



RANDONCORP

Relatório de
Sustentabilidade 2025





PDF navegável.
Clique para interagir e
acessar o conteúdo

01. Sobre o relatório

- Boas-vindas
- Mensagens da liderança
- Materialidade
- Nosso ano em conquistas

02. Randoncorp: construindo o amanhã

- Sobre nós
- Verticais de negócios
- Prêmios e reconhecimentos
- Rotas de crescimento
- Nossa visão de futuro

03. Como geramos valor

- Ambição ESG
- Sustentabilidade em pauta
- Modelo de negócio
- Nossos resultados

04. Negócios sustentáveis

- Governança corporativa
- Relações com investidores
- Ética, integridade e *compliance*
- Gestão de riscos
- Privacidade e segurança de dados
- Segurança e excelência de produtos e processos
- Gestão e engajamento de fornecedores

05. Pessoas valorizadas e respeitadas

- Nossa gente
- Desenvolvimento e capacitação
- Diversidade, equidade e inclusão
- Saúde, bem-estar e segurança
- Comunidades: geração de valor e parcerias

06. Compromisso com o planeta

- Gestão ambiental
- Água e efluentes
- Resíduos e circularidade
- Mudanças climáticas e descarbonização

07. Paixão por inovar

- Panorama de 2025
- Estratégia e estrutura
- Avanços para o futuro da mobilidade
- Parcerias e atuação setorial

08. Caderno de indicadores

- Sumário de conteúdo GRI

09. Créditos e informações corporativas





01.

Sobre o relatório

- Boas-vindas
- Mensagens da liderança
- Materialidade
- Nosso ano em conquistas



Marcos Vinicius Panisson Mussatto
e Vanessa Brustolin Argenta,
consultores da Suspensys

Boas-vindas

GRI 2-3, 2-14

Este relatório é resultado da mobilização da Companhia em prol do diálogo transparente e do desenvolvimento sustentável. Neste documento, foram reunidos dados consolidados da Randoncorp e de suas unidades de negócio, incluindo indicadores, projetos e conquistas relacionados ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 – periodicidade anual alinhada ao relatório financeiro –, além de algumas iniciativas concluídas no início de 2026, durante a elaboração deste documento.

Estruturamos este relatório e organizamos a coleta de dados a partir de um processo de dupla materialidade realizado em 2023 (*leia mais na pág. 7*). Com a divulgação de impactos econômicos, ambientais e sociais associados aos nossos negócios, buscamos fortalecer as relações na cadeia de valor e colaborar com o avanço da agenda ESG. Esta publicação foi apreciada pelo Conselho de Administração e submetida à verificação independente.



Dúvidas e sugestões são bem-vindas, e podem ser enviadas para:

ri@randoncorp.com

Normas e frameworks

Para garantir alinhamento às melhores práticas globais, adotamos as seguintes normas e frameworks:



GRI (Global Reporting Initiative)

Utilizamos as Normas GRI da versão 2021, na modalidade “com base”. Trata-se de uma referência global para relatórios de sustentabilidade, e todos os indicadores correspondentes estão sinalizados ao longo do texto e organizados no Sumário de conteúdo ao fim do relatório (*pág. 128*).



SASB (Sustainability Accounting Standards Board)

Pelo quinto ano consecutivo, integramos as Normas SASB, amplamente reconhecidas por sua precisão em métricas setoriais. Os dados também são acompanhados de referenciamento, vide *pág. 128*.



Integrated Reporting (Relato Integrado)

Adotamos as orientações da IFRS Foundation para demonstrar a geração de valor no curto, médio e longo prazos, conforme nosso modelo de negócios (*confira na pág. 33*) e o mapa de capitais (*pág. 127*).



ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável)

Como signatários do Pacto Global da ONU, vinculamos nossas estratégias e temas materiais aos ODS. Ao fim do relatório, disponibilizamos um mapa que correlaciona nossas ações com as metas da Agenda 2030 (*pág. 127*).

Mensagem do presidente do Conselho de Administração

GRI 2-22



Ao longo de 2025, investimos principalmente na internacionalização e na diversificação geográfica da Companhia, pilares que conferem resiliência às operações e permitem capturar oportunidades em negócios estratégicos. Nesse processo, priorizamos a alocação de recursos para fortalecer a presença de nossas marcas no mercado de reposição, conhecido pela estabilidade mesmo em ciclos econômicos desafiadores.

Entre as rotas percorridas para concretizar esse avanço, destacamos a conclusão da maior aquisição da nossa história, a Dacomsa, que solidifica a liderança de nossa subsidiária Frasle Mobility na América Latina. Paralelamente, integrando a estratégia de consolidar a presença nos Estados Unidos, expandimos nossa atuação com a aquisição da AXN, referência no segmento de eixos e suspensões para semirreboques no país.

Além disso, com foco no *aftermarket* e em ampliação da capacidade produtiva e de portfólio, inauguramos um Centro Logístico e unidades da Castertech e da Suspensys em Mogi Guaçu (SP).

A integração dessas novas operações é acompanhada de práticas voltadas à sustentabilidade e ao constante fortalecimento de nossa governança corporativa. O compromisso com a ética e a integridade, materializado no Programa ID Randoncorp, orienta a conduta de nossos mais de 17 mil colaboradores e assegura que os padrões de conformidade sejam aplicados globalmente. Para isso, alguns de nossos treinamentos voltados ao *compliance* e à privacidade de dados se tornaram obrigatórios para todos os funcionários. Também fizemos movimentos importantes nos âmbitos social e ambiental, que nos permitiram atingir compromissos públicos ESG, como vocês irão conferir em detalhes ao longo deste relatório.

O ano foi marcado por aquisições estratégicas, que ampliam nossa internacionalização e reforçam a resiliência das nossas operações.

Encerramos esse ciclo agradecendo aos mais de 38 mil acionistas pela confiança em nossa estratégia de longo prazo. Foi um período desafiador, mas com muitas conquistas e reconhecimentos, que reforçam a consistência das nossas práticas.

Pelo quarto ano consecutivo, fomos reconhecidos no Prêmio Melhores do ESG, iniciativa do Grupo Exame que valoriza empresas comprometidas com as melhores práticas socioambientais e de governança. O reconhecimento com o "*Most Honored Company*" no Extel Awards 2025 e a manutenção do *rating* brAAA pela S&P Global também atestam nossa credibilidade e transparência.

Seguimos comprometidos com a construção de um amanhã sustentável para as pessoas, para o planeta e para os negócios.

David Abramo Randon

Presidente do Conselho de Administração

Mensagem do presidente e CEO

GRI 2-22



O ano de 2025 foi fundamental para consolidar movimentos importantes para os negócios da Randoncorp. Reforçamos a sustentabilidade de forma transversal à nossa estratégia, impulsionando a geração de valor para a Companhia e para o setor, intensificamos nossa expansão internacional e promovemos a inovação sustentável como pilar para nossa visão de futuro.

Alcançamos a meta em três dos compromissos públicos da Ambição ESG, com prazo nesse ciclo de 2025. Valorizando nosso papel como agentes de ecoeficiência e economia circular, zeramos a disposição de resíduos em aterros industriais, desafio superado por meio de parcerias, e atingimos o reúso de 100% do efluente tratado em nossas operações, especialmente em razão de esforços voltados para infraestrutura. Também evoluímos na promoção da equidade de gênero, alcançando o objetivo de duplicar o número de mulheres em cargos de liderança. Esse indicador passou de 11% em 2020 para 22% em 2025, o que evidencia nosso empenho em construir uma cultura cada vez mais diversa e inclusiva, ampliando o acesso a oportunidades.

A agenda climática brasileira ganhou protagonismo global com a realização da COP30, em Belém (PA). Participamos do evento com o objetivo de discutir o papel da indústria na descarbonização, especialmente por meio da inovação aplicada à mobilidade. Nosso compromisso em direção à economia de baixo carbono também ganhou tração no Fórum Econômico Mundial em Davos, em janeiro de 2026, quando assinamos a adesão ao First Movers Coalition (FMC), em prol da utilização de alumínio de baixo carbono na manufatura.

Em 2025, nossa frente de inovação também foi chancelada por reconhecimentos relevantes, como o Prêmio Finep de Inovação e a conquista do Top of Mind do Transporte 2025 na categoria Inovação Tecnológica. Dentre os projetos, destacamos o progresso constante da inteligência artificial em nossas operações, liderado pelo Programa Brain, que estimula o uso consciente da tecnologia para otimizar processos e melhorar a eficiência e a produtividade, em um ambiente digital seguro.

O ano também nos desafiou, especialmente por fatores macroeconômicos, que limitaram a rentabilidade e contribuíram para a retração da demanda em mercados estratégicos. Para fazer frente a esse contexto, nosso foco se voltou à gestão disciplinada de custos e despesas, e à readequação da estrutura operacional, entre outras medidas, com resultados positivos na geração de caixa.

No início do ano, ainda tivemos um marco histórico para a empresa, a partir da conclusão da aquisição da Dacomsa pela Frasle Mobility. Esse movimento fortalece nossa posição no mercado de reposição global e nossa estratégia de internacionalização.

Quero agradecer o empenho dos nossos mais de 17 mil colaboradores da Randoncorp, nossos protagonistas, cujo talento e comprometimento foram fundamentais para as conquistas desse ano. Juntos, reafirmamos nossos valores e princípios na condução dos negócios, cientes das oportunidades que a indústria proporciona para o desenvolvimento sustentável. Seguimos confiantes em nosso propósito de conectar pessoas e riquezas, gerando prosperidade, para construir o futuro da mobilidade.

Daniel Raul Randon
Presidente e CEO

Materialidade GRI 3-1

Para orientar estratégias, ações e divulgações, realizamos um processo de materialidade em 2023, utilizado para a elaboração deste relatório – os detalhes estão disponíveis em nosso Relatório de Sustentabilidade 2023 ([acesse aqui](#)). Conduzido com apoio de uma consultoria externa, esse estudo foi baseado na metodologia da dupla materialidade, que considera tanto impactos socioambientais quanto efeitos, riscos e oportunidades financeiras no contexto da cadeia de valor da Randoncorp.



Identificamos os impactos socioambientais e os efeitos, riscos e oportunidades financeiras mais relevantes em nossas operações e cadeia de valor.

O processo contou com as seguintes etapas:

01



Definição do propósito, escopo e ferramentas do projeto

02



Mapeamento de *stakeholders* e refinamento da lista de tópicos materiais

03



Priorização dos temas a partir da perspectiva dos *stakeholders*

04

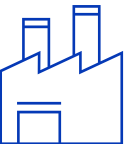


Análise de resultados e elaboração da materialidade com recomendações

05

Validação com a alta liderança

Temas materiais GRI 3-2

PILAR DA AMBIÇÃO ESG	TÓPICO MATERIAL	DESCRIÇÃO	ODS PRIORIZADOS
 Planeta	Gestão do ciclo de vida do produto	Avaliação dos impactos ao longo do ciclo de vida do produto, buscando o mapeamento e redução da sua pegada ecológica, mudança na introdução de matéria-prima e inovação no <i>design</i> , melhorando sua <i>performance</i> e impacto socioambiental.	6 7 9 11 12 13 14
	Mudanças climáticas e qualidade do ar	Gestão de gases de efeito estufa (GEE), considerando as emissões provenientes de processos tais como: queima de combustíveis fósseis (petróleo, carvão e gás natural) para geração de energia consumida no funcionamento de veículos próprios e instalações, e gestão de emissão de poluentes atmosféricos, considerando o impacto de emissões provenientes de maquinário e frota.	3 7 9 11 13
 Pessoas	Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	Mecanismos ligados à gestão de pessoas e cultura para impulsionar o engajamento, implementando estratégias de capacitação, desenvolvimento e reconhecimento das pessoas, buscando a redução da rotatividade e elevando a <i>performance</i> da empresa como marca empregadora.	1 5 8 10 16
	Respeito aos direitos humanos e relações trabalhistas	Garantia de processos internos que inibam e solucionem casos de violação aos direitos humanos e aos direitos trabalhistas nas operações e sua cadeia de fornecimento. Promoção e respeito à diversidade, equidade e inclusão dentro da empresa.	5 8 10 12 16
	Saúde, bem-estar e segurança do colaborador	Garantia do bem-estar e da saúde do colaborador através da gestão do ambiente organizacional, prezando pela saúde mental e física dos colaboradores e de suas famílias.	3 8 10 16
 Negócios	Inovação e tecnologia	Investimento em inovação, conexão com todo o ecossistema em busca de soluções disruptivas que possibilitem a capacidade de adaptação dos produtos a novos cenários, tendências de mercado e mudança de modelo de negócios.	9
	Privacidade e segurança dos dados	Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais, garantindo a cibersegurança e a privacidade no uso das informações de acordo com a legislação de proteção de dados pessoais.	9 12 16
	Segurança e excelência dos produtos	Gestão e investimentos para garantir a segurança e alta qualidade de produtos e serviços voltados ao mercado automotivo, garantindo sua eficiência e visando à segurança do usuário final. Inclui o gerenciamento de impactos socioambientais resultantes do uso do produto e de investimentos. Além disso, buscamos investir para mitigar potenciais riscos reputacionais e regulatórios decorrentes de práticas indevidas na comercialização de produtos.	7 9 11 12 13 17
	Ética, integridade e compliance	Transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do Código de Conduta Ética nos processos organizacionais, órgãos de governança bem estruturados e regulados, combate a práticas anticompetitivas e ao suborno.	8 16

Nosso ano em conquistas

Planeta



Ambição ESG¹

Zeramos o envio de resíduos para aterro industrial, resultado de projetos e parcerias para promover a economia circular.

100% do efluente tratado nas unidades com ETE² é reutilizado, reflexo de investimentos contínuos em infraestrutura.

Descarbonização

Seguimos avançando consistentemente com a nossa meta de redução das emissões de GEE por meio de uma combinação positiva dos resultados de investimentos implementados ao longo dos últimos anos e da contribuição da matriz elétrica brasileira, cada vez mais limpa.

Formalizamos nossa adesão ao First Movers Coalition (FMC) e já superamos a meta de 10% de alumínio de baixo carbono utilizado na manufatura.

¹ Confira as empresas que integram o escopo dos compromissos públicos na [pág. 115](#).

² Sigla para estações de tratamento de efluentes.

Pessoas



GPTW

Pela primeira vez, nosso Centro Corporativo participou da certificação GPTW, figurando entre as 50 melhores empresas para trabalhar no Rio Grande do Sul, o que nos permitiu ingressar no Índice GPTW, da B3.

Formação de lideranças

Um total de 23 colaboradores da Companhia e nove profissionais contratados foram selecionados para os programas Potencialize-se e Leading the Future, respectivamente – uma jornada de desenvolvimento para formar futuras lideranças e profissionais para posições estratégicas na Randoncorp.

Mulheres na liderança

Entre 2020 e 2025, duplicamos a presença de mulheres na liderança, alcançando a marca de 22%.

Negócios



R\$ 2,5 bilhões

investidos em fusões e aquisições (M&A)

Concluimos a aquisição da Dacomsa, consolidando a liderança da subsidiária Frasle Mobility no mercado de reposição automotiva da América Latina.

Ingressamos no mercado de eixos e suspensões para semirreboques nos Estados Unidos com a aquisição dos ativos da AXN.

Concluimos o *ramp up* das unidades da Castertech e da Suspensys em Mogi Guaçu (SP), ampliando portfólio e capacidade produtiva.

Confira detalhes sobre as aquisições e expansões realizadas em 2025 na [pág. 22](#).





02.

Randoncorp: construindo o amanhã

- *Sobre nós*
- *Verticais de negócios*
- *Prêmios e reconhecimentos*
- *Rotas de crescimento*
- *Nossa visão de futuro*



Janice Canton, coordenadora
de Planejamento Estratégico
da Randoncorp Holding

Sobre nós GRI 2-1, 2-6

Com sede em Caxias do Sul (RS) e uma trajetória de 77 anos no mercado, nossos produtos e serviços estão presentes em mais de 125 países. A força das nossas marcas reside na excelência, na segurança e na confiança que construímos em relacionamentos duradouros na cadeia de valor. Cerca de 17 mil colaboradores compartilham nossos valores e conquistas, comprometidos com a construção do amanhã.

Nossa atuação está organizada em cinco verticais de negócios — Autopeças; Controle de Movimentos; Montadora; Soluções Financeiras e Serviços; e Tecnologia Avançada e Estratégias Digitais —, oferecendo um portfólio que atende a diferentes setores e geografias. A Randoncorp reúne 33 indústrias, 9 escritórios comerciais, 33 centros de distribuição, 5 unidades de soluções financeiras e serviços, e 6 centros de inovação e estratégias digitais. Em toda a Companhia, as rotinas administrativas e operacionais são orientadas por um conjunto de políticas e mecanismos alinhados às melhores práticas de governança corporativa (*leia mais na pág. 39*).



Rosimeri Luis Vieira, montadora de componentes na Master

Com relevância global, estamos entre os principais *players* no segmento de autopeças na América do Sul e nos mercados latino-americanos de reposição e de implementos rodoviários.





Nosso propósito

Conectar pessoas e riquezas, gerando prosperidade.

Princípios Nosso jeito de ser



Cliente Satisfeito



Ética



Inovação e Tecnologia



Lucro com Sustentabilidade



Pessoas Valorizadas e Respeitadas



Preservação da Imagem e do Legado



Segurança e Qualidade



Somos Randoncorp

A Randoncorp em 2025



17mil

funcionários

11,5mil

fornecedores

39mil

acionistas

83mil

SKUs¹

¹Sigla para *stock keeping unit*, ou unidade de manutenção de estoque, em tradução livre.

Produção e comercialização



R\$ 8,8 bilhões

de crédito comercializado
na administradora de consórcios

145,5 mil

toneladas de capacidade
aproximada de fundição

1,4 milhão

de peças para
veículos comerciais

R\$ 5,4 bilhões

concedidos via crédito
e financiamento

178,7 milhões

de produtos comercializados
para o controle de movimentos

22 mil

semirreboques
faturados

Capital financeiro

R\$ 13,1 bilhões

de receita líquida consolidada

US\$ 774,7 milhões

de receitas de mercado externo

12%

em margem Ebitda ajustada

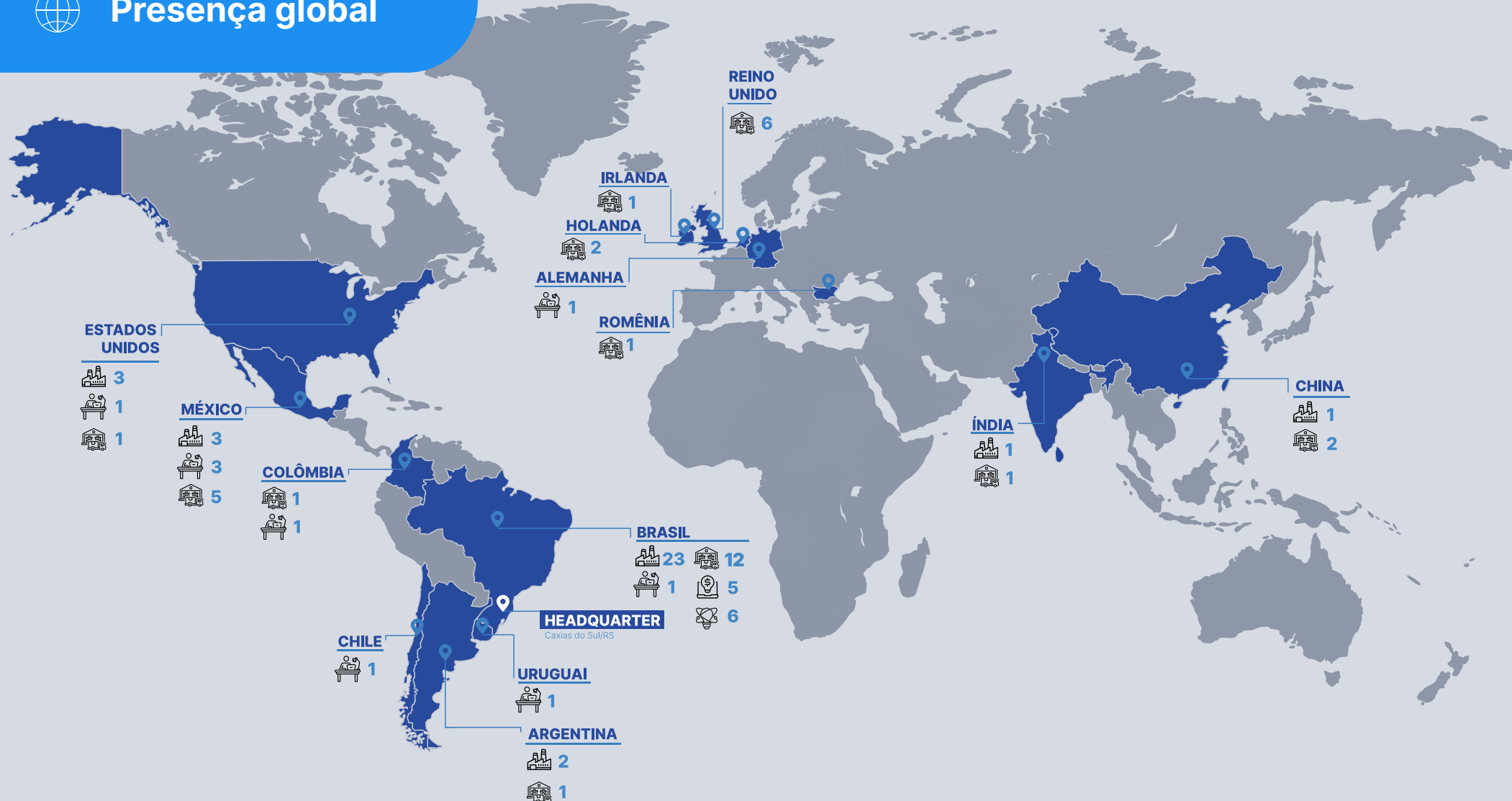
R\$ 456,7 milhões

em investimentos orgânicos





Presença global

Indústria **33**Escritório Comercial **9**Centro de Distribuição **33**Soluções Financeiras e Serviços **5**Inovação **6**

