, Social e de Meio Ambiente com mais de 195 anos de experiência em serviços de avaliação independente.

O Bureau Veritas implantou e aplica um Código de Ética em todo o seu negócio para garantir que seus colaboradores mantenham os mais altos padrões em suas atividades cotidianas. Somos particularmente atentos a prevenção no que concerne ao conflito de interesses.

A equipe de verificação não possui qualquer outro vínculo com a Frasle Mobility, que não seja a verificação independente do Relatório de sustentabilidade. Entendemos que não há qualquer conflito entre outros serviços realizados pelo Bureau Veritas e esta verificação realizada por nossa equipe.

A equipe que conduziu esta verificação para a Frasle Mobility possui amplo conhecimento em verificação de informações e sistemas que envolvem temas ambientais, sociais, de saúde, segurança e ética, o que aliado à experiência nessas áreas, nos permite um claro entendimento sobre a apresentação e verificação de boas práticas de responsabilidade corporativa.

## CONTATO

https://certification.bureauveritas.com.br/fale-conosco/

São Paulo, maio de 2024.

Anna Carolina Guedes da Silva
Auditora-líder Assurance Sustainability Reports (ASR)
Bureau Veritas Certification – Brasil

Camila Pavão Chabar
Gerente Executiva de Sustentabilidade Bureau Veritas Certification – Brasil

**FOTOS**
Alex Battistel
Divulgação IAAF
Junia Garrido Fotografia
Alexandre Takashi
Agência Superlive

**GESTÃO DE PROJETO, CONTEÚDO, PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E CONSULTORIA DE INDICADORES**
Grupo Report

**REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL**
Fábio Valverde