



**RELATÓRIO**



**DE SUSTENTABILIDADE 2019**







# SUMÁRIO

|   |                                        |    |
|---|----------------------------------------|----|
| • | Sobre o relatório                      | 3  |
| • | Mensagem do presidente                 | 7  |
| • | Destaques 2019                         | 9  |
| • | A Fras-le                              | 12 |
| • | Governança corporativa                 | 19 |
|   | Programa de Integridade                | 23 |
|   | Gestão de riscos                       | 29 |
|   | Estratégia                             | 30 |
|   | Modelo de negócio                      | 32 |
|   | Eficiência operacional                 | 33 |
|   | Desempenho econômico                   | 34 |
|   | Inovação e tecnologia                  | 36 |
|   | Público interno                        | 42 |
|   | Saúde e segurança                      | 53 |
|   | Relacionamento com <i>stakeholders</i> | 59 |
|   | Gestão ambiental                       | 67 |
|   | Índice de Conteúdo GRI                 | 74 |
|   | Expediente                             | 82 |
|   | Créditos                               | 82 |



# SOBRE O RELATÓRIO



Nesta edição, passamos a utilizar a metodologia da Global Reporting Initiative (GRI) em sua versão Standards, opção Essencial, sem asseguarção externa, a fim de sintonizar nosso relato às referências internacionais do campo da comunicação

Caso tenha sugestões, comentários e/ou dúvidas sobre o *Relatório de Sustentabilidade 2019*, envie e-mail para [ri@fras-le.com](mailto:ri@fras-le.com). **GRI 102-53**



## MATERIALIDADE

GRI 103-1 | 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Para identificar, priorizar e compreender os tópicos sociais, ambientais e econômicos mais importantes para nossa gestão, em 2019, realizamos um processo de materialidade em 2019, com base na metodologia da Global Reporting Initiative (GRI).

A construção do processo de materialidade contou com extensa análise de documentos internos e estudos setoriais – *GRI Sustainability Topics for Sector*, *RobeccoSAM Yearbook* e *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB).

O levantamento dos temas materiais também foi baseado no resultado da consulta *on-line*, realizada com funcionários, clientes, investidores, imprensa, entidades do setor/comunidade e fornecedores, além das entrevistas com a alta gestão da Fras-le.

O resultado desse trabalho determinou sete temas materiais: Saúde, segurança no trabalho e meio ambiente; Pesquisa, desenvolvimento e inovação; Ética e *compliance* em todas as relações; Eficiência operacional; Qualidade e segurança dos produtos; Gestão e desenvolvimento do capital humano; e Gestão do relacionamento com clientes (*veja quadro*).

O processo de construção e análise de materialidade está em estreita consonância com a nossa gestão e a nossa estratégia empresarial. Os temas materiais que resultaram desse processo são trabalhados pela Fras-le e estão demonstrados no conteúdo desta publicação.

Apresentamos uma síntese de nossos temas-chave, sua conexão com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a nossa abordagem para cada um, além da relação com os tópicos da GRI abordados no relato.



*Consulta aos públicos e estudos setoriais nos permitem identificar temas socioambientais críticos para os negócios*

TEMAS MATERIAIS E CORRELAÇÃO COM A GRI STANDARDS E OS ODS GRI 103-1| 102-44, 102-46, 102-47

| TEMAS                                             | ABORDAGEM*              | TÓPICO GRI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | DIVULGAÇÕES<br>RELACIONADAS | IMPACTO |      | ODS**        |
|---------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|------|--------------|
|                                                   |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                             | DENTRO  | FORA |              |
| 1. Saúde, segurança no trabalho e meio ambiente   | Público interno         | Saúde e segurança operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 403-1 até 403-10            | x       |      | 3, 8, 16     |
|                                                   | Gestão ambiental        | Energia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 302-1, 302-3                | x       | x    | 7, 8, 12, 13 |
|                                                   |                         | Efluentes e resíduos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 306-2                       |         |      | 3, 6, 12, 14 |
| 2. Pesquisa, desenvolvimento e inovação           | Inovação e tecnologia   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciativas de inovação em produtos e processos</li><li>• Novas patentes</li><li>• Uso de <i>machine learning</i> e <i>big data</i> em processos</li><li>• Investimento em tecnologia</li><li>• Apoio a <i>startups</i></li><li>• Novos métodos de produção e trabalho</li><li>• Desenvolvimento de novas competências, em função de novos modelos mentais</li></ul>        | —                           | x       | x    | 9            |
| 3. Ética e <i>compliance</i> em todas as relações | Programa de Integridade | Combate à corrupção                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 205-1, 205-2, 205-3         | x       | x    | 16           |
| 4. Eficiência operacional                         | Eficiência operacional  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciativas e investimentos em eficiência operacional</li><li>• Vantagens competitivas</li><li>• Eficiência, eficácia e efetividade das operações</li><li>• Indicadores de gestão, produtividade e produção</li><li>• Programas de ideias para que os colaboradores contribuam com iniciativas de eficiência operacional</li><li>• Testes de qualidade em produto</li></ul> | —                           | x       |      | 12           |
| 5. Qualidade e segurança dos produtos             | Clientes                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pós-venda</li><li>• Normas de qualidade em processos e produto</li><li>• Testes em campos de prova</li><li>• Índice de reprovação de produtos devido à falta de qualidade</li><li>• Investimento em qualidade</li></ul>                                                                                                                                                     | —                           | x       | x    | 9            |

TEMAS MATERIAIS E CORRELAÇÃO COM A GRI STANDARDS E OS ODS GRI 103-1| 102-44, 102-46, 102-47

| TEMAS                                         | ABORDAGEM*                 | TÓPICO GRI                    | DIVULGAÇÕES<br>RELACIONADAS | IMPACTO |      | ODS**    |
|-----------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------|------|----------|
|                                               |                            |                               |                             | DENTRO  | FORA |          |
| 6. Gestão e desenvolvimento do capital humano | Público interno            | Perfil organizacional         | 102-8                       | x       |      | 8, 10    |
|                                               |                            | Divulgações gerais            | 102-41                      |         |      | 8        |
|                                               |                            | Emprego                       | 401-1                       |         |      | 5, 8, 10 |
|                                               |                            | Saúde e segurança ocupacional | 403-1 a 403-10              |         |      | 3, 8, 16 |
| 7. Gestão do relacionamento com clientes      | Clientes                   | Privacidade do cliente        | 418-1                       | x       | x    | 16       |
|                                               | Sumário de Conteúdo da GRI |                               |                             |         |      |          |

\*As realizações estão referenciadas nos respectivos capítulos.

\*\*Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

|                            |                                          |                                        |
|----------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1. Erradicação da pobreza  | 7. Energia acessível e limpa             | 13. Combate às alterações climáticas   |
| 2. Fome zero               | 8. Emprego digno e crescimento econômico | 14. Vida debaixo d’água                |
| 3. Boa saúde e bem-estar   | 9. Indústria, inovação e infraestrutura  | 15. Vida sobre a terra                 |
| 4. Educação de qualidade   | 10. Redução das desigualdades            | 16. Paz, justiça e instituições fortes |
| 5. Igualdade de gênero     | 11. Cidades e comunidades sustentáveis   | 17. Parcerias em prol das metas        |
| 6. Água limpa e saneamento | 12. Consumo e produção responsáveis      |                                        |





## Mensagem do presidente

# Ano desafiador

### Criatividade e inovação para dar continuidade à estratégia de expansão e de diversificação de produtos

O ano de 2019 foi de grandes desafios para a Fras-le, o que nos obrigou a ser ainda mais inovadores e criativos para dar continuidade à forte expansão que estamos conduzindo.

Seguimos trabalhando na ampliação do nosso portfólio, trilhando um caminho para um modelo de negócios cada vez mais diversificado, tanto nos mercados em que atuamos quanto nas nossas linhas de produtos.

As operações na Argentina foram especialmente desafiadoras, principalmente em virtude da recessão prolongada e da hiperinflação ocasionada pelos fatores políticos e econômicos que afetam o país. Olhamos para esse cenário com atenção, já que a Argentina continua sendo o segundo maior mercado da América do Sul para a composição das receitas da Fras-le. Os negócios das nossas operações locais, quando medidos operacionalmente, fecharam o ano extremamente rentáveis.

Globalmente, nossas receitas de vendas sofreram o impacto da complexidade do ambiente de negócios em 2019, altamente contaminado tanto pela guerra comercial entre Estados Unidos e China quanto pelos desajustes econômicos, políticos e sociais que atingem diversos países onde atuamos.

Além disso, a extinção de incentivos fiscais repercutiu no nosso desempenho operacional. Isso nos obrigou a fazer ajustes na nossa estrutura para adequar as operações à realidade econômica atual.

Mesmo assim, encerramos o exercício de 2019 com uma receita bruta de R\$ 1.681,9 bilhão, representando crescimento de 33,8% em relação ao ano anterior. A receita líquida subiu de R\$ 1.141,1 bilhão (2018) para R\$ 1.365,5 bilhão (2019), aumento de 18,7% na comparação com o período. No entanto, o Ebitda caiu 4,7%, somando R\$ 175,2 milhões, e o lucro líquido sofreu queda de 63%.

Apesar de todos esses desafios, não perdemos o foco e avançamos na aquisição da Nakata Automotiva, mantendo-nos firmes na nossa rota de expansão. Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária de acionistas da Fras-le, em 23 de julho de 2020, pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), em 3 de julho de 2020, bem como pelos demais órgãos de defesa da concorrência em outras jurisdições, essa aquisição adicionou itens de suspensão, direção e *powertrain* aos produtos do sistema de frenagem que já integram nosso atual portfólio, podendo aumentar significativamente nossa penetração no mercado de reposição nacional.

O nosso ciclo de expansão avançou a passos acelerados, superando os movimentos dessa natureza realizados em um passado recente. Temos orgulho em dizer que essa trajetória foi construída por muitas mãos, por gente que valoriza o trabalho e as suas conquistas, pessoas que, com dedicação e comprometimento, fazem da Fras-le uma empresa vencedora, resultado que só é possível com as parcerias que conquistamos ao longo do tempo.

Ampliamos também nosso contato com o mercado, mantendo nossa comunicação sempre atualizada e ajustada ao cenário que vivenciamos. Também realizamos grandes reflexões sobre segurança, qualidade, meio ambiente e sustentabilidade, relatadas ao longo deste relatório.

A Fras-le agradece a todos os clientes, fornecedores, distribuidores, acionistas, instituições financeiras, órgãos governamentais, funcionários, comunidade em geral e a todos aqueles que contribuíram para seu sucesso.

*O ciclo de expansão  
reflete esforço e  
trabalho em equipe de  
nosso capital humano*



Sérgio Lisbão Moreira de Carvalho  
**CEO da Fras-le**  
GRI 102-14



# Destques 2019

FRAS-LE EM NÚMEROS GRI 102-7



R\$ 2  
bilhões

de receita bruta total  
(sem eliminações *intercompany*)



R\$ 1,3  
bilhão

de receita  
líquida consolidada



US\$ 174,9  
milhões

de faturamento externo  
(exportações + operações  
no exterior)



R\$ 175  
milhões

de EBITDA



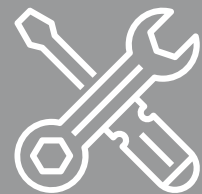
R\$ 83,2  
milhões

investidos



# Destques 2019

## PRESENÇA GLOBAL



9 plantas  
industriais



5 centros  
de distribuição



5 escritórios  
comerciais

Atendemos clientes em **mais de 120 países, nos cinco continentes**, oferecendo mais de 16 mil referências em soluções em autopeças

## EXPANSÃO NO MERCADO DOMÉSTICO



Dando continuidade à sua estratégia de expansão, a Fras-le adquiriu a Nakata Automotiva S.A., com sede em Osasco (SP), em dezembro de 2019, transação esta que foi encerrada em 1º de setembro de 2020. O objetivo é reforçar nossa atuação no segmento de reposição de autopeças, devido ao aumento do portfólio de produtos, o que representa um diferencial competitivo nesse mercado GRI 102-10





# Destques 2019

## INDICADORES SOCIAIS



Mais de  
**3 mil**  
colaboradores



**13,03**  
média de horas  
de treinamento  
no ano



**R\$ 3,7  
milhões**

aportados no Instituto  
Elisabetha Randon (IER)

*\* R\$ 2,1 milhões em doações das empresas Randon*

## INDICADORES AMBIENTAIS



**R\$ 6  
milhões**

investidos em  
conservação ambiental



**6,07% de  
redução**

no consumo total  
de energia elétrica



**85%**

foi a taxa de reutilização  
de pó de exaustão no  
processo produtivo



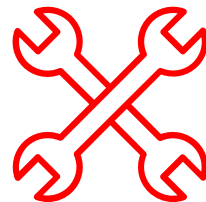


2

# A FRAS-LE



120  
países atendidos



+ de  
16 mil  
referências  
em soluções  
em autopeças





A Fras-le

# Presença global

Atendemos clientes em mais de 120 países, nos cinco continentes, oferecendo mais de 16 mil referências em soluções em autopeças

Ao longo de sua trajetória, a Fras-le é uma empresa marcada pela ousadia de pensar e agir à frente do seu próprio ritmo, sempre priorizando as evoluções tecnológicas. Oferecemos produtos que estão em constante evolução para atender às necessidades do mercado global. **GRI 102-1**

Fundada em 22 de fevereiro de 1954 e sediada em Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil, somos um dos maiores fabricantes mundiais de lonas de freio para veículos comerciais, e um importante fornecedor de autopeças, atendendo aos segmentos de montadoras e de reposição. Nossas principais atividades consistem no desenvolvimento, na produção e na comercialização de materiais de fricção e não fricção para a aplicação em sistemas de frenagem, além de um vasto portfólio de outros componentes para os sistemas de freio, transmissão, motores, sus-

ensão, entre outros. Portanto, produzimos pastilhas e lonas para freio de veículos pesados, pastilhas, lonas e sapatas para veículos leves, bem como revestimentos de embreagem, pastilhas e sapatas para motocicletas, pastilhas para aeronaves, pastilhas e sapatas para trens e metrô. Outra linha é a de lonas moldadas e trançadas, placas universais, discos e tambores para freios, produtos para o segmento de freios hidráulicos, como cilindros mestre, de roda e embreagem, kits de reparo, líquidos de freio e radiador, filtros, entre outros. **GRI 102-2, 102-3**

Nossa presença global, com nove plantas industriais, cinco centros de distribuição, cinco escritórios comerciais e uma equipe de colaboradores exclusivamente dedicados à logística e às vendas no Brasil e em diversas localidades no mundo, capacita a Companhia a atender nossos clientes em mais de

120 países, nos cinco continentes, oferecendo mais de 16 mil referências em soluções em autopeças. No Brasil, fornecemos materiais de fricção originais para 95% das montadoras de veículos pesados e semipesados e também somos líderes no mercado de reposição. Nos últimos anos, após uma forte estratégia de expansão a partir de fusões e aquisições, ampliamos o portfólio de produtos. **GRI 102-4, 102-6**

A Fras-le é integrante desde 1996 das Empresas Randon, que oferecem soluções em produtos e serviços para o segmento automotivo.

## RECONHECIMENTOS



**Melhores & Maiores** concedido pela revista *Exame*, que destacou a Fras-le como a Melhor em Desempenho Autoindústria



**47º Prêmio Exportação RS** promovido por 17 entidades ligadas ao cenário exportador do Rio Grande do Sul, premiou a Fras-le na categoria Diversificação de Mercados



**Indústria do Ano de 2019** a Fras-le North America recebeu esse reconhecimento nos Estados Unidos

## SAIBA+

CONHEÇA OS PRINCIPAIS DESTAQUES DA NOSSA TRAJETÓRIA, ACESSANDO O [LINK](http://rl.fras-le.com.br/a-compANHIA/perfil-corporativo-e-historico)  
[HTTP://RLFRAS-LE.COM.BR/A-COMPANHIA/PERFIL-CORPORATIVO-E-HISTORICO](http://rl.fras-le.com.br/a-compANHIA/perfil-corporativo-e-historico)



## Nossas crenças

GRI 102-16



## Negócio

Segurança no controle de movimentos



## Missão

Criar valor a acionistas, clientes, funcionários, fornecedores e sociedade, atuando com foco em segurança no controle de movimentos



## Visão

Ser uma empresa global, líder em materiais de fricção para veículos comerciais e faturamento de R\$ 2 bilhões até 2020, com sustentabilidade



## Propósito

Conectar pessoas e riquezas, gerando prosperidade



## Princípios

- **Pessoas** valorizadas e respeitadas
- **Cliente** satisfeito
- **Segurança e qualidade**
- Preservação da **imagem** e do **legado**
- **Ética**
- **Lucro** com **sustentabilidade**
- **Inovação e tecnologia**
- A **Randon** somos todos nós



# Marcas e produtos

GRI 102-2, 102-16



A Companhia tem  
**presença  
global**

## FREIOS CONTROIL

Fornece cilindros de freio e outros materiais para o sistema de freio e o motor e, também, polímeros automotivos. É atuante no mercado de reposição e montadora, principalmente na América Latina, com destaque para Brasil, Argentina, Uruguai, Chile, Paraguai, além da América do Norte.

## ARMETAL

É responsável pela distribuição e pela comercialização no mercado argentino dos produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia, principalmente da Farloc e da Fanacif. Também distribui e comercializa, no mercado argentino, um amplo portfólio com produtos variados, que abrange desde componentes para sistemas de freio, suspensão e motor, até líquidos envasados e outros produtos diversos para veículos automotores de outros fabricantes.

## FARLOC

É responsável pela produção e pelo envase de líquidos de freio, de arrefecimento, anticongelantes e anticorrosivos. É líder no mercado argentino nessa linha de produtos.

## FANACIF

É responsável pela produção, comercialização e exportação de materiais de fricção, principalmente lonas e pastilhas de freios.

## FRAS-LE ARGENTINA

É responsável pela distribuição e comercialização, no mercado argentino, dos produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia. A unidade também distribui e comercializa, nesse mercado, produtos fabricados pelas empresas do Grupo Randon, como Suspensys, Jost e a Master, além de produtos de outras marcas como Hyva.



Marcas e produtos

GRI 102-2, 102-16



A abrangência internacional entrega, aos clientes, variabilidade em produtos

FRAS-LE NORTH AMERICA

A unidade industrial no Alabam é responsável por produzir e comercializar pastilhas de freio para veículos comerciais leves, atendendo aos segmentos de montadoras e reposição no mercado norte-americano. O escritório de vendas, situado em Michigan, comercializa lonas e pastilhas de freios para veículos comerciais e de passeio, em sua maioria, produzidos na unidade fabril da Companhia, atendendo aos segmentos de montadoras e de reposição no mercado norte-americano.

FRAS-LE ANDINA

É responsável pela comercialização, no mercado chileno, de produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia. Também comercializa produtos fabricados pelas empresas do grupo Randon, como Suspensys, Jost e Master, além dos produtos de outras marcas como Tomé.

FRAS-LE MÉXICO

É responsável pela comercialização, no mercado mexicano, de produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia.

FRAS-LE AFRICA

É responsável pela comercialização, no mercado africano, de produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia.

FRAS-LE PINGHU

Pela sua unidade industrial na China, produz e comercializa lonas e pastilhas de freio para veículos comerciais nos mercados asiático e europeu, além de exportar seus produtos para outros países.

FRAS-LE EUROPE

Pela sua operação comercial na Alemanha, que compreende escritório comercial e centro de distribuição, é responsável por distribuir e comercializar, no mercado europeu, produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia.

## Marcas e produtos

GRI 102-2, 102-16



Mais de  
**16 mil**  
referências  
em soluções em  
autopeças, por  
meio das  
nossas marcas

### FRAS-LE MIDDLE EAST

Sua operação comercial em Dubai, é responsável pela comercialização no Oriente Médio de produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia.

### FRAS-LE PANAMERICANA

Sua operação na Colômbia, que compreende escritório comercial e centro de distribuição, é responsável por distribuir e comercializar, na Colômbia, no Peru, no Equador, na América Central e no Caribe, produtos manufaturados nas unidades fabris da Companhia. Também comercializa produtos fabricados pelas empresas do grupo Randon, como Suspensys, Jost e a Master.