Atuação setorial GRI 2-28

A evolução dos setores em que atuamos e o fortalecimento do ambiente de negócios brasileiro exigem colaboração e parceria. Por meio da participação em entidades de classe e associações empresariais, buscamos acompanhar de perto discussões que ditam tendências de mercado, mantendo nosso protagonismo na construção de soluções sustentáveis e inovadoras. Atualmente, integramos as seguintes organizações:

- Americas Commercial Transportation Research Co.
- Associação do Aço do Rio Grande do Sul
- Associação Brasileira da Indústria Ferroviária (Abifer)
- Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)
- Associação Brasileira de Administradoras de Consórcio (Abac)
- Associação Brasileira de Distribuidores Randon (Abradir)
- Associação Brasileira de Fundação (Abifa)
- Associação Brasileira de Private Equity e Venture Capital (ABVCAP)
- Associação Brasileira de Banco (ABBC)
- Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI)
- Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (ABIMAQ)
- Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH)
- American Chamber of Commerce for Brazil (Amcham Brasil)
- Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA)
- Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec)

- Associação dos Analistas e Profissionais do Mercado de Capitais (Apimec)
- Associação Nacional de Distribuidores de Autopeças (Andap)
- Associação Nacional de Fabricantes de Implementos Rodoviários (Anfir)
- Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac)
- Associação Serrana de Recursos Humanos (ARHSerrana)
- Câmara de Comércio Italia Brasil
- Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC Caxias)
- Câmara de Indústria e Comércio de Bento Gonçalves
- Câmara da Indústria e Comércio da Serra (CIC Serra)
- Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (Ciergs)
- Confederação Nacional da Indústria (CNI)
- Conselho Comunitário Pró-Segurança Pública (Consepro)
- Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (Fiergs)
- Federasul
- Federação Brasileira de Bancos (Febraban)

- Federação da Agricultura do Estado do Rio Grande do Sul (Farsul)
- Fenabreve - Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores
- Fórum Econômico Mundial (WEF)
- Heavy Duty Manufacturers Association
- Inova RS
- Invest RS
- Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF)
- Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI)
- Instituto de Estudos para Desenvolvimento Industrial (IEDI)
- Instituto Unidos Brasil
- Instituto Caldeira
- Instituto Hélice
- Instituto Besc de Humanidades e Economia
- Movimento Brasil Competitivo (MBC)
- Parceiros Voluntários
- SAE Brasil
- Sebrae RS
- Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e de Materiais Elétricos de Caxias do Sul (Simecs)
- Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários (Simefre)
- Sindicato Nacional da Indústria e Componentes para Veículos Automotores (Sindipeças)
- Transforma RS

Verticais de negócios GRI 2-6

Uma das forças da Randoncorp é a diversificação. Nossas soluções atendem a diferentes mercados, o que confere resiliência ao desempenho das nossas operações e potencializa as contribuições para o desenvolvimento econômico. Nos últimos anos, concretizamos

um processo de internacionalização com aquisições relevantes, especialmente no mercado de reposição, que acrescentaram marcas fortes e ampliaram o portfólio dos nossos negócios.

Acesse nosso *site* para conhecer em detalhes cada vertical de negócio.

Autopeças

Com marcas consolidadas nos cenários nacional e internacional, oferece um portfólio completo de autopeças para os mercados de OEMs e de reposição, incluindo suspensões, eixos, sistemas de freios, sistemas de acoplamento, soluções em eletromobilidade e sistema de rodagem em peças fundidas e usinadas. Esse rol de produtos se destina a veículos comerciais, equipamentos e máquinas agrícolas.

MASTER**Suspensys****CASTERTECH****JOIST****AXN**
AUTOMOTIVE SYSTEMS**EBS**

Controle de Movimentos

É representada pela Frasle Mobility, empresa controlada pela Randoncorp desde 1996, referência no mercado de reposição de autopeças e no fornecimento de componentes para OEMs. Com ampla presença geográfica, destacando-se como liderança na América Latina, reúne produtos de alta qualidade e marcas consolidadas, fornecendo soluções integradas para o controle de movimentos: materiais de fricção, itens de direção e conforto, componentes para motor e para sistemas de freio, transmissão e *powertrain*.

FRASLE
MOBILITY

House of brands, a Frasle Mobility reúne 24 marcas – confira todo o portfólio aqui.

Montadora

A vertical Montadora desenvolve equipamentos para o transporte de carga, incluindo modelos de semirreboques e vagões ferroviários, além de peças para reposição. Com mais de 77 anos de história, a marca Randon está entre as dez maiores do mundo no segmento de reboques e semirreboques, destacando-se na América Latina entre as principais fabricantes.

RANDON**RANDON**
TRIEL-HT**HERCULES**
CHASSIS

Soluções Financeiras e Serviços

Fundada a partir da união e *expertise* de empresas consolidadas, a marca Rands representa a vertical Soluções Financeiras e Serviços. Com portfólio integrado, atende pessoas físicas e jurídicas com atuação em setores como transporte e logística, agronegócio e varejo, e oferece soluções que incluem financiamentos, investimentos, seguros e locação de veículos pesados.

Rands**Rands**
Soluções Financeiras**Addiante[»]**

Tecnologia Avançada e Estratégias Digitais

Para levar ao mercado novos produtos e contribuir com avanços e inovações relevantes, a vertical reúne o Centro Tecnológico Randon (CTR), o mais completo centro aberto da América Latina para testes e validação de veículos e componentes automotivos e industriais; a NIONE, posicionada na indústria da nanotecnologia; a DB, voltada ao desenvolvimento de soluções digitais; a RV, que promove investimentos e aceleração de *startups* e novos negócios; e a Delta Global, que oferece plataforma de telemetria e gestão de frota.

CTR
CENTRO TECNOLÓGICO RANDON**NIONE****<db>****DELTA**
GLOBAL

Centro Corporativo

Com sede em Caxias do Sul (RS), nosso Centro Corporativo é responsável por formular e disseminar as diretrizes estratégicas da Randoncorp, buscando aprimorar e padronizar processos, promover ganhos de sinergia e potencializar resultados. Isso envolve a atuação de departamentos como Holding, Compras Corporativas e CSC (Centro de Soluções Compartilhadas).

Mudanças nas verticais

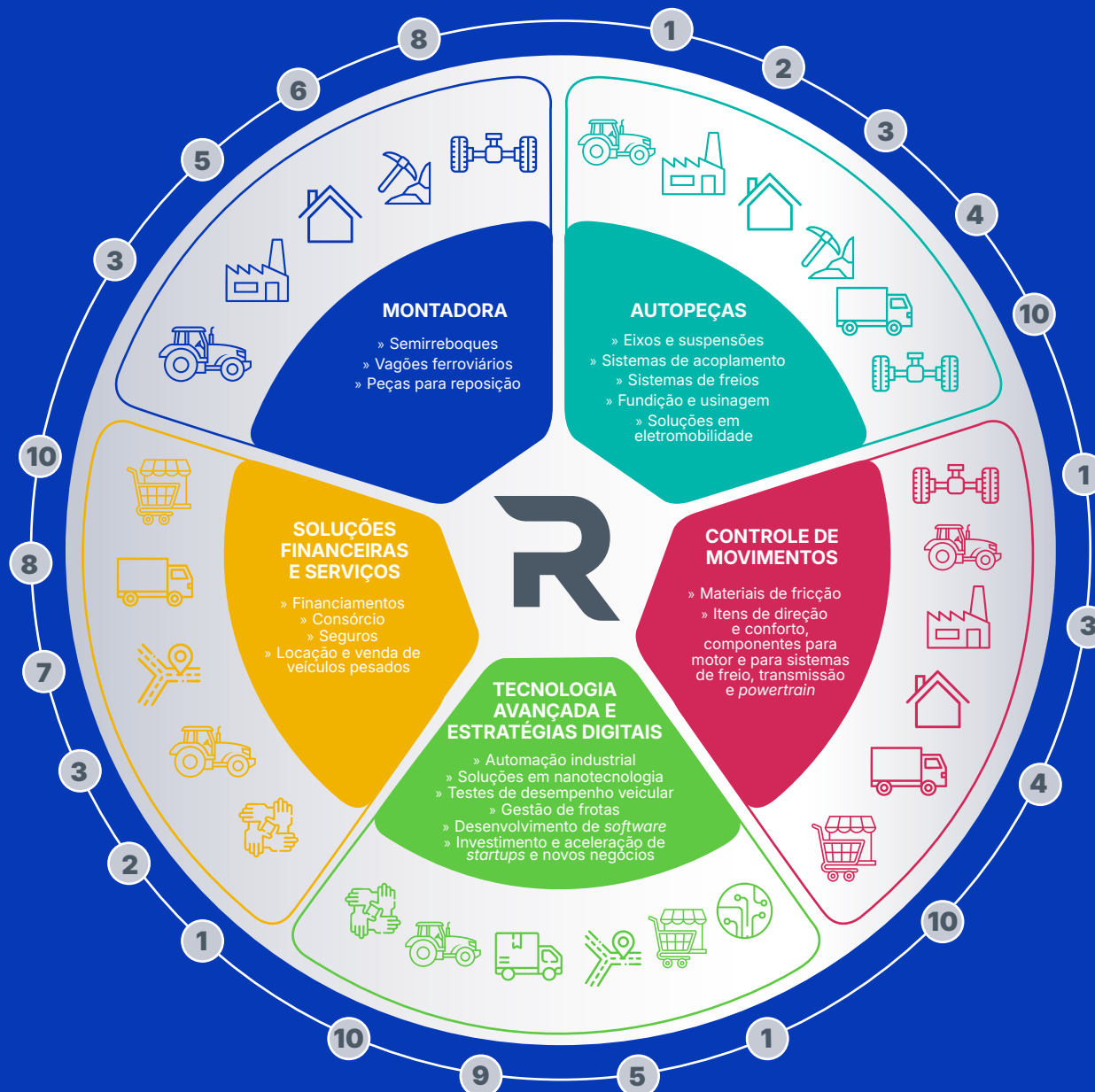
A partir de 2026, três empresas que antes integravam a vertical Soluções Financeiras e Serviços passam a compor a vertical Tecnologia Avançada e Estratégias Digitais: a Delta Global, a DB e a RV. Essa movimentação visa fortalecer sinergias internas, valorizando a infraestrutura da Randoncorp para o fomento ao capital intelectual e à inovação.



Nossas soluções

PRINCIPAIS CLIENTES

- 1 Fabricantes de caminhões, ônibus e semirreboques
- 2 Fabricantes de máquinas agrícolas
- 3 Distribuidores
- 4 Varejistas de autopeças
- 5 Transportadores de cargas
- 6 Transportadores autônomos
- 7 Fornecedores, distribuidores e clientes da Randoncorp
- 8 Operadores logísticos
- 9 Empresas de tecnologia
- 10 Empresas Randoncorp



PRINCIPAIS MERCADOS



Prêmios e reconhecimentos



Mais premiações estão indicadas ao longo do relatório, em capítulos relacionados aos temas.



Melhores do ESG

Pelo quarto ano consecutivo, conquistamos o Prêmio Melhores do ESG, da revista Exame, na categoria Bens de Capital e Eletroeletrônicos. A premiação reconhece empresas avançadas em práticas ambientais, sociais e de governança, com edições anuais desde 2000. Trata-se de um dos principais reconhecimentos do setor privado nacional sobre a temática, e seu processo seletivo conta com metodologia desenvolvida em parceria com o Ibmecc.

Melhores e Maiores

Na 52ª edição do prêmio Exame Melhores e Maiores, a Randoncorp alcançou a primeira colocação. O tradicional anuário da revista leva em conta indicadores financeiros e contábeis, e critérios ESG, sendo considerado o mais relevante e completo estudo econômico sobre empresas brasileiras.



Ranking Merco – Responsabilidade Social e Reputação Corporativa

Pelo terceiro ano consecutivo, marcamos presença entre as empresas mais responsáveis do Brasil, com o 3º lugar no setor de Bens de Capital no ranking Merco. Também alcançamos o segundo lugar na categoria Bens de Capital no Ranking Merco de Responsabilidade Social, figurando pelo quarto ano consecutivo entre as empresas com melhor reputação nessa avaliação.

Marcas de Quem Decide

Fomos escolhidos como Marca Gaúcha Inovadora, Marca Símbolo da Retomada Econômica e Grande Marca Gaúcha do Ano na 27ª edição da pesquisa Marcas de Quem Decide, do Jornal do Comércio. Também figuramos entre as 10 marcas mais lembradas pelos gaúchos na categoria Grande Empresa, na 35ª edição do prêmio Top of Mind RS – As Marcas do Rio Grande, realizado pelo Grupo Amanhã.



Top of Mind do Transporte

Marcas da Randoncorp foram as mais lembradas em duas categorias do prêmio Top of Mind do Transporte 2025, promovido pelo grupo editorial TranspoData. Em Inovação Tecnológica, a solução-conceito de tecnologia autônoma para movimentação em ambientes controlados, AT4T - Autonomous Technology For Transportation conquistou o 1º lugar. Já entre fabricantes de implementos rodoviários, a Randon manteve a liderança pelo oitavo ano consecutivo.



Campeões da Inovação 2025 Grupo Amanhã

Nosso *pipeline* de P&D e a cultura de melhoria contínua em toda a Randoncorp nos posicionaram no *ranking* Campeões da Inovação 2025, promovido pelo Grupo Amanhã.



**Certificada
Saúde Mental
2025**

Saúde mental

Estamos entre as 30 empresas com melhor desempenho em saúde emocional no Brasil, segundo o selo WORKPLACE MENTAL HEALTH®, concedido pela Great People Mental Health.



Troféu Transparência

Nossas práticas de divulgação de informações contábeis foram reconhecidas pelo Troféu Transparência da Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac), na edição de 2025. O prêmio avalia a qualidade, a consistência e a clareza na apresentação de dados financeiros, bem como a transparência na comunicação com *stakeholders*.



Anuário Época

No Anuário Época Negócios 360°, a Randoncorp foi campeã no setor de Veículos e Autopeças. Em sua 14ª edição, o anuário contempla um amplo leque de critérios, abrangendo desempenho financeiro, inovação, visão de futuro, governança corporativa, *performance* socioambiental e gestão de pessoas.

CEOs e RHs mais admirados do Brasil

Na premiação CEOs e RHs mais admirados do Brasil, do Grupo Gestão RH, nosso presidente e CEO, Daniel Randon, está entre os dez CEOs Mais Admirados do Brasil, e o *Chief People and Culture Officer* (CPCO), Marcos Baptistucci, foi eleito RH Regional de Destaque para o Rio Grande do Sul.



TOP100 Innovation Awards

Pelo segundo ano consecutivo, somos líderes na categoria Automotivo e Mobilidade. Além disso, recebemos o reconhecimento como empresa que mais inovou nos últimos dez anos, figurando entre as Campeãs da Década, e avançamos da 27ª para a 22ª colocação no *ranking* geral TOP100 Open Corps.

500 maiores do Sul

No *ranking* 500 Maiores do Sul 2025, levantamento realizado pelo Grupo AMANHÃ em parceria com a PwC Brasil, a Randoncorp se posicionou em 1º lugar na categoria Automotivo, sendo considerada a sétima maior empresa do Rio Grande do Sul; na 22ª colocação no *ranking* geral; no 7º lugar em Receita Líquida entre as empresas gaúchas; e no 14º lugar em Patrimônio Líquido.



Rotas de crescimento GRI 2-6

Nos últimos dois anos, aquisições relevantes aceleraram nossa internacionalização, elevaram patamares de receita e estenderam a diversificação geográfica, fortalecendo a presença de nossas marcas em mercados resilientes.

Dacomsa

Com conclusão em janeiro de 2025, a Dacomsa é a maior aquisição da nossa história. Resultado do investimento de aproximadamente R\$ 2,2 bilhões, essa operação é estratégica para o posicionamento da Frasle Mobility no mercado de reposição automotiva. Ao lado das unidades no Brasil e na Argentina, a presença no México consolida a liderança da empresa na América Latina.



// Randoncorp e Frasle Mobility ampliam sua presença internacional e reafirmam uma trajetória consistente de crescimento com a maior aquisição de sua história. A incorporação da Dacomsa fortalece de forma decisiva nosso posicionamento de liderança nos principais mercados de reposição da América Latina. Em paralelo, a aquisição da AXN nos Estados Unidos marca nossa entrada estratégica em autopeças para o segmento de trailers, posicionando a companhia em um mercado de alto potencial."

Anderson Pontalti, EVP Internacional
Randoncorp e CEO Frasle Mobility



AXN

Ainda em janeiro de 2025, ingressamos no mercado de eixos e suspensões dos EUA com a aquisição dos ativos da AXN Automotive Systems (antiga AXN Heavy Duty). Sediada em Louisville, a marca inaugurou em março de 2026 uma planta de 16 mil m², ampliando a produção local e consolidando a oferta de soluções para o segmento norte-americano.



Detalhes sobre a aquisição da Dacomsa estão disponíveis no Relatório de Sustentabilidade da Frasle Mobility

[ACESSE AQUI](#)

EBS

Em outubro de 2024, anunciamos a aquisição da EBS – European Braking Systems, empresa do Reino Unido, em transação de aproximadamente R\$ 410 milhões. Realizada pela controlada Master Freios, a compra nos posiciona entre as lideranças do mercado de reposição britânico, com rede de distribuição para países europeus e asiáticos, e projeta a unidade para um novo patamar, associando a resiliência de receita à nossa atuação global.



Fortalecemos nossa estratégia de crescimento sustentável com mais esses movimentos de expansão de operações, incorporando unidades fabris estrategicamente localizadas, que ampliam nossa capacidade instalada e abrem possibilidades nos mercados nacional e internacional.”

Ricardo Escoboza, EVP América do Sul e
COO Vertical Autopeças e Montadora da Randoncorp

Expansão em Mogi Guaçu (SP)



Além das aquisições, a Randoncorp ampliou de forma significativa sua presença em Mogi Guaçu (SP) com a inauguração da nova fábrica da Suspensys, em abril de 2026. Com investimento de R\$ 150 milhões, a planta é dedicada à fabricação de eixos dianteiros para caminhões e ônibus, reforçando o posicionamento da empresa entre as principais fabricantes de eixos e suspensões do Brasil.

O complexo passou a sediar também o novo Centro Logístico das Autopeças, instalado em prédio anexo à fábrica. Com investimento de aproximadamente R\$ 15 milhões, o espaço fortalece a atuação no mercado de reposição ao integrar produção e distribuição, garantindo mais agilidade, rastreabilidade e eficiência no atendimento aos clientes.

Esse avanço se soma à trajetória de expansão iniciada em 2024, com a instalação da unidade da Castertech em Mogi Guaçu, que conta com capacidade anual para a fundição de mais de 22 mil toneladas e a fabricação de mais de 350 mil tambores de freio, em um parque fabril de 240 mil m².

Nossa visão de futuro

Nosso compromisso com a construção do amanhã se traduz em um processo de planejamento estratégico estruturado para sustentar a perenidade dos negócios. A fim de potencializar a geração de valor em diferentes horizontes de tempo, definimos norteadores estratégicos que orientam nossa atuação e são pontos de partida para a formulação de metas e métricas que se desdobram em iniciativas operacionais em todas as unidades da Companhia.

Ao longo do ano, realizamos encontros ligados à etapa de execução da estratégia para discutir os principais projetos, incluindo a integração de novos negócios e as ações em resposta ao contexto de mercado vivenciado.

Nossa visão de longo prazo considera um horizonte de dez anos, sendo viabilizada por planos de médio prazo (cinco anos), passando por revisões completas a cada dois anos. Esses planos contam com indicadores de ambição estratégica, incluindo dados de desempenho econômico-financeiro e de mercado. Para o curto prazo, nosso Plano Operacional Anual (POA) reúne indicadores financeiros e operacionais atualizados a cada ciclo.

No segundo ano dessa revisão bienal, nossas equipes se dedicam ao reporte e à execução do plano formulado. Essa etapa ocorreu em 2025, com encontros para discutir projetos estratégicos, como a integração e a estabilização dos novos negócios, e ações para o enfrentamento da desaceleração de alguns mercados. Em paralelo, iniciamos as discussões sobre a atualização da Ambição ESG, com a construção do ciclo 2030-2035.

Todo esse processo de planejamento estratégico é multidisciplinar, com contribuições de diferentes áreas e níveis da Companhia. A validação dos resultados cabe às verticais de negócios, ao Comitê Executivo e ao Conselho de Administração. As definições norteiam a condução das operações e orientam decisões sobre investimentos prioritários, como projetos ESG e iniciativas de inovação.