### JURID DO BRASIL

Estabelecida em Sorocaba, São Paulo, é responsável pela fabricação e distribuição de pastilhas e sapatas de freio para a linha de veículos leves, além de fuidos e lubrificantes de freio. Os produtos também são destinados aos clientes dos segmentos de montadoras e de reposição no mercado de veículos leves do Brasil e da América do Sul.

### ASK FRAS-LE FRICTION

É uma operação instalada em Manesar, no estado de Haryana, na Índia, com o objetivo de produzir e fornecer lonas e pastilhas de freios para veículos comerciais, para os mercados de reposição e montadora. Seu propósito é atender aos mercados indiano e dos países vizinhos (Nepal, Sri Lanka e Bangladesh), e à demanda global de materiais de fricção por meio de exportações.

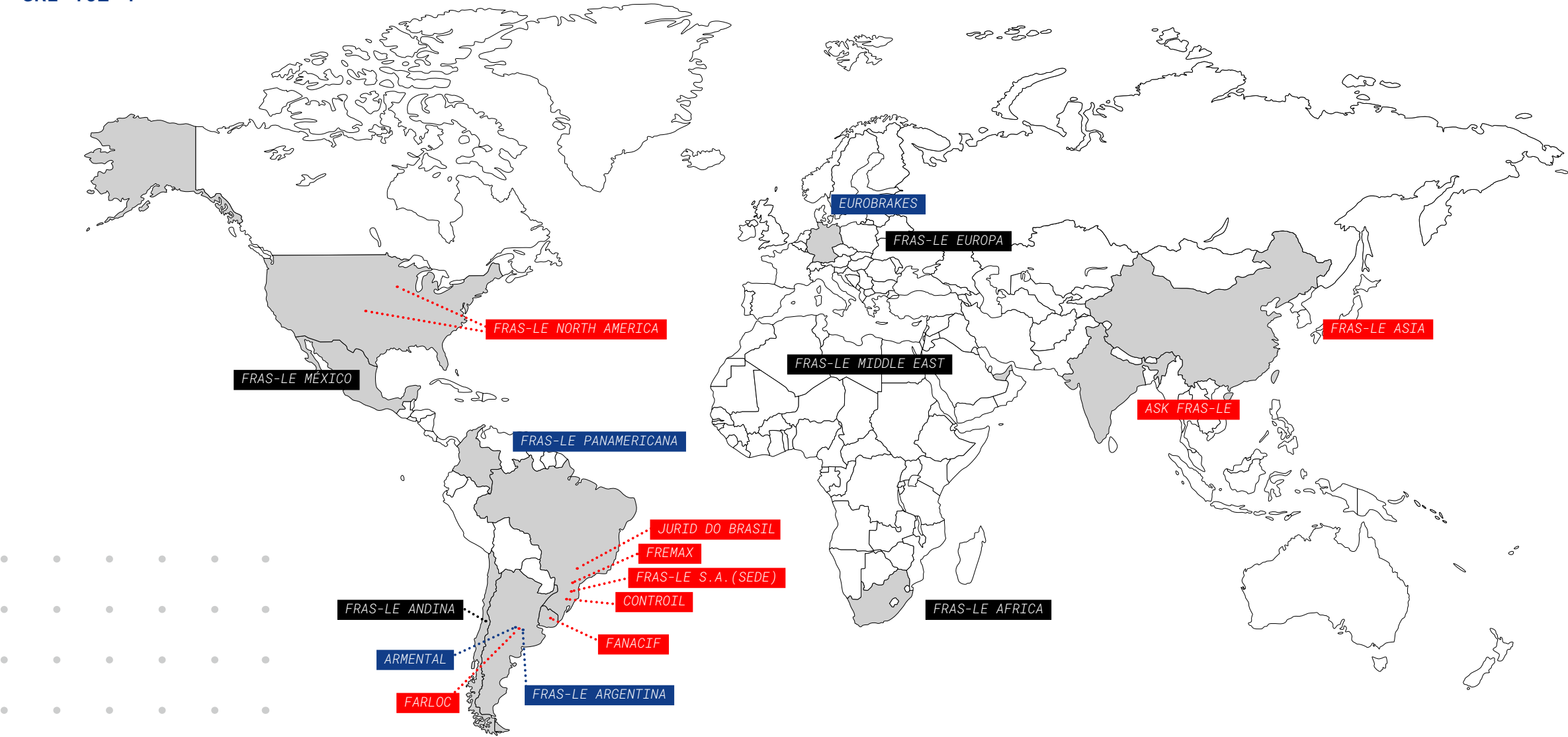
### FREMAX

É uma operação instalada em Joinville, no estado de Santa Catarina, que atua no mercado de autopeças, sendo um dos principais fabricantes de discos e tambores de freios para veículos leves, além de possuir centros de distribuição na Argentina e na Holanda. Com a aquisição, a Fras-le agregou ao seu portfólio uma gama de novos produtos. A tese do investimento está alinhada ao plano estratégico de fortalecer a participação nos segmentos de reposição e exportação.



Fras-le no mundo

GRI 102-4



PARQUE INDUSTRIAL

Brasil (4), Argentina (1), Uruguai (1), Estados Unidos (1), Índia (1) e China (1)

CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO

Alemanha (1), Argentina (2), Colômbia (1) e Holanda (1)

OPERAÇÕES COMERCIAIS

Estados Unidos (1), Chile (1), México (1), África do Sul (1) e Emirados Árabes (1)

Participação em associações

GRI 102-12, 102-13

A Fras-le é associada a várias entidades representativas do setor. Entre elas: Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (Sindipeças); Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT); Instituto da Qualidade Automotiva (IQA); Associação Nacional dos Distribuidores de Autopeças (Andap); Associação dos Analistas e Profissionais do Mercado de Capitais (Apimec); e Sindicato das Indústrias Metalúrgicas (Simecs). Por meio da Randon, somos signatários do Pacto Global. Também baseamos nosso relato na metodologia da GRI. Adicionalmente, participamos, em 2019, de alguns eventos. Os principais foram nos Estados Unidos: HDAW, em Las Vegas; Railway, em Minneapolis; e NAVC Show, em Atlanta.

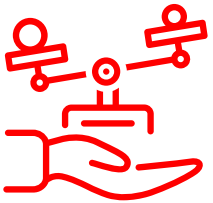
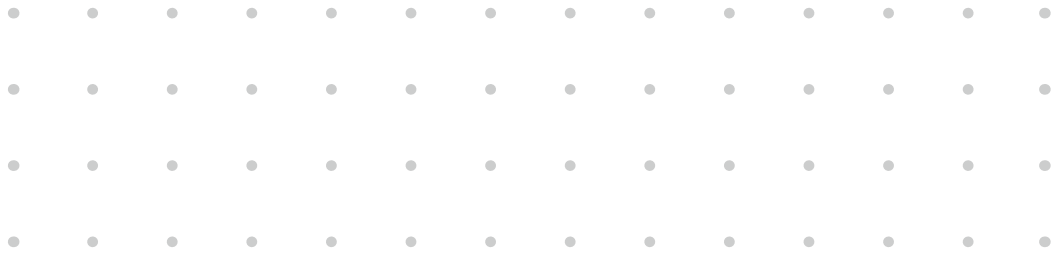


RECONHECIMENTOS

A Câmara Municipal de Prattville, no Alabama (EUA), elegeu a Fras-le North America como a **Indústria do Ano de 2019** (Industry of the Year Award)

3

# GOVERNANÇA CORPORATIVA



## Ética

políticas guiam  
nosso jeito  
de agir e  
fazer negócios



## Gestão

estrutura de  
liderança garante  
transparência  
em decisões  
corporativas



## Governança corporativa

## Ética e integridade

Adotamos as melhores práticas de gestão,  
com transparência e responsabilidade

A Fras-le é controlada pela Randon S.A. – Implementos e Participações. Embora todas as ações da empresa sejam ordinárias, e cada uma represente um voto, as ações ordinárias detidas pela controladora representam a maioria do capital social votante. Isso faz com que, independentemente do consentimento dos outros acionistas, a Randon possa: eleger a maioria do Conselho de Administração da Companhia e destituir conselheiros; controlar a administração e as políticas da Companhia e de suas controladas, inclusive a de distribuição de dividendos; determinar o resultado da maioria das operações corporativas ou outros assuntos submetidos à aprovação dos acionistas, inclusive incorporações, fusões, a venda de todos – ou substancialmente todos – os ativos da Companhia ou de suas controladas; e agir de modo que o seu interesse não coincida com o dos outros acionistas da Companhia. **GRI 102-5**

Além da listagem no Nível 1 de Governança Corporativa, da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, a Fras-le também está representada no Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGCX), da B3, oferecendo as melhores práticas, que ampliam os direitos societários dos acionistas minoritários, além de manter a transparência e a equidade quanto às informações divulgadas. **GRI 102-5**

A estrutura administrativa é formada pelo Conselho de Administração, composto por cinco membros, sendo três indicados pelo acionista controlador e dois pelos acionistas minoritários, enquanto a Diretoria é formada por cinco membros, sendo quatro estatutários. Essa estrutura também contempla o Conselho Fiscal. **GRI 102-18**



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GRI 102-18

Com mandato de dois anos, podendo ser reeleito, essa instância de decisão é responsável por orientar os negócios e decidir sobre as questões estratégicas para a promoção do objeto social da Fras-le e controladas; zelar pelos interesses dos acionistas, sem perder de vista as demais partes interessadas (*stakeholders*); formular diretrizes para a gestão; prevenir e administrar

situações de conflito de interesses ou de divergência de opiniões, de maneira que o interesse da Companhia sempre prevaleça; bem como zelar pela perenidade da Companhia, dentro de uma perspectiva de longo prazo e de sustentabilidade, que incorpore considerações de ordem econômica, social, ambiental e de boa governança corporativa, na definição dos negócios e operações.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GRI 102-18

| MEMBROS*                    | CARGO           |
|-----------------------------|-----------------|
| David Abramo Randon         | Presidente      |
| Astor Milton Schmitt        | Vice-presidente |
| Daniel Raul Randon          | Conselheiro     |
| Carlos Alberto Araujo Netto | Conselheiro     |
| Bruno Chamas Alves          | Conselheiro     |

\*Eleitos em 26/04/2018.

CONSELHO FISCAL GRI 102-18

É o órgão de fiscalização da Companhia e suas atribuições também estão previstas em lei e no Estatuto Social. O Conselho Fiscal não tem caráter permanente. Mesmo assim, vem sendo instalado desde o ano 2000, de forma ininterrupta, em todas as Assembleias Gerais Ordinárias. Atualmente, o Conselho Fiscal é composto por três membros, sendo dois indicados pelo acionista controlador e um pelos acionistas minoritários, e igual número de suplentes, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato de um ano.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL

| MEMBROS*                    | CARGO       |
|-----------------------------|-------------|
| Rogério Luiz Ragazzon       | Conselheiro |
| Carlos Osvaldo Pereira Hoff | Conselheiro |
| João Pinto Rabelo Júnior    | Conselheiro |

\*Eleitos em 29/04/2019.

O Conselho de Administração tem entre suas tarefas zelar pela sustentabilidade do negócio



COMITÊ DE PARTES RELACIONADAS

Órgão não estatutário, de caráter consultivo, que assessora o Conselho de Administração, assegurando que as transações com partes relacionadas sejam pautadas pelo interesse da Companhia, observando as condições comutativas, mediante processo transparente, ético e em conformidade com a legislação vigente. É composto por três membros do Conselho de Administração, sendo dois indicados pelo acionista controlador e um pelo acionista minoritário, conforme previsto em Acordo de Acionistas.

DIRETORIA GRI 102-18

Suas atribuições contemplam a responsabilidade de administrar a Companhia, podendo exercer com plenitude a direção, a coordenação e o controle das atividades em geral, praticando todos os atos necessários ao seu efetivo funcionamento, observadas a lei e as normas do Estatuto Social, bem como a orientação geral, de acordo com as diretrizes traçadas pelo Conselho de Administração. Elabora e propõe os orçamentos e planos de investimentos anuais, implementa os planos aprovados pelo Conselho de Administração e mantém este informado a respeito de suas atividades e atos. O mandato da Diretoria é de um ano, podendo ser reeleita.



COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA

| MEMBROS*                          | CARGO                                          |
|-----------------------------------|------------------------------------------------|
| Sergio Lisboa Moreira de Carvalho | Diretor-presidente e Diretor-superintendente   |
| Hemerson Fernando de Souza        | Diretor e Diretor de Relações com Investidores |
| Paulo Ivan Barbosa Gomes          | Diretor                                        |
| Anderson Pontalti                 | Diretor                                        |

\*Eleitos em 07/05/2019.

A Diretoria da Fras-le tem como foco a execução da estratégia e dos investimentos da Companhia

# Programa de Integridade

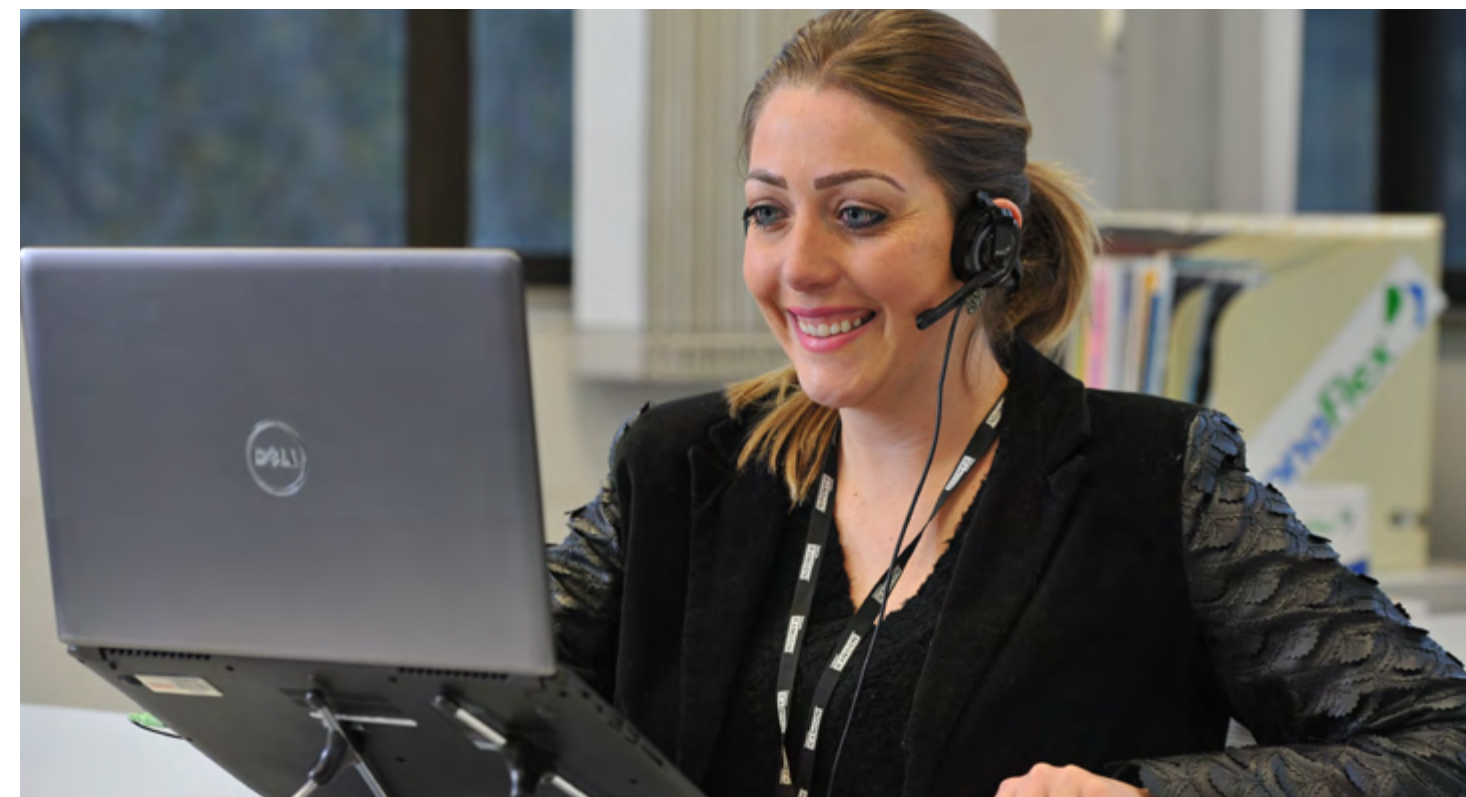
GRI 102-11, 102-16 | 103-2 | 103-3 | 205

Conhecido como ID Randon, o nosso Programa de Integridade foi desenvolvido corporativamente pelas Empresas Randon para orientar a nossa convivência e sustentar as nossas ações, em um ambiente de trabalho organizado e propício para o aperfeiçoamento constante e a conquista de resultados. Esse programa representa o comprometimento da Companhia com a construção de um ambiente organizacional ético para que todos exerçam suas atividades pautados por honestidade, transparência, integridade e seriedade. Está baseado em nossos Princípios, que revelam a nossa forma de ser, de viver em grupo, de nos relacionarmos com todos os nossos públicos e de sermos reconhecidos (*leia mais em Nossas crenças, na p. 14*).

As diretrizes do Programa estabelecem padrões para assegurar que as Empresas Randon e todos que atuam em seu nome, entendam e atuem em conformidade com a lei. Para nortear as ações da Companhia, o arcabouço do Programa foi baseado no Código de Conduta Ética das Empresas Randon e contempla: regulamentações (leis, normas e políticas); cultura organizacional (comunica-

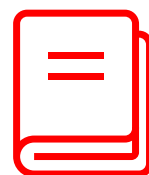
ção, treinamento e conscientização); canais de acesso (liderança e Canal de Ética); monitoramento (sistema de monitoramento contínuo); e gestão da consequência (orientações e medidas disciplinares), aspectos que são transversais aos três pilares de atuação – Prevenção, Detecção e Tolerância.

O Programa de Integridade é gerenciado pela área de Gestão de Riscos e *Compliance*, e orientado pelo Código de Conduta Ética, que apresenta os princípios e as orientações para um comportamento ético e moral, e pelas políticas corporativas, que estabelecem as diretrizes para assegurar a integridade no desenvolvimento dos negócios.



O Programa de Integridade atua voltado à prevenção, à detecção e ao tratamento de ocorrências e riscos





## Cursos

em plataforma  
on-line abordam ética,  
combate à corrupção  
e prevenção do  
assédio no trabalho

Entre as ferramentas utilizadas no Programa, destacamos:

- **Treinamento** – por meio de cursos *on-line*, com conteúdos que abordam o Código de Conduta Ética, a Lei Anticorrupção, o assédio no ambiente de trabalho, bem como vídeos apresentando o conceito de ética e moral e suas práticas. Também, são realizados treinamentos presenciais periódicos sobre os temas.
- **Canal de Ética** – meio de comunicação aberto a todos os públicos para recebimento de relatos de condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios da Companhia e/ou a legislação vigente. Esse canal também é aberto para questionamentos sobre o Código de Conduta Ética, com um *e-mail* de contato interno ([compliance@empresasrandon.com.br](mailto:compliance@empresasrandon.com.br)) para recebimento de questionamentos (*leia mais em Canal de Ética, na p. 25*).
- **Due diligence** – analisa a integridade de terceiros, com o propósito de identificar fatos ou indícios incoerentes com a ética e os valores da Companhia, com foco no combate à corrupção. A gestão e a operação do portal de *Due Diligence* são realizadas por uma empresa independente e especializada.

- **Comitê de Ética** – formado pela alta administração, é responsável pelo acompanhamento da execução do Programa de Integridade e pelas deliberações sobre descumprimentos aos normativos internos e externos. Esse órgão executivo mantém reuniões ordinárias bimestrais.

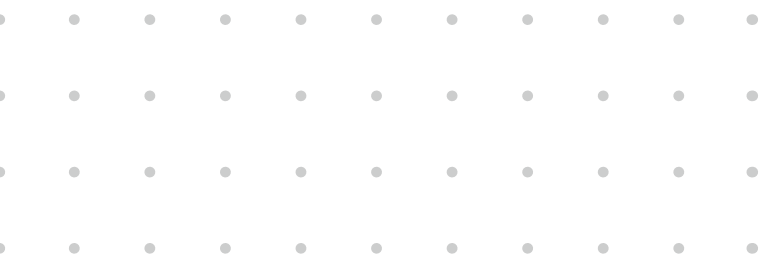
Em 2019, a Randon aderiu ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos, assumindo um compromisso público em favor da integridade no ambiente dos negócios. Esse pacto está relacionado ao décimo princípio (Anticorrupção) do Pacto Global, derivado da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

Além, do monitoramento contínuo do Programa de Integridade pela área de Gestão de Riscos e *Compliance*, a gestão do combate à corrupção também é monitorada e avaliada pela Auditoria Interna de acordo com o plano anual de trabalho aprovado pelo Conselho de Administração. A Auditoria Interna também é a responsável pelas investigações de relato de fraude ou erros de processo oriundo do Canal de Ética, de maneira independente. A Companhia mantém auditoria independente para avaliação das demonstrações financeiras e prévia análise dos controles internos.

CÓDIGO DE CONDUTA

As Empresas Randon se preocupam com a construção de um ambiente organizacional ético para que todos exerçam suas atividades pautadas por honestidade, transparência, integridade e seriedade e, por meio disso, reafirmam o seu comprometimento com a sociedade como um todo.

Nesse sentido, o Código de Conduta Ética é um norteador para orientar sobre como lidar com situações de conflito de interesse. É o principal direcionador e se apoia nas políticas e nos procedimentos para trazer o detalhamento necessário.



**SAIBA+**  
ACESSE A VERSÃO COMPLETA DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA EMPRESAS RANDON E NO SITE DE [RI](#)

Canal de Ética GRI 103-2 | 205

Instituído em 2016, qualquer pessoa pode acessar esse canal para relatar anonimamente eventuais desvios de conduta que possam prejudicar o negócio, seus funcionários ou demais públicos de interesse da Empresa.

As informações registradas são recebidas e monitoradas por uma empresa independente e especializada, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação pela alta administração das Empresas Randon, sem conflitos de interesses.

Após o registro da queixa no Canal de Ética, feita pelo *site* ou pelo telefone 0800, ocorre a pré-análise do relato realizada por empresa independente e especializada que, por sua vez, encaminha o caso para avaliação e apuração interna, pelo Comitê de Ética e *Compliance*. Os relatos recebidos são: assédios moral e sexual; agressão física; discriminação; favo-

recimento ou conflito de interesses; roubo, furto ou desvio de materiais; entre outros.

É possível observar um aumento significativo de relatos de 2018 para 2019 (*veja quadro*), em função do fato de que mais treinamentos sobre o Código de Conduta Ética foram realizados e houve também a aquisição de novas empresas, tendo um aumento expressivo em relação ao ano de 2018.

O Canal de Ética pode ser acessado via:

Web: <https://canaldeetica.com.br/empresasrandon/>

Tel.: 0800-777-0768, disponível 24 horas, por gravação em secretária eletrônica, ou de segunda a sábado das 8h às 20h, com atendimento pessoal especializado

MECANISMOS DE QUEIXA

| RELATOS                                                                                                     | 2019 | 2018 | 2017 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Número de relatos identificados por meio do mecanismo                                                       | 107  | 90   | 81   |
| Número de relatos endereçados                                                                               | 107  | 90   | 81   |
| Número de relatos resolvidos                                                                                | 107  | 90   | 81   |
| Número de relatos registrados antes do período coberto pelo relatório, resolvidos no decorrer desse período | 0    | 0    | 0    |





## COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 103-2|103-3|205-1, 205-2

Para fazer a gestão do tema, mantemos a **Política Anticorrupção desde 2016, que norteia as ações de combate à corrupção. Para fortalecer o compromisso de combate à corrupção, instituímos as Políticas**

de *Compliance* e de Gestão de Riscos em 2017. Realizamos avaliação quanto aos riscos de corrupção em 100% das nossas 16 operações.

A alta administração estabeleceu a necessidade de mapear os riscos corporativos, contribuindo para atingir o resultado de 100%. Com base em avaliações de riscos significativos relacionados à corrupção, identificamos como sendo os principais:

*Avaliações de  
risco cobrem 100%  
das operações  
Fras-le*

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

**Meio ambiente** – descumprimento de regulamentações ambientais locais e internacionais, dificuldade na identificação de atividades como suborno e corrupção.

**Conduta ética** – possibilidade de atos de colaboradores fora dos padrões éticos estabelecidos e aceitos pela Companhia.

**Gestão de terceiros e parceiros** – falhas na relação com fornecedores/prestadores de serviços/franqueados, podendo ocasionar risco legal decorrente de sanções por reguladores e indenizações por danos decorrentes da violação da legislação vigente.

Todos os nove membros de órgãos de governança (localizados na região Sul) foram comunicados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela Companhia. Os membros do órgão de governança não foram treinados, mas são eles que aprovam as relacionadas a políticas anticorrupção.

Todos os funcionários foram comunicados sobre o compromisso da Empresa de combate à corrupção no período de integração. Durante 2019, foram realizados treinamentos por meio da Via de Mão dupla (VDM – encontros mensais), alcançando todo o público interno (100%). Portanto, em 2019, 100% dos 126 empregados da região Sudeste e 100% dos 3.034 empregados da região Sul foram treinados e comunicados em políticas e procedimentos anticorrupção. Em 2017 e 2018, não existia metodologia de treinamento *on-line*.

O número total de parceiros de negócio (fornecedores, prestadores de serviços) que foram comunicados sobre políticas e procedimentos anticorrupção não foi segregado por região, porque a relação é de forma corporativa.

## POLÍTICAS CORPORATIVAS

As nossas políticas orientam as nossas decisões, conforme as definições da alta administração, e atuam como diretrizes para a tomada de decisões na Companhia. Asseguram que as tarefas operacionais atendam aos requisitos de legislação relevantes para a Companhia e fornecem consistência com os nossos valores e *framework* para as avaliações dos processos de auditoria.

Em 2019, elaboramos o *Manual para as Políticas de Divulgação e Uso de Informações Relevantes e de Negociação*, com o propósito de orientar os funcionários quanto a regras e procedimentos a serem observados na divulgação e uso de informações relevantes e na negociação de valores mobiliários de emissão da Companhia.

*A criação de um manual para políticas ligadas ao uso de informações e à negociação foi um dos destaques do ano*

As políticas são:

- **Política de Divulgação e Uso de Informações Relevantes** – visa assegurar aos investidores a disponibilidade, em tempo hábil, de forma eficiente e razoável, sobre as informações necessárias para as suas decisões de investimento, garantindo a melhor simetria possível na disseminação das informações. Dessa forma, impede-se o uso indevido de informações relevantes no mercado de valores mobiliários pelas pessoas que a elas tenham acesso, em proveito próprio ou de terceiros.
- **Política de Negociação** – estabelece as regras e os procedimentos que deverão ser observados pela Companhia e pelas pessoas abrangidas nas negociações com os valores mobiliários de emissão da Companhia ou de sociedades controladas, quando companhias abertas, ou de derivativos a eles referenciados, de modo a preservar a transparência das negociações.
- **Política Anticorrupção** – reforça o compromisso de manter os mais elevados padrões de integridade, ética e governança na condução dos negócios, estabelecendo diretrizes de combate à corrupção.
- **Política de Segurança Patrimonial** – orienta todas as ações de segurança para reduzir riscos, garantir a integridade física de pessoas e proteger o patrimônio das Empresas Randon.
- **Política de Gestão de Riscos** – estabelece as diretrizes, as estratégias e as responsabilidades na gestão de riscos, assim como na conceituação, na identificação e na análise de riscos que possam afetar a Companhia.
- **Política de Compliance** – orienta a prática de *compliance* em consonância com o Programa de Integridade, demonstrando a importância de conhecer e executar as determinações legais e regulamentares.
- **Política de Segurança da Informação** – estabelece as diretrizes para proteger as informações e a propriedade intelectual das Empresas Randon, de forma a preservar o negócio, a competitividade e a imagem da Companhia.
- **Política de Controladoria** – estabelece as diretrizes que promovem a conformidade dos registros contábeis e tributários com a legislação vigente e com as normas brasileiras e internacionais de contabilidade.



- **Política de Finanças** – orienta sobre a obtenção das melhores condições de mercado na contratação de financiamentos, aplicações e instrumentos financeiros, por meio de uma abordagem centralizada e coordenada ao mercado bancário e de capitais, de forma a garantir o cumprimento das responsabilidades financeiras.
- **Política de Recursos Humanos** – estabelece as diretrizes de forma a desenvolver e consolidar profissionais com base nos valores e princípios das Empresas Randon.
- **Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente** – estabelece as diretrizes corporativas em relação a Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), com foco na preservação da integridade das pessoas e na proteção do meio ambiente.
- **Política de Consequências** – estabelece a aplicação de medidas disciplinares nos casos de desvios de nossos valores, políticas ou cometimento de infrações legais e/ou contratuais.
- **Política de Compras Corporativas** – estabelece as premissas e as estratégias relacionadas a todas as compras das Empresas Randon.
- **Política de Gestão de Investimentos** – estabelece diretrizes, limites, alçadas e orientações pertinentes à Gestão de Investimentos das Empresas Randon.
- **Política de Gerenciamento de Riscos de Câmbio** – estabelece as regras e orientações para o gerenciamento de riscos cambiais, definindo o apetite de risco e os principais instrumentos de proteção.



# Gestão de riscos

GRI 103-2 | 103-3 | 205



Para administrar os riscos, a Fras-le tem como base a Política de Gestão de Riscos, aplicável a todas as Empresas Randon desde 2017. Seu objetivo é estabelecer as diretrizes, as estratégias e as responsabilidades na gestão de riscos das Empresas Randon, assim como a conceituação, a identificação e a análise dos riscos que possam afetar as empresas, estabelecendo controles, monitoramento e tratamento. Em decorrência dessa política, foi aprovado o projeto de mapeamento dos riscos corporativos. A área corporativa de Gestão de Riscos e *Compliance*, que se reporta ao Conselho de Administração, consolidou esses resultados em 2018, e definiu o modelo de operação e a abordagem da Auditoria Interna. A partir de então, a Empresa adotou a metodologia de gerenciamento de riscos corporativos, identificando e avaliando impacto e probabilidade. Em 2019, foi estruturado o mapa de riscos corporativos da Companhia com 42 riscos corporativos, assim consolidando os principais riscos e aprimorando as práticas de governança corporativa. Relacionados diretamente à temática de *compliance*, os riscos corporativos foram classificados na categoria Regulatório (total de nove).

Na continuidade do gerenciamento de riscos corporativos, em 2019, definiu-se a estratégia para responder aos riscos identificados, sobretudo os críticos e significativos. As tratativas dos riscos foram realizadas com base na análise dos controles e ações mitigatórias. A partir da identificação das tratativas de riscos foram estabelecidos indicadores de riscos (KRI) e a área de Gestão de Riscos e *Compliance* passou a adotar um modelo de monitoramento periódico do gerenciamento de riscos, avaliando a eficácia dos objetivos traçados e identificando eventuais falhas no plano de ação elaborado para implementação de controle, quando necessário.

A Fras-le e suas controladas buscam proteção para riscos de inflação, políticas cambiais, redução na liquidez dos mercados internos de capital e de crédito, políticas monetárias, taxas de juros, instabilidades sociais ou políticas, controles sobre exportações e importações, políticas fiscais e legislação tributária e outros desdobramentos políticos, sociais e econômicos no Brasil.

Em relação às questões socioambientais, a Companhia está sujeita a extensas regulamentações ambientais (federais, estaduais e municipais), relativas ao tratamento e eliminação de resíduos, descargas de poluentes no ar, água e solo e limpeza de contaminações, entre outros.

A área de Gestão de Riscos e *Compliance* monitora os principais riscos aos quais as Empresas Randon estão sujeitas. Por intermédio do ciclo de Planejamento Estratégico das Unidades de Negócio, são identificados, avaliados e mensurados os principais riscos que podem impactar os negócios da companhia.

As decisões sobre evitar, aceitar, reter, mitigar, transferir ou compartilhar riscos estão baseadas na avaliação do seu impacto sobre os indicadores de desempenho escolhidos frente aos custos de se estabelecerem controles internos e o risco residual, se existente.

Cabe à Presidência das Empresas Randon realizar a revisão e a aprovação das definições gerais das estratégias de gestão de risco. O Comitê Executivo é responsável por realizar uma avaliação contínua da adequação e da eficácia de seu modelo de gestão de riscos.

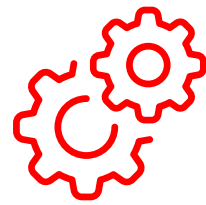


4

**ESTRATÉGIA**

3

frentes guiam  
nosso futuro:  
crescer por meio de  
aquisições, novas  
tecnologias e  
avanço em  
mercados externos



79,2

milhões  
de peças/ano:  
capacidade  
produtiva





## Estratégia

## Diversificação e tecnologia

Nossos diferenciais são qualidade, portfólio amplo e a nossa presença global

Apoiada em uma estrutura comercial estrategicamente distribuída, acreditamos que nossa presença geográfica, aliada à qualidade dos nossos produtos e à *expertise* em gestão da alta administração, classifica-nos como um fornecedor preferencial de produtos para autopeças, bem como diferenciando-nos, em longo prazo, como um parceiro confiável, não só das principais montadoras, mas também de sistemistas, distribuidores e varejistas do mercado de reposição de autopeças.

Estamos nos preparando para o futuro. Descentralizamos a produção pelo mundo e temos realizado aquisições para ter crescimento de receita e usar o que há de sinérgico entre esses negócios. Queremos reconfigurar nossos ativos, ter maior produtividade, mais automação, para perpetuar nosso negócio e nos mantermos na vanguarda. A expansão territorial também está na nossa meta: 70% no Brasil e o restante em outros países.

Nesse sentido, no final de 2019, adquirimos a totalidade das ações representativas do capital social da Nakata Automotiva S.A., com sede na cidade de Osasco (SP). O principal objetivo da Companhia com o negócio é reforçar sua atuação no segmento de reposição de autopeças, devido ao aumento do portfólio de produtos, o que representa um diferencial competitivo nesse mercado.

O controle e a gestão da empresa adquirida ocorreram em 1º de setembro de 2020, após o cumprimento das condições precedentes, entre elas, a aprovação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) e dos demais órgãos de defesa da concorrência em outras jurisdições, conforme aplicável e, ainda, dos acionistas da Companhia em Assembleia Geral Extraordinária (AGE). Ao ser concretizada a transação, o faturamento terá um incremento de aproximadamente R\$ 500 milhões/ano, transformando a Fras-le em

um dos maiores *powerhouses* de autopeças do Brasil, com posicionamento de mercado, inovação e *sourcing* de produtos único e um movimento estratégico em direção a uma estrutura *asset light*, com elevação do ROIC combinado.

Somos uma empresa muito resiliente. Nosso desafio é permanecermos na liderança em razão da concorrência e de novos modelos de veículos. Temos buscado entender todas essas mudanças em nosso setor. Assim, não perdemos esse espírito de vanguarda, de liderança. Isso engloba inovação, ética, empresa crescente reafirmando seu propósito para manter-se inovadora.

## Frentes de atuação estratégica

### Aquisições

- *After market powerhouse*
- Diversificar o portfólio de produtos
- Buscar novas geografias
- Ter segurança, estabilidade, com forte potencial de sinergias

### Novas tecnologias

- Avançar na eletrificação
- Buscar novos materiais

### Ásia/mercados externos

- Buscar crescimento do mercado em novas fronteiras
- Buscar novos mercados e formas de relacionamento





CAPITAL MANUFATURADO

- .10 parques industriais
- .4 centros de distribuição
- .3 escritórios comerciais
- .Centro tecnológico próprio
- .laboratório estrutural
- .Equipamentos avançados de alta capacidade



CAPITAL INTELECTUAL

- .19 patentes
- .23 projetos de inovação finalizados – IHR Ex



CAPITAL FINANCEIRO

- .R\$ 1,6 bilhão em ativos
- .R\$ 175,8 milhões de dívida líquida



CAPITAL HUMANO

- .4.770 funcionários no Brasil e no exterior



CAPITAL NATURAL

- .432.561,81 GJ de energia elétrica



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- .Instituto Elisabetha Randon e Associações
- .Relacionamento com parceiros de negócio

PROPÓSITO DE CONECTAR PESSOAS E RIQUEZAS, GERANDO PROSPERIDADE

PRINCÍPIOS

- .PESSOAS VALORIZADAS E RESPEITADAS
- .ÉTICA
- .SEGURANÇA E QUALIDADE
- .CLIENTE SATISFEITO
- .INOVAÇÃO E TECNOLOGIA
- .LUCRO COM SUSTENTABILIDADE
- .“A RANDON SOMOS TODOS NÓS”
- .PRESERVAÇÃO DA IMAGEM E DO LEGADO

P&D

DESIGN AND ENGINEERING  
(DIVERSIFICAÇÃO,  
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO)

MANUFATURA DE  
COMPONENTES AUTOMOTIVOS

COMERCIALIZAÇÃO E  
PÓS-VENDA



VALOR DISTRIBUÍDO

- .R\$ 844,5 milhões de valor distribuído ao negócio, ao governo e aos funcionários
- .R\$ 48,6 milhões distribuídos em proventos aos acionistas



CAPITAL INTELECTUAL

- .Mais disponibilidade e portfólio de produtos, solução completa em reposição
- .Peças e sistemas de última tecnologia, qualidade e segurança
- .Produtos inovadores e de alta performance



MEIO AMBIENTE E SOCIEDADE

- .14,6 mil crianças atendidas pelo Instituto Elisabetha Randon
- .9,5 mil ton/ano resíduos geradas e recicladas
- .45 milhões de litros de água reutilizada
- .78,4 mil horas de treinamentos

STAKEHOLDERS

CLIENTES/FORNECEDORES/ACIONISTAS/  
FUNCIONÁRIOS/SOCIEDADE/GOVERNO/PARCEIROS

# Eficiência operacional

A área de Excelência Operacional tem por objetivo aumentar a eficiência dos recursos disponibilizados na Empresa. Atualmente, produzimos aproximadamente 79,250 milhões de peças por ano, com capacidade produtiva de cerca de 111,800 milhões de peças/ano. Essa área atua diretamente em projetos de redução de custo, 6 Sigma, redução de *lead time*, aumentos de eficiência e alterações de *layout*. Sua atuação indireta ocorre em aquisições de equipamentos novos, automações e melhorias nos processos. Esses projetos são realizados com o auxílio de ferramentas de simulação, evitando possíveis retrabalhos e perdas de eficiência.

## CAPACIDADE PRODUTIVA<sup>1</sup>

|                                      | 2019          | 2018           | 2017           |
|--------------------------------------|---------------|----------------|----------------|
| Peças produzidas                     | 99.070.687,00 | 113.721.299,00 | 110.355.332,00 |
| Unidade de comparação (por dias)     | 250,00        | 244,00         | 249,00         |
| Capacidade produtiva (peças por dia) | 396.282,75    | 466.070,90     | 443.194,10     |

1 Unidade escolhida (descrição): dias úteis.

## PRODUÇÃO X VENDAS<sup>1</sup>

|                         | 2019       |          |         | 2018       |          |         | 2017       |           |         |
|-------------------------|------------|----------|---------|------------|----------|---------|------------|-----------|---------|
| PEÇAS                   | PRODUZIDAS | VENDIDAS | RELAÇÃO | PRODUZIDAS | VENDIDAS | RELAÇÃO | PRODUZIDAS | VENDIDAS  | RELAÇÃO |
| Pastilhas de freioP -60 | 138.000    | 125.502  | 0,91    | 141.000    | 138.840  | 0,98    | 138.000    | 137.027   | 0,99    |
| Lonas de freio CA/32    | 102.134    | 95.114   | 0,93    | 123.892    | 118.412  | 0,95    | 141.306    | 146.567   | 1,04    |
| Lonas de freio CA/33    | 95.030     | 94.916   | 0,99    | 100.052    | 99.865   | 0,99    | 809.008    | 850.296   | 1,05    |
| TOTAL                   | 335.16     | 315.532  | 0,94    | 364.944    | 357.117  | 0,98    | 1.088.314  | 1.133.890 | 1,04    |

1 Recorte dos três principais produtos da Fras-le. A Companhia também produz sapatas ferroviárias, sapatas para freio traseiro de veículos leves, revestimentos de embreagem, pastilhas de freio para caminhões, pastilhas de freios para aeronaves, peças para equipamentos agrícolas e industriais.