Norteadores estratégicos



Foco absoluto nos clientes



Diferencial em inovação e tecnologia



Diversificação com foco



Alavancando sinergias



Robustez financeira



Empresa desejada para se trabalhar



Sustentabilidade (ESG) priorizada





03.

Como geramos valor

- *Ambição ESG*
- *Sustentabilidade em pauta*
- *Modelo de negócios*
- *Nossos resultados*



Edson Clodoir Negri, consultor
de Pós-Vendas da Randon

Ambição ESG

A sustentabilidade sempre orientou a condução dos nossos negócios. Partimos desse direcionamento para definir focos de atuação e estabelecer objetivos capazes de fortalecer o desenvolvimento sustentável em nossas operações e na cadeia de valor. A fim de estruturar esse movimento, em 2021, lançamos a Ambição ESG, construída com base em nossa materialidade – cujos pilares foram atualizados, em 2023, para Planeta, Pessoas e Negócios –, e composta por compromissos públicos e metas voltadas a temas prioritários para a Randoncorp, como descarbonização, economia circular, saúde e segurança, e diversidade e inclusão.

A Ambição ESG é central para a nossa atuação em prol da agenda. Sua criação é resultado de uma jornada de evolução contínua em práticas ambientais, sociais e de governança. Para chegar a esses cinco compromissos públicos, trilhamos um caminho de aprendizados constantes, iniciativas estruturantes e forte engajamento dos colaboradores. Na página seguinte, essa trajetória é retratada a partir dos principais avanços concretizados nos últimos anos.

E Planeta



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

Temas materiais relacionados: mudanças climáticas e qualidade do ar (ODS 6, 12, 13); gestão do ciclo de vida do produto (ODS 12, 13).



S Pessoas



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

Temas materiais relacionados: atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores (ODS 5, 8); direitos humanos e relações trabalhistas (ODS 5, 8); saúde, bem-estar e segurança dos colaboradores (ODS 3).



G Negócios



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

Temas materiais relacionados: inovação e tecnologia (ODS 9); privacidade e segurança de dados (ODS 9); ética, integridade e *compliance* (ODS 8); segurança e excelência do produto (ODS 12).



Nossa jornada até 2025

**E** Planeta**S** Pessoas**G** Negócios**2001**

Nível 1 de governança corporativa da B3

2002

Programa Florescer

2003

Instituto Elisabetha Randon e Programa Novos Caminhos

2005

Programa Qualificar

2007

Guia de Conduta Ética

2018

Mapa de riscos

2017

Política de SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente)

2016

Programa ID Randoncorp

2009

Certificação ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007
Recertificação ISO 9001:2008

2009

1ª sucessão de CEO após fundador

2019

1º Relatório de Sustentabilidade com GRI Standards
2ª sucessão de CEO após fundador
Signatários do pacto empresarial

2020

Cultura de diversidade e inclusão

2021

Ambição ESG
Adesão ao Pacto Global Rota Verde

2022

Área de Governança Corporativa
1º Relatório de Sustentabilidade com asseguração externa

2025

Atingimento dos compromissos públicos ESG estabelecidos para o ano e redução consistente na intensidade de emissões de gases de efeito estufa por meio de investimentos estruturados em nossas operações

2024

1ª captação sustentável
Divulgação do Sustainability Framework
Política de Sustentabilidade

2023

O conceito da dupla materialidade é incorporado à revisão dos temas materiais

Compromissos públicos¹ ESG4, ESG5

PILAR	COMPROMISSOS	DESEMPENHO	PREMISSAS	OBJETIVOS
 Planeta	Reduzir em 40% a intensidade de emissões de gases de efeito estufa até 2030	2020  2,7 2024  1,9 2025  1,4	kgCO ₂ e/horas trabalhadas, das emissões referentes aos escopos 1 e 2. Metodologia: GHG Protocol.	Minimizar impactos das emissões de gases de efeito estufa nas mudanças climáticas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
	Zerar a disposição de resíduos em aterro industrial até 2025	2020  24,0% 2024  13,2% 2025  0,0% ²	Resíduos destinados para aterro industrial em relação aos resíduos gerados em nossas operações.	Fomentar a economia circular agregando valor aos resíduos gerados, bem como eliminar a possibilidade de passivos ambientais.
	Reutilizar 100% do efluente tratado até 2025	2020  50,0% 2024  55,7% 2025  100,0%	Reúso de efluentes das unidades que possuem estação de tratamento própria.	Fazer a gestão sustentável da água otimizando o uso desse recurso natural em nossas operações.
 Pessoas	Duplicar o número de mulheres em cargos de liderança até 2025	2020  11,0% 2024  20,0% 2025  22,0%	São considerados neste indicador os cargos de liderança, coordenação, gerência e diretoria das empresas situadas no Brasil.	Aumentar a representatividade das mulheres e a equidade de oportunidades para a liderança em todos os níveis da Companhia, através de uma cultura diversa e inclusiva.
	Zerar acidentes graves	2020 ²  - 2024  0,10% 2025  0,07%	São considerados acidentes graves aqueles que resultam em lesões permanentes e/ou fatalidades. Taxa de lesões graves: n° de acidentes graves x 1.000.000/horas trabalhadas.	Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, garantindo aos colaboradores condições adequadas para o desempenho de suas atividades.
 Negócios	Ampliar a receita líquida anual gerada por novos produtos	2020 ²  - 2024  44,4% 2025  37,5%	São consideradas as receitas dos produtos lançados nos últimos cinco anos das empresas localizadas no Brasil, divididas pela receita líquida da Companhia oriunda das unidades brasileiras.	Garantir a perenidade da Companhia por meio do constante desenvolvimento e lançamento de produtos que confirmem benefícios à sociedade, em especial, os socioambientais.

¹ Confira as empresas consideradas nas metas ambientais para 2025 na [pág. 115](#).² Não há dados comparáveis relacionados ao ano-base tendo em conta mudanças de critérios e cálculos ao longo do tempo.

Desempenho em 2025

O último ciclo é um marco da Ambição ESG, pois representa o prazo para cumprir três dos compromissos públicos assumidos: zerar a disposição de resíduos em aterro industrial, reutilizar 100% do efluente tratado¹ e duplicar o número de mulheres em cargos de liderança. Alcançamos essas metas integralmente e seguimos avançando consistentemente com a redução de emissões de gases de efeito estufa.

Com o alcance dessas metas, nossa determinação para com a Ambição ESG se mantém firme. Zerar acidentes graves e ampliar a receita líquida gerada por novos produtos são direcionamentos recorrentes, que permanecem como prioridades, e a meta climática continua vigente até 2030, orientando nossas iniciativas nos próximos anos. Além disso, seguimos trabalhando na evolução da nossa agenda ESG, estruturando o próximo ciclo de forma consistente e alinhado às prioridades da Companhia.

¹ Os projetos operacionais voltados à gestão de efluentes, que garantem a reutilização integral, foram concluídos em 2025, e os resultados podem ser observados a partir das medições de janeiro de 2026.

Nossa jornada ESG alcançou um novo patamar em 2025: transformamos metas ambiciosas em resultados concretos, evoluindo em frentes estratégicas para o negócio.

Principais avanços

Investimentos em infraestrutura, projetos ambientais e programas de aceleração de talentos, entre outras iniciativas, viabilizaram o alcance das três metas de 2025. Nos últimos anos, destacaram-se as seguintes:



Diversidade na liderança

Concentramos nossa atuação no programa Jornada Delas, que oferece mentorias e aceleração de carreira para colaboradoras, em ações de recrutamento e seleção e na realização de oficinas. Essa abordagem permitiu à Companhia ampliar a participação de mulheres na liderança, que passou de 11% (2020) para 22% (2025).



Leia mais na
pág. 70



Reúso de efluentes tratados

Investimos em sistemas de tratamento, incluindo osmose reversa e ultrafiltração, e expandimos as redes de distribuição internas para viabilizar o reúso tanto nas operações, como em torres de resfriamento, na Caldeira Verde e no resfriamento de peças, quanto em sanitários e atividades de limpeza.



Saiba mais na
pág. 83



Zerar resíduos para aterro industrial

Materiais provenientes das fundições, como areia, escória e refratário, eram o principal desafio para atingir o compromisso. Implementamos uma estratégia de economia circular focada em projetos que reutilizam esse resíduo como insumo para a pavimentação na construção civil.



Conheça as iniciativas
na pág. 85

Sustentabilidade em pauta

Presença na COP30

Anualmente, os países signatários da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC, na sigla em inglês) se reúnem na Conferência das Partes (COP) para discutir compromissos e medidas voltadas à pauta climática. Em 2025, a COP30 aconteceu em Belém (PA) e priorizou debates sobre temas como o combate ao desmatamento, o financiamento climático e a transição energética justa.

A Randoncorp marcou presença no evento, representada por Daniel Randon, presidente e CEO, e Joarez Piccinini, diretor de Relações Institucionais. Participamos do painel "Soluções para a Descarbonização da Indústria", no qual destacamos o protagonismo do setor na pauta climática, que se concretiza, entre outras frentes, por meio de soluções mais sustentáveis para a mobilidade.



Somos uma empresa brasileira com presença global. Participar de iniciativas como a COP30 gera amplos benefícios, como conexões com clientes, parceiros e autoridades climáticas nacionais e internacionais."

Joarez Piccinini, diretor de Relações Institucionais da Randoncorp

Brazil House

O Encontro Anual do Fórum Econômico Mundial em Davos, na Suíça, é uma das principais plataformas globais para a cooperação público-privada. A fim de fortalecer o papel do Brasil em agendas econômicas, ambientais e sociais, a Brazil House, idealizada pelo BTG Pactual e apoiada pela Randoncorp, realiza debates e painéis acerca de temas como sustentabilidade, transição energética e inovação, promovendo conexões entre os participantes.

Na edição de 2026, a Brazil House contou com programação nos dias 20 e 21 de janeiro. Novamente representada pelo presidente e CEO, Daniel Randon, e pelo diretor de Relações Institucionais, Joarez Piccinini, que estiveram presentes no evento de 2025, a Randoncorp fez parte de painéis voltados à economia de baixo carbono e à cadeia nacional do aço, englobando da reciclagem ao desenvolvimento de novos produtos. Também participamos de conversas acerca da COP30 e de investimentos sustentáveis.



Diálogo com *stakeholders*

Nossa atuação em prol da sustentabilidade corporativa também orienta a comunicação com públicos estratégicos. Anualmente, realizamos o Ambição ESG, evento que busca reforçar a relevância do tema no mercado e apresentar as nossas iniciativas ligadas à sustentabilidade, especialmente aquelas relacionadas aos compromissos públicos assumidos pela Companhia.

Em 2025, o evento foi realizado no Instituto Caldeira, em Porto Alegre (RS), com transmissão ao vivo (*assista à gravação aqui*). Em cinco painéis, o encontro abordou parcerias para a economia circular, desenvolvimento de produtos sustentáveis, saúde e segurança, e internacionalização. A atuação da Companhia frente às enchentes no Rio Grande do Sul, ocorridas em 2024, também foi pauta do Ambição ESG, demonstrando como apoiamos o estado em ações de reconstrução e de atendimento às comunidades locais.

Reafirmamos nossos compromissos públicos em encontros que conectam inovação e sustentabilidade, fortalecendo a pauta no mercado.



Evento Ambição ESG, 2025

Fóruns e compromissos



Pacto Global

Somos signatários do Pacto Global desde 2021. Criada pela Organização das Nações Unidas (ONU), é a maior iniciativa de sustentabilidade empresarial do mundo e se dedica a engajar empresas a cumprirem com seus Dez Princípios e a colaborarem com ações em prol dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção

Para fortalecer diretrizes e condutas éticas no setor privado, somos signatários, desde 2019, do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos. Essa plataforma busca erradicar práticas de suborno e corrupção, e fortalecer a conformidade das empresas com a legislação brasileira anticorrupção.



First Movers Coalition

Formalizamos nossa adesão à First Movers Coalition (FMC) durante o Fórum Econômico Mundial em Davos. Somos a segunda empresa brasileira no setor de Alumínio a integrar o compromisso. A adesão formal estabelece uma meta mínima de 10% para a utilização de alumínio de baixo carbono, que já é superada em nossas operações.

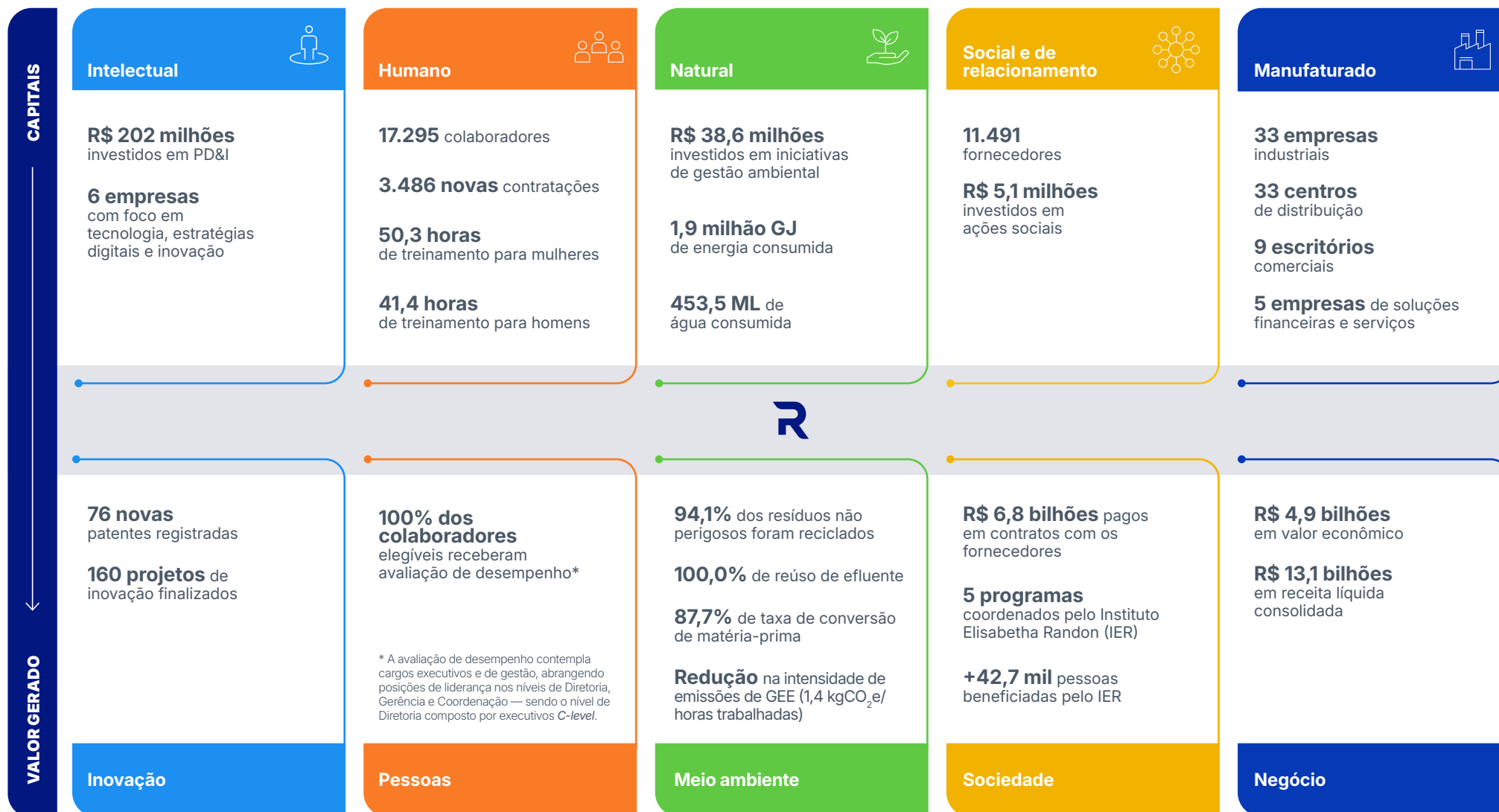


A assinatura da carta de adesão simboliza mais um passo concreto da Randoncorp em direção à nossa Ambição ESG. Esse movimento reforça nosso compromisso contínuo em investir em inovação para uma mobilidade cada vez mais sustentável."

Daniel Randon,
presidente e CEO

Modelo de negócios

RAND1, RAND3, RAND6, RAND7, RAND8, RAND9



Nossos resultados

O ano de 2025 apresentou uma conjuntura econômico-financeira desafiadora. A retração da demanda em nossos principais mercados de atuação, somada à elevação da taxa de juros no Brasil e a questões geopolíticas globais, impôs barreiras à rentabilidade. O controle rigoroso de custos e despesas e a adequação da estrutura foram caminhos eficazes para retomar a geração de caixa, principalmente no segundo semestre do ano. Além disso, as vendas no mercado externo e a resiliência do segmento de reposição contribuíram para sustentar o desempenho dos negócios, validando nossa estratégia de diversificação geográfica e de portfólio.

Nossa receita líquida consolidada atingiu R\$ 13,1 bilhões, o maior patamar de nossa história. Encerramos o ano com geração de R\$ 1,6 bilhão de Ebitda ajustado e margem Ebitda ajustada de 12,2%, reflexo das iniciativas voltadas a preservar os resultados, como os ajustes de estruturas e reorganização fabril. A alavancagem líquida, calculada em 3,21x ao fim de 2025¹, sofreu elevação no início do ciclo, decorrente da expansão internacional, mas as captações no mercado de capitais, a otimização do capital de giro e o controle de investimentos e despesas colaboraram com reduções durante o ano.

R\$ 13,1 bilhões

em receita líquida consolidada

¹ Indicador não considera o Banco Randon.

Ao longo de 2025, priorizamos o olhar para a gestão do endividamento e estruturamos uma estratégia de desalavancagem. Movimentos no mercado de capitais viabilizaram essa atuação (*saiba mais na [pág. 47](#)*), e os pilares para buscar a redução do indicador consistem na gestão da necessidade de capital de giro, na disciplina em investimentos e no aumento da geração de caixa, com foco nas sinergias das empresas adquiridas.



//

Em 2025, avançamos de forma consistente na gestão financeira da Randoncorp, com foco em disciplina, eficiência operacional e alocação responsável de capital. Ao fortalecer nossa estrutura de caixa, otimizar o capital de giro e alongar o perfil de nossos compromissos, ampliamos a resiliência da Companhia para sustentar seu crescimento nos próximos ciclos."

Paulo Prignolato, EVP e *Chief Financial Officer* (CFO) da Randoncorp

Credibilidade no mercado



Nesse contexto, a credibilidade conquistada pela Randoncorp se mostrou fundamental. Em 2025, mantivemos o *rating* brAAA, conferido pela S&P Global. Apesar de a escala permanecer a mesma, houve alteração na perspectiva, que passou de "estável" a "negativa". Isso se explica em razão do contexto macroeconômico vivenciado ao longo do ano, bem como do cenário de baixa no mercado brasileiro de veículos pesados.

Desempenho em 2025

Indicadores econômicos (R\$ mil)

DESTAQUES ECONÔMICOS	2025	2024	VARIAÇÃO
Receita bruta total	15.515.064	14.595.233	6,3%
Receita líquida consolidada	13.143.266	11.915.740	10,3%
Receitas de mercado externo US\$ ¹	774.694	437.788	77,0%
Lucro bruto consolidado	3.297.410	3.184.151	3,6%
Margem bruta (%)	25,1	26,7	-1,6 p.p.
Ebitda consolidado	1.355.183	1.622.549	-16,5%
Margem Ebitda (%)	10,3	13,6	-3,3 p.p.
Ebitda ajustado	1.598.715	1.671.897	-4,4%
Margem Ebitda ajustada (%)	12,2	14,0	-1,9 p.p.
Resultado líquido consolidado	-250.743	408.501	-161,4%
Margem líquida (%)	-1,9	3,4	-5,3 p.p.
Resultado por ação R\$	-0,72	1,24	-157,8%

¹ Exportações a partir do Brasil somadas a receitas no exterior (consolidadas).

Dados financeiros (R\$ mil)

DESTAQUES FINANCEIROS	2025	2024	VARIAÇÃO
Patrimônio líquido consolidado	3.232.963	3.229.923	0,1%
Investimentos ²	2.988.913	1.169.043	155,7%
Dívida líquida	6.400.024	4.681.510	36,7%
Dívida líquida (sem Banco Randon)	4.399.031	2.598.217	69,3%
Alavancagem líquida	4,72	2,89	63,7%
Alavancagem (sem Banco Randon)	3,21	1,63	96,2%
ROE (últimos 12 meses)	-7,8	14,7	-22,5 p.p.
ROIC (últimos 12 meses)	5,0	10,8	-5,9 p.p.

² Considera Capex, não orgânicos e integralização de capital.