# Desempenho econômico

A saída prolongada da crise econômica do Brasil, com instabilidade em outros mercados relevantes para a Fras-le, e as mudanças importantes em práticas fiscais de incentivo refletiram no nosso resultado em 2019. Ainda que um dos principais pontos de atenção do ano tenha sido a guerra comercial entre os governos norte-americano e chinês, o ritmo dos negócios com os Estados Unidos se manteve em bons níveis para a Companhia. O mesmo não ocorreu com os negócios na China, onde a economia já sentia indícios de desaceleração, aprofundada pelas barreiras impostas pelos Estados Unidos em relação às exportações daquele país. A Argentina seguiu em estado de letargia econômica, agravado pelo ano de eleições. O restante da América Latina seguiu em dificuldades geradas pelo ambiente político instável. Na Europa, o baixo crescimento e a competição, acelerada pelo foco dos chineses, compensaram as baixas das vendas nos Estados Unidos.

No âmbito doméstico, enquanto os negócios para veículos comerciais apresentaram crescimento, o ambiente se mostrou altamente competitivo no mercado de reposição para veículos leves. A Companhia teve dificuldades para repassar preços, ao mesmo tempo em que as perdas de benefícios fiscais e a solicitação de reajustes por fornecedores de matéria-prima trouxeram forte pressão nos custos.

Há outros temas internos que não podem ser esquecidos. A empresa caminha dentro do planejado com a recente *joint venture* da Índia e também com a integração das aquisições recentes. Destaque especial ao primeiro ano da consolidação da Fremax, com margens e sinergias muito acima daquelas esperadas no anúncio da aquisição. A controlada Jurid, JV com a Federal Mogul ainda encontra-se no ambiente de *turnaround*, com perspectivas estáveis no próximo exercício.

Mesmo diante de um ano desafiador, não perdemos o foco em nossas decisões administrativas, com o objetivo de corrigir a rota para o caminho do crescimento sustentável, com a entrega de bons resultados, o que começa a se materializar ao longo dos trimestres de 2019 e de forma mais intensa no final do ano.

Por fim, o anúncio, em dezembro, da aquisição da Nakata mostra que a Companhia não perde o seu espírito empreendedor. Os acertos das aquisições recentes aprofundam essa nova compra, que apresenta excelentes oportunidades para 2020, uma vez atendidas as condições precedentes de aprovação em assembleia de acionistas e análise do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade).



19,7%  
foi o aumento na  
receita líquida  
em 2019

Assim, encerramos o exercício de 2019 com uma receita bruta de R\$ 1.681,9 bilhão, representando crescimento de 33,8% em relação ao ano anterior. A receita líquida subiu de R\$ 1.141,1 bilhão (2018) para R\$ 1.365,5 bilhão (2019), aumento de 19,7% na comparação com o período.

As exportações a partir do Brasil contabilizaram US\$ 89,3 milhões em 2019, representando uma evolução de 5,9% sobre 2018. O faturamento total do mercado externo, que corresponde às exportações a partir do Brasil, mais o que as operações do exterior vendem, somou US\$ 174,9 milhões em 2019, aumento de 7,3% sobre o ano anterior. Em relação à média histórica dos últimos cinco anos, representa uma evolução média anual de 6,7%, refletindo sobre esse desempenho as vendas no exterior agregadas de aquisições.

PRINCIPAIS INDICADORES GRI 102-7  
(R\$ MILHÕES, EXCETO QUANDO INDICADO DE FORMA DIFERENTE)

|                              | 2019    | 2018    | VARIAÇÃO |
|------------------------------|---------|---------|----------|
| Receita líquida              | 1.365,5 | 1.141,1 | 19,7%    |
| Mercado interno              | 675,3   | 548,6   | 23,1%    |
| Mercado externo              | 690,2   | 592,6   | 16,5%    |
| Mercado externo (US\$ MM)    | 174,9   | 163     | 7,3%     |
| Exportações Brasil (US\$ MM) | 89,3    | 84,3    | 5,9%     |
| Lucro bruto                  | 349,7   | 303,6   | 15,2%    |
| Margem Bruta                 | 25,6%   | 26,6%   | -1,0 %   |
| EBITDA                       | 175,2   | 183,9   | -4,7%    |
| Margem EBITDA                | 12,8%   | 16,1%   | -3,3 %   |
| Lucro líquido                | 32,8    | 88,6    | -63,0%   |
| Margem líquida               | 2,4%    | 7,8%    | -5,4 %   |



1 SOBRE O  
RELATÓRIO

2 A FRAS-LE

3 GOVERNANÇA  
CORPORATIVA

4 ESTRATÉGIA

5 INOVAÇÃO  
E TECNOLOGIA

6 PÚBLICO INTERNO

7 RELACIONAMENTO  
COM STAKEHOLDERS

8 GESTÃO  
AMBIENTAL

9 ÍNDICE DE  
CONTEÚDO GRI

5

## INOVAÇÃO E TECNOLOGIA



**R\$ 19**  
**milhões**  
investidos em P&D



## Inovação e tecnologia

## Nossa essência

0 diferencial tecnológico nos permite desenvolver produtos inovadores e de alta *performance*

A inovação faz parte da essência da Fras-le. Em sua trajetória de mais de seis décadas, tornou-se uma referência global em materiais de fricção de alta *performance*, graças aos constantes investimentos em tecnologia e qualificação técnica em engenharia, combinação que resulta em produtos inovadores. Nos últimos anos, foram destinados, em média, 2% da receita líquida para os projetos de desenvolvimento de tecnologias mais competitivas, modernas e sustentáveis, que permitem disputar novos mercados específicos e nichos de negócio, além de apoiar a política de contínua capacitação técnica do *staff* de engenharia, sendo este um dos pilares de sustentação da nossa capacidade de resposta aos novos desafios.

Nosso Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação dedica-se à missão de ajudar a Fras-le e suas controladas a manterem-se na vanguarda dos negócios em que atuam.

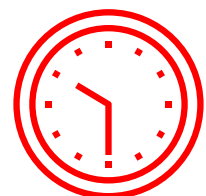
A atuação de PD&I está embasada em quatro pilares.

1. Uma equipe com mais de 80 profissionais dedicados exclusivamente à área, que engloba, ainda, um time de engenharia com alta qualificação – a maioria dos engenheiros possui mestrado ou doutorado.
2. Infraestrutura com três laboratórios altamente equipados e que alavanca fortemente os projetos de PD&I;
3. Orçamento dedicado (R\$ 19,3 milhões em 2019) para dar vazão aos projetos de competitividade, inovação e pesquisa aplicada.

4. Parcerias com Institutos de Ciência e Tecnologia (ICTs) no desenvolvimento de pesquisa aplicada e na qualificação profissional do time. Mantemos relacionamento com laboratórios e ICTs, como Pontifícia Universidade Católica (PUC), Universidade de Caxias do Sul (UCS), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e IMC e, com as redes globais de relacionamento desses institutos, consolidando um importante canal de acesso ao conhecimento científico que apoia nosso processo de PD&I, além de nos garantir acesso aos equipamentos e técnicas de investigação mais modernos existentes globalmente, complementando a nossa própria capacidade de testes instalada em nosso centro de PD&I, em Caxias do Sul (RS).







+ de R\$  
**19**  
**milhões**  
investidos em PD&I  
em 2019

Essa estrutura dá robustez ao trabalho realizado no centro de PD&I, que apoia a estratégia da Companhia em diversas frentes, como: na manutenção da competitividade dos negócios existentes, com um extenso programa de produtividade e redução de custos; no desenvolvimento de novos produtos que atendam a demandas de clientes da indústria automotiva e nichos de mercado de manutenção, fomentando o crescimento do negócio; e na transformação da pesquisa aplicada em inovações em produtos e processos que possam gerar alto impacto no negócio, agregando valor ao cliente e lucratividade à Fras-le.

Adicionalmente, nos últimos dois anos houve crescimento de parcerias com *startups*, especialmente na área de *software*, relacionadas à inteligência artificial, para facilitar o trânsito de informações entre os engenheiros e, consequentemente, aumentar a produtividade e a qualidade de atendimento. Em 2019, investimos R\$ 128,4 mil em duas parcerias para desenvolver novos produtos.

Dedicamos recursos de PD&I ao desenvolvimento de materiais de fricção cada vez mais eficientes e inovadores, inclusive por meio de projetos conjuntos com as montadoras. Isso nos permite estabelecer um relacionamento com as mais reputadas montadoras de veí-

culos comerciais no Brasil e no exterior, fortalecendo a credibilidade dos nossos produtos oferecidos ao mercado de reposição.

Atualmente, vale destacar, estamos dedicando recursos ao desenvolvimento de produtos mais inovadores e competitivos para o segmento ferroviário, contemplando a perspectiva de forte expansão desse modal de transportes no Brasil, bem como do mercado de manutenção voltado a ele, além de estarmos buscando consolidar nossa atuação internacional nesse segmento. Também lançamos nossa primeira pastilha comercial de alto desempenho sem cobre, que foi homologada por clientes Original Equipment Manufacturer (OEM) nos Estados Unidos, atendendo a restrições de legislação ambiental do mercado norte-americano ao mesmo tempo em que preservamos o valor que o produto oferece aos nossos clientes e, consequentemente, a sua competitividade do mesmo.

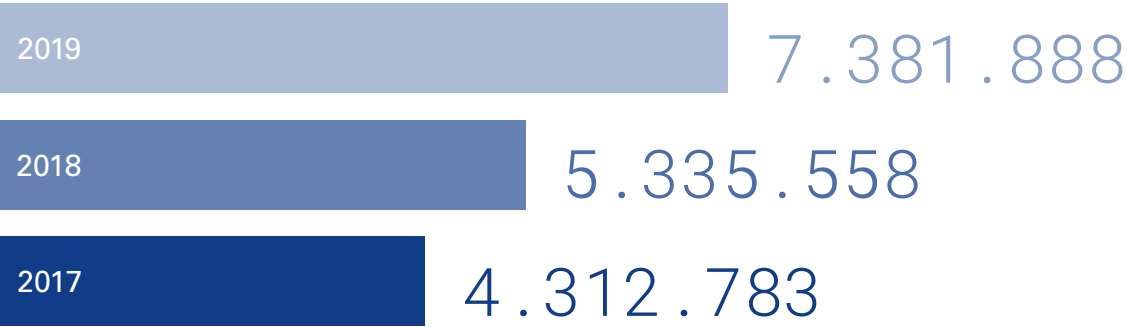
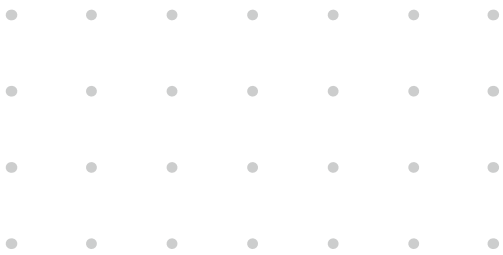
Criamos também a Diretoria de Inovação, focada em disrupção, para acompanhar as megatendências na indústria automotiva, relacionadas aos novos conceitos de mobilidade, veículos autônomos, eletrificação veicular, conectividade e materiais inteligentes. Em um horizonte de 15 a 30 anos, ao passo em que se consolida a eletrificação veicular, maior

será o impacto na redução do consumo dos materiais de fricção do freio de roda. Estamos preparando a Fras-le para esse momento, olhando ainda para como o veículo autônomo irá diminuir a frota circulante. Tudo isso está sendo profundamente estudado, buscando novos materiais, outros conceitos de uso de materiais, investindo fortemente em pesquisa e em ações concretas que nos permitirão diversificar a atuação e expandir os negócios.

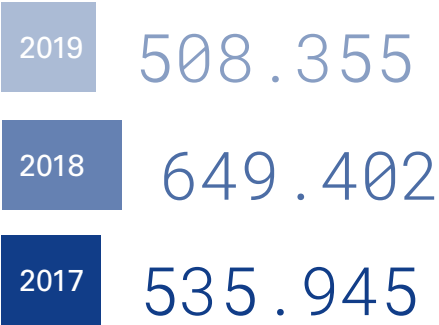
Para isso, construímos o Centro Tecnológico Randon (CTR), avançado centro de pesquisa e desenvolvimento, que possui uma ampla estrutura de engenharia, laboratórios de testes e um moderno campo de provas compartilhado com as Empresas Randon, que abrange 18 pistas de testes e que representa um diferencial tecnológico para o desenvolvimento de produtos inovadores de alta *performance*, e tem nos permitido suceder no desenvolvimento de projetos disruptivos que em breve se tornarão produtos oferecidos ao mercado.

INVESTIMENTOS EM PESQUISA¹ (R\$)

PROJETOS DE PESQUISA E INOVAÇÃO



PROJETOS DE COOPERAÇÃO COM ICTs  
E INVENTORES INDEPENDENTES



DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS



TOTAL



¹ Despesas com o centro de PD&I.



Patente

Lançamos uma patente na área de materiais em 2019, na qual desenvolvemos uma nova tecnologia de materiais que poderá potencializar significativamente nossa competitividade e o desempenho de nossos produtos.

Confira também nossa *performance* na quantidade de novos produtos, de pesquisas e de iniciativas, dos últimos três anos, nos gráficos ao lado.

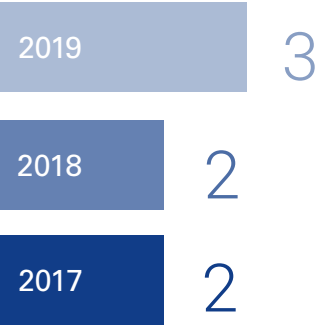


EVOLUÇÃO (QUANTIDADE)

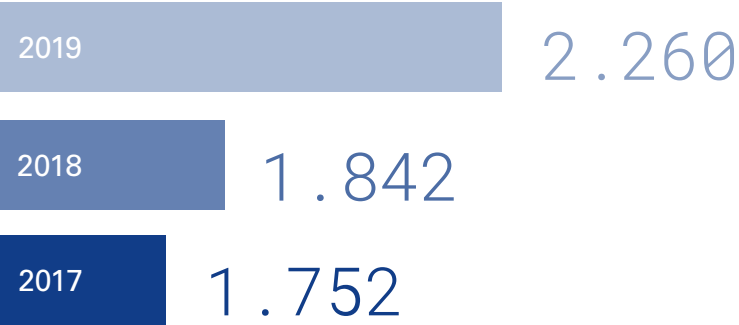
PROJETOS DE PESQUISA E INOVAÇÃO



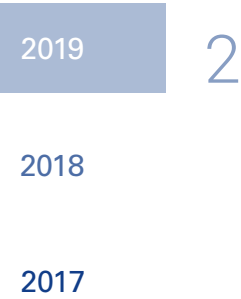
PESQUISAS



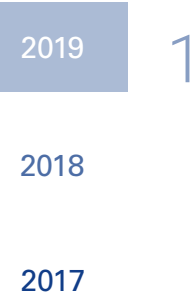
PROTOTIPAGENS



INICIATIVAS



PATENTES



Estrutura robusta

Para dar suporte ao desenvolvimento tecnológico, mantemos uma estrutura robusta que contempla:

- **Centro Tecnológico Randon (CTR)**, um avançado centro de pesquisa, com amplas capacidades em testes e validação de produtos em veículos, além de apoiar as nossas avaliações de campo realizadas em frotas parceiras. São 15 km de pistas para diferentes testes, compartilhadas com as Empresas Randon, uma pista de 300 metros de granito para avaliar sistema ABS, 2 mil metros quadrados de área de galpão, sendo o quarto laboratório de análises estruturais.
- **Três laboratórios** de protótipos, físico, químico.
- **Equipamentos avançados** de alta capacidade.
- **Staff** altamente qualificado, com cerca de 80 pessoas – 92% têm mestrado e 30% doutorado –, de engenheiro a técnico de laboratório, vocacionados para fazer P&D, todos especializados para o *core business* da Fras-le.



Participação em eventos e reconhecimento

A área de Tecnologia e Inovação participou de importantes eventos nacionais e internacionais em 2019. Os principais foram:

- **37th Annual SAE Brake Colloquium & Exhibition**, nos Estados Unidos, quando apresentou a formulação sem cobre;
- **Autonor 2019**, no Brasil, quando a Fras-le, a Fremax e a Controil apresentaram inovações e tecnologia;
- **Railway 2019 Interchange** nos Estados Unidos, quando a Fras-le North America apresentou novos produtos (sapatas ferroviárias);
- **North American Commercial Vehicle Show nos**, nos Estados Unidos, quando a Fras-le North America apresentou o lançamento de pastilhas de freio GRN Tech; e
- **Fenatran 2019**, no Brasil, quando a Fras-le e a Suspensys WE/Castertech apresentam produto inovador (Duotech System – Inovação).



RECONHECIMENTO

O **Prêmio Inova 2019**, promovido pela Editora Novo Meio, foi concedido à Fras-le e à Fremax. Premiada em anos anteriores, a Fras-le venceu como a empresa com a Melhor Pastilha de Freio, e repetiu a *performance*, sendo escolhida novamente na categoria Ouro. A Fremax foi eleita como o melhor fabricante de Discos de Freio



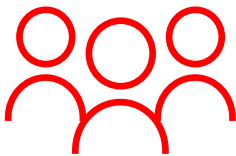
6

PÚBLICO  
INTERNO



68

líderes da  
Fras-le e Controil  
participaram do  
Leadership Meeting



100%

dos empregados  
cobertos por  
sistemas de gestão  
de saúde  
e segurança





*Nosso princípio é o de que o respeito e a valorização das pessoas passam por ações de bem-estar, educação e qualidade de vida*

Público interno

# Pessoas valorizadas e respeitadas

Diversas ações são realizadas para proporcionar aos nossos funcionários bem-estar, saúde, educação, capacitação, segurança e qualidade de vida GRI 103-2 | 103-3 | 401

Nosso sucesso está condicionado à capacidade profissional dos nossos funcionários. As atividades voltadas às ações humanas são planejadas e desenvolvidas por meio de programas e práticas, e são alicerçadas no princípio de Pessoas Valorizadas e Respeitadas. Os programas desenvolvidos visam proporcionar um clima organizacional saudável, estimulando a prática de bons hábitos e atitudes, além de oportunizar a qualificação profissional e o aperfeiçoamento técnico e comportamental. São realizadas diversas ações no decorrer do ano, voltadas a bem-estar, saúde, educação, capacitação, segurança e qualidade de vida.

Mantemos a Política de Recursos Humanos que estabelece os critérios para valorizar e incentivar nossos colaboradores, apoiando a implementação da estratégia da Companhia e garantindo o alinhamento e o engajamento dos profissionais frente aos objetivos do negócio, orientados pela meritocracia. Todos os programas, os procedimentos, as formas de monitoramentos e as instruções de trabalho de RH são desenvolvidos e orientados com base em oito diretrizes: Arquitetura Organizacional; Remuneração; Gestão de Desempenho; Transição de Carreira; Educação Organizacional; Comunicação Interna; Clima e Cultura Organizacional e Administração de Pessoal.



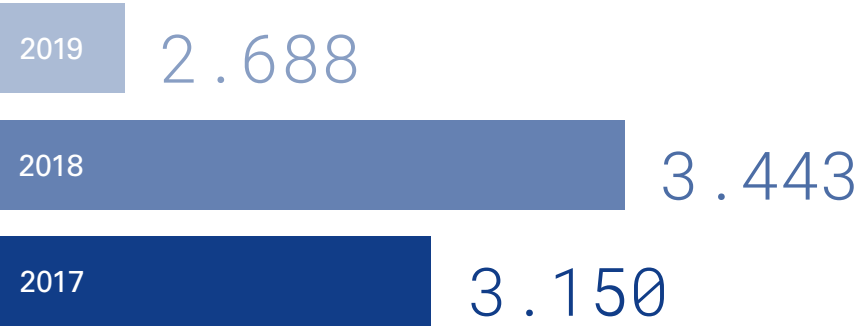
Para endereçar essas diretrizes, adotamos diversos procedimentos que norteiam as práticas das Empresas Randon, como procedimentos de Remuneração e de Recrutamento e Seleção. Nosso processo de recrutamento é conduzido por meio de uma plataforma digital, com inteligência artificial que nos apoia com assertividade em nossas contratações, ao mesmo tempo em que moderniza os processos de RH de alta *performance*. Como parte da nossa remuneração, concedemos uma série de benefícios (*leia mais neste capítulo, em Benefícios*).

Em nossas unidades do exterior, desenvolvemos o Projeto Recursos Humanos Global desde 2018, que integra a estratégia organizacional de consolidação de uma cultura global, com o objetivo de apoiar os negócios locais e as ambições de longo prazo das Empresas Randon. Seu objetivo principal é garantir a obtenção de resultados por meio das pessoas, com uma cultura e políticas sustentáveis, envolvendo um processo colaborativo entre a matriz e a unidade local.

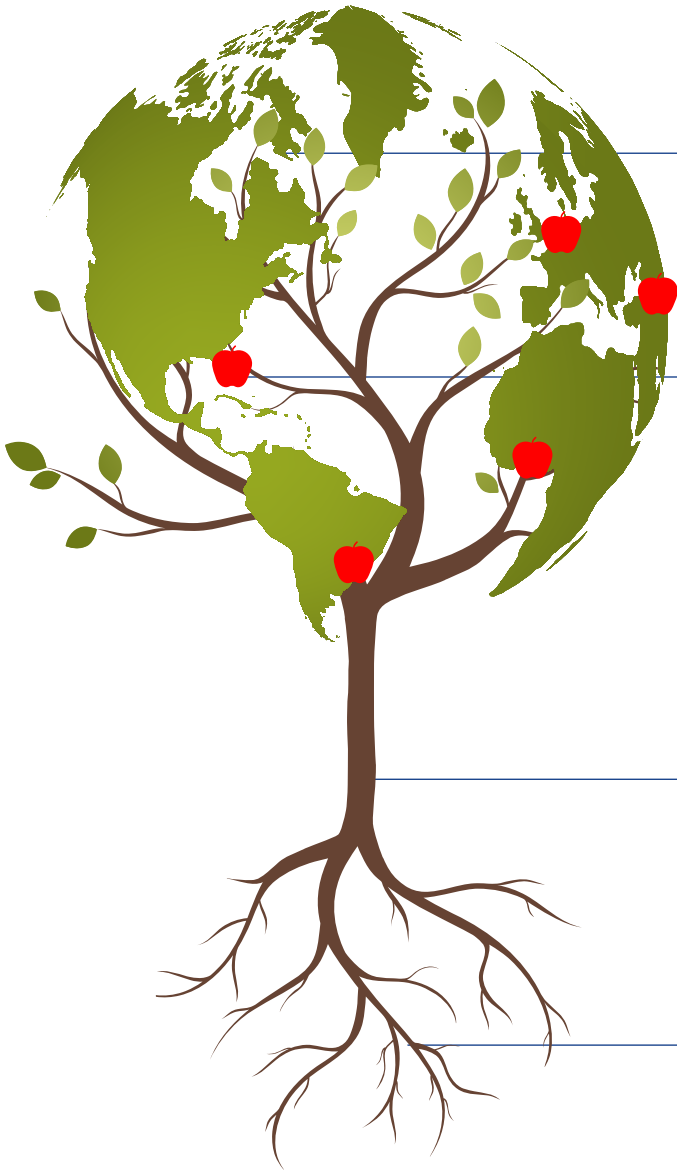
Por meio da plataforma *on-line*, chamada Power BI, monitoramos e promovemos a constante melhoria de nossas práticas e processos, na qual ficam dispostos para consulta e análise todos os indicadores de RH.

Em 2015, a Fras-le identificou a necessidade de ter alguma prática/ação para desdobrar aos funcionários, de forma contínua, as diretrizes determinadas durante o Planejamento Estratégico. Assim, surgiu o Ciclo Sustentar, programa que promove ações voltadas à mudança cultural e comportamental dos funcionários, contribuindo para o alcance da visão da Companhia, com sustentabilidade. Essas ações são desenvolvidas e focadas em três pilares: Segurança, Qualidade e Produtividade, e aplicadas ao longo do ano.

TOTAL DE COLABORADORES GRI 102-8, 401-1



1 Em nosso quadro de funcionários, temos uma divisão de mão de obra chamada RAP, que atende a todas as Empresas Randon denominadas Autopeças, incluindo Fras-le, Fremax, Jurid, Controil e CTR. Os totais de funcionários RAP foram: 83 (2017); 91 (2018); e 53 (2019).



PROGRAMA SUSTENTAR

COPA

Representa os **objetivos**: Mapa estratégico

FRUTO

Representa o **resultado**: Satisfação das partes interessadas (acionistas, clientes, funcionários, fornecedores e sociedade)

TRONCO

Representa as **iniciativas**: Projetos estratégicos e Ciclo Sustentar

RAIZ

Representa as **diretrizes estratégicas**: Visão, missão e política SGF

TERRA

Representa os **nossos princípios**: ID Randon

EMPREGADOS, POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO, REGIÃO E GÊNERO<sup>1</sup> GRI 102-8

| REGIÃO        | 2019 <sup>2</sup>   |          |       | 2018 <sup>2</sup> |          |       | 2017 <sup>3</sup> |          |       |
|---------------|---------------------|----------|-------|-------------------|----------|-------|-------------------|----------|-------|
|               | TEMPO INDETERMINADO |          |       |                   |          |       |                   |          |       |
|               | HOMENS              | MULHERES | TOTAL | HOMENS            | MULHERES | TOTAL | HOMENS            | MULHERES | TOTAL |
| Sul           | 2.568               | 469      | 3.037 | 2.816             | 513      | 3.329 | 2.180             | 488      | 2.668 |
| Caxias do Sul | 1.770               | 337      | 2.107 | 1.976             | 362      | 2.338 | 1.884             | 380      | 2.264 |
| São Leopoldo  | 268                 | 93       | 361   | 318               | 115      | 433   | 296               | 108      | 404   |
| Joinville     | 530                 | 39       | 569   | 522               | 36       | 558   | 0                 | 0        | 0     |
| Sudeste       | 47                  | 66       | 113   | 102               | 12       | 114   | 0                 | 0        | 0     |
| Sorocaba      | 47                  | 66       | 113   | 102               | 12       | 114   | 0                 | 0        | 0     |
| TOTAL         | 2.440               | 710      | 3.150 | 2.918             | 525      | 3.443 | 2.180             | 488      | 2.668 |

1 Não houve, no período reportado, empregados com contrato de trabalho por tempo determinado. Todos os empregados trabalharam em jornada integral. Não inclui aprendizes e estagiários.

2 Inclui Fras-le + Controil + Jurid + Fremax + CTR.

3 Inclui Fras-le + Controil + CTR.



TAXA DE NOVOS EMPREGADOS E ROTATIVIDADE GRI 401-1

| POR GÊNERO         | 2019        |            |          | 2018        |            |          | 2017        |            |          |
|--------------------|-------------|------------|----------|-------------|------------|----------|-------------|------------|----------|
|                    | CONTRATADOS | DESLIGADOS | TURNOVER | CONTRATADOS | DESLIGADOS | TURNOVER | CONTRATADOS | DESLIGADOS | TURNOVER |
| Homens             | 412         | 638        | 0,17     | 497         | 488        | 0,14     | 419         | 334        | 0,14     |
| Mulheres           | 99          | 137        | 0,04     | 84          | 147        | 0,03     | 89          | 101        | 0,04     |
| TOTAL              | 511         | 775        | 0,2      | 581         | 635        | 0,18     | 508         | 435        | 0,18     |
| POR FAIXA ETÁRIA   |             |            |          |             |            |          |             |            |          |
| < 30 anos          | 326         | 314        | 0,1      | 342         | 297        | 0,09     | 296         | 209        | 0,09     |
| De 30 a 50 anos    | 179         | 370        | 0,09     | 234         | 264        | 0,07     | 206         | 189        | 0,07     |
| > 50 anos          | 6           | 91         | 0,02     | 5           | 74         | 0,01     | 6           | 37         | 0,008    |
| TOTAL              | 511         | 775        | 0,2      | 581         | 635        | 0,18     | 508         | 435        | 0,18     |
| POR REGIÃO         |             |            |          |             |            |          |             |            |          |
| Sudeste – Sorocaba | 18          | 22         | 0,01     | 29          | 30         | 0,01     | 0           | 0          | 0        |
| Sul                | 493         | 753        | 0,2      | 552         | 605        | 0,17     | 508         | 435        | 0,18     |
| Caxias do Sul      | 329         | 559        | 0,14     | 366         | 423        | 0,11     | 457         | 379        | 0,16     |
| São Leopoldo       | 51          | 128        | 0,03     | 111         | 111        | 0,03     | 51          | 56         | 0,02     |
| Joinville          | 113         | 66         | 0,03     | 75          | 71         | 0,02     | 0           | 0          | 0        |
| TOTAL              | 511         | 775        | 0,2      | 581         | 635        | 0,18     | 508         | 435        | 0,18     |

EMPREGADOS, POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO, REGIÃO E GÊNERO<sup>1</sup> GRI 102-8

| REGIÃO        | 2019 <sup>2</sup>   |          |       | 2018 <sup>2</sup> |          |       | 2017 <sup>3</sup> |          |       |
|---------------|---------------------|----------|-------|-------------------|----------|-------|-------------------|----------|-------|
|               | TEMPO INDETERMINADO |          |       |                   |          |       |                   |          |       |
|               | HOMENS              | MULHERES | TOTAL | HOMENS            | MULHERES | TOTAL | HOMENS            | MULHERES | TOTAL |
| Sul           | 2.568               | 469      | 3.037 | 2.816             | 513      | 3.329 | 2.180             | 488      | 2.668 |
| Caxias do Sul | 1.770               | 337      | 2.107 | 1.976             | 362      | 2.338 | 1.884             | 380      | 2.264 |
| São Leopoldo  | 268                 | 93       | 361   | 318               | 115      | 433   | 296               | 108      | 404   |
| Joinville     | 530                 | 39       | 569   | 522               | 36       | 558   | 0                 | 0        | 0     |
| Sudeste       | 47                  | 66       | 113   | 102               | 12       | 114   | 0                 | 0        | 0     |
| Sorocaba      | 47                  | 66       | 113   | 102               | 12       | 114   | 0                 | 0        | 0     |
| TOTAL         | 2.440               | 710      | 3.150 | 2.918             | 525      | 3.443 | 2.180             | 488      | 2.668 |

1 Não houve, no período reportado, empregados com contrato de trabalho por tempo determinado. Todos os empregados trabalham em jornada integral. Não inclui aprendizes e estagiários.

2 Inclui Fras-le + Controil + Jurid + Fremax + CTR.

3 Inclui Fras-le + Controil + CTR.



EMPREGADOS, POR FAIXA ETÁRIA¹ GRI 102-8

|                 | 2019² | 2018² | 2017³ |
|-----------------|-------|-------|-------|
| < 30 anos       | 751   | 848   | 622   |
| De 30 a 50 anos | 2.007 | 2.193 | 1.694 |
| > 50 anos       | 392   | 402   | 352   |
| TOTAL           | 3.150 | 3.443 | 2.668 |

1 Não inclui aprendizes e estagiários. 2 Inclui Fras-le + Controil + Jurid + Fremax + CTR. 3 Inclui Fras-le + Controil + CTR.

EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 102-8

|                            | 2019   |          |       | 2018   |          |       | 2017   |          |       |
|----------------------------|--------|----------|-------|--------|----------|-------|--------|----------|-------|
|                            | HOMENS | MULHERES | TOTAL | HOMENS | MULHERES | TOTAL | HOMENS | MULHERES | TOTAL |
| Diretoria                  | 6      | 0        | 6     | 4      | 0        | 4     | 2      | 0        | 2     |
| Gestão                     | 45     | 6        | 51    | 50     | 7        | 57    | 22     | 4        | 26    |
| Administrativo/<br>técnico | 941    | 160      | 1.101 | 840    | 145      | 985   | 628    | 121      | 749   |
| Operacional                | 1.623  | 369      | 1.992 | 2.022  | 375      | 2.397 | 1.528  | 363      | 1.891 |
| Aprendiz                   | 51     | 11       | 62    | 51     | 10       | 61    | 46     | 15       | 61    |
| Estagiário                 | 11     | 14       | 25    | 16     | 11       | 27    | 22     | 9        | 31    |
| TOTAL                      | 2.677  | 560      | 3.237 | 2.983  | 548      | 3.531 | 2.248  | 512      | 2.760 |

EMPREGADOS NO EXTERIOR GRI 102-8

|           | 2019   |          | 2018   |          | 2017   |          |
|-----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
|           | HOMENS | MULHERES | HOMENS | MULHERES | HOMENS | MULHERES |
| Argentina | 108    | 19       | 98     | 17       | 32     | 3        |
| Chile     | 1      | 0        | 0      | 0        | 0      | 0        |
| Colômbia  | 3      | 4        | 0      | 0        | 0      | 0        |
| Uruguai   | 197    | 7        | 114    | 3        | 0      | 0        |
| EUA       | 50     | 29       | 41     | 27       | 45     | 25       |
| México    | 2      | 1        | 0      | 0        | 0      | 0        |
| Europa    | 8      | 1        | 10     | 1        | 7      | 1        |
| Ásia      | 127    |          | 154    |          | 0      | 0        |
| Índia     | 366    |          | 484    |          | 0      | 0        |
| TOTAL     | 1.620  |          | 949    |          | 113    |          |

INDIVÍDUOS TERCEIRIZADOS GRI 102-8

|             | 2019 <sup>2</sup> | 2018 <sup>2</sup> | 2017 |
|-------------|-------------------|-------------------|------|
| Alimentação | 0                 | 37                | 39   |
| Limpeza     | 31                | 26                | 26   |
| Segurança   | 48                | 43                | 39   |



GESTÃO DE CARREIRA

Estimulamos nossos colaboradores a buscar o autodesenvolvimento para antever e reagir frente a um ambiente de mercado competitivo, orientados a assumir a responsabilidade da construção de sua própria carreira. Ao identificarmos as nossas competências e habilidades, expressando o interesse de desenvolvimento, conciliamos os desejos individuais ao planejamento da Empresa, gerando um ambiente favorável.

Portanto, cada um tem a oportunidade de planejar sua carreira, definir metas e objetivos, e de buscar aprimoramento, independentemente do nível hierárquico.

Os nossos gestores observam os pontos que merecem maior desenvolvimento e definem qual suporte será oferecido. O acompanhamento dos resultados alcançados, por meio de *feedback*, ajuda-nos a crescer.

O plano de treinamento é uma responsabilidade compartilhada entre o gestor, a consultoria de RH e as áreas corporativas, por representar o alinhamento entre a necessidade e a estratégia da organização.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
GRI 103-2|103-3|401

Todos os nossos colaboradores (100%) são elegíveis às análises de desempenho e meritocracia. Por meio da Gestão de Desempenho, combinamos processos e práticas formais e informais utilizados para nos direcionar a resultados, prioridades e comportamentos que produzirão efeitos positivos de curto, médio e longo prazos para o próprio funcionário e para a organização.

Conduzimos um processo de gestão de desempenho, aplicado aos gestores, realizado por meio de um sistema informatizado, com avaliações 360º para os diretores, incluindo os pares do avaliado na composição da sua análise de competências.

Também realizamos a avaliação 270º para os níveis de gerência e coordenação, com autoavaliação, avaliações do gestor e dos subordinados. Recentemente, iniciamos o processo na função administrativa e nas lideranças, contemplando autoavaliação e avaliação do gestor. A partir de 2021, o processo será estendido aos demais funcionários.

Nosso Jeito de Fazer GRI 103-2|103-3|401

As competências esperadas das lideranças e de todos os colaboradores das Empresas Randon representam o Nosso Jeito de Fazer. Essas competências foram revisadas em 2019, contemplando:

- Autoconhecimento e aprendizado contínuo;
- Influência positiva;
- Inspira com Confiança;
- Resultados com visão estratégica.



TREINAMENTO GRI 103-2|103-3|404

Nossas políticas de treinamentos e procedimentos de trabalho orientam os processos e programas de educação organizacional que abrangem processos de formação de competência e de conscientização e treinamento de colaboradores e terceiros.

Nosso programa de treinamento é submetido a auditorias internas e externas para averiguação de aspectos de qualidade e de cumprimento à legislação.

As necessidades em capacitação são identificadas por: processos de auditorias; demandas de clientes; necessidade de aderência à legislação; exigências do perfil de cargo; e avaliação de desempenho. Fazem parte de nosso programa de capacitação e desenvolvimento: Treinamentos de Qualidade; Excelência Operacional; Treinamento de Segurança do Trabalho; Desenvolvimento de Gestão; Treinamentos de *Performance*; e Programa de Inglês.

Dispomos de uma plataforma *on-line* que incentiva o protagonismo na busca pelo desenvolvimento pessoal e profissional, a Pra.VC, proporcionando aos nossos colaboradores

mudança cultural, aprimoramento digital, autonomia, flexibilidade, gestão de desempenho e atualização. Estão disponíveis na ferramenta mais de 150 cursos para o seu desenvolvimento e sete trilhas de aprendizagem pessoal e profissional.

Nosso modelo de educação organizacional e de gestão de talentos também identifica e desenvolve profissionais com potencial para suprir as demandas de cargos de gestão das Empresas Randon, como posições de diretor, gerente e coordenador, fazendo parte da nossa gestão de sucessão.

Em 2019, foram realizados os seguintes cursos: Pensamento Lean; Matriz do tempo – metodologia de gestão de tarefas; Plano de ação 5W2H; Como criar KPIs relevantes; e Planejamento do tempo. Também promovemos o evento Empresas Randon Summit, uma semana de *workshops*, palestras e atividades experienciais sobre Transformação Digital.

Também conduzimos o programa Qualificar, em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), de formação técnica de jovens aprendizes, realizado em

Caxias do Sul (RS), disponibilizando uma infraestrutura de mais de 1,5 km², com salas de aula, biblioteca, sala de informática e ampla oficina, na sede da Companhia. Os jovens participam dos processos seletivos das Empresas Randon e de outras empresas do setor. Realizamos os seguintes cursos: Operador de processos de fabricação de autopeças, veículos e implementos rodoviários e ferroviários; Montador de componentes automotivos e implementos; e Mecânico de manutenção de máquinas industriais.

Lideranças GRI 103-2| 103-3| 404

Realizado com mais de 68 líderes da Fras-le e Controil, em 2019, o Leadership Meeting reforçou a nossa cultura organizacional para diretores, gerentes e coordenadores, com foco em gestão de pessoas, cultura e sobre Nosso Jeito de Ser e Fazer, criando um ambiente de discussão com reflexões sobre o futuro dos negócios.



Mais de  
68

líderes da Fras-le e Controil participaram do Leadership Meeting



MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO, POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

| POR GÊNERO              |       |       |       |
|-------------------------|-------|-------|-------|
|                         | 2019  | 2018  | 2017  |
| Homens                  | 13,94 | 19,44 | 13,57 |
| Mulheres                | 9,08  | 13,98 | 13,42 |
| TOTAL                   | 23,02 | 33,42 | 26,99 |
| POR CATEGORIA FUNCIONAL |       |       |       |
|                         | 2019  | 2018  | 2017  |
| Diretoria               | 0     | 3,50  | 3,00  |
| Gerência                | 5,79  | 19,12 | 52,52 |
| Administrativo/técnico  | 18,10 | 27,82 | 20,25 |
| Operacional             | 5,88  | 9,64  | 10,15 |
| Aprendiz                | 0,77  | 0,03  | 2,07  |
| Estagiário              | 13,56 | 12,24 | 17,80 |
| TOTAL                   | 9,99  | 14,71 | 13,19 |

BENEFÍCIOS

Oferecemos um pacote de benefícios robusto a nossos colaboradores, extensivo a seus familiares, que inclui atendimentos médicos, laboratoriais e hospitalares. Nossa política de benefícios contempla: convênios odontológico e com farmácias; auxílio-maternidade; assessoria jurídica, previdência privada; prêmio por tempo de serviço; festa de Natal; posto bancário; cooperativa de crédito; e corretora de seguros na sede. A alimentação em nosso restaurante é balanceada; contamos com transporte coletivo oferecido pela Companhia e exclusivo para os funcionários; e ainda recebemos patrocínio para a nossa associação de funcionários, na qual dispomos de biblioteca, sede campestre, salões de festa, academia, coordenação de atividades esportivas e grupo de tradição (GTCN Velha Carreta) e convênios diversos.