Valor econômico direto gerado (R\$ mil) GRI 201-1

	2023	2024	2025
Receitas	14.383.036	15.664.117	16.260.754

Valor econômico distribuído (R\$ mil) GRI 201-1

	2023		2024		2025	
	VALOR (R\$)	PORCENTAGEM (%)	VALOR (R\$)	PORCENTAGEM (%)	VALOR (R\$)	PORCENTAGEM (%)
Custos operacionais	9.369.794	68,0	9.906.769	67,1	10.822.390	68,4
Salários e benefícios de empregados	1.448.448	10,5	1.747.268	11,8	1.663.728	10,5
Pagamentos a provedores de capital ¹	1.610.914	11,7	1.531.890	10,4	1.667.783	10,5
Pagamentos ao governo (por país)	1.347.879	9,8	1.564.038	10,6	1.658.243	10,5
Investimentos na comunidade	8.216	0,1	14.647	0,1	9.384	0,1
TOTAL	13.785.251	100	14.764.612	100	15.821.528	100

Valor econômico retido (R\$ mil) GRI 201-1

	2023	2024	2025
Valor econômico retido	597.785	899.505	439.226

Finanças sustentáveis

A integração da sustentabilidade aos nossos negócios também se reflete na gestão financeira. Em fevereiro de 2024, emitimos *sustainability-linked bonds* (SLBs) pela primeira vez, no valor de R\$ 500 milhões, atrelados à meta de redução de 40% da intensidade das nossas emissões de CO₂ até 2030 – um dos compromissos da Ambição ESG (*confira o status no gráfico*). Captados junto à International Finance Corporation (IFC), entidade financeira do Grupo Banco Mundial, os recursos foram distribuídos igualmente entre Randoncorp e Frasle Mobility.

Com carência de dois anos para o início da amortização do principal, o prazo de pagamento é de até nove anos. A emissão está vinculada ao Sustainability-Linked Financing Framework da Companhia ([acesse aqui](#)). Na alocação dos recursos, priorizamos desenvolvimento de produtos sustentáveis, saúde e segurança, e ampliação do uso de energia renovável, em projetos como a Caldeira Verde. Inaugurada em 2024, a caldeira movida a biomassa completou um ano em atividade, gerando redução de 7,5 mil tCO₂e em emissões de GEE.

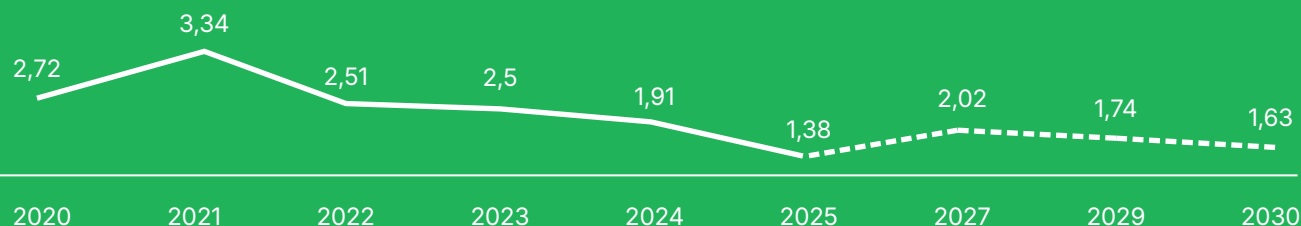


Conheça nossas iniciativas para promover a descarbonização na pág. 87.

[ACESSE AQUI](#)

Monitoramento do KPI

Intensidade de emissões¹



Meta climática

Em 2025, reduzimos em mais de 40% a intensidade das nossas emissões, em relação ao ano-base. Ainda assim, nossas ações climáticas permanecem relevantes nas operações e no planejamento para os próximos anos, a fim de garantir que o cumprimento da meta se mantenha mesmo diante da influência de fatores externos, como eventuais variações na participação de renováveis na matriz elétrica dos países onde atuamos.

1. Em KgCO₂e/hora trabalhada.

A meta considera a emissão do ano anterior.

Em 2025, a intensidade de emissões da Companhia foi de 1,38 kgCO₂e/hora trabalhada, adequada ao prazo e metas estabelecidas em seu Sustainability-Linked Financing Framework.



Franciele de Souza Fabro,
analista comercial da Randon

Gestão fiscal

Nossa gestão tributária é integrada de forma estratégica ao negócio, buscando garantir nossa sustentabilidade econômica e financeira. Por meio de um planejamento tributário eficiente, a Randoncorp assegura a conformidade regulatória e a mitigação de riscos, preservando sua competitividade e saúde financeira. Essa atuação fortalece a capacidade de investimento em inovação e desenvolvimento sustentável, garantindo um crescimento equilibrado e alinhado aos princípios ESG e à criação de valor para acionistas, colaboradores e sociedade.

Nossa gestão fiscal assegura conformidade regulatória, competitividade e saúde financeira, o que permite seguir investindo em áreas prioritárias para o nosso crescimento sustentável.

Para sustentar essa governança, a Randoncorp possui um processo robusto de gestão de riscos fiscais, que envolve identificação, avaliação e monitoramento contínuo das obrigações tributárias por meio de ferramentas que garantem precisão e agilidade. A eficácia dos controles internos é avaliada por revisões regulares, testes de conformidade e auditorias internas, voltados a manter a aderência às normas legais e às políticas corporativas. Adicionalmente, a Companhia mantém contrato anual com uma empresa especializada e de referência internacional para a revisão da apuração de tributos e das obrigações acessórias, garantindo a integridade das informações fiscais. Eventuais condutas antiéticas ou irregularidades podem ser reportadas com confidencialidade e segurança pelo Canal de Ética.

Atualmente, a Randoncorp está engajada na preparação para a implementação da reforma tributária brasileira, com início da transição em 2026. Por meio de uma governança multidisciplinar, com reportes ao Comitê Executivo, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal, esse processo envolve a atualização e a revisão de sistemas e controles internos, iniciativas de capacitação e *workshops* temáticos, além de planos de ação direcionados a mitigar riscos e maximizar resultados.



04.

Negócios sustentáveis

- Governança corporativa
- Relações com investidores
- Ética, integridade e compliance
- Gestão de riscos
- Privacidade e segurança de dados
- Segurança e excelência de produtos e processos
- Gestão e engajamento de fornecedores

ODS CORRELACIONADOS



Kellyn Andreina Santana Pastrano, Líder de Processos de Apoio da Castertech

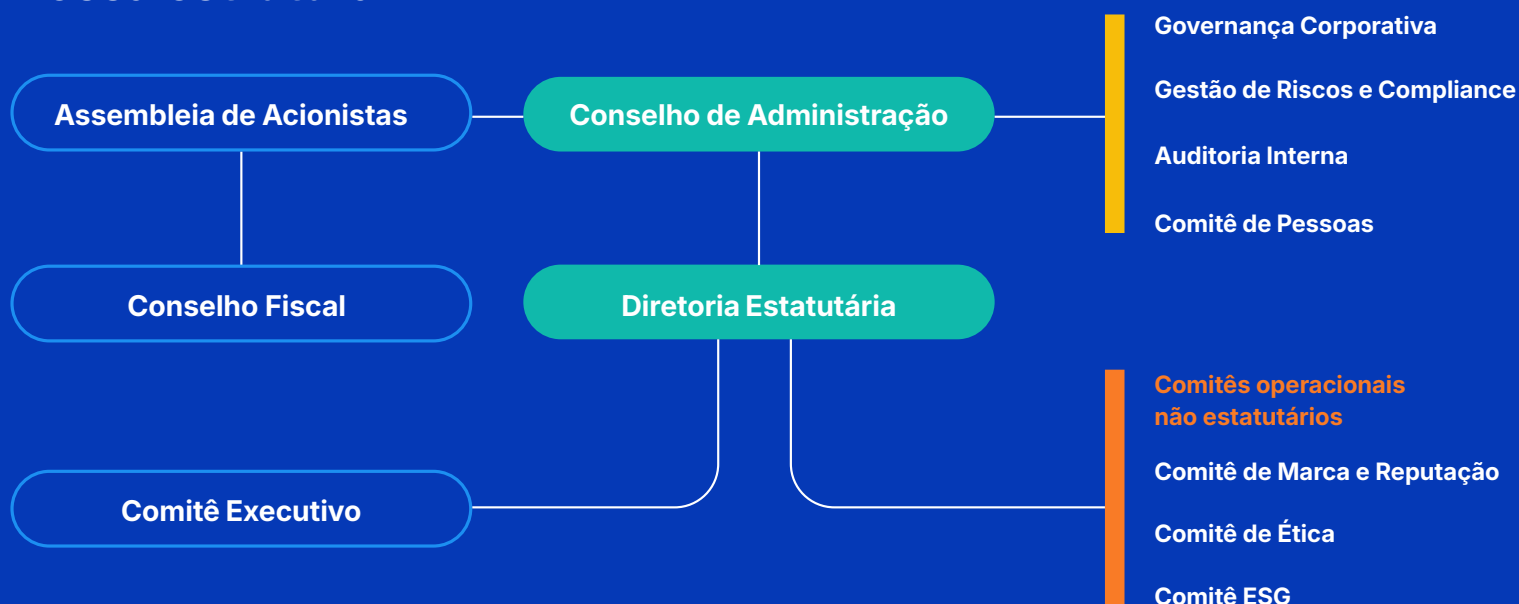
Governança corporativa GRI 2-9

Nosso compromisso com o crescimento sustentável se traduz no alinhamento às melhores práticas de governança corporativa, incluindo diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Com ações negociadas em bolsa de valores desde 1971, a Randoncorp está listada no Nível 1 da B3 e, em 2025, registrou 80,9% de aderência à Resolução CVM nº 80.

Adicionalmente à nossa estrutura de governança, as demonstrações financeiras e os controles internos da Companhia são auditados anualmente por empresa independente. A escolha e a substituição da entidade responsável pela auditoria cabem ao Conselho de Administração, que poderá solicitar reportes periódicos acerca de trabalhos realizados ou em curso, bem como demandar a ampliação do escopo, se julgar necessário.

Em sintonia com as principais referências do mercado, nossas práticas garantem que os princípios e valores da Randoncorp orientem a tomada de decisão globalmente.

Nossa estrutura



Nossa estrutura societária está disponível no [site de Relações com Investidores](#).

[ACESSE AQUI](#)

Assembleia Geral

Anualmente, até o dia 30 de abril, os acionistas se reúnem em Assembleia Geral Ordinária para analisar, discutir e deliberar sobre as demonstrações financeiras, a destinação do lucro líquido, a distribuição de dividendos e, quando cabível, a eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal. Quando necessário, a Assembleia pode ser convocada em caráter extraordinário ([acesse nosso Estatuto Social aqui](#)).

Conselho Fiscal

Com cinco membros eleitos na Assembleia Geral Anual, o Conselho Fiscal é responsável, entre outras atribuições, por analisar processo de registro e controle, e atos dos administradores da Companhia e das empresas controladas, bem como por emitir opinião a respeito das demonstrações financeiras ([consulte o regimento neste link](#)). O órgão é independente e, em 2025, contou com os conselheiros titulares Ademar Salvador, Alexandre Ribeiro Barbosa, Américo Franklin Ferreira Neto, Rosângela Costa Süffert e Valmir Pedro Rossi, todos com mandato de um ano, encerrados em abril de 2026.

Conselho de Administração

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-17, 2-18

Cabe ao Conselho de Administração definir a orientação geral dos negócios e formular planos, projetos e diretrizes nos campos econômico-financeiro, industrial, comercial e de gestão de pessoas – este último com apoio do Comitê de Pessoas. Sua atuação, regida pela legislação aplicável, pelo Estatuto Social e por regimento interno ([acesse aqui](#)), se estende ao acompanhamento de iniciativas ligadas aos objetivos firmados e dos planos de mitigação de riscos e impactos. O desenvolvimento sustentável também é pauta das deliberações do órgão, que avalia impactos na sociedade e no meio ambiente, por meio da aprovação de políticas, do acompanhamento do Plano Operacional Anual e de outras ações, buscando manter a sinergia entre valores financeiros gerados e compromissos ESG.

Nas deliberações do Conselho, são avaliados impactos econômicos, ambientais e sociais, buscando equilíbrio na geração de valor.

Sua composição, que pode variar de três a nove integrantes, acionistas ou não, eleitos em Assembleia Geral¹ para mandato unificado de dois anos (sendo permitida a reeleição), reflete as disposições da Política de Indicação ([disponível aqui](#)), com determinações sobre a qualificação exigida e requisitos como trajetória reconhecida, experiência, competências e conhecimentos. Atualmente, o órgão conta com cinco conselheiros – três deles independentes, superando o mínimo de um terço exigido por lei –, sendo quatro homens e uma mulher. A eleição do presidente e do vice-presidente é realizada na primeira reunião do colegiado. O presidente do Conselho de Administração, David Abramo Randon, não ocupa cargo executivo na Companhia. São realizadas ao menos seis reuniões anuais, além de convocações extraordinárias para endereçar assuntos relevantes, e as decisões são formadas a partir da maioria dos votos.

Com o propósito de alinhar e aprimorar o conhecimento coletivo do colegiado, o Conselho de Administração realiza visitas periódicas a plantas operacionais, onde conhecem e acompanham projetos ligados ao desenvolvimento sustentável. Além disso, o presidente do Conselho, com o apoio da área de Governança Corporativa, promove reciclagens sobre temas da atualidade que possam impactar atuação do órgão. Em 2025, os conselheiros, juntamente com integrantes do Conselho Fiscal, da Diretoria e do Comex realizaram o treinamento de combate à corrupção, por meio da Plataforma UGRG ([conheça na pág. 48](#)).

¹ Em relação à participação dos *stakeholders*, as indicações podem ser feitas por acionistas minoritários, inclusive através do voto em separado previsto em lei. Historicamente, o grupo controlador tem apoiado indicações de acionistas minoritários que não possuíam quantidade suficiente de ações para eleger membros separadamente. O processo de indicação poderá ser conduzido internamente ou por profissionais independentes contratados, observada a matriz de competências exigida para o cargo pretendido. Indicações ocorrerão a cada dois anos, de acordo com o prazo de mandato previsto no Estatuto Social e regimentos, ou quando ocorrer vacância de cargos.

Avaliação de desempenho GRI 2-18

Em 2025, com apoio de consultoria externa, conduzimos um processo estruturado e independente para avaliar o desempenho do Conselho de Administração na supervisão de impactos econômicos, ambientais e sociais. O processo metodológico incluiu: autoavaliação dos membros, revisão de documentos e análises por meio de reuniões e entrevistas individuais. Além dos conselheiros, participaram o CEO, o CFO e membros externos do Comitê de Pessoas. Na avaliação, foram considerados temas como composição e estrutura, sucessão e desenvolvimento, estratégia, gestão de riscos e integração da agenda ESG.

O relatório indicou o Conselho como efetivo e, em diversos aspectos, excepcional, destacando a dinâmica das discussões, a clareza dos objetivos estratégicos e o monitoramento operacional recorrente.

A criação do Comitê de Pessoas foi vista como um avanço na supervisão da liderança, enquanto o *mix* de perfis dos membros agrega senioridade técnica em áreas-chave, incluindo finanças, M&A e gestão. Já as oportunidades de melhoria apontaram para a ampliação de membros independentes e o fortalecimento da visibilidade dos riscos financeiros atrelados à estratégia de crescimento, entre outros pontos. Em resposta aos resultados, o Conselho recomendou a implementação de medidas para elevar a assertividade na tomada de decisão, como mais envolvimento em projetos estratégicos e adoção de materiais de suporte disponibilizados com antecedência, e para aprimorar a gestão de sucessão na alta liderança.

		 ABRANGENTE	 PARCIAL	 LIMITADA					
					DAVID ABRAMO RANDON	ALEXANDRE RANDON	ANA CAROLINA RIBEIRO STOBEL	PEDRO FERRO NETO	VICENTE FURLETTI ASSIS
Gênero		Masculino			Masculino	Masculino	Feminino	Masculino	Masculino
Faixa etária		60-70			60-70	60-70	50-60	60-70	60-70
Independência									
Tempo de mandato (em anos)		5			15	4	8	3	
EXPERIÊNCIA	Administração								
	M&A								
	Setor automotivo								
	Tecnologia								
	Pessoas								
	Sustentabilidade/ESG								
	Finanças/ Investimentos								
	Indústria de capital intensivo								
	Auditoria e riscos								

Diretoria Estatutária

Para materializar a orientação geral dos negócios nas operações, contamos com uma Diretoria Estatutária capacitada e conectada a cada uma das nossas verticais. Entre suas atribuições estão a gestão dos negócios, a prática dos atos de administração executiva e a representação da Companhia perante terceiros. O órgão também é responsável por relatórios e propostas de orçamentos, além de outras funções previstas no regimento interno ([acesse aqui](#)).

A escolha dos diretores cabe ao Conselho de Administração, que seleciona profissionais para mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição. Sua composição pode incluir de dois a nove membros, considerando um diretor-presidente e até três vice-presidentes, além de um diretor-executivo-geral e um diretor de Relações com Investidores.

Composição

NOME	CARGO	DATA DE ELEIÇÃO	PRAZO DE MANDATO
Daniel Raul Randon	Diretor-presidente	08/05/2025	2 anos
Paulo Prignolato	Diretor vice-presidente e de Relações com Investidores	08/05/2025	2 anos
Ricardo Escoboza	Diretor	01/12/2025	2 anos
Alexandre Randon	Diretor	08/05/2025	2 anos

Comitê Executivo (Comex)

Nosso modelo de negócios demanda visão estratégica para atender às especificidades de cada vertical de negócio¹ e impulsionar o desempenho em um contexto global. Integrado por executivos *C-Level*, o Comitê Executivo é responsável pela gestão direta das operações, assegurando alinhamento ao planejamento estratégico da Randoncorp. A atuação do Comex, órgão não estatutário com membros sem mandato fixo, também é pautada pelo regimento interno da Diretoria.

¹ Na composição de 2025, apenas a vertical Soluções Financeiras e Serviços não contava com representação direta. Paulo Prignolato, diretor vice-presidente e CFO, assumiu interinamente essa responsabilidade a partir de dezembro de 2025.



NOME	CARGO
Daniel Raul Randon	Presidente e CEO
Paulo Prignolato	Diretor vice-presidente e CFO
Anderson Pontalti	EVP Internacional e COO Vertical Controle de Movimentos
Ricardo Escoboza	EVP América do Sul e COO Vertical Autopeças e Montadora
César Augusto Ferreira	Chief Technology Innovation Officer (CTIO)
Marcos Baptistucci	Chief People & Culture Officer (CPCO)

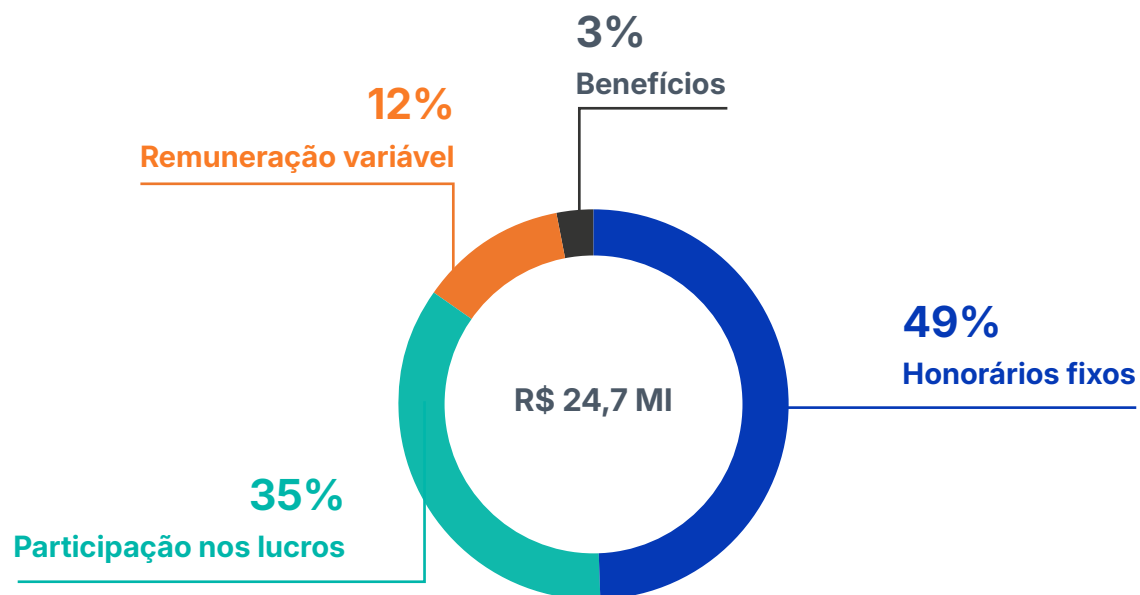


Remuneração GRI 2-19, 2-20

Alinhada à nossa abordagem de atração e retenção de talentos, a Política de Remuneração para a alta liderança (*disponível aqui*) se baseia em pesquisas anuais de mercado e *benchmarking* setorial. A proposta de remuneração global é analisada pelo Comitê de Pessoas, que emite sua recomendação ao Conselho de Administração para deliberação e encaminhamento aos acionistas na Assembleia Geral, em conformidade com as disposições da Lei das S.A. (Lei nº 6.404/1976).

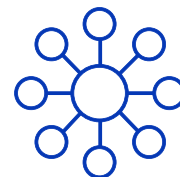
Determinada a partir do montante global, a remuneração do Conselho de Administração consiste em um valor fixo mensal. Para os diretores, soma-se à parcela fixa um pacote de benefícios e uma remuneração variável vinculada ao atingimento de metas e resultados de curto e longo prazos. Enquanto as de curto prazo são anuais, as de longo prazo abrangem períodos superiores a um ano. Ambas as variáveis estão vinculadas a indicadores financeiros e ESG, sendo as de longo prazo influenciadas pelo desempenho nos compromissos públicos da Ambição ESG. Já os conselheiros fiscais recebem uma remuneração fixa igualitária, bem como o custeio para despesas de viagem.