Somos atendidos pelo RandonPrev – Fundo de Pensão, que nos possibilita uma oportunidade de nos prepararmos para o futuro, ao tornar possível a formação de uma poupança para a aposentadoria.

RELAÇÃO COM O SINDICATO GRI 102-41

No Brasil, 100% dos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva e mantemos uma relação transparente com o Sindicato dos Metalúrgicos de Caxias do Sul, onde se encontra a nossa sede e a maior concentração da força de trabalho, além de atuarmos próximos ao Sindicato dos Metalúrgicos de Joinville.

Os contatos ocorrem em situações de interesse dos nossos funcionários, na aprovação do acordo de participação nos resultados, votações e negociações específicas.

Nos Estados Unidos, o governo não exige que os nossos funcionários sejam filiados a um sindicato, e o estado do Alabama deixa as relações entre empregado e empresa livre. A National Labor Relations Board (NLRB) é uma agência federal independente que protege os direitos dos empregados, mas também não exige que os empregados tenham filiação a algum sindicato. Portanto, os nossos funcionários nos Estados Unidos não têm um sindicato formal.

Na China, o governo não permite a criação de sindicatos ou organizações similares. Por esse motivo, os funcionários não possuem filiação em sindicatos.

# Saúde e segurança

GRI 103-2 | 103-3 | 403 | 403-1

Apoiados pela Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), orientamos nossos colaboradores na direção da excelência, por meio da cultura de prevenção e tratamento dos riscos. Identificamos e tratamos os perigos e riscos relacionados à saúde, à segurança e à ergonomia, instituindo vários programas, e seguimos rigorosamente as cláusulas de saúde e segurança da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria. Entre as várias ações que desenvolvemos, estão a antecipação e o reconhecimento dos riscos nos locais de trabalho, para estabelecer prioridades e metas e implantar medidas preventivas e de controle para a tomada de ações. São realizados acompanhamentos periódicos da saúde de cada funcionário, de acordo com a função exercida.

A Fras-le dispõe de um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional implementado na sua totalidade, que atende a requisitos legais aplicáveis e outros requisitos pertinentes à organização, sendo atualmente certificado na Norma OHSAS 18001 e está passando pelo processo de transição para a Norma ISO 45001. Todos os trabalhadores, de todas as áreas da empresa são cobertos pelo Siste-

ma de Gestão em Saúde e Segurança Ocupacional. Tratamos a segurança e a saúde dos funcionários como um valor. Por isso, contamos com uma política do Sistema de Gestão Fras-le, controles e outras campanhas e projetos ao longo do ano, abordando:

- Ciclo Sustentar;
- Prevenção da saúde da mulher e do homem (outubro rosa/novembro azul);
- Dia S (parada de todas as atividades da Empresa em todos os turnos para falar sobre segurança e de saúde no trabalho);
- Projeto de adequação para atendimento à Norma NR12;
- Inspeções de SSMA realizada pela gestão da Empresa;
- Atividades de prevenção realizadas pela Cipa;
- Diálogos de segurança e saúde realizados com os funcionários;
- Auditorias internas e externas do sistema de gestão de SSO;
- Reuniões mensais de desempenho de SSMA realizadas pela gestão;
- Previsão de investimentos para SSO; e
- Implementação do módulo para gestão de EPIs software Apollus.

Também promovemos uma série de treinamentos direcionados ao tema, como: integração de segurança para novos funcionários; em normas regulamentadoras, ergonomia, proteção auditiva e respiratória; em normas e procedimentos internos de segurança e saúde ocupacional; de urgência e emergência para profissionais da saúde; entre outros. **GRI 403-5**

Por meio de diversos fóruns, mantemos um processo para a consulta e a participação dos trabalhadores em desenvolvimento, planejamento, implementação, avaliação do desempenho e ações de melhorias do Sistema de Gestão de SSO. Na Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes (Cipa), por exemplo, cuja responsabilidade é de atuar na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, todos têm autonomia para representar os funcionários e influenciar decisões conforme necessário. As reuniões entre os fóruns e a comissão acontecem mensalmente. **GRI 403-4**

Ainda investimos continuamente em treinamento e em educação financeira, porque detectamos que problemas financeiros podem estar ligados a acidentes de trabalho. O resultado é que a nossa taxa de acidentes vem caindo significativamente nos últimos anos.

*As Políticas de SSMA se baseiam em normas internacionais e abrangem gestão de riscos, formação comportamental e ações de qualidade de vida*



TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL<sup>1</sup> GRI 403-8

| EMPREGADOS                                                                                                                                                                                               |    | 2019            |            | 2018            |            | 2017            |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
|                                                                                                                                                                                                          |    | NÃO EMPREGADOS² | EMPREGADOS | NÃO EMPREGADOS² | EMPREGADOS | NÃO EMPREGADOS² | EMPREGADOS |
| Total de indivíduos                                                                                                                                                                                      | Nº | 3.150           | 79         | 3.443           | 106        | 2.668           | 104        |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos                                                        | Nº | 3.150           | 79         | 3.443           | 106        | 2.668           | 104        |
|                                                                                                                                                                                                          | %  | 100             | 100        | 100             | 100        | 100             | 100        |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente                         | Nº | 3.150           | 79         | 3.443           | 106        | 2.668           | 104        |
|                                                                                                                                                                                                          | %  | 100             | 100        | 100             | 100        | 100             | 100        |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa | Nº | 3.150           | 79         | 3.443           | 106        | 2.668           | 104        |
|                                                                                                                                                                                                          | %  | 100             | 100        | 100             | 100        | 100             | 100        |

1 Informações obtidas do relatório anual preparado ao Ministério do Trabalho e Emprego, para atendimento aos quadros da NR04.

2 Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.



100%  
dos empregados  
cobertos por  
sistemas de gestão  
de saúde  
e segurança



## IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS GRI 403-2

A identificação e a avaliação dos perigos/ riscos são feitas por atividade. O estudo é realizado por profissional dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) em conjunto com uma equipe multidisciplinar (operadores, analistas, líder, prestadores de serviço). Todos os participantes têm domínio sobre a atividade, o produto ou o serviço em análise e o conhecimento sobre a metodologia de avaliação. A gestão do *software* de gerenciamento de perigos/riscos é do técnico de segurança do trabalho de cada sistema, sob supervisão da gestão da área. Os perigos e riscos com origem fora da Empresa capazes de afetar a segurança e saúde ocupacional dos funcionários também são identificados e analisados.

Na definição dos controles operacionais, é considerada a redução dos riscos de acordo com a seguinte hierarquia: eliminação; substituição; controles de engenharia; medidas administrativas; e equipamento de proteção individual.

O processo de melhoria contínua do sistema de gestão de SSO acontece pela retroalimentação da avaliação de perigos/riscos, seja em processos de gestão de mudanças, após incidentes e acidentes, ou em melhorias rotineiras do dia a dia.

*Relato de situações de perigo, análise de riscos ergonômicos e investigação de acidentes são instrumentos de melhoria da gestão*

---



A Fras-le, por meio de sua liderança e da área de SSMA, incentiva que todos os funcionários relatem imediatamente situações perigosas. Além da comunicação direta, adotamos há alguns anos o canal de comunicação, o Caçadores de Incidentes, junto aos funcionários, no qual eles descrevem todas as atividades que apresentam risco a sua saúde e segurança. Também são relatados os riscos nas reuniões periódicas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), em que participam funcionários e prestadores de serviços.

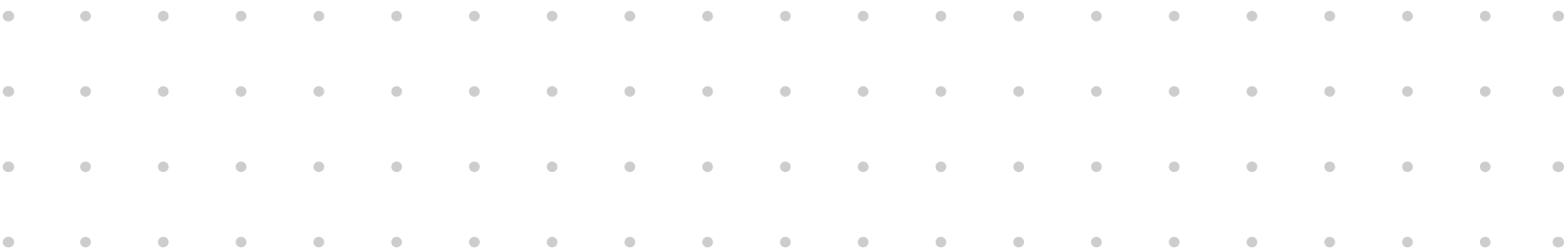
A Fras-le concede a todos os trabalhadores o direito de recusar atividades que ofereçam risco grave iminente a sua saúde e segurança. Esse compromisso é informado frequentemente em treinamentos, reuniões de equipe, diálogos de segurança, inspeções de segurança e comunicações gerenciais. Além disso, o formulário de reporte de incidentes reforça essa prática.

Quando da ocorrência de um incidente, em até 48 horas (dois dias úteis), o coordenador da área deve conduzir a reunião para análise e investigação da ocorrência com a equipe multidisciplinar (líder, TST, representantes dos trabalhadores – Cipa – manutenção, e demais profissionais que julgar necessários). Quando possível, o funcionário envolvido deverá participar da investigação para a correta apuração dos fatos, identificação das falhas, causas e definição das ações, assegurando que estas sejam implementadas.

Durante a investigação, é realizado o preenchimento do Formulário de Análise de Incidentes e das ferramentas da qualidade para busca das causas. A avaliação de eficácia das ações é realizada pelo fechamento da nota no sistema, da conclusão de todas as ações e do lançamento das evidências na Planilha de Acidentes.

A Fras-le eliminou, em 2002, o principal risco à saúde associado ao seu tipo de produto, não produzindo mais componentes para freio com asbestos desde então. Essa iniciativa demonstra o comprometimento com a saúde e a segurança de seus funcionários e clientes. **GRI 403-7**

Para os perigos ergonômicos relacionados aos postos de trabalho, há uma ação em andamento referente à implementação do programa de gerenciamento de ergonomia na Companhia. Nos anos de 2017, 2018 e 2019 não houve registro de mortes resultantes de doenças relacionadas ao trabalho. No entanto, em 2018, houve um caso registrado de doença relacionada ao trabalho, e dois em 2019. Em relação a colaboradores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização, não há registro de mortes ou de doenças ocupacionais, nem informação sobre os principais tipos de doenças relacionadas ao trabalho para os não funcionários da Companhia. **GRI 403-10**



LESÕES RELACIONADAS AO TRABALHO<sup>1,2</sup> GRI 403-9

|                                                                     | 2019       |                             | 2018       |                             | 2017       |                             |
|---------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|
|                                                                     | EMPREGADOS | NÃO EMPREGADOS <sup>3</sup> | EMPREGADOS | NÃO EMPREGADOS <sup>3</sup> | EMPREGADOS | NÃO EMPREGADOS <sup>3</sup> |
| Nº de horas trabalhadas                                             | 4.491.820  | 13.200                      | 4.848.729  | 13.200                      | 4.635.422  | 13.200                      |
| Nº de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho         | 0          | 0                           | 0          | 0                           | 0          | 0                           |
| Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho  | 0,00       | 0,00                        | 0,00       | 0,00                        | 0,00       | 0,00                        |
| Nº de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)        | 0          | 0                           | 0          | 0                           | 0          | 0                           |
| Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)      | 0,00       | 0,00                        | 0,00       | 0,00                        | 0,00       | 0,00                        |
| Nº de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)   | 50         | 0                           | 70         | 0                           | 87         | 0                           |
| Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes) | 11,13      | 0,00                        | 14,44      | 0,00                        | 18,77      | 0,00                        |

1 Base de número de horas trabalhadas = 1.000.000.

2 Inclui apenas dados da Fras-le. Considera aprendizes. Não considera estagiários.

3 Colaboradores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.



11,13  
foi a taxa de  
lesões em ambiente  
de trabalho para  
empregados



CENTRO DE SAÚDE GRI 403-3, 403-6

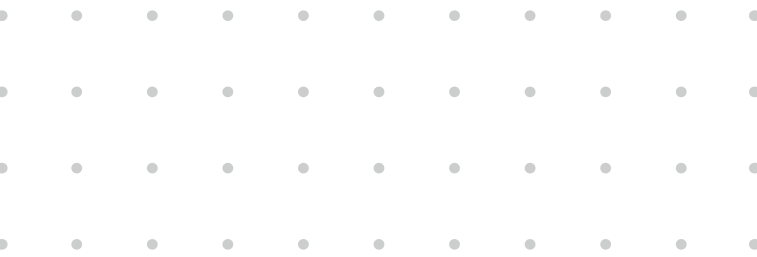
Contamos com um Centro de Saúde para a prestação de diversos serviços e benefícios, promovendo a saúde do trabalhador. É um sistema integrado de atendimento, com serviços de medicina ocupacional e assistencial.

Todos os procedimentos acontecem no horário do turno de trabalho dos funcionários, não sendo necessário o deslocamento para atendimentos externos, exceto para avaliações específicas complementares. Os agendamentos médicos devem ser realizados por telefone e são oferecidos os serviços: clínico; de ortopedia, social, odontológico, psicológico, de coletas de exames, de acolhimento de enfermagem e de unidade móvel para demandas de urgência e emergência.

Os profissionais da saúde exercem suas atividades com excelência, proporcionando a todos um ambiente acolhedor e que atenda a todas as expectativas e necessidades dos usuários. Sempre que necessário, são realizadas visitas às fábricas e às devidas interfaces com a área de Segurança do Trabalho.

Pelo sistema informatizado Apollus, mantemos a confidencialidade das informações pessoais relacionadas à saúde dos nossos colaboradores, além do sigilo médico. Por meio das diretrizes do ID Randon, a Fras-le garante que as informações relacionadas à saúde dos trabalhadores, bem como sua participação em serviços e programas não sejam utilizadas de forma inadequada.

Disponibilizamos ainda Programas de Saúde, que visam contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, promovendo a saúde e, por meio de ações educativas, bem como prevenir doenças e seus agravamentos através de diversas atividades e campanhas.





[1 SOBRE O  
RELATÓRIO](#)[2 A FRAS-LE](#)[3 GOVERNANÇA  
CORPORATIVA](#)[4 ESTRATÉGIA](#)[5 INOVAÇÃO  
E TECNOLOGIA](#)[6 PÚBLICO INTERNO](#)[7 RELACIONAMENTO  
COM STAKEHOLDERS](#)[8 GESTÃO  
AMBIENTAL](#)[9 ÍNDICE DE  
CONTEÚDO GRI](#)

7



## RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS



**+120**  
países com  
clientes Fras-le



**Auditoria**  
as unidades são  
tratadas com  
verificações  
contínuas de  
qualidade e segurança



Relacionamento com *stakeholders* GRI 102-43, 102-44

# Relação ética e transparente

Buscamos sempre manter um relacionamento ético e transparente com os nossos vários públicos, como clientes, fornecedores, investidores, imprensa e comunidade. Neste capítulo, demonstramos como ocorre a relação com cada um

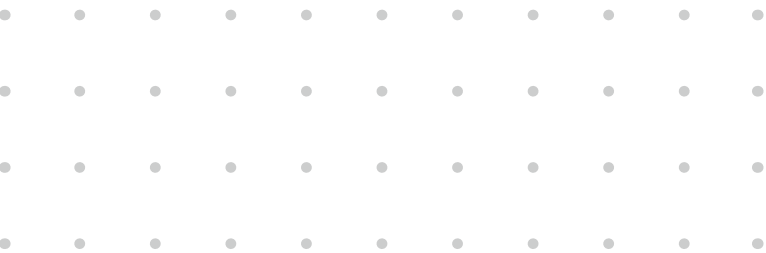
## CLIENTES

Nosso princípio é conquistar, satisfazer e manter nossos clientes – são montadoras, sistemistas e distribuidores do mercado de reposição –, antecipando e atendendo às suas expectativas. Por isso, envolvemos os clientes nos projetos de P&D, tanto os voltados às montadoras, quanto aos produtos ferroviários, que são desenvolvidos com sinergia.

Disponibilizamos vários canais de comunicação, como *site*, *blog*, aplicativo, catálogo eletrônico, materiais impressos, informativos e mídias sociais. Também fazemos pesquisa para medir a satisfação de nossos clientes e direcionar ações para melhorar essa relação.

Participamos de feiras do setor, fazemos anúncios em *sites* e em revistas especializadas, promovemos campanhas de venda, realizamos visitas técnicas e comerciais, ministramos treinamentos e palestras, entre outros, tudo para estar perto e compreender o que nossos clientes desejam e precisam.

Assim, incorporamos no nosso dia a dia o ritmo desafiador das mudanças e nos preparamos para antever as novas realidades e entregar aos clientes o que nos é solicitado. Para melhor atendê-los em mais de 120 países, nos cinco continentes, segmentamos os mercados entre montadora e reposição, além de considerarmos a presença geográfica de cada um.



## Treinamentos

Para orientar sobre o uso adequado de nossos produtos, realizamos treinamentos para montadoras, distribuidores, empresas de transporte, oficinas mecânicas, concessionárias e, do seu público interlocutor, como equipes de vendas e técnica, proprietários, mecânicos ou de engenharia.

O contato com o cliente é um momento importante de satisfazer as necessidades de informações e, também, de captar demandas e solicitações.



QUALIDADE DOS PRODUTOS  
GRI 103-2|103-3|418

Utilizamos metodologias de gerenciamento de projetos para a entrega de produtos de qualidade. Entre os métodos aplicados, está o Planejamento Avançado da Qualidade do Produto (APQP, sigla para Advanced Quality Product Planning), que engloba desde as etapas de concepção de produtos e processos, até a fabricação e o acompanhamento de *performance*. Para o consumidor final, disponibilizamos informações relevantes, como catálogos de aplicação, além da Ficha de Informação de Produto Químico (FISPQ), com informações sobre a segurança no manuseio e na aplicação dos produtos.

Para entregar produtos de qualidade e seguros aos nossos clientes, nossos processos possuem certificações dos sistemas de gestão da qualidade ambiental, de saúde e segurança e certificações técnicas de fornecimento para a indústria automobilística (IATF 16949: 2016, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e OHSAS 18001:2007 ISO17025:2017). Também possuímos outras certificações para atendimento a requisitos legais ligados a normas regulamentadoras e portarias do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro).

Em nossas operações em outros países, avaliamos, conforme a necessidade, eventuais certificações aplicáveis aos mercados que requerem testes e análises específicas.

Todas as etapas relevantes do monitoramento do produto e do processo estão documentadas no Sistema de Gestão da Qualidade. As principais são:

- Resultados de análise de controle de qualidade/*performance* dos produtos;
- Registros de monitoramento de produtos;
- Planos de controle da qualidade da produção; e
- Relatórios de análises técnicas de garantias.

As nossas *business units* são submetidas a auditorias internas e externas para garantir a qualidade e a segurança dos produtos. Adicionalmente, as unidades são averiguadas quanto ao atendimento aos requisitos de clientes, realizam auditorias em fornecedores para verificar a conformidade com os requisitos especificados e também a gestão de saúde, segurança ocupacional e meio ambiente.

A organização utiliza ferramentas técnicas, como o Planejamento Avançado de Qualidade do Produto (APQP), o Failure Mode and Effect Analysis (FMEA), de gestão da qualidade, e os programas de melhoria contínua para resolver problemas como 8D, Metodologia de Análise e Solução de Problemas (Masp), e Ferramentas Lean, como o 6 Sigma.