Políticas de remuneração (em R\$)



Assessoramento ao Conselho de Administração

Nossa estrutura de governança corporativa inclui instâncias que apoiam a atuação do Conselho de Administração:



• Área de Governança Corporativa

Dedica-se ao aprimoramento contínuo do sistema de governança da Companhia, fornecendo suporte técnico para maximizar o desempenho dos órgãos colegiados.

• Área de Gestão de Riscos e Compliance

Encarregada de identificar, classificar e definir respostas estratégicas aos riscos corporativos, monitorando indicadores em parceria com as unidades de negócio. Além disso, promove a disseminação da cultura de integridade, por meio do Programa ID Randoncorp, zelando pelo cumprimento de normas legais e pelo gerenciamento do Canal de Ética.

• Auditoria Interna

Atua para proteger e agregar valor aos controles internos, com independência, objetividade e imparcialidade. Verifica a eficácia de processos de gestão, controles internos administrativos e da própria governança corporativa.

• Comitê de Pessoas

Órgão não estatutário, de caráter consultivo, assessora o Conselho de Administração em temas ligados ao capital humano. Também é responsável por identificar potenciais candidatos ao Conselho de Administração, além de apoiar o presidente do órgão nos processos de sucessão e avaliação dos conselheiros – seu regimento interno está disponível em nosso [site](#) de Relações com Investidores ([acesse aqui](#)).

Comitês operacionais

Para assessorar a Diretoria Executiva, a Companhia dispõe de comitês operacionais ligados a áreas-chave:

• Comitê de Ética

Apoia a execução do Programa de Integridade (ID Randoncorp), engajando a alta liderança e protagonizando ações de *compliance*, e participa de deliberações acerca de eventuais desvios de conduta. Busca garantir que nossas políticas e diretrizes sejam aplicadas em todos os processos da Companhia.

• Comitê ESG

Atua para assegurar que temas ambientais, sociais e de governança se mantenham transversais e relevantes em todas as áreas da Companhia, promovendo o crescimento sustentável. É responsável, entre outras atribuições, por acompanhar o desempenho nos compromissos públicos da Ambição ESG, avaliar e propor a participação em iniciativas e revisar nossos relatórios de sustentabilidade;

• Comitê de Marca e Reputação

Tem como objetivo fortalecer a cultura de marca e reputação da Companhia e de suas unidades. Reúne regularmente executivos das áreas corporativas e dos negócios para discutir iniciativas relacionadas ao posicionamento institucional, além de projetos com foco em preservação da imagem e legado.

Governança ESG GRI 2-12

Nossa trajetória de amadurecimento na agenda ESG é consistente, marcada por projetos relevantes nos últimos anos. Desde 2021, com a divulgação dos compromissos, temos demonstrado à sociedade e ao mercado que aspectos ambientais, sociais e de governança estão integrados à condução dos nossos negócios.

O que permite essa evolução constante é a estrutura de governança ESG, construída internamente a fim de garantir que essa temática oriente ações em todas as áreas da Companhia, valorizando a transversalidade e a interdisciplinaridade. Os principais fóruns para discutir e formular iniciativas ligadas à agenda são o Comitê ESG; a Gerência ESG, instituída em 2025; e um *squad* multidisciplinar, que reúne colaboradores de áreas relacionadas aos temas materiais da Ambição ESG. Os objetivos e as metas estabelecidas por meio dessa atuação são desdobradas para as verticais de negócios na Carta de Diretrizes do nosso planejamento estratégico.

A atuação desses fóruns e a estratégia por trás de projetos e compromissos refletem as disposições da Política de Sustentabilidade (*disponível [aqui](#)*). O documento reúne definições e conceitos, diretrizes, princípios e responsabilidades que se estendem a todos os colaboradores, mas que se vinculam a competências especificamente definidas para o Comitê ESG, o Comex, a Presidência Executiva e o Conselho de Administração.

Liderado pelo *Chief People and Culture Officer* (CPCO), Marcos Baptistucci, o Comitê ESG conta com a participação de diretores e gerentes, também selecionados segundo os temas materiais da Ambição ESG, que se reúnem a cada dois meses. As discussões desse fórum se traduzem em reportes à alta liderança: trimestralmente para o presidente e CEO, Daniel Randon, e periodicamente para o Conselho de Administração, de acordo com a urgência e a relevância de cada pauta.



Agenda climática

Com apoio de uma consultoria externa, iniciamos o mapeamento de impactos, riscos e oportunidades ligadas às mudanças climáticas. Esse processo fornecerá insumos para relatórios de informações financeiras relacionadas à sustentabilidade, em linha com as normas IFRS S1 e S2, do International Sustainability Standards Board (ISSB), a serem publicados a partir de 2027. Além disso, para endereçar o Escopo 3 do inventário de gases de efeito estufa, nossos esforços em prol da descarbonização também devem ganhar tração junto a fornecedores nos próximos anos.



Membros do Comitê e do *squad* ESG da Randoncorp e convidados, no evento Ambição ESG

Relações com investidores GRI 2-29

Com ações negociadas em bolsa desde 1971, a reputação e os laços que construímos no mercado estão entre nossos principais ativos. O que sustenta nossa atuação global é a confiança dos mais de 38 mil acionistas e investidores. Nossa relação com esse público é ancorada na ética e na transparência, o que se reflete em divulgações constantes e canais de comunicação transparentes, corroborados pelo selo assiduidade da Apimec (Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais do Brasil), nossa parceira há 25 anos consecutivos.

Promovemos eventos para aproximar acionistas e investidores das operações, compartilhando resultados e iniciativas.

A principal referência para acompanhar resultados e acessar informações relevantes é o nosso *site* de relações com investidores (ri.randoncorp.com), sempre atualizado com dados, publicações e novidades. Para aproximar acionistas e investidores das nossas operações, realizamos eventos anuais, com destaque para duas agendas recorrentes: o Randoncorp Day, que conta com apresentações sobre as estratégias de negócios; e o *Site Visit*, momento em que convidamos acionistas e investidores para uma visita presencial em nossas unidades de negócio, proporcionando uma imersão nas rotinas operacionais. Em 2025, também marcamos presença, em conjunto com a Frasle Mobility, na Automec, maior evento da América Latina voltado ao mercado de reposição. Além de apresentar produtos lançados na feira, o encontro proporcionou um bate-papo entre os participantes e nossos executivos das verticais Controle de Movimentos e Autopeças.

A última edição do Randoncorp Day ocorreu em julho de 2025, em São Paulo (SP) – *assista à gravação [aqui](#)*. Durante o evento, destacamos a consolidação do mercado de reposição como nosso maior negócio e abordamos o processo de expansão internacional. Além disso, compartilhamos nosso plano de desalavancagem financeira (*leia mais na [pág. 34](#)*).



Extel Awards 2025

Pelo sexto ano consecutivo, fomos reconhecidos no tradicional prêmio Extel Awards, dessa vez como *Most Honored Company*, sendo liderança entre as *Small Caps* do setor de bens de capital. Conquistamos o 1º lugar em todas as categorias, incluindo Melhor CEO, CFO, Conselho, Programa ESG, Programa de Relações com Investidores, Profissional de RI, Dia do Investidor e Equipe de RI.



//

É com grande satisfação que celebramos a conquista do Extel Awards 2025. Esse reconhecimento reflete não apenas o trabalho técnico e a dedicação da nossa área de Relações com Investidores, mas, sobretudo, a força da nossa estratégia corporativa e a consistência do diálogo que mantemos com o mercado.”

Esteban Angeletti, diretor corporativo de RI, Finanças, Estratégia e FP&A

Mercado de capitais

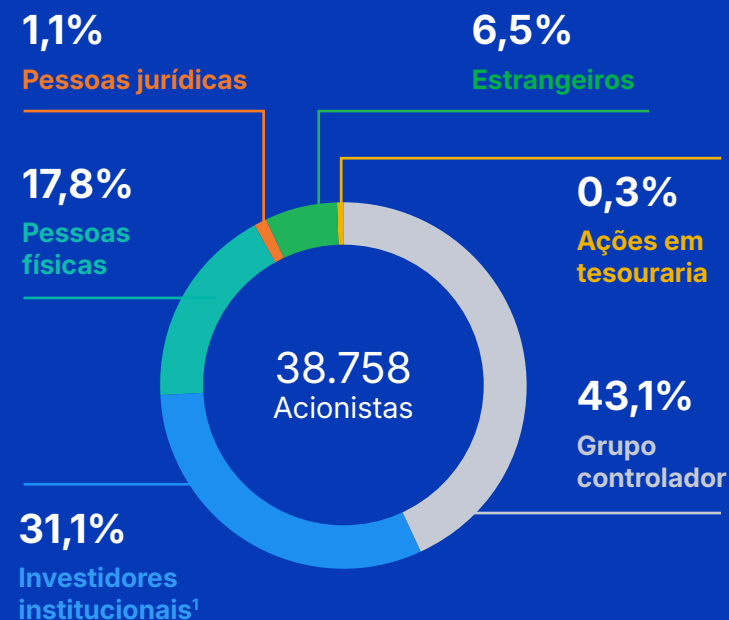
O ano de 2025 foi marcado por movimentos no mercado de capitais, em linha com nossa estratégia de solidez financeira. Realizamos um aumento de capital social mediante subscrição privada de novas ações ordinárias e preferenciais que permitiu captar R\$ 150 milhões, fortalecendo nossa estrutura patrimonial. Adicionalmente, concluímos a 12ª emissão de debêntures simples da

Randoncorp, no valor total de R\$ 1,1 bilhão, estruturada em duas séries com vencimentos em cinco e sete anos, cujos recursos foram destinados à gestão de passivos e ao reforço de caixa. Somaram-se a isso o terceiro *follow-on* da Frasle Mobility, que contribuiu com cerca de R\$ 250 milhões, e a sexta emissão de debêntures simples da empresa, assegurando a captação de R\$ 500 milhões.

Perfil dos acionistas

Na B3, as ações da Randoncorp são negociadas sob os códigos RAPT3 e RAPT4. Encerramos 2025 com 125.841.938 ações ordinárias e 223.882.733 preferenciais, e com valor de mercado de R\$ 2,0 bilhões.

¹Incluindo fundos e clubes de investimentos, empresas, bancos, corretoras e associações.



Ética, integridade e compliance GRI 2-23, 2-24, 2-26, 3-3

Um dos elos de todas as nossas unidades operacionais é o firme compromisso com a ética. A conduta de nossos colaboradores e as interações que mantemos com fornecedores, parceiros e outros públicos externos é orientada por documentos e mecanismos de *compliance* alinhados às melhores práticas de mercado. Nessa frente, concentramos os esforços no ID Randoncorp, Programa de Integridade que dispõe de diretrizes e ferramentas para difundir orientações, monitorar a conformidade em nossas operações globais e gerenciar riscos.

Para garantir o comprometimento com essas diretrizes, a aplicação do ID Randoncorp inicia desde o ingresso de novos colaboradores, que recebem treinamento específico sobre o Código de Conduta Ética ([acesse aqui](#)) e formalizam adesão às normas vigentes. Para sustentar essa cultura, utilizamos o Portal UGRC (Universo de Governança, Riscos e Compliance), uma plataforma de formação que conta com conteúdo sobre temas ligados à conduta ética. Em 2025, alguns treinamentos desse portal se tornaram obrigatórios para prestadores de serviços residentes e, a partir do ano 2026, serão obrigatórios também para todos os colaboradores, a fim de assegurar a integridade em nossas unidades globalmente. Essa lista inclui capacitações sobre o Código de Conduta Ética, a privacidade de dados e o combate à corrupção e ao assédio moral e sexual.

O engajamento das nossas lideranças é peça-chave para garantir a disseminação das diretrizes de conduta ética em toda a Companhia. Isso se tornou ainda mais central com a internacionalização da Randoncorp e a integração das novas unidades – processo que se inicia justamente com diálogos junto às lideranças locais a fim de mapear desafios e identificar prioridades.

Fortalecemos a presença do Programa de Integridade por meio da Jornada ID, iniciativa que leva a equipe de Gestão de Riscos e Compliance às unidades operacionais para apresentações presenciais e reforço de treinamentos. Também contribuem para disseminar o tema em nossa cultura as iniciativas virtuais, englobando treinamentos e comunicados.

Nossa governança é amparada por políticas corporativas aprovadas pelo Conselho de Administração e revisadas anualmente (*confira todos os documentos [aqui](#)*), com destaque para a Política Anticorrupção e a Política de Compliance, que estabelecem mecanismos rigorosos de fiscalização. Para assegurar a conformidade com essas diretrizes, a Companhia submeteu a totalidade de suas operações a avaliações de riscos de corrupção, que incluem, entre os principais fatores monitorados, vantagem indevida, presentes e brindes, viagens e entretenimentos, doações e patrocínios, licitações, lavagem de dinheiro, registros contábeis e relações com órgãos governamentais. Essas normas estão em consonância com legislações e instrumentos internacionais de relevância, como a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), dos Estados Unidos, e a UK Bribery Act, do Reino Unido. **GRI 205-1**



Juliana Victoria Martins, coordenadora de Riscos e Compliance da Randoncorp



Os documentos, mecanismos e as práticas que compõem essa estrutura de ética e integridade são fundamentais para a gestão de riscos, tendo em vista impactos potenciais monitorados. Na dimensão financeira, entre os fatores mapeados está a necessidade de adequação a novas regulamentações e o aumento de custos operacionais decorrentes de eventuais sanções ou processos judiciais, que também gerariam impactos reputacionais. Do ponto de vista socioambiental, os riscos envolvem a credibilidade e a confiabilidade das nossas operações e dos canais de comunicação.

Conflitos de interesses **GRI 2-15**

A Companhia dispõe de diretrizes específicas para prevenir e combater situações que prejudiquem seus interesses. O tema figura entre as disposições do Código de Conduta Ética, do Estatuto Social, dos regimentos internos do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária, e da Política de Transações com Partes Relacionadas, dentre outros documentos de uso interno. É responsabilidade do Comitê de Ética, ligado à Presidência Executiva, avaliar potenciais conflitos, indicando meios para saná-los, atuação reforçada por auditorias e relatórios independentes.

No âmbito do Conselho de Administração, os integrantes são orientados a comunicar eventuais conflitos e a não participar de discussões relacionadas com o caso. Isso se estende aos acionistas que participam da Assembleia Geral. A comunicação com públicos de interesse em relação ao tema se dá por meio de notas explicativas das demonstrações financeiras, do formulário de referência e, para ocorrências de alta criticidade, de encaminhamentos para a Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Canal de Ética **GRI 2-25, 2-26**

Relatos sobre comportamentos que contrariem as disposições do nosso Código de Conduta Ética ou de políticas e leis aplicáveis podem ser encaminhados para o Canal de Ética da Companhia, plataforma operada por empresa independente e especializada, que garante anonimato e confidencialidade. Os relatos recebidos são enviados à área de Gestão de Riscos e Compliance, que recorre às providências cabíveis conforme a Política de Consequências (*disponível neste [link](#)*); as ocorrências mais sensíveis são reportadas diretamente ao Comitê de Ética. Todos os denunciantes recebem protocolos para acompanhar o andamento dos relatos. A ferramenta está disponível em português, inglês e espanhol.

Foi registrado um total de 756 relatos durante o ciclo de 2025. Os principais temas reportados se referem a alegações de comportamento inadequado, assédio moral, conflitos de interesses e procedimentos incorretos. Até o fechamento da base de dados, a Companhia já havia concluído 583 desses processos, com 173 investigações mantidas em aberto. Do total concluído, 220 casos foram tratados e solucionados sem a necessidade de reparação, enquanto em 104 ocorrências foram aplicadas medidas reparatórias para corrigir os desvios identificados. Outras 37 situações foram tratadas, porém classificadas como não solucionadas até o momento. É importante destacar que 222 relatos foram classificados como não tratados, categoria que engloba relatos considerados improcedentes ou que apresentaram insuficiência de dados para o prosseguimento da investigação.



Com anonimato e confidencialidade assegurados, o Canal de Ética é essencial para garantir que nossas diretrizes e compromissos de integridade sejam respeitados.

Contatos

www.canaldeetica.com.br/randoncorp/

Brasil: 0800-777-0768

Estados Unidos: 1-800-245-8549

México: 0800-099-1190

Gestão de riscos

Para resguardar nossas operações e assegurar a perenidade dos negócios, monitoramos riscos por meio de um processo integrado, com governança estabelecida e contribuições multidisciplinares. Para além da mitigação de ameaças, essa abordagem permite identificar e capturar oportunidades nos diferentes contextos geográficos e de mercado nos quais atuamos.

Adotamos referências globais de excelência, como a estrutura do COSO (The Committee of Sponsoring Organizations) e as diretrizes da norma ISO 31000. A governança dessa frente é definida pela Política de Gestão de Riscos ([disponível aqui](#)), aprovada pelo Conselho de Administração, que formaliza as estratégias e as atribuições de cada instância.



• Área de Gestão de Riscos e Compliance

É responsável pelo acompanhamento contínuo das vulnerabilidades corporativas e do Programa de Integridade, reportando indicadores e planos de resposta à alta liderança;

• Comitê Executivo

Cabe definir o apetite e a tolerância a riscos, baseando-se em avaliações de cenários internos e externos;

• Conselho de Administração

Avalia e valida o mapa de riscos, atua para garantir a eficácia dos sistemas de controle e acompanha periodicamente o monitoramento feito pela área responsável;

• Comitês de apoio ao Conselho

Integram a análise de temas críticos em agendas rotineiras, de modo que as preocupações mais significativas sejam endereçadas.

A fim de promover integração e estabelecer rotinas consistentes, nosso processo de gestão de riscos é estruturado em quatro etapas:

- 01 Identificação**, que inclui o mapeamento de possíveis ameaças;
- 02 Avaliação e classificação**, envolvendo a análise por nível de criticidade e categoria;
- 03 Tratamento**, que consiste na definição da resposta adequada: evitar, aceitar, mitigar ou transferir o risco;
- 04 Monitoramento** constante da eficácia das ações implementadas.

Cada item é classificado por nível de criticidade (baixo, moderado, significativo ou crítico), e buscamos relacionar os impactos aos pilares ambiental, social ou de governança (ESG, na sigla em inglês). Trimestralmente, a área de Gestão de Riscos e Compliance submete o monitoramento dos riscos corporativos ao Comitê de Ética, garantindo agilidade na tomada de decisão. Como mecanismo de proteção adicional, formulamos e acompanhamos continuamente Indicadores de Risco (KRIs, na sigla em inglês) para cada item identificado como crítico.

Categorias monitoradas

Estratégica: riscos vinculados a decisões voltadas ao alcance dos objetivos de negócio, bem como aqueles oriundos de eventuais limitações na capacidade de adaptação às transformações do ambiente externo.

Operacional: possibilidade de perdas — sejam de produção, ativos, clientes ou receitas — decorrentes de falhas, deficiências ou inadequação em processos internos, pessoas e sistemas, além de impactos causados por eventos externos, como greves, fraudes e catástrofes naturais.

Regulatória: riscos ligados a sanções legais ou regulatórias que impliquem perdas financeiras ou danos à reputação decorrentes do descumprimento de leis, regulamentos, acordos, políticas internas ou do Código de Conduta.

Financeira: engloba vulnerabilidades associadas ao **mercado**, como mudanças negativas em taxas de juros, no câmbio, nos preços das ações e na cotação das *commodities*; **crédito**, incluindo incertezas quanto ao recebimento de valores acordados com tomadores de empréstimos e contrapartes contratuais; e **liquidez**, a exemplo de falhas na maximização da geração de caixa operacional ou dificuldades na captação de recursos financeiros.

Revisão da matriz

Em 2025, revisamos nossa matriz de riscos por meio de análises sobre o contexto de negócios. Os resultados desses estudos foram submetidos a um processo de votação que envolveu 34 diretores, assegurando que a consolidação dos riscos identificados (44, no total) reflete as perspectivas das diferentes verticais de negócios e regiões em que atuamos.

Essa revisão acrescentou ao mapa dois riscos: *disrupção digital* e *mudanças climáticas*. As inclusões se justificam em razão da relevância da inteligência artificial para nossas operações e dos impactos climáticos associados às nossas atividades, considerando tanto riscos físicos quanto de transição. Além disso, introduzimos um novo método ao exercício de identificação: organizamos os riscos mapeados em *clusters*, agrupamentos temáticos que associam itens correlatos. Essa abordagem deve aprimorar a gestão na medida em que associa aos riscos prioritários tópicos que também devem ser endereçados em ações de tratamento e mitigação, a fim de torná-las completas e eficazes.

A introdução do método de *clusters* amplia nosso olhar para os desafios que se apresentam nos diferentes contextos de atuação da Companhia.

Riscos de maior criticidade



01

Fatores macroeconômicos e geopolíticos

02

Governança de TI e cybersecurity

03

Atração e engajamento de talentos

04

Concorrência

05

Disrupção digital



Privacidade e segurança de dados GRI 3-3

Em 2018, durante o processo de mapeamento de riscos, priorizamos a cibersegurança entre os principais fatores identificados. Em um contexto de avanços tecnológicos constantes, essa decisão acelerou uma jornada de excelência em prol da transformação digital na Companhia, envolvendo diferentes áreas e contando com apoio da alta liderança. Hoje, o tema se mantém entre as prioridades, mas o amadurecimento da nossa estrutura para detectar e fazer frente a ameaças no ambiente virtual é significativo.