Em relação à confidencialidade com o cliente, temos a Política de Segurança da Informação, pela qual afirmamos o compromisso com a segurança de dados em documentos, ferramentas e treinamentos. Esse compro-

metimento inclui colaboradores, fornecedores e prestadores de serviço também quanto ao uso de informações. Os novos funcionários assinam um termo de compromisso com essa política no período de sua integração. Adicionalmente, usamos antivírus, *firewall*, entre outras ferramentas, para proteger nossas bases de dados. Por meio do programa Conexões Seguras, realizamos campanhas de conscientização em Segurança da Informação junto aos colaboradores. Pretendemos atualizar nossos processos em 2020, seguindo as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

INDICADORES ESTRATÉGICOS DE QUALIDADE DOS PRODUTOS FSA\*

|                                 | 2019          | 2018          | 2017          |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| PPM OEM (nº)                    | 3             | 5             | 5             |
| Custos da baixa qualidade (R\$) | 12.234.994,00 | 12.454.817,00 | 11.189.597,00 |
| Produtividade (nº)              | 36,32         | 33,42         | 32,6          |
| Refugo geral (%)                | 2,27          | 2,24          | 2,44          |
| Custo garantia (R\$)            | 358.689,41    | 555.953,58    | 411.420,92    |

\*FSA: Fras-le S.A. – Unidade Controladora.



## OUTROS PROGRAMAS DE QUALIDADE

Para melhor fazer a gestão da qualidade, a Fras-le conta com dois principais programas.

- **Círculo de Controle da Qualidade (CCQ)**
  - é formado por um grupo de pessoas voluntárias com o propósito de identificar oportunidades de melhorias pela análise dos problemas e sugerir mudanças visando evitar acidentes, melhorar a qualidade dos produtos e elevar a produtividade. Na Fras-le, o CCQ começou em junho de 1989 como um projeto piloto, contando com cinco grupos. A partir de 1991, passou a ser adotado em todas as áreas da Empresa. A dinâmica do CCQ ocorre da seguinte forma: os funcionários se reúnem uma vez por semana, em grupos de cinco a oito pessoas, para debater sobre as oportunidades existentes no ambiente de trabalho e aplicar as ferramentas apropriadas para aproveitá-las. Desde 2018, o CCQ alinhou-se ao Lean, formando todos os circulistas como Yellow Belts (mais de 200 pessoas treinadas e qualificadas), dando início a mais uma jornada de sucesso. O método de solução dos problemas passou a ser o DMAIC (base 6

Sigma). Na Mostra Interna de Trabalhos de CCQ, evento no qual os seis grupos que se destacam apresentam seus projetos com o auxílio de esquetes teatrais, desenvolvendo ainda mais as pessoas. Prática que, em 2020, completou 29 anos, com os seguintes objetivos: desenvolver pessoas; divulgar o Programa de CCQ para os funcionários e as lideranças; promover a integração entre todos os circulistas e implementadores; valorizar o trabalho realizado pelos circulistas; e selecionar projetos/grupos para representar a empresa em eventos externos. Em 2019, o CCQ contava com 31 grupos oriundos de diferentes áreas da Empresa, o que é considerando um diferencial competitivo. Além de buscar incessantemente a melhoria contínua dos processos e dos produtos, o CCQ cria massa crítica, promove senso de iniciativa, de criatividade e de inovação e, principalmente, desenvolve pessoas, no campo profissional e pessoal. Em 30 anos de Programa, foram implantados mais de 11 mil projetos, resultado do trabalho conjunto de uma série de pessoas de diversas áreas da organização que, ao longo desses anos, vêm prestando apoio aos grupos e incentivando a postura coope-



rativa de projeto.

## ASSISTÊNCIA TÉCNICA

Nossos clientes têm acesso a assistência técnica por diversos canais de relacionamento:

- Atendimento presencial da equipe técnica, com profissionais sediados nas principais localidades do país e do exterior;

- Pelo telefone 0800 512 169;
- No *site* da Fras-le, em “Fale Conosco”;
- Reuniões presenciais nas montadoras e nos distribuidores; e
- Atendimento por telefone, *e-mail*, entre outros.

Utilizamos metodologias globais para tratar problemas e melhorias, como 8D, D&PFMEA, 6 Sigma, gerenciamento de projetos, entre outras.

FORNECEDORES

A nossa relação com os fornecedores é pauta-da pela transparência e pela confiança mútua. Para sistematizar nossas ações, adotamos uma série de diretrizes estabelecidas pela Polí-tica de Compras Corporativas, pelo Código de Conduta Ética, pelo *Manual de Requisitos dos Fornecedores* e pela Política Anticorrupção.

Assim, para ingressar na nossa rede de for-necedores, as empresas devem cumprir uma série de requisitos, informando os seus indi-cadores econômico-financeiros, as condições comerciais, a qualidade dos produtos e dos serviços oferecidos, como também devem se comprometer com o comportamento ético e socialmente responsável. O nosso *Manual de Requisitos para Fornecedores* e estabelece a sistemática de seleção, avaliação e monitora-mento com relação às questões de qualidade, logística, pós-venda e comercial.

Os nossos fornecedores devem gerenciar e controlar a geração de resíduos líquidos, sólidos e gasosos, com procedimentos regis-trados que comprovem o atendimento aos requisitos legais aplicáveis. Também devem: possuir licenciamento ambiental válido jun-to ao estado ou município; gerenciar ruídos/

vibrações; monitorar e reduzir o uso de recur-sos naturais; identificar a existência de pas-sivos ambientais; manter atualizada lista de produtos ou insumos restritos (lista cinza) ou proibidos (lista negra) utilizados no proces-so; estabelecer e manter procedimentos que façam com que seus empregados estejam conscientes de suas responsabilidades em atingir a conformidade com a política ambien-tal, dos impactos ambientais significativos; em relação à ISO 14001, deve possuir um sis-tema para identificar a legislação/requisitos específicos do cliente; e estabelecer e manter procedimentos para definir responsabilidades e autoridades sobre as não conformidades.

Sobre saúde e segurança ocupacional, obser-vamos se os nossos fornecedores têm siste-ma de avaliação de perigos e riscos nas ativi-dades e processos da empresa e medidas de controle e prevenção de acidentes e riscos à saúde. Além disso, se atende às legislações pertinentes a saúde e segurança ocupacio-nal (PCMSO/PPRA), se estabelece objetivos e metas relacionadas a segurança e saúde ocupacional e se possui procedimentos para implementação e monitoramento de ações corretivas e preventivas.

PRINCIPAIS INSUMOS – RESINA | AÇO PLANO | FIBRA DE VIDRO GRI 102-9

| TIPO DE FORNECEDOR |                                                                 | CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO                                                                              | CRITÉRIOS PARA CONTROLE                                                                |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Direto             | Fornecem materiais e serviços aplicados em nossos produtos      | Conforme <i>Manual de Fornecedores</i> (análise financeira + auditoria de processo)                 | <i>Manual de Fornecedores IDGF</i> (classificação trimestral e listas de fornecedores) |
|                    |                                                                 | <i>Due diligence</i>                                                                                |                                                                                        |
| Indireto           | Fornecem materiais e serviços não aplicados nos nossos produtos | <i>Due diligence</i>                                                                                | Avaliações financeiras e listas de fornecedores                                        |
| Novos fornecedores | -                                                               | Conforme <i>Manual de Fornecedores</i> (análise financeira + autoavaliação + auditoria de processo) | -                                                                                      |
|                    |                                                                 | <i>Due diligence</i>                                                                                |                                                                                        |

Em 2019, compramos de um total de

1.475

FORNECEDORES

RECONHECIMENTO



**PRÊMIO SINDIREPA**

Concedido pelo Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de São Paulo, a Fras-le e a Fremax conquistaram o prêmio como os Melhores do Ano, entre os melhores fornecedores



Portal de Fornecedores

O nosso principal canal de relacionamento com os fornecedores é o Portal de Fornecedores. Por ele, fazemos a seleção, a avaliação, o monitoramento e a comunicação com a nossa cadeia.

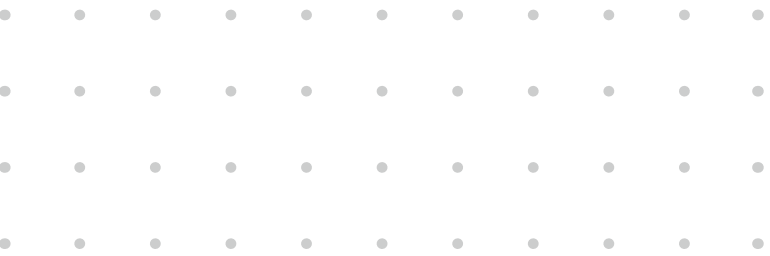
Por meio desse portal, são realizadas as tratativas de não conformidade (RNC/8D), solicitações de desvio/derroga/notificação de alteração de produto e processo, processo de aprovação de peça de produção (PAPP), auditoria de processo, preenchimento do questionário de autoavaliação e gerenciamento de planos de ação. Além disso, os fornecedores podem verificar o desempenho mensal de seus indicadores, a partir do sétimo dia útil do mês subsequente ao mês de fornecimento, bem como o histórico de indicadores.

INVESTIDORES

A área de Relações com Investidores é responsável pelo contato com investidores, sejam acionistas ou não. Em parceria com a Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), realizamos encontros com profissionais *sellside* e *buyside*, que contemplam apresentações de resultados trimestrais, participação em conferências *Non deal road shows* e reuniões na própria Companhia (Investor Day).

Também utilizamos plataformas virtuais como o *site* da empresa, o *LinkedIn* e *mailing list* para disponibilizar informações. Quando a iniciativa é do investidor ou analista, o contato é feito por nosso *site* específico de RI, *e-mail* dedicado ao RI, contato telefônico, bem como solicitações de reuniões presenciais.

Rotinas sistemáticas de divulgação são aplicadas conforme a legislação, como a publicação dos resultados trimestralmente ou mesmo a divulgação do faturamento, feito mensalmente entre janeiro e novembro de cada ano.



SAIBA+  
ACESSE NOSSO SITE DE [RELAÇÕES COM INVESTIDORES](#)





IMPRENSA

Mantemos uma boa relação com a imprensa, para a qual repassamos informações sobre a nossa participação em feiras, eventos, premiações, produtos e dados econômicos de desempenho e *performance*.

Em 2019, foram distribuídos para a imprensa nacional e internacional 73 *releases*. Os conteúdos também foram publicados em veículos especializados nas áreas econômica e de negócios para temas como resultados e desempenho. Também houve publicação para os assuntos relativos a produtos e tecnologia em revistas, suplementos de jornais e portais, entre outros.



R\$ 3,7  
milhões

foram aportados  
no IER em 2019

*\*R\$ 2,1 milhões em doações das Empresas Randon*

COMUNIDADES

Participamos, implementamos e apoiamos programas de cidadania e de desenvolvimento social na comunidade de forma corporativa, com foco em educação, cultura e meio ambiente. Nossa atuação é exercida pelo Instituto Elisabetha Randon (IER), uma associação de direito privado sem fins econômicos.

Fundado em 2003, o Instituto é uma Organização da Sociedade Civil com Interesse Público (OSCIP), que tem por objetivo promover a cidadania e o desenvolvimento social, por meio de ações direcionadas à educação, à cultura, à assistência social e ao estímulo à prática do voluntariado.

A atuação do IER ocorre por meio dos **Programas Florescer** – despertando crianças para o futuro, **Florescer Iniciação Profissional** – preparando para o mundo do trabalho, **Vida Sempre** – trânsito com segurança e **Ser Voluntário** – participando da construção da cidadania (*veja quadro*).

PROGRAMAS DO IER

|                                                                        | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Nº DE BENEFICIADOS EM 2019 |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Florescer – despertando crianças para o futuro                         | Criado em 2002, prepara crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social para o exercício da cidadania e para uma melhor qualidade de vida. O Programa, enquadrado na política de assistência social como um Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), beneficia gratuitamente crianças e adolescentes de 6 a 15 anos, disponibilizando atividades pedagógicas, culturais e esportivas. Anualmente, é oferecido o Ciclo de Palestras, com temas relacionados à educação e à qualidade de vida.                                                                                                                                                                                                            | 360                        |
| Florescer Iniciação Profissional – preparando para o mundo do trabalho | Criado em 2005, tem por missão preparar jovens de 15 a 16 anos para melhor inserção no mercado de trabalho, pela formação técnica e humanística. Em parceria com o Senai, o Programa proporciona cursos de Iniciação Profissional, nos segmentos metalmecânico e assistente administrativo, visando qualificar os jovens para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico do Brasil.                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 78                         |
| Vida Sempre – trânsito com segurança                                   | Criado em 2010 para contribuir para a educação e segurança no trânsito, oferece informações a motoristas e pedestres para um comportamento adequado e seguro por meio de palestras, jogos, teatro, dicas em meios de comunicação e material impresso. Em 2011, passou a promover teatro itinerante, “Espetáculo Vida Sempre – A Cultura Roda nas Estradas”, já na 7ª edição, com apresentações na região Sul. Em 2017, o IER firmou uma parceria com o Observatório Nacional de Segurança Viária (ONSV), adquirindo o selo Entidade Laço Amarelo e recebendo mensalmente campanhas voltadas à conscientização por um trânsito mais seguro. Em 2018, passou a oferecer, para motoristas de caminhão, Curso de Direção Econômica e Segura. | 36.335                     |
| Ser Voluntário – participando da construção da cidadania               | Lançado em 2005, em parceria com a ONG Parceiros Voluntários, visa estimular a força de trabalho das Empresas Randon a desenvolver ações junto a entidades e escolas públicas da comunidade, parceiras do Programa Florescer. Os voluntários prestam serviços de reforma e pintura predial, manutenção de computadores, corte de grama, entre outros.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1.035                      |



8

GESTÃO

AMBIENTAL



4,53%

foi a queda no  
consumo de energia  
elétrica em 2019





## Gestão ambiental

# Nosso compromisso com a ecoeficiência

As ações implementadas são transversais  
para promover as melhores práticas

A Fras-le mantém uma política de respeito ao meio ambiente, implementando projetos e programas que minimizam possíveis impactos à natureza e promovendo o crescimento sustentável. As diretrizes da política fortalecem a nossa cultura de prevenção e tratamento de situações de risco, com seriedade e prioridade, definindo responsabilidades sobre o tema. O compromisso com essa política se estende a todos – colaboradores, estagiários, aprendizes e contratados que prestam serviços nas nossas operações, respeitando os requisitos locais.

A Companhia foi a primeira fabricante de materiais de fricção da América do Sul a obter a certificação na Norma ISO 14001, conhecida como ISO Ambiental, o que determinou a criação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) ainda na década de 1990. Em 2017, obteve a

recertificação para a versão ISO 14001:2015, que estabelece novas exigências e critérios em relação às preocupações com a cadeia de valor, ciclo de vida, riscos e oportunidades, entre outros. A nova versão obriga a identificação dos principais aspectos ambientais a passarem por mitigação, controle ou planos de ação, com atenção total aos possíveis impactos. Também possui as certificações IATF 16949, ISO 9001 e a OHSAS 18001.

Desde a década de 1990, mantemos o Sistema de Gestão Ambiental (SGA), com objetivos e metas para minimizar e prevenir os impactos ambientais decorrentes do uso de recursos naturais e da geração de resíduos. Assim, desenvolvemos sistematicamente ações voltadas à conservação ambiental, entre as quais:

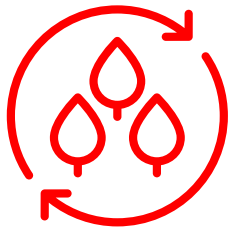


*O sistema de gestão ambiental  
está implantado em unidades  
de operação desde a década  
de 1990*

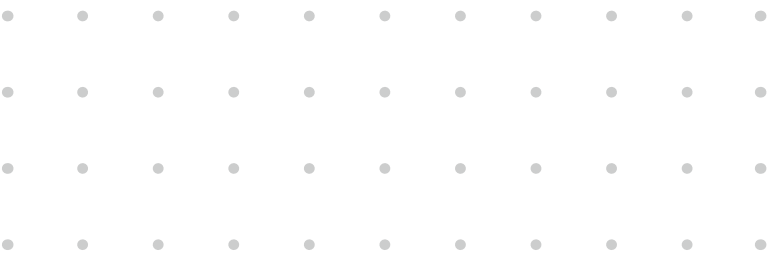


- Busca de novas tecnologias para otimização do tratamento de resíduos;
- Indicadores específicos de medição do desempenho ambiental;
- Central de resíduos;
- Processo de compostagem;
- Estação de tratamento de efluentes;
- Sistema de recirculação interna de efluentes tratados;
- Monitoramento das emissões atmosféricas, resíduos líquidos e sólidos;
- Realização de atividades de educação ambiental para os públicos interno e externo, durante a semana que comemora o Dia Mundial do Meio Ambiente; e
- Programa de Logística Reversa: Pró-Ambiente.

Os investimentos da Fras-le relacionados à conservação ambiental são orientados pela Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). Somente em 2019, foram investidos R\$ 6,0 milhões.



R\$ 6  
milhões  
investidos em  
conservação ambiental



Cultura de prevenção

- Realizamos preleções com os funcionários sobre temas de SSMA
- Registramos, investigamos e tratamos desvios
- Somos incentivados a sugerir e nos envolver em melhorias
- Realizamos inspeções no ambiente de trabalho, gerenciando possíveis riscos



ENERGIA GRI 103-2|103-3|302

Nossos programas voltados ao consumo de energia visam desenvolver a consciência para a preservação das fontes, por depender da atitude das pessoas e de seu empenho em trazer soluções. Para isso, implementamos projetos com foco na redução do consumo de energia em nossos processos de produção.

Atualmente, é realizado um rígido monitorando de duas frentes de consumo de energia: a de intensidade de consumo (GJ/peça) e a de consumo total (GJ). Buscamos, dessa forma, assegurar o cumprimento do compromisso de redução de consumo anual frente à produção realizada, promovendo uma melhora constante da sua relação com o meio ambiente.

Diversas atividades de redução de consumo de energia estão em processo de finalização e foram bem desenvolvidas na planta de Caxias do Sul. Entre elas, destacam-se:

- Modernização de equipamentos, pela substituição por modelos mais eficientes;
- Adequação de toda iluminação da empresa com lâmpadas LED;
- Atividades de manutenção que buscam eliminar perdas energéticas; e
- Automação de equipamentos, otimizando o consumo por meio da melhoria de processos.

Monitoramos o consumo de energia de forma majoritariamente automatizada, por meio de um corpo de engenharia. Além disso, está em fase de implementação uma plataforma que busca consolidar tais medidas e disponibilizá-las *on-line* a qualquer *stakeholder*, visando otimizar ainda mais a transparência da empresa para com seu negócio.

A Fras-le hoje não possui modelo de geração de energia próprio, utilizando somente a conversão de gás natural em vapor para proces-

sos produtivos. Logo, não realiza a venda de energia. A variação de consumo de gás natural apresentou uma leve queda na comparação com 2018, com resultado de 1,15%. Da mesma maneira, o consumo total de energia elétrica caiu 4,53% em relação a 2018.

Considerando os resultados gerais e relacionando-os com a produção total do ano – que apresentou um leve aumento, em função da situação econômica da ocasião –, a intensidade energética registrou queda de 9,62% em 2019, em comparação ao ano anterior.

A variação de consumo de gás natural apresentou uma leve queda no mesmo período, com diferença de 1,15%. Da mesma maneira, o consumo total de energia elétrica foi reduzido na ordem de 6,07% em relação a 2018.

Esses resultados atestam os trabalhos de otimização energética e afirmam o compromisso da empresa com a sustentabilidade.

GRI 302-1

Para o ciclo 2020, a meta de intensidade energética foi fixada em 0,0040 GJ/peça, uma redução de 1,5% em relação a 2019.