Essa atuação é orientada pelo Plano Diretor de Segurança da Informação (PDSI) e capitaneada pelo Comitê de Privacidade e Segurança da Informação. O comitê conta com representantes dos departamentos Jurídico, Compliance e Segurança da Informação, reunindo membros de diferentes verticais de negócios, e representa o fórum para encaminhamento de todas as questões corporativas relacionadas à privacidade de dados pessoais e à segurança da informação da Randoncorp, assessorando a alta administração na identificação, avaliação, e gestão de riscos, bem como na conformidade com leis e regulamentos aplicáveis. Em suas deliberações, o órgão trata de investimentos, comunicações, incidentes e iniciativas de comunicação e conscientização.

Um ano marcado por avanços em governança e conquistas que refletem nossa evolução.

O atendimento às disposições da LGPD, e a outras legislações de proteção de dados pessoais, é reforçado pela Política Corporativa de Privacidade de Dados Pessoais ([leia aqui](#)), que reúne diretrizes, estratégias e responsabilidades. Liderado pela área de Gestão de Riscos e Compliance, o Programa de Governança de Privacidade zela pelo aprimoramento constante das nossas práticas. Além disso, formulamos um plano a fim de implementar essa política nas novas operações internacionais, considerando requisitos e certificações de mercado. Resultado da efetividade dessas medidas, não houve registro, em 2025, de operações afetadas por violações de disponibilidade ou confidencialidade das informações, tampouco de vazamento ou perda de dados pessoais. **GRI 418-1**

Avançamos na estruturação de diretrizes voltadas ao uso de inteligência artificial (IA), pauta de relevância estratégica para a Companhia. A gestão do tema, que antes era abordado pela Política de Segurança da Informação ([acesse aqui](#)), ganhou tração com a Política de Inteligência Artificial ([disponível neste link](#)), publicada em 2025, que prevê princípios, diretrizes e responsabilidades, e cujas disposições se aplicam a todas as nossas operações, bem como a fornecedores e parceiros.

Outros destaques do ano incluem a integração de unidades operacionais aos processos de controle de acesso à rede, a proteção de bancos de dados e a implementação de simulação contínua e automatizada de ataques cibernéticos.

Segurança como pauta de negócio

O capital intelectual é um dos pilares da reputação da Randoncorp. A proteção desses diferenciais competitivos viabiliza parcerias comerciais de longo prazo, e a segurança e a privacidade de dados, nos ambientes físico e digital, ultrapassam, portanto, a conformidade técnica, consolidando-se cada vez mais como uma pauta de negócio.

O tema figura entre os requisitos estabelecidos por nossos clientes, e empresas especializadas conduzem auditorias internas e externas para avaliar a conformidade com essas diretrizes, bem como com as políticas corporativas e as melhores práticas de mercado. A metodologia do Information Security Forum (ISF) é referência para nossa melhoria contínua, objeto de avaliações a cada dois anos.

Em 2025, celebramos a conquista da certificação internacional TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) em unidades da Frasle Mobility nos EUA e na China. Reconhecido globalmente, o selo atesta o alinhamento a rigorosos padrões de segurança da informação exigidos pela indústria automotiva mundial, auditados sob os critérios da Associação ENX (European Network Exchange) e com base na norma ISO/IEC 27001. Ao implementarmos essas diretrizes em mercados estratégicos da América do Norte e da Ásia, elevamos nossa maturidade operacional e fortalecemos a confiança de clientes e parceiros na cadeia global de suprimentos.

Fomentando a cultura da prevenção

O programa Conexões Seguras proporciona treinamentos e ações de comunicação para fortalecer a segurança da informação em nossa cultura organizacional. Essas ações endereçam temas como proteção de dados pessoais, prevenção a ataques cibernéticos e uso seguro de dispositivos e sistemas. Além disso, oferecemos treinamentos a distância em cibersegurança, inclusive para parceiros, disponíveis nos idiomas português, inglês, espanhol e mandarim. Em 2025, o programa chegou à Dacomsa, com cerca de 12 horas dedicadas à capacitação presencial, contemplando mais de 300 pessoas.

Anualmente, durante o mês de outubro, a Jornada Conexões Seguras reforça os canais de comunicação com campanhas e discussões sobre o tema. Em 2025, além de três palestras que reuniram mais de 500 participantes, *workshops* e campanhas, a jornada contou com uma abordagem *gamificada* a fim de ampliar o alcance da iniciativa. Desenvolvemos quatro trilhas com missões ligadas à segurança cibernética, e mais de 700 pessoas, de 33 unidades da Companhia, participaram dos *games*. Ao todo, entregamos 321 certificados e 15 premiações a participantes.

Jornada Conexões Seguras

**+500**pessoas assistiram
a palestras**+700**participantes
nas trilhas**321**certificados
entregues**15**premiações
distribuídas

Segurança e excelência de produtos e processos GRI 3-3, 416-1

Com portfólio abrangente, atendemos a uma ampla gama de setores, incluindo empresas de mercados como o agronegócio, a indústria, a construção civil, a mineração e a mobilidade. Todos os produtos e serviços que oferecemos refletem nosso compromisso com a excelência operacional, a qualidade e a segurança.

Consolidamos diferentes ferramentas de controle e gerenciamento de processos em nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI)¹. Reforçam essa estrutura certificações ligadas a referências e padrões nacionais e internacionais, como o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro) e as normas ISO. Entre os destaques de 2025 está a conquista da certificação TISAX nas unidades da Frasle Mobility nos Estados Unidos (EUA) e na China. A Castertech, unidade Mogi Guaçu (SP), por sua vez, obteve a ISO 9001.

Mantemos procedimentos consolidados para análises técnicas, testes de validação, verificações de conformidade e avaliações de riscos ao longo do ciclo de vida dos produtos. Esses mecanismos permitem identificar melhorias, reduzir potenciais riscos aos usuários e garantir elevados padrões de qualidade e segurança. Investimos na prevenção e mitigação de impactos negativos potenciais utilizando a ferramenta FMEA (da sigla em inglês para Análise de Modos de Falha e seus Efeitos) no *design* e processo de manufatura para

antecipar riscos, aplicando testes de aprovação em laboratórios nacionais e internacionais, e conduzindo auditorias internas para garantir conformidade com as especificações de segurança.

Além disso, auditorias de terceira parte, provenientes de clientes, montadoras e entidades reguladoras, são realizadas regularmente para confirmação do cumprimento de requisitos específicos da cadeia automotiva e de setores estratégicos atendidos pela Randoncorp. A fim de endereçar eventuais falhas, por meio de planos corretivos e exercícios de melhoria contínua, adotamos metodologias como MASP, Lean Six Sigma e 8D.

As avaliações de impactos na saúde e na segurança abrangem todas as categorias significativas de produtos. Utilizamos normas vigentes nos mercados de destino para o processo de homologação, e os principais produtos passam por avaliação do Inmetro, de acordo com portarias e testes recomendados. Os demais são submetidos a ensaios e validações internas, acordados ou validados pelos clientes. Nas verificações de qualidade e desempenho a atenção é redobrada em relação a itens críticos, como sistemas de freio, e falhas não são admitidas.

Para promover a importância desse tema na controlada Frasle Mobility, o Círculo de Controle de Qualidade (CCQ) engaja colaboradores em grupos voltados a discutir melhorias no ambiente de trabalho. Em seus 36 anos de atuação, o CCQ já realizou mais de 6,9 mil projetos ligados às categorias de segurança, qualidade e excelência.

Prêmios e reconhecimentos



Ao longo de 2025, a relevância das nossas marcas foi confirmada por premiações de mercado e reconhecimentos de clientes.

Prêmio 10 PPM da Paccar

As empresas da vertical Autopeças receberam o selo 10 PPM da PACCAR, uma das maiores fabricantes globais de caminhões.

Partner-Level Performance Award

Pelo terceiro ano consecutivo, a Castertech foi agraciada com o maior reconhecimento concedido pela John Deere a seus fornecedores.

Supplier Performance Management DAF

A Master Freios conquistou, de forma inédita, o prêmio internacional do programa Supplier Performance Management (SPM) da DAF.

Suppliers of the Year 2025 Latam | Iveco Group

Duas empresas da Randoncorp foram premiadas: a Master Freios, na categoria de sustentabilidade; e a Suspensys, na categoria de proatividade.

¹ O SGI reúne o Sistema de Gestão da Qualidade e os Sistemas de Gestão da Qualidade Automotiva, Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional, e Competência de Laboratórios de Ensaio e Calibração.

Gestão e engajamento de fornecedores GRI 2-6; RAND6, RAND8

A agenda ESG é transversal em nossa cadeia de suprimentos, orientando desde a seleção de parceiros a processos de classificação e monitoramento.

Na Randoncorp, a agenda ESG é transversal, e critérios ambientais, sociais e de governança orientam desde a seleção de fornecedores à entrega dos produtos e serviços que oferecemos aos nossos clientes. Para garantir o engajamento da cadeia de suprimentos¹ em torno desse compromisso contamos com diretrizes, ferramentas e fóruns de abrangência internacional. Em 2025, destinamos R\$ 6,8 bilhões a compras e contratos com 11.491 fornecedores.

Referência para orientar as relações com esse público, o **Manual de Requisitos para Fornecedores** está disponível em português, inglês e mandarim, sendo aplicável a parceiros diretos, com versões específicas para fornecedores indiretos e do mercado de reposição.

O documento inclui diretrizes sobre direitos humanos, qualidade, logística, saúde e segurança, cibersegurança e demais práticas ESG, entre outros temas. Em 2025, comunicamos nossas políticas anticorrupção a 100% dos 14.398 parceiros cadastrados – desse total, 1.647 (11,44%) receberam treinamento técnico sobre o Código de Conduta Ética. Outro mecanismo para assegurar boas práticas na cadeia de fornecimento é a *due diligence* de integridade. Todos os fornecedores homologados foram submetidos ao processo, que envolve avaliações de conformidade com nosso Código de Conduta Ética e com as políticas corporativas. Não foram identificados riscos significativos relacionados à corrupção nas análises realizadas em 2025. **GRI 205-1, 205-2**

Por meio do manual, aplicamos uma metodologia de classificação (níveis A, B, C e D) para fornecedores diretos, baseada em requisitos auditáveis e pontuações. Buscamos manter parcerias apenas com fornecedores dos níveis "A" e "B"; empresas classificadas no nível "C" e "D" devem implementar planos de ação em um prazo definido e progredir para a categoria acima, sob risco de encerramento do contrato. Ao fim de 2025, 89% dos nossos fornecedores de materiais diretos operavam nos patamares de desempenho mais elevados (A e B).

¹ A Companhia possui fornecedores locais, nacionais e internacionais. Os principais itens adquiridos estão concentrados em aço e metalurgia; indústria química e polímeros; metais não ferrosos; e pneus e outros acessórios automotivos.



Engajamento

Anualmente, para manter a proximidade, promovemos o Encontro de Fornecedores, evento dedicado à troca de conhecimentos sobre temas emergentes, incluindo inovação, ESG e tendências de mercado. A edição de 2025, realizada de forma *on-line*, contou com 95 empresas e 180 participantes de fornecedores estratégicos.

Percentual de novos fornecedores contratados com critérios ambientais GRI 308-1

DESCRIÇÃO	2023	2024	2025
Novos fornecedores contratados	601	1.398	1.475
Novos fornecedores contratados considerando critérios ambientais	383	621	803
Percentual	63,73	44,42	54,44

Novos fornecedores

A seleção de novos parceiros considera a conformidade com critérios socioambientais, avaliando o cumprimento de leis, normas e requisitos aplicáveis por meio de plataforma específica. Além disso, conduzimos auditorias periódicas, conforme o nível de classificação, para avaliar o atendimento a requisitos de qualidade, saúde e segurança, meio ambiente e direitos humanos, reforçando o combate ao trabalho infantil e a condições análogas à escravidão na cadeia de valor.

Em 2025, não foram identificados fornecedores causadores de impactos ambientais negativos, nem operações ou fornecedores com riscos significativos de ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão. Nesse ano, do total de novos fornecedores contratados (1.475), 54,44% foram selecionados utilizando critérios socioambientais como fator determinante para a escolha. **GRI 308-2, 408-1, 409-1, 414-1**



Gilberto Kister, analista
de Processos da Randon



05.

Pessoas valorizadas e respeitadas

- Nossa gente
- Desenvolvimento e capacitação
- Diversidade, equidade e inclusão
- Saúde, bem-estar e segurança
- Comunidades: geração de valor e parcerias

ODS CORRELACIONADOS



Debora Tatiane da Silva Boeny,
consultora de Pessoas e Cultura da JOST

Nossa gente

GRI 2-7, 2-29; SASB RT-IG-000.B

Na Randoncorp, a valorização das pessoas é mais do que um posicionamento: faz parte dos nossos princípios e valores. Para fortalecer o cuidado com as equipes, nossas práticas se fundamentam na Política de Gestão de Pessoas, na ética e na equidade, promovendo amplo acesso a oportunidades no ambiente de trabalho. Priorizamos iniciativas de cultura e ações que sustentam nossa internacionalização e marca empregadora, de forma global.

Em 2025, contamos com a atuação de mais de 17 mil colaboradores, distribuídos em 15 países, considerando funcionários diretos, estagiários e jovens aprendizes. A maior concentração se encontra no Brasil, com destaque para a região Sul, que contempla 70,1% dos profissionais.

Como parte de nossa abordagem para cuidar das pessoas, oferecemos um conjunto de benefícios voltados ao bem-estar e à valorização profissional. Funcionários em tempo integral e jovens aprendizes têm acesso a seguro de vida, planos de saúde e odontológico, licença-maternidade/paternidade ampliada, previdência privada, vale-transporte/fretado e vale-alimentação/refeitório. Esse pacote é padronizado em todas as unidades operacionais, a partir de diretrizes estabelecidas pelo Centro Corporativo, localizado no Brasil. Os colaboradores também contam com auxílio-creche, que contribui para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos pais e mães que compõem nossas equipes.

GRI 401-2

Nosso Jeito de Fazer

Formulamos um conjunto de competências organizacionais para orientar os profissionais em sua jornada de desenvolvimento na Randoncorp. Resumidas a seguir, essas competências servem de base para processos de avaliação de desempenho e de desenvolvimento e capacitação:



Influência positiva: influenciar e inspirar pessoas é uma competência fundamental no ambiente corporativo. Atuar de acordo com os princípios e valores da organização cria um ambiente colaborativo e seguro, propício à mudança e à inovação.



Atuação colaborativa: estabelecer relações de trabalho construtivas, pautadas pela aceitação, cooperação e respeito mútuo, é fundamental para o sucesso coletivo. Relacionar-se de forma empática e dedicar-se às relações interpessoais fortalece a equipe e melhora a comunicação.



Orientação para execução: alcançar resultados requer ações concretas e alinhadas ao propósito e aos valores da Randoncorp. Ampliar os resultados através da execução eficiente contribui para o desenvolvimento sustentável do negócio e gera valor para os *stakeholders*.



Visão estratégica: reconhecer tendências, oportunidades e riscos e traduzi-los para o negócio é uma competência vital para assegurar a sustentabilidade organizacional. Conectar os agentes necessários e promover a inovação contínua e colaborativa é essencial para manter a empresa competitiva e relevante no mercado.



Autoconhecimento e aprendizado contínuo: o desenvolvimento pessoal e profissional é um processo contínuo que exige compromisso com o autodesenvolvimento integral, abrangendo os aspectos físico, emocional e intelectual. Esse compromisso deve ser exercido de forma autônoma e sustentável, sempre com responsabilidade.

Cultura e pertencimento

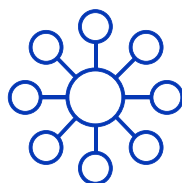
A expansão internacional da Companhia trouxe oportunidades relevantes para os negócios, mas há, também, desafios que precisam ser endereçados. Um dos principais é assegurar que todas as unidades atuem sem dissonâncias na cultura organizacional.

Ao longo de 2025, realizamos uma imersão nos aspectos de cultura organizacional, que resultou na formulação de cinco valores:

- 01 **As pessoas devem ser valorizadas e respeitadas**
- 02 **Integridade e confiança é fazer o certo, do jeito certo**
- 03 **Juntos, somos a força que move o todo**
- 04 **Resultados sustentáveis preservam o legado**
- 05 **A paixão por inovar transforma negócios e constrói o futuro**

Nossos princípios, criados em 1996 e revisados nos anos 2000, não foram descontinuados. Eles não só permanecem relevantes (*conheça na pág. 12*), como também serviram de base para a descrição dos valores, compartilhados por todas as operações da Companhia. Esse movimento tem como objetivo promover o pertencimento no ambiente de trabalho, a fim de engajar nossos colaboradores, valorizar sua experiência na Randoncorp e pautar a tomada de decisão entre as lideranças.

Para garantir que os cinco valores reflitam nossa realidade, conduzimos etapas de escuta ativa: conversamos com profissionais de todos os níveis, por meio de amostragem; com nossos acionistas controladores e com o Conselho de Administração; e com executivos egressos da Companhia. A partir de 2026, os valores passam a guiar nossa jornada cultural, orientando um amplo leque de processos, da gestão de desempenho ao planejamento estratégico.



A definição dos valores buscou sustentar a perenidade e a consistência da nossa cultura em um contexto de operações globais.



Princípios que formam valores

Há quase dois anos compondo o Comitê Executivo, **Marcos Baptistucci**, CPCO da Randoncorp e coordenador do Comitê ESG, comenta os destaques da frente de Pessoas e Cultura



1 Por que a Randoncorp decidiu revisitar os valores neste momento?

Com mais de 17 mil colaboradores e atuação em 125 países, a Randoncorp reconhece a importância de alinhar todas as decisões a diretrizes que garantam consistência e intencionalidade positiva na liderança. Revisitar os valores neste momento também visa fortalecer o senso de pertencimento e aprimorar a experiência dos funcionários.

2 Considerando o papel desempenhado pelas lideranças nesse contexto, a Companhia tem buscado fortalecer a formação de novos gestores?

Em 2025, a Randoncorp lançou dois programas de aceleração para líderes: Potencialize-se e Leading the Future. Essas iniciativas estratégicas reforçam o compromisso da empresa com a gestão de pessoas como pilar para a construção do futuro, impulsionando investimentos mesmo em cenários econômicos desafiadores.

Viver a nossa culturalidade com a presença em mais de 125 países e nossa transversalidade ao longo das cinco verticais de negócios são os pilares da construção do amanhã.

3 Como avalia os resultados da Ambição ESG?

A Randoncorp atingiu todas as metas estabelecidas para 2025 e avançou com ações para o cumprimento da meta climática de 2030, marcando evolução em sua trajetória. Impulsionada por uma cultura de inovação, a empresa busca continuamente evoluir em sua agenda ESG. Uma equipe multidisciplinar se dedicou a desenvolver estratégias para consolidar o protagonismo da Companhia nos próximos anos.

4 Quais os próximos passos para as pautas ESG e de Pessoas e Cultura?

Acreditamos firmemente na liderança humanizada e na gestão orientada para as pessoas. Nossos valores serão integrados a diversos processos, impulsionando o desempenho em todas as operações. Além disso, em sintonia com a COP30, a Randoncorp está atenta às oportunidades que a indústria oferece para a descarbonização e a eletromobilidade. Com a agenda climática plenamente integrada aos negócios, o foco agora é reforçar a presença na cadeia de valor, unindo forças com parceiros e fornecedores para um futuro mais sustentável.



Marcos Baptistucci, Chief People and Culture Officer (CPCO) da Randoncorp

Reconhecimentos

Em 2025, a Randoncorp, representada pelo Centro Corporativo, participou pela primeira vez da avaliação da consultoria Great Place To Work (GPTW), conquistando um lugar entre as 50 melhores empresas para trabalhar no Rio Grande do Sul e ingressando na carteira do Índice GPTW B3 (IGPTW B3).

Tradicionalmente, esse processo é realizado por parte das empresas controladas. Nesse ano, obtiveram a certificação GPTW Brasil: JOST, unidades Caxias do Sul e Campinas; Master, unidades Caxias do Sul e Flores da Cunha; Castertech, unidades Caxias do Sul e Schoereder; Rands; e Frasle Mobility, site Fremax. No exterior, as unidades Frasle Mobility sites Alabama, Head Office Michigan e Panamericana S.A.S. (Colômbia) também conquistaram a certificação. A entrada do Centro Corporativo simboliza nossa ambição de continuar evoluindo em práticas voltadas à experiência dos colaboradores e ao fortalecimento da marca empregadora.

A entrada do Centro Corporativo na avaliação da GPTW reflete a valorização do olhar para a cultura organizacional e a experiência dos colaboradores, temas prioritários para a gestão de pessoas.

Destaques no ranking GPTW



Unidade Caxias do Sul¹

1ª posição na
Serra Gaúcha

14ª posição
no RS



Unidade Caxias do Sul¹

2ª posição na
Serra Gaúcha

20ª posição
no RS



Centro Corporativo²

8ª posição na
Serra Gaúcha

36ª posição
no RS

¹ Categoria: grande empresa.