GRI 302-3

Intensidade de consumo e uso total de energia são os principais indicadores monitorados

CONSUMO TOTAL DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ) GRI 302-1

|                                               | 2019       | 2018       | 2017       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Combustíveis de fontes não renováveis         |            |            |            |
| Gás natural <sup>1</sup>                      | 250.781,58 | 253.688,52 | 233.213,90 |
| GLP <sup>2</sup>                              | 6.430,87   | 8.000,98   | 6.768,97   |
| Óleo diesel <sup>2</sup>                      | 290,34     | 296,80     | 238,73     |
| Gasolina <sup>2</sup>                         | 10,04      | 12,55      | 9,20       |
| TOTAL                                         | 257.546,17 | 262.032,92 | 240.258,21 |
| Combustíveis de fontes renováveis             |            |            |            |
| Biodiesel <sup>3</sup>                        | 33,34      | 34,08      | 27,41      |
| Energia consumida – Eletricidade <sup>4</sup> | 174.982,30 | 186.281,88 | 175.275,00 |
| Energia vendida                               | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
| TOTAL                                         | 175.015,64 | 186.315,96 | 175.302,41 |
| TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA                    | 432.561,81 | 448.348,88 | 415.560,62 |

1 Os dados de consumo de gás natural foram convertidos em consumo energético conforme fatores de conversão do Balanço Energético Nacional (BEM) 2019.

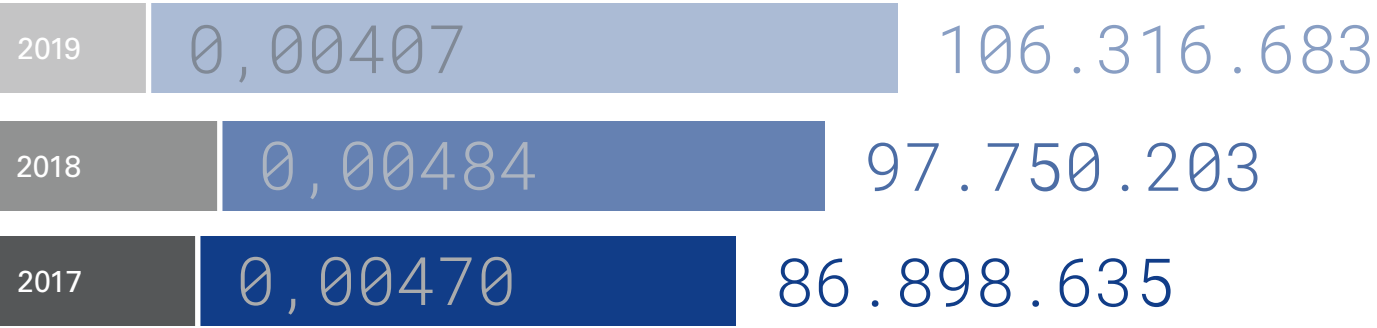
2 Fontes utilizadas na movimentação interna de produtos e componentes, por veículos industriais.

3 Tal consumo representa 10,3% da composição do óleo diesel consumido.

4 Os dados de consumo de energia elétrica são recebidos em unidade (kWh), sendo convertidos para GJ, de acordo com métricas do Atlas de Energia Elétrica do Brasil – Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) 2019.

INTENSIDADE ENERGÉTICA<sup>1</sup> GRI 302-3

QUANTIDADE DE PEÇAS (UNIDADES)



● intensidade energética ● volume de peças produzidas

1 A intensidade energética fora da organização não é de gestão da Fras-le.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Mudanças climáticas

A nossa maior iniciativa em relação às mudanças climáticas é a redução da queima de gás e a economia de energia elétrica. Basicamente, o maior impacto no efeito estufa é o uso de combustível fóssil e buscamos reduzir ao máximo o seu consumo. Entendemos que essa é uma importante contribuição para o meio ambiente.



EFLUENTES E RESÍDUOS  
GRI 103-2|103-3|306, 306-2

Temos um cuidado constante com a reciclagem do processo industrial. Hoje, a taxa de reutilização do pó de exaustão é de 85%. Assim, mitigamos ao máximo o descarte de resíduos nesse processo. Por meio do nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA), estabelecemos as diretrizes que promovem a melhoria contínua dos nossos processos, visando reduzir os impactos ambientais e a geração de resíduos.

Reutilização de pó de exaustão alcança 85% na Companhia

O gerenciamento de resíduos é realizado a partir do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos da unidade, no qual constam descrição, classificação e forma de gerenciamento de todos os resíduos gerados na atividade da Fras-le. Além disso, mensalmente, é realizada análise crítica do desempenho ambiental pela gestão, e verificam-se os resultados dos indicadores ambientais, os projetos gerenciados pela área de meio ambiente, que visam o atendimento das metas definidas, e outras práticas do SGA. Anualmente, são realizadas auditorias internas e externas, nas quais essas práticas são verificadas, de modo a atender aos requisitos da ISO 14001.

Para atender aos objetivos do nosso plano, realizamos um monitorado pelos seguintes indicadores de desempenho ambiental:

- **Performance ambiental**– representa a razão entre resíduos gerados e matéria-prima consumida, tendo como meta 10%; e
- **Consumo de pó de exaustão** – monitoramento da incorporação do resíduo de pó de exaustão como matéria-prima na fabricação de peças, tendo como meta 82%.

A disposição dos resíduos é determinada conforme sua classificação (NBR 10004). A Fras-le não utiliza a prática de disposição em aterro de resíduos industriais. Os resíduos não passíveis de reciclagem e/ou recuperação são destinados para coprocessamento em fornos de cimento.

A geração de resíduos sólidos está diretamente relacionada ao volume de produção, assim como a incorporação do resíduo de pó de exaustão no processo produtivo. As quantidades consumidas variam de acordo com o *mix* de produção (diferentes formulações).

Em 2019, o resultado para o indicador de consumo de pó de exaustão foi de 85%, sendo o melhor resultado do nosso histórico. Foram realizados diversos estudos na área de pesquisa e de desenvolvimento, que impactaram em uma maior utilização, além de melhorias físicas nos locais de captação e armazenamento do pó de exaustão, com objetivo de reduzir a umidade do material. A *performance* ambiental atingiu 10,2%, o que representou um importante resultado, com a redução de 2,8%. Para 2020, as metas são *performance* ambiental < 9% e consumo de pó de exaustão > 84%.

RESÍDUOS, DISCRIMINADOS POR TIPO E MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (T) GRI 306-2

| RESÍDUOS PERIGOSOS <sup>1</sup>                                             | 2019     | 2018     | 2017     |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Reutilização (lavagem de uniformes) <sup>2</sup>                            | N/A      | N/A      | 63,42    |
| Reciclagem (lâmpadas, eletrônicos)                                          | 16,73    | 11,50    | 7,21     |
| Recuperação (óleo, embalagens)                                              | 70,34    | 78,88    | 66,60    |
| Incineração – queima de massa (resíduos de serviço de saúde e contaminados) | 445,82   | 434,37   | 579,85   |
| TOTAL                                                                       | 532,89   | 524,75   | 717,08   |
| RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS <sup>3</sup>                                         | 2019     | 2018     | 2017     |
| Reutilização (embalagens)                                                   | 1,37     | 1,70     | 0,93     |
| Reciclagem (papel, plástico, sucata metálica)                               | 4.384,50 | 4.478,82 | 5.389,67 |
| Compostagem (orgânicos e lodo da ETE)                                       | 77,72    | 85,31    | 76,00    |
| Coprocessamento (pó de exaustão e lonas de freio)                           | 4.242,16 | 4.201,02 | 3.376,55 |
| Aterro (orgânicos)                                                          | 146,80   | 144,00   | 144,20   |
| TOTAL                                                                       | 8.852,55 | 8.910,85 | 8.987,35 |

1 Não houve utilização de outros métodos de tratamento de resíduos perigosos (aterro, armazenamento local ou injeção subterrânea) nos períodos relatados.

2 Com a mudança na legislação, desde 2018, os uniformes são enviados para lavagem, mas não é emitido manifesto de transporte de resíduos, não sendo contabilizado como resíduo.

3 Não houve recuperação de resíduos, armazenamento local ou injeção subterrânea no período relatado.



9

# ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

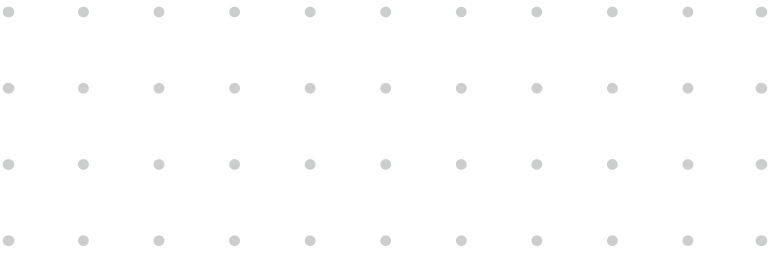


SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI 102-55

| DIVULGAÇÕES GERAIS                     |          |                                                                               |                 |         |       |
|----------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|-------|
| GRI                                    | STANDARD | DIVULGAÇÃO                                                                    | PÁGINA          | OMISSÃO | ODS*  |
| Perfil organizacional                  |          |                                                                               |                 |         |       |
| GRI 102:<br>Divulgações gerais<br>2016 |          | 102-1 Nome da organização                                                     | 13              | -       | -     |
|                                        |          | 102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços                                 | 13, 15, 16, 17  | -       | -     |
|                                        |          | 102-3 Localização da sede                                                     | 13              | -       | -     |
|                                        |          | 102-4 Localização das operações                                               | 13, 18          | -       | -     |
|                                        |          | 102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica                                | 20              | -       | -     |
|                                        |          | 102-6 Mercados atendidos                                                      | 13              | -       | -     |
|                                        |          | 102-7 Porte da organização                                                    | 9, 35           | -       | -     |
|                                        |          | 102-8 Informações sobre empregados e trabalhadores                            | 44, 45, 47 a 49 | -       | 8, 10 |
|                                        |          | 102-9 Cadeia de fornecedores                                                  | 63              | -       | -     |
|                                        |          | 102-10 Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores | 10              | -       | -     |
|                                        |          | 102-11 Abordagem ou princípio da precaução                                    | 23              | -       | -     |
|                                        |          | 102-12 Iniciativas desenvolvidas externamente                                 | 18              | -       | -     |
|                                        |          | 102-13 Participação em associações                                            | 18              | -       | -     |



SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI



| DIVULGAÇÕES GERAIS                 |                                                               |             |         |      |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------|---------|------|
| GRI STANDARD                       | DIVULGAÇÃO                                                    | PÁGINA      | OMISSÃO | ODS* |
| Estratégia                         |                                                               |             |         |      |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016   | 102-14 Declaração do tomador de decisão sênior                | 8           | -       | -    |
| Ética e integridade                |                                                               |             |         |      |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016   | 102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento | 14 a 17, 23 | -       | 16   |
| Governança                         |                                                               |             |         |      |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016   | 102-18 Estrutura da governança                                | 20 a 22     | -       | -    |
| Engajamento de <i>stakeholders</i> |                                                               |             |         |      |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016   | 102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>                 | 4           | -       | -    |
|                                    | 102-41 Acordos de negociação coletiva                         | 52          | -       | 8    |
|                                    | 102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>         | 4           | -       | -    |
|                                    | 102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>      | 4, 60       | -       | -    |
|                                    | 102-44 Principais tópicos e preocupações levantadas           | 4 a 6, 60   | -       | -    |

## SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

| DIVULGAÇÕES GERAIS                     |                            |                                                                       |                                                                                      |         |      |
|----------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|
| GRI                                    | STANDARD                   | DIVULGAÇÃO                                                            | PÁGINA                                                                               | OMISSÃO | ODS* |
| Práticas de reporte                    |                            |                                                                       |                                                                                      |         |      |
| GRI 102:<br>Divulgações gerais<br>2016 |                            | 102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas | 3                                                                                    | -       | -    |
|                                        |                            | 102-46 Definindo o conteúdo do relatório e limites do tópico          | 3, 5, 6                                                                              | -       | -    |
|                                        |                            | 102-47 Lista dos tópicos materiais                                    | 5, 6                                                                                 | -       | -    |
|                                        |                            | 102-48 Reformulações de informações                                   | 3                                                                                    | -       | -    |
|                                        |                            | 102-49 Mudanças no relatório                                          | 3                                                                                    | -       | -    |
|                                        |                            | 102-50 Período do relatório                                           | 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019                                       | -       | -    |
|                                        |                            | 102-51 Data do relatório mais recente                                 | 2018                                                                                 | -       | -    |
|                                        |                            | 102-52 Ciclo do relatório                                             | anual                                                                                | -       | -    |
|                                        |                            | 102-53 Ponto de contato para perguntas sobre o relatório              | respondido                                                                           | -       | -    |
|                                        |                            | 102-54 Opção de acordo com o GRI Standards                            | Este relatório foi elaborado de acordo com a diretriz GRI Standard: opção Essencial. | -       | -    |
|                                        |                            | 102-55 Sumário de Conteúdo GRI                                        | 75                                                                                   | -       | -    |
|                                        | 102-56 Asseguração externa | 3                                                                     | -                                                                                    | -       |      |

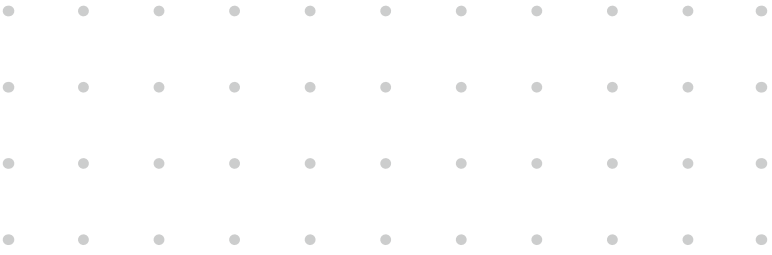




## SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

| TÓPICOS MATERIAIS                       |          |                                                             |            |         |              |
|-----------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------|------------|---------|--------------|
| GRI                                     | STANDARD | DIVULGAÇÃO                                                  | PÁGINA     | OMISSÃO | ODS*         |
| Efluentes e resíduos                    |          |                                                             |            |         |              |
| GRI 103:<br>Abordagem de<br>gestão 2016 | 103-1    | Explicação sobre o tópico material e seus limites           | 4 a 6      | -       | -            |
|                                         | 103-2    | Abordagem de gestão e seus componentes                      | 25, 72     | -       | -            |
|                                         | 103-3    | Evolução da abordagem de gestão                             | 72         | -       | -            |
|                                         | 306-2    | Resíduos, discriminado por tipo e método de disposição      | 72, 73     | -       | 3, 6, 12, 14 |
| Emprego                                 |          |                                                             |            |         |              |
| GRI 103:<br>Abordagem de<br>gestão 2016 | 103-1    | Explicação sobre o tópico material e seus limites           | 4 a 6      | -       | -            |
|                                         | 103-2    | Abordagem de gestão e seus componentes                      | 25, 43, 50 | -       |              |
|                                         | 103-3    | Evolução da abordagem de gestão                             | 43, 50     | -       | -            |
| GRI 401:<br>Emprego 2016                | 401-1    | Taxas de novas contratações e de rotatividade de empregados | 44, 46     | -       | 5, 8, 10     |
| Saúde e segurança ocupacional           |          |                                                             |            |         |              |
| GRI 103:<br>Abordagem de<br>gestão 2016 | 103-1    | Explicação sobre o tópico material e seus limites           | 4 a 6      | -       | -            |
|                                         | 103-2    | Abordagem de gestão e seus componentes                      | 25, 53     | -       | -            |
|                                         | 103-3    | Evolução da abordagem de gestão                             | 53         | -       | -            |

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI



| TÓPICOS MATERIAIS                                 |          |                                                                                                                                    |        |         |          |
|---------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|----------|
| GRI                                               | STANDARD | DIVULGAÇÃO                                                                                                                         | PÁGINA | OMISSÃO | ODS*     |
| Saúde e segurança ocupacional                     |          |                                                                                                                                    |        |         |          |
| GRI 403:<br>Saúde e segurança<br>ocupacional 2018 |          | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional                                                                           | 53     | -       | 8        |
|                                                   |          | 403-2 Identificação e avaliação de riscos e investigação de incidentes                                                             | 55     | -       | 8        |
|                                                   |          | 403-3 Serviços de saúde ocupacional                                                                                                | 58     | -       | 8        |
|                                                   |          | 403-4 Participação, consulta e comunicação sobre saúde e segurança ocupacional com os trabalhadores                                | 53     | -       | 8, 16    |
|                                                   |          | 403-5 Treinamento dos trabalhadores em saúde e segurança ocupacional                                                               | 53     | -       | 8        |
|                                                   |          | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador                                                                                             | 58     | -       | 3        |
|                                                   |          | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligadas à organização por relações comerciais | 56     | -       | 8        |
|                                                   |          | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional                                             | 54     | -       | 8        |
|                                                   |          | 403-9 Lesões relacionadas ao trabalho                                                                                              | 57     | -       | 3, 8, 16 |
|                                                   |          | 403-10 Doenças relacionadas ao trabalho                                                                                            | 56     | -       | -        |



SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

- •

•

•

•

•

•

•

•

•
- •

•

•

•

•

•

•

•

•
- •

•

•

•

•

•

•

•

•
- •

•

•

•

•

•

•

•

•

| TÓPICOS MATERIAIS                          |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |             |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|
| GRI STANDARD                               | DIVULGAÇÃO                                                                                   | PÁGINA                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | OMISSÃO | ODS*        |
| Treinamento e educação                     |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |             |
| GRI 103:<br>Abordagem de<br>gestão 2016    | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites                                      | 4 a 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | -       | -           |
|                                            | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes                                                 | 25, 51                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | -       | -           |
|                                            | 103-3 Evolução da abordagem de gestão                                                        | 51                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | -       | -           |
| GRI 404:<br>Treinamento e<br>educação 2016 | 404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado                                    | 52                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         | 4, 5, 8, 10 |
| Privacidade do cliente                     |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |             |
| GRI 103:<br>Abordagem de<br>gestão 2016    | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites                                      | 4 a 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |         | -           |
|                                            | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes                                                 | 25, 61                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         | -           |
|                                            | 103-3 Evolução da abordagem de gestão                                                        | 61                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         | -           |
| GRI 418:<br>Privacidade do<br>cliente 2016 | 418-1 Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e à perda de dados de clientes | De 2017 a 2019, não foram identi-<br>ficadas advertências ou sanções<br>de agências reguladoras relacio-<br>nadas à violação da privacidade<br>dos dados de clientes. No mesmo<br>período, não foram identificadas<br>queixas ou incidentes nos contro-<br>les tecnológicos utilizados pela<br>Fras-le. |         | 16          |

\*Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

# Expediente

## ADMINISTRAÇÃO, ENDEREÇOS E CONTATOS

### Conselho de Administração

David Abramo Randon – Presidente  
Astor Milton Schmitt – Vice-presidente  
Daniel Raul Randon  
Bruno Chamas Alves  
Carlos Alberto Araujo Netto

### Diretoria Executiva

Sérgio Carvalho – Diretor-presidente  
e Diretor-superintendente  
Hemerson Fernando de Souza  
– Diretor de Relações com Investidores  
Anderson Pontalti – Diretor  
Paulo Ivan Barbosa Gomes – Diretor

### Conselho Fiscal

Carlos Osvaldo Pereira Hoff – Conselheiro  
João Pinto Rabelo Júnior – Conselheiro  
Rogério Luiz Ragazzon – Conselheiro

### Diretor de Relações com Investidores

Hemerson Fernando de Souza

### Equipe de RI

Jéssica Cristina Cantele  
Victor Gabrielli Gomes

Fone: (55) 3239.1553 / 3239.3032  
*E-mail:* ri@fras-le.com

*Web:* [www.fras-le.com](http://www.fras-le.com)

### Contadora

Dionéia Canal (CRC-RS 61981/0-3)

### Sistema de Ações Escriturais e Serviços de Acionistas

Banco Itaú S.A.  
Rua Boa Vista, 176 – 1º subsolo – Centro – São  
Paulo – SP

### Auditores Independentes

Ernst & Young Global Limited

### Jornais de Divulgação

*Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul*  
– Porto Alegre – RS Pioneiro – Caxias do Sul– RS

# Créditos

### Coordenação Geral

Equipe de RI – Fras-le

### Sponsor

Hemerson Fernando de Souza

### Materialidade, Consultoria GRI, Coordenação Editorial e Design

grupo report  
[www.gruporeport.com.br](http://www.gruporeport.com.br)

### Revisão

Rosangela Kirst

### Fotografia

Arquivo Fras-le e banco de imagens