² Categoria: média empresa.



Tempo de empresa



A trajetória profissional dos nossos colaboradores é parte da história da Randoncorp. Em momentos de celebração coletiva, reconhecemos as pessoas que dedicaram décadas de suas carreiras à Companhia, reforçando a continuidade, a experiência e a transmissão de conhecimento como pilares essenciais para a perenidade do negócio. Formalizamos esse compromisso nas homenagens por tempo de empresa, voltadas à valorização de relações duradouras com os profissionais que compõem nossas equipes.

Desenvolvimento e capacitação GRI 404-2



Nosso compromisso com o desenvolvimento profissional se materializa em programas e iniciativas que se estendem a todas as unidades da Companhia. Destaca-se a plataforma PRA.VC – Portal Randoncorp de Aprendizagem, que incentiva a autonomia e o protagonismo dos colaboradores na construção da própria carreira. O portal reúne trilhas de livre escolha e cursos obrigatórios, contando com infraestrutura física nas unidades para garantir amplo acesso, bem como tradução para a Língua Brasileira de Sinais (Libras). Além disso, as unidades de negócio possuem independência para financiar cursos e formações, levando em consideração as demandas do contexto local.

Os temas abordados em nossos treinamentos corporativos espelham as prioridades do negócio. Entre os assuntos com mais presença estão a qualidade, com cursos sobre melhores práticas, certificações e requisitos de mercado que alcançaram mais de 700 participantes em 2025; e a segurança operacional, com o propósito de fortalecer uma cultura de prevenção e evitar acidentes e riscos críticos, cujas trilhas contaram com mais de mil participações ao longo do ano. Também disponibilizamos uma plataforma *on-line* interativa de formação em 24 idiomas, permitindo que profissionais interessados se inscrevam para aprender uma nova língua.

+1,7 mil

participações em treinamentos
de qualidade e segurança

Em 2025, o PRA.VC ampliou a atuação em cibersegurança, fortalecendo treinamentos voltados à capacitação dos profissionais e à consolidação da cultura de prevenção. Já no Portal UGRC (Universo de Governança, Riscos e *Compliance*), reforçamos os cursos de *Ética e Integridade*, que se tornaram obrigatórios para todos os colaboradores a partir de 2026, com o objetivo de garantir o alinhamento global ao Código de Conduta Ética e às diretrizes corporativas ([saiba mais na pág. 48](#)).

Com formações voltadas a áreas-chave, o PRA.VC desempenha papel central no desenvolvimento das nossas equipes.



Formação de lideranças

A complexidade do nosso ambiente de negócios e o dinamismo dos setores em que atuamos exigem líderes preparados para garantir que nossos valores se reflitam em cada decisão tomada. Com esse objetivo, desenvolvemos um conjunto de programas voltados à capacitação desse público, com novidades relevantes no último ciclo.



Nossas iniciativas

Potencialize-se e Leading the Future

Lançados em 2025, os programas buscam acelerar a carreira de profissionais internos e externos. Enquanto o Potencialize-se reuniu 23 colaboradores, o Leading the Future incluiu a contratação de nove pessoas, todos selecionados segundo desempenho em processo seletivo. Ambas as iniciativas foram estruturadas para proporcionar uma jornada 360°, que consiste em três eixos:

- 01 Action Learning Process:** metodologia prática e colaborativa, inclui *group coaching* e mentoria, e uma dinâmica de identificação e resolução de problemas em que os participantes devem formular ações e metas aplicáveis às operações da Companhia;
- 02 On the Job:** jornada customizada para cada vertical, permitindo contato direto com o dia a dia das nossas unidades. Alocados em diferentes áreas, os participantes devem desenvolver projetos de negócio e são acompanhados trimestralmente para avaliação de *performance*;
- 03 Academia de lideranças:** ao todo, compreende 144 horas de formação *on-line*, distribuídas em módulos ligados a quatro macrotemas: liderança 4.0, visão sistêmica e estratégica, *performance* e resolução de problemas, e comunicação.

Desenvolvimento de lideranças e gestão

As iniciativas de desenvolvimento de lideranças e gestão são destinadas a promover competências organizacionais e contribuir para o crescimento profissional e o engajamento das equipes. Esse trabalho é conduzido em quatro frentes:

- 01 Coaching e mentoring,** com ações individuais para impulsionar o desempenho dos participantes;
- 02 Desenvolvimento comportamental,** conduzida em parceria com a instituição CNEX, que conta com soluções focadas em comportamento e gestão;
- 03 Desenvolvimento técnico,** que inclui trilhas e formações em temas relevantes, como ética e *compliance*, e segurança cibernética;
- 04 Visitas para benchmarking** em organizações nacionais e internacionais, buscando estimular diálogos e aprendizado na prática.

Nossas iniciativas de capacitação se dedicam a preparar líderes para os desafios inerentes à construção do amanhã.



Leadership Meeting

Encontro anual da gestão voltado a manter nossa cultura organizacional fortalecida e a discutir temas relevantes para os próximos anos. A edição de 2025 teve como pauta a liderança com propósito, considerando desafios atuais e futuros, além da divulgação dos valores da Randoncorp (*conheça na pág. 12*).

Liderança do Futuro

Lançado em parceria com a Conexo, o programa capacitou líderes em ferramentas e habilidades relevantes. Entre os tópicos abordados estão a comunicação, a gestão de pessoas, a tomada de decisão e a resolução de problemas. Além dos profissionais recém-chegados à liderança, a iniciativa apoia líderes seniores em relação a eventuais conflitos geracionais e a novas tecnologias.

Aprendizagem e atuação social

Fundado em 2005, em parceria com o Senai de Caxias do Sul, e mantido pela Randoncorp, o programa Qualificar oferece formação profissional para adolescentes e jovens entre 16 e 24 anos. Com sede própria de 1.650 m² nas dependências da Companhia, composta por salas de aula, espaços de integração, laboratório de informática, vestiários e uma oficina, o programa já formou mais de 1,2 mil jovens desde sua implementação. No ciclo de 2025, 57 participantes concluíram o curso.

Visando à inserção direta no mercado de trabalho, o programa Dual, lançado em 2025, leva os estudantes do Qualificar, no último semestre, para experiências práticas em postos de trabalho da Randoncorp, definidos pelas áreas de SSMA e Pessoas e Cultura em conjunto com o Senai.

Além disso, fortalecemos nosso compromisso com a diversidade por meio do PSAI — Programa de inclusão de pessoas com deficiências intelectual e psicossocial, em parceria com o Senai e o Caps (Centro de Atenção Psicossocial). A turma referente ao período 2024/2025 reuniu 12 profissionais.

O processo de desenvolvimento desses aprendizes engloba o período de um ano, com seis meses voltados à fundamentação teórica no Senai e seis meses de experiência prática nas unidades da Companhia.



Minha trajetória começou no Florescer e tive a oportunidade de avançar para a Iniciação Profissional. Concluí essa etapa com muito aprendizado e fui selecionado para o Qualificar. Realizei meu estágio na Suspensys, experiência que contribuiu para o meu crescimento pessoal e profissional. Sou muito grato por tudo o que a Randoncorp proporcionou ao longo desse caminho, abrindo portas, acreditando no meu potencial e me preparando para o futuro."

Julian Cordeiro Macedo,
formando do Qualificar 2025



Novos Caminhos Jornada de Prosperidade

Há 23 anos, disponibilizamos aos nossos colaboradores o Novos Caminhos | Jornada de Prosperidade, um benefício focado na preparação de profissionais para o momento de *offboarding* e transição de carreira, no reconhecimento e na criação de novas oportunidades profissionais. O programa é de adesão espontânea para aqueles que desejam planejar sua transição. A jornada aborda temas como saúde integral, educação financeira, pontos fortes da trajetória, planejamento de futuros, educação digital e novos papéis de vida, com treinamentos conduzidos por colaboradores voluntários – divididos entre pessoas facilitadoras e monitoras.

Em formato híbrido, o programa tem duração de dois anos, exceto para lideranças, cuja trilha se estende por 18 meses. Em 2025, 50 profissionais se inscreveram, sendo 44 homens e seis mulheres, e realizaram encontros mensais para o desenvolvimento de seus planos de transição. A média etária foi de 56 anos, e 8% da participação foi remota (*on-line*).



940

profissionais já passaram
pelo Novos Caminhos



Participar dos Novos Caminhos me fez sentir a importância do que a gente fez, o reconhecimento do conhecimento, do legado. Abordamos temas financeiros, de saúde, de prospecção, e os encontros nos fizeram sentir muito importantes e sair pela porta da frente, com reconhecimento, com um trabalho realizado. Então, só tenho agradecimento."

André Scherer, analista de Laboratório P&D nos
Laboratórios de P&D - Movetech, na Frasle Mobility

Gestão de desempenho

Nossa estrutura de gestão de desempenho se adequa de acordo com os diferentes níveis e cargos da Companhia, assegurando que os profissionais contem com devolutivas assertivas de suas lideranças. Desde 2016, aplicamos avaliações para cargos de gestão, estendendo o processo para funções administrativas em 2020 por meio do sistema GED – Gestão Estratégica de Desempenho. A análise é pautada em competências organizacionais, integrando autoavaliações e *feedback* dos gestores para fomentar o progresso profissional. Os formatos de avaliação variam conforme o nível funcional:

Diretoria: utiliza a metodologia 360°, que engloba *feedback* da equipe, pares e superiores;

Gerência e Coordenação: segue o modelo 270°, concentrando-se nos retornos da equipe e da liderança;

Corpo administrativo e lideranças: a análise foca em competências organizacionais e contempla percepções dos próprios colaboradores (autoavaliação) e da gestão, conforme a abordagem 180°.

Além disso, são realizadas sessões de calibração nos níveis de gestão, alinhando os resultados aos propósitos da Companhia. A partir dos ciclos avaliativos, os profissionais seguem planos de desenvolvimento personalizados, o que permite o acompanhamento e o suporte necessários para impulsionar suas carreiras.



Desenvolvimento contínuo

Em 2025, realizamos o Lab de Carreira, um *workshop* que teve como foco fortalecer a conexão entre a Avaliação de Desempenho e o desenvolvimento contínuo. A iniciativa incentivou as pessoas a realizarem sua avaliação, buscarem *feedbacks* qualificados e estruturarem seus Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), reforçando o uso do PRA. VC como plataforma de apoio para acessar conteúdos alinhados às necessidades identificadas no processo de desempenho.



Direitos humanos e relações trabalhistas **GRI 3-3**

Por meio da área de Relações Trabalhistas e Sindicais, a Companhia atua para manter o diálogo e a colaboração com representações sindicais. Reportando-se diretamente ao CPCO, a área tem se aproximado cada vez mais da frente de Pessoas e Cultura, a fim de reforçar a valorização da experiência dos profissionais na Randoncorp. No último ano, o índice de funcionários cobertos por acordos de negociação coletiva correspondeu a 78,5%, sendo que no Brasil o percentual é de 96,9%. Nas unidades do exterior, onde os acordos não são aplicáveis, adotamos os critérios da legislação vigente de cada país e observamos as práticas do mercado local. **GRI 2-30**

A Randoncorp realiza encontros periódicos com representantes e com membros de comissões, como a de Participação nos Resultados e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), a fim de mitigar eventuais impactos, como sanções legais, custos processuais ou danos reputacionais, e assegurar um ambiente de trabalho equilibrado. A Companhia dispõe de atendimento especializado para a negociação de instrumentos coletivos sobre temas laborais, como banco de horas, regime de *home office* e jornadas de trabalho. Em relação à comunicação, o prazo mínimo para informar os trabalhadores sobre mudanças operacionais significativas é de dez dias, utilizando canais internos e encontros presenciais liderados pela gestão.

GRI 402-1

Diante de um cenário de retração na demanda dos nossos principais mercados (*leia mais na pág. 34*), foi necessário implementar medidas de reestruturação e adequar nossas operações ao ambiente de negócios em 2025. Em interlocução com as representações sindicais, buscamos, sempre que possível, adotar ações para preservar postos de trabalho, incluindo redução de jornada, reafirmando nossa preocupação com a proteção do emprego em ciclos econômicos desafiadores.

Priorizamos o diálogo constante para implementar medidas que assegurem um ambiente de trabalho equilibrado, com atendimento especializado para temas laborais coletivos.



Diversidade, equidade e inclusão

Com presença em diferentes geografias, consideramos a pluralidade de culturas um ativo relevante e nossas iniciativas de diversidade e inclusão buscam permitir que todos os colaboradores tenham amplo acesso a oportunidades. A fim de assegurar um ambiente de trabalho equilibrado e ancorado no respeito, abordamos o tema em três frentes complementares: cultura inclusiva; representatividade de grupos sociais; e processos inclusivos e de governança.

Em 2025, para aprofundar o conhecimento sobre a diversidade das nossas equipes, além da atualização cadastral de parte dos funcionários, que, no ano anterior, permitiu coletar informações de autodeclaração, realizamos estudos demográficos sobre as regiões onde nossas unidades estão localizadas.

Estruturamos iniciativas para ampliar o acesso a oportunidades e combater desigualdades.



Skalys De La Caridad Bandez Malave,
analista de CRM da Rands



Jornada da Pessoa Imigrante

O programa Jornada da Pessoa Imigrante é destinado a apoiar colaboradores imigrantes nas unidades de Caxias do Sul. Com presença em diferentes níveis da Randoncorp, 963 pessoas de outras nacionalidades, como venezuelanos, senegaleses, uruguaios e argentinos, compõem nossas equipes na região. Sua integração é fundamental para fomentar o respeito e a diversidade cultural no ambiente de trabalho, atributos que sustentam a excelência nas operações.

Em 2025, avançamos com atividades relacionadas ao programa. Dentre elas, concluímos o mapeamento da jornada das pessoas imigrantes e o levantamento de oportunidades de melhoria. Também realizamos a tradução de documentos e disponibilizamos tradução simultânea em processos de integração, treinamentos e atendimentos presenciais. Além disso, ofertamos vagas para aulas de português e de Pacote Office (em espanhol).

Abordagem cultural

Ativos desde 2022, os grupos de afinidade da Randoncorp capitaneiam o fortalecimento da agenda de diversidade e inclusão na cultura organizacional. Mais de 300 pessoas já se envolveram com atividades nesses espaços. Com foco em letramento, essas iniciativas incluem oficinas, palestras e rodas de conversa conduzidas por quatro grupos: Mulheres; Pessoas com Deficiência; Raça e Etnia; e LGBTQIAPN+.



Com os grupos de afinidade, aprofundamos discussões sobre respeito no ambiente de trabalho e promovemos letramento e conscientização.



Mulheres

Objetivo: buscar a equidade de gênero com ações coletivas e individuais que promovam o respeito e o empoderamento das mulheres em todos os níveis da organização.

Ações realizadas em 2025: oficinas e palestras sobre carreira feminina, além da edição do Jornada Delas.

Raça e Etnia

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

Ações realizadas: divulgação de conteúdo e comunicações voltadas à conscientização.

LGBTQIAPN+

Objetivo: construir uma cultura de pertencimento e autenticidade na Randoncorp, com respeito a todas as pessoas LGBTQIAPN+ e promovendo um ambiente seguro, democrático e inclusivo em todos os espaços.

Ações realizadas: rodas de conversa e palestras em junho, o Mês do Orgulho.

Pessoas com Deficiência

Objetivo: apoiar as questões de acessibilidade física e digital, dando condições de inclusão às pessoas com deficiência, acolhendo a diversidade e respeitando o ser humano na sua integralidade e nas suas diferenças.

Ações realizadas: rodas de conversa e palestras sobre espaço, respeito e reconhecimento, e capacitação de 12 aprendizes no Programa Senai de Aprendizagem Inclusiva (*mais na pág. 64*).

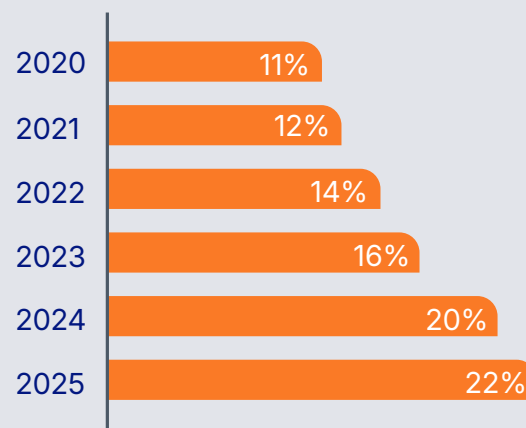
Mulheres na liderança

Mulheres enfrentam barreiras históricas para alcançar posições de liderança e construir carreiras plenamente. Frente a esse cenário, incluímos em 2021, entre os cinco compromissos públicos da Ambição ESG, uma meta de impacto: dobrar o número de mulheres na liderança até 2025, em comparação à presença registrada em 2020.

Resultado de ações de engajamento, capacitação e gestão de pessoas, celebramos, em 2025, o atingimento

desse objetivo, com 22% da liderança representada por mulheres, considerando nossas empresas localizadas no Brasil. Trata-se de um marco na trajetória da Randoncorp, mas sabemos que ainda há um caminho para trilhar a fim de seguir ampliando o acesso a oportunidades. Com orgulho e propósito, essa conquista reforça nosso compromisso com a equidade de gênero, e o tema se manterá entre as prioridades da agenda ESG nos próximos anos.

Mulheres líderes na Randoncorp¹ (%) ESG4



Por categoria funcional¹

	2023	2024	2025
Diretoria	3%	6%	17%
Gerência	19%	20%	24%
Coordenação	19%	26%	25%
Liderança	14%	18%	20%
Total	16%	20%	22%

¹ São considerados neste indicador os cargos de liderança, coordenação, gerência e diretoria das empresas situadas no Brasil.

Juliana Cassiraghi Pandolfi,
coordenadora de Controladoria
da Randoncorp

Jornada Delas

Alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o programa Jornada Delas desempenhou um papel central para duplicar a presença de mulheres na liderança da Companhia. Estruturada com sessões de mentoria e treinamentos, a iniciativa se destina a profissionais em diferentes estágios de carreira, incluindo, por exemplo, coordenadoras buscando cargos de gerência e especialistas interessadas em posições de gestão.

Nas mentorias e nos módulos de treinamento são abordados temas relevantes para a formação de líderes, como propósito, empatia, questões comportamentais e construção de futuro. Em 2024, o programa contou com uma versão diretamente voltada às operações nas fábricas. Já em 2025, com o mote “Desenvolvimento de potenciais de liderança”, o Jornada Delas reforçou seu propósito de desenvolver novos potenciais, evidenciando que o protagonismo feminino também se traduz em excelência na gestão.



Em 2025, 17 mulheres foram selecionadas para o programa.

Prêmio ESARH

Recebemos o Prêmio ESARH (Encontro Sul-Americano de Recursos Humanos), um dos mais importantes da área de gestão de pessoas, na categoria Gestão Estratégica de Pessoas, com o projeto Jornada Delas 2024.



Participar do Jornada Delas foi uma experiência profundamente transformadora. As trocas com mulheres de diferentes áreas e unidades da Randoncorp reforçaram a importância da intencionalidade em cada movimento. Vivenciar desafios semelhantes e compartilhar reflexões em um ambiente seguro despertaram ainda mais meu senso de pertencimento e reforçaram o poder do coletivo na construção individual de lideranças femininas.

Juliana Cassiraghi Pandolfi,
coordenadora de Controladoria da
Randoncorp

Saúde, bem-estar e segurança GRI 3-3, 403-1, 403-7

Garantir a segurança operacional e promover o bem-estar em nossas operações são pilares estratégicos, refletindo-se em iniciativas e metas como o compromisso público de zerar acidentes graves. Nessa frente, atuamos para consolidar a cultura da prevenção e fortalecer o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), que abrange 100% dos colaboradores, de atividades e locais de trabalho, estruturado em linha com critérios legais e normativas, incluindo leis trabalhistas, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), acordos e convenções coletivas. Em todas as unidades, nossas práticas são orientadas pela Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e por diretrizes elaboradas pela área corporativa de SSMA.

A organização dos grupos temáticos, dedicados a riscos críticos, foi peça-chave para aprimorar nossas práticas.

R\$ 16 milhões

em investimentos em
segurança no ciclo de 2025

Gestão de riscos críticos GRI 403-2, 403-9

Em nossas operações, identificamos 12 riscos críticos¹, entre eles: a movimentação de cargas suspensas; a armazenagem de insumos e produtos; o trabalho em altura; os processos com metal líquido (fundições); e a operação de veículos industriais (como empilhadeiras e paleteiras). Para lidar com cada uma dessas prioridades, foram estabelecidos seis grupos de trabalho temáticos liderados por gestores industriais das unidades, que contam com apoio das equipes de segurança do trabalho. Além da atuação técnica, os grupos focam no pilar educativo, elaborando materiais com instruções, como *e-books* e procedimentos operacionais padronizados. O *status* dessas ações é reportado periodicamente ao Comitê Executivo, garantindo que a alta liderança esteja envolvida na governança do tema.

Para atividades rotineiras, contamos com programas de gerenciamento de riscos (PGRs) aplicados às unidades e aos requisitos legais cabíveis. Atividades críticas, como trabalho em altura, espaços confinados e testes para validação de produtos, possuem procedimentos específicos, formulários dedicados e exigem a emissão de Permissão de Trabalho (PT).

Para atividades não rotineiras, especiais ou que envolvam maior complexidade operacional, a Randoncorp utiliza a Análise Preliminar de Risco (APR) como principal ferramenta de identificação de perigos e definição de controles. A APR é aplicada antes do início das atividades e contempla cada etapa do trabalho, considerando também riscos associados a terceiros, clientes ou visitantes.



As análises passam por revisão obrigatória sempre que houver mudanças no escopo da atividade, nas condições operacionais ou na identificação de riscos.

As informações geradas por essas ferramentas de análise subsidiam a revisão e o aprimoramento de procedimentos e instruções de trabalho; a implementação de ações corretivas e preventivas; a priorização de investimentos; a atualização dos programas de treinamento e capacitação; e a identificação de tendências e riscos recorrentes, apoiando decisões estratégicas em SSMA.

¹ A lista completa dos riscos inclui: "máquinas e equipamentos"; "espaço confinado"; "combustíveis e inflamáveis"; "explosão e incêndio"; "energias perigosas"; "subestação"; "testes críticos"; "metal líquido"; "veículos industriais"; "trabalho em altura"; "carga suspensa"; e "armazenamento de material em altura".

Proteção de terceiros

Utilizamos o Portal de Terceiros Randoncorp como ferramenta para prevenção e mitigação de impactos relacionados à cadeia de fornecimento. Esse sistema permite a gestão documental e o controle de requisitos legais e de segurança, incluindo: cadastro e qualificação de empresas contratadas; validação de documentos legais, trabalhistas e de SST; controle de treinamentos obrigatórios e certificados; e bloqueio automático de acesso em caso de não conformidade ou vencimento de requisitos. Esse mecanismo assegura que apenas trabalhadores e empresas que atendam aos critérios de saúde e segurança possam atuar em nossas unidades, reduzindo a exposição a riscos.

Monitoramento

Mensalmente, monitoramos os indicadores de segurança, incluindo as ocorrências reportadas, o que nos permite investigar causas, aplicar ações corretivas eficazes e compartilhar soluções entre as unidades, contribuindo para a melhoria contínua. Em caso de ocorrências, além do reporte e da investigação obrigatória de eventos que envolvam lesão grave ou fatalidade (SIF, na sigla em inglês) ou potencial de gravidade (PSIF), buscamos converter as lições aprendidas em investimentos e melhorias.



Consulte os indicadores na íntegra na pág. 114

[ACESSE AQUI](#)



Mantemos o foco na melhoria contínua, reconhecendo que a prevenção contra lesões graves exige disciplina operacional e engajamento em todos os níveis.

Evolução dos indicadores

Taxa de acidentes graves



Taxa de frequência SIF/PSIF



¹ Considerando 29.535.455,53 horas trabalhadas, a taxa resulta do seguinte cálculo: (número de acidentes de trabalho × 1.000.000)/total de horas trabalhadas no período. No ano, foram registrados dois acidentes graves.

Cultura da prevenção

Para manter a pauta relevante entre nossas equipes, contamos com ações e rotinas estruturadas em torno da Cultura de Excelência em Segurança, destacando-se o programa Uma Atitude Muda Uma Vida. Formulada com base em cinco atitudes – assumir, cuidar, parar, relatar e valorizar –, a iniciativa promove entre nossos colaboradores o compromisso com a segurança. Esse programa se desdobrou na jornada Bonsai, voltada a fortalecer governança, comunicação, reconhecimento e capacitação, entre outros pontos, e nos projetos Liderança Cuidadora, que valoriza o papel dos líderes, e Mentoria no Gemba, abordagem de origem japonesa que aproxima a liderança das operações.

Uma atitude
muda uma
VIDA

ASSUMIR

CUIDAR

PARAR

RELATAR

VALORIZAR

Engajamento e participação

GRI 403-4

A Randoncorp adota uma gestão participativa, integrando diretamente os colaboradores no desenvolvimento e na avaliação do SSO. Destaca-se a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), que atua na detecção de riscos, no fomento à cultura de prevenção e na garantia de um ambiente laboral pautado pelo respeito e pelo bem-estar. Outros fóruns importantes são: o Comitê de SSO, organizado pela área corporativa de SSMA e com presença dos pontos focais de saúde e segurança de todas as unidades para discutir prioridades e soluções propostas, bem como para compartilhar boas práticas; e os diálogos de segurança, encontros realizados junto aos times e suas lideranças para a orientação preventiva, a comunicação de riscos operacionais e a coleta de indicadores, entre outros tópicos.

Nas unidades certificadas pela ISO 45001, também aplicamos a gestão de mudanças, reforçando a participação dos trabalhadores. Comitês multidisciplinares de Ergonomia complementam essa frente com ações voltadas ao conforto ergonômico, focando na prevenção de patologias ocupacionais e lesões por esforço repetitivo.

Mantemos um processo contínuo de mapeamento de oportunidades de melhoria e de riscos. Disponibilizamos a ferramenta Relatar, um canal pelo qual os colaboradores podem registrar qualquer condição insegura que observarem no dia a dia. A equipe de SSMA avalia os relatos submetidos e, ao lado da gestão e das demais áreas de apoio, determina as medidas necessárias para eliminar o risco e promover a prevenção.

Treinamentos **GRI 403-5**

Ações de capacitação incluem treinamentos a distância por meio de plataformas e iniciativas como o PRA. VC (*conheça na pág. 62*), que ampliam o alcance e a padronização do conhecimento. Capacitações presenciais e práticas são voltadas à gestão de riscos específicos, com cargas horárias e temas definidos conforme o grau de risco e a função exercida.

Entre os treinamentos obrigatórios, são oferecidos cursos sobre: CIPA (NR 5); segurança em instalações e serviços em eletricidade (NR 10); operação de equipamentos de movimentação, transporte e armazenagem (NR 11); segurança em máquinas e equipamentos (NR 12); entre outros temas. Cargas horárias, critérios de reciclagem, pré-requisitos, aceitação de certificados externos e exigência de instrutores legalmente habilitados seguem o procedimento corporativo padronizado, aplicável a todas as unidades, garantindo uniformidade, qualidade técnica e conformidade legal.

Iniciativas de engajamento
e capacitação difundem
boas práticas e fortalecem
diretrizes no dia a dia
das operações.

Saúde e bem-estar GRI 403-3, 403-6

O cuidado integral pauta a gestão de pessoas na Randoncorp. Em 2025, a contratação de um coordenador de Saúde e Bem-estar e a realização de um projeto-piloto para a adequação à versão atualizada da NR 1 demonstram que o tema é uma das prioridades da Companhia. Amparada pelo Sistema de Saúde Integral, nossa estrutura inclui Centros de Saúde, assistência médica ocupacional e equipes especializadas, além de uma rede terceirizada que abrange diferentes regiões.

Com base no perfil epidemiológico dos trabalhadores, conduzimos ações de medicina preventiva relacionadas a assuntos como prevenção ao câncer, infecções sexualmente transmissíveis (ISTs), tabagismo, doenças renais, apoio às gestantes e outros temas relevantes. Por meio do plano de saúde disponibilizado, os colaboradores e familiares beneficiários têm acesso a uma ampla rede de profissionais credenciados. Em linha com a LGPD e a Resolução CFM nº 1.605/2000, a privacidade dos dados pessoais, a confidencialidade das informações de saúde e o sigilo médico são garantidos em todos os nossos sistemas.

Os programas de saúde e bem-estar são divulgados em murais físicos e por meios digitais, com apoio das lideranças. Entre os serviços de saúde disponíveis na Randoncorp se destacam os seguintes: exames periódicos e análises ergonômicas; programas de conservação auditiva; oficinas do Cuidado Ativo, que estimulam hábitos saudáveis; consultas de telemedicina por meio do aplicativo do SSI; programas de qualidade de vida e saúde mental, com aconselhamento psicológico e suporte emocional; e palestras e *workshops* sobre prevenção de doenças e valorização da saúde.



Site Interlagos, em Caxias do Sul

Integramos a lista das 30 Melhores Empresas em Saúde Mental 2025, uma iniciativa da GPMH em parceria com o MIT Sloan Management Review Brasil e a Telavita.

Fatores psicossociais

Iniciado em 2024, nosso projeto de acompanhamento de fatores psicossociais evoluiu em 2025 com a consolidação de uma base de dados que atualmente contempla 2.054 colaboradores. Esse mapeamento prioriza funções de maior exigência cognitiva ou atenção plena, como operadores de veículos industriais e profissionais das áreas de segurança da informação e televendas.

O monitoramento desses dados constitui um passo importante para orientar a estratégia de cuidado integral e definir as ações direcionadas à saúde mental. O programa tem aproximado a equipe desses departamentos e, ao todo, 86 funcionários já foram encaminhados para acompanhamentos com uma rede de apoio que inclui psicólogos, advogados e gestores de finanças.

A revitalização dos nossos Centros de Saúde, aliada ao mapeamento de dados psicossociais, reforça o atendimento ágil e preventivo. Com diversas especialidades disponíveis, investimos em estruturas modernas que promovem o cuidado integral das nossas equipes.

Centros de Saúde



Em 2025, concluímos a revitalização de dois Centros de Saúde. Um deles localizado na Frasle Mobility, site Caxias do Sul, e o outro no complexo de Interlagos, também em Caxias do Sul, onde se concentra a maior parte das operações industriais da Randoncorp. Com espaços modernos e completos, as novas estruturas oferecem consultas médicas e odontológicas, salas para procedimentos, atendimentos de telemedicina e realização de testes das proteções auditiva e respiratória, e lactários que asseguram tranquilidade e privacidade às nossas colaboradoras.

Ambas as reformas se destinaram à atualização técnica e ao aumento da capacidade de atendimento — no total, 9.842 funcionários têm acesso aos centros revitalizados. A disponibilidade de serviços se destaca: nossos colaboradores podem agendar consultas clínicas com especialistas em cardiologia, psiquiatria e terapias, incluindo psicologia e nutrição, além de participar de programas de prevenção e autocuidado.

Site Forqueta, em Caxias do Sul

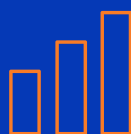


Comunidades GRI 2-29

Geração de valor e parcerias

Para além das nossas contribuições ao desenvolvimento econômico e à geração de empregos, estruturamos programas de responsabilidade social voltados a estreitar os laços com as comunidades locais e endereçar desafios regionais. Essas iniciativas são capitaneadas pelo Instituto Elisabetha Randon (IER), uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip) fundada em 2003 e mantida pela Randoncorp e seus colaboradores.

O IER se dedica a promover a cidadania e o desenvolvimento social por meio de programas de educação, cultura, voluntariado e segurança no trânsito, além de parcerias e do apoio a ações emergenciais. O *website* do instituto reúne informações sobre iniciativas próprias e projetos apoiados, bem como indicações de como contribuir ([acesse aqui](#)).



R\$ 5,1 mi

investidos no IER em 2025 **RAND7**



42.746

pessoas impactadas por iniciativas do IER ao longo do ano

Principais iniciativas do IER **RAND9**

Ser Voluntário

O objetivo do programa Ser Voluntário é mobilizar e estruturar a participação de colaboradores da Randoncorp em ações de voluntariado. Com o apoio de organizações parceiras, articulado pelo IER, os voluntários fortalecem nosso compromisso com a geração de impactos sociais positivos. Em 2025, a iniciativa completou 20 anos, consolidando-se como uma relevante plataforma para valorizar os elos construídos com as comunidades locais.

//

Essa vivência fortaleceu ainda mais em mim a empatia e o cuidado com o outro, ampliando meu olhar para além do papel profissional. Reforçou a consciência de que cada colaborador carrega uma história e que, muitas vezes, enfrenta desafios pessoais que não são visíveis no dia a dia de trabalho."

Debora Tatiane da Silva Boeny,
consultora de Pessoas e Cultura e
participante do programa Ser Voluntário

Vida Sempre

Criado em 2011, o Vida Sempre se dedica a promover a segurança no trânsito por meio da educação e da conscientização de motoristas, ciclistas, motociclistas e pedestres. Buscando prevenir acidentes e preservar vidas, o programa desenvolve ações educativas, palestras e apresentações teatrais.

Por meio do teatro itinerante Vida Sempre, realizado com apoio da Lei Federal de Incentivo à Cultura, a iniciativa percorre estados da região Sul com espetáculos gratuitos, presenciados por 40.359 espectadores em 2025. O programa também colabora com um curso de direção econômica e segura para motoristas de caminhão e com o compartilhamento de materiais e vídeos que reforçam boas condutas no trânsito, em parceria com o Programa Laço Amarelo do Observatório Nacional de Segurança Viária.

Memorial

O Memorial é voltado à preservação e ao compartilhamento da trajetória da Randoncorp, bem como da evolução do transporte de cargas no país, com registros que remontam à década de 1950. Os projetos dos memoriais físico e documental resultam de um amplo esforço de curadoria e coleta de documentos, destinado a resgatar e a valorizar marcos da história da Companhia e do setor.

Outra estrutura dedicada a essa missão será o Memorial do Transporte de Cargas. Com recursos viabilizados pela Lei Federal de Incentivo à Cultura – Lei Rouanet, e fruto de parceria com o Ministério da Cultura, o projeto é uma realização do IER. Seu espaço cultural, atualmente em construção, abrigará atividades imersivas, eventos e oficinas em três instalações (*saiba mais neste [vídeo](#)*).

Iniciação Profissional

Fruto de uma parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), o Programa Iniciação Profissional do IER oferece a adolescentes de 15 anos, incluindo jovens que participaram do Florescer, uma formação técnica e humanística para o mercado de trabalho. Também com mais de 20 anos de trajetória, a iniciativa já contemplou 1,3 mil jovens – 110 deles concluíram o curso de Assistente de Logística em 2025.

//

Durante o curso, aprendemos sobre diversos processos logísticos por meio de dinâmicas, trabalhos manuscritos e atividades práticas, o que foi maravilhoso para o nosso aprendizado".

Jadi Paola Rech da Rosa, 15 anos,
estudante do curso de Operador de
Processos Logísticos no programa
Iniciação Profissional



Programa Florescer

Com mais de 20 anos de história, o Programa Florescer promove atividades pedagógicas, culturais, esportivas e de educação, realizadas no turno inverso ao da escola. Em 2025, 437 crianças e adolescentes foram atendidos pelo Florescer.

Presente em Caxias do Sul (RS), Joinville (SC) e Erechim (RS), o programa estende seus impactos por meio da franquia social. Firmado com instituições parceiras, esse modelo de apoio para a adoção da metodologia do Florescer inclui a capacitação de educadores, o acompanhamento metodológico e, se necessário, a captação de recursos. Nesse ano, 757 jovens participaram de atividades dessas franquias.

Em 2025, o Instituto se uniu ao Sindicato Patronal das Indústrias de Material Plástico do Nordeste Gaúcho (Simplás) para implantar uma nova iniciativa, o Educamais, que também contou com apoio do Instituto Hercílio Randon (IHR), do Senai, do Sebrae e do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Estruturado em três módulos, o projeto proporcionou a 46 alunos do Florescer aprendizado em materiais poliméricos, reciclagem e pensamento circular. A jornada culminou em uma experiência prática em linha de produção da Frasle Mobility, na qual os jovens aplicaram os conhecimentos adquiridos na fabricação de peças com material reciclado.

Apoio à reconstrução do Rio Grande do Sul

A aproximação com as comunidades locais se mostrou fundamental para lidar com os impactos das enchentes no Rio Grande do Sul ocorridas em 2024, o maior desastre climático e humanitário da história gaúcha. Organizamos nossa atuação em quatro frentes, com ações que se estenderam para 2025: **impacto social**, liderada pelo Instituto Elisabetha Randon (IER), que envolveu ações voltadas às comunidades afetadas; **fomento da indústria e empreendedorismo**, focada na recuperação econômica do estado; **apoio a escolas impactadas**, também conduzida pelo IER; e **infraestrutura rodoviária**, com apoio a projetos como o "Reconstruindo pontes", que viabilizou a construção de 11 pontes no Vale do Taquari e na Serra Gaúcha.

Troféu Alma Gaúcha

Em 2025, recebemos o Troféu Alma Gaúcha, símbolo de solidariedade, coragem e compromisso com o estado do Rio Grande do Sul. Esse reconhecimento reforça o papel da nossa liderança em momentos que exigem ação, empatia e união.



Leia mais sobre a construção de 11 pontes no Vale do Taquari e na Serra Gaúcha

[ACESSE AQUI](#)





06.

Compromisso com o planeta

- *Gestão ambiental*
- *Água e efluentes*
- *Resíduos e circularidade*
- *Mudanças climáticas e descarbonização*

ODS CORRELACIONADOS



Marcio Antonio Beckstein Bilhar,
operador ambiental da Frasle Mobility

Na Randoncorp, o desenvolvimento sustentável está intrinsecamente conectado à condução dos negócios, orientando desde a criação de produtos com pegada de carbono reduzida à evolução constante em práticas de gestão ambiental. Em 2021, estruturamos o programa Rota Verde para materializar nosso compromisso com a agenda, e temas como a mitigação de emissões de gases de efeito estufa, a economia circular e a ecoeficiência foram priorizados nos últimos anos.

Resultado de uma jornada de investimentos e da mobilização das nossas equipes, atingimos as metas vinculadas aos compromissos públicos do pilar Ambiental da Ambição ESG para 2025 (*entenda na pág. 28*). Por meio de parcerias e programas circulares, zeramos a disposição de resíduos em aterro industrial, e, a partir de melhorias estruturais, alcançamos 100% de reúso do efluente tratado em unidades com estação de tratamento. Como a conclusão de parte dos projetos ocorreu ao longo de 2025, os avanços na gestão de efluentes serão retratados pelos indicadores anuais de 2026.

¹ Os dados dos indicadores se referem a dezembro de 2025. O escopo abrange as unidades: Frasle Mobility, sites Caxias do Sul, Controil, Fremax, Sorocaba, Alabama e Pinghu; JOST; CTR; Suspensys; Castertech; Randon, unidades Caxias do Sul, Araraquara e Chapecó; Master, unidades Caxias do Sul e Flores da Cunha.

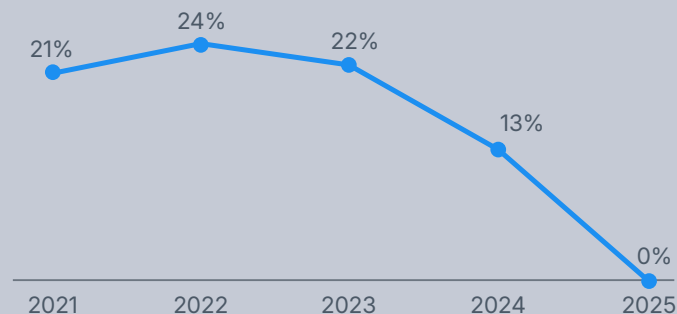
² A meta de zerar a disposição de resíduos em aterros industriais até 2025 foi cumprida pela quase totalidade do escopo. A unidade FNAI foi a única exceção, representando um impacto residual de 0,13% no volume consolidado.

³ Os projetos operacionais na gestão de efluentes, que garantem total reutilização, foram concluídos em 2025, e os resultados podem ser observados a partir das medições de janeiro de 2026.

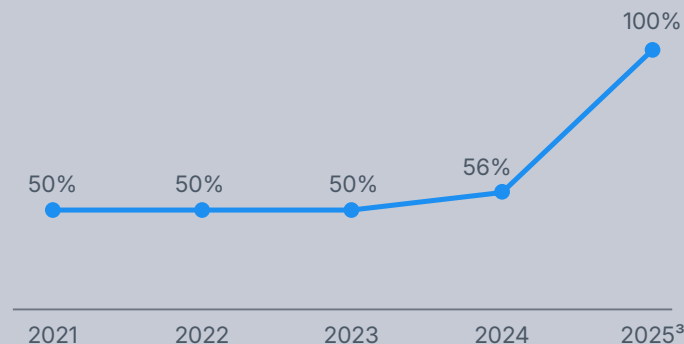
Evolução dos compromissos públicos

ESG2^{1,2}, ESG3¹

Zerar a disposição de resíduos em aterro industrial até 2025



Reutilizar 100% do efluente tratado até 2025



Os três pilares do Rota Verde

01

Desenvolvimento ambiental sustentável

Foco em crescimento econômico e consumo responsável.

02

Tecnologias e inovações em meio ambiente

Busca pela eficiência operacional, com melhor utilização de insumos e matérias-primas e, por sua vez, redução do desperdício.

03

Responsabilidade ambiental

Cultura de prevenção e apoio às comunidades nas quais atuamos.

Gestão ambiental

A gestão ambiental da Companhia se concentra no Sistema de Gestão Integrado, que permite o acompanhamento de indicadores de desempenho, incluindo consumo de energia e água, e geração de efluentes e resíduos. As principais referências para garantir a conformidade com normas e certificações aplicáveis são as Políticas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente ([acesse aqui](#)) e de Sustentabilidade ([disponível neste link](#)).

R\$ 38,6 milhões
investidos em gestão ambiental em 2025

Investimentos em gestão ambiental **RAND4**

	2023	2024	2025 ¹
TIPO DE INVESTIMENTO	VALOR INVESTIDO (R\$)	VALOR INVESTIDO (R\$)	VALOR INVESTIDO (R\$)
Tratamento e transporte de resíduos	15.010.599	15.560.712	19.279.792
Tratamento de emissões	1.787.607	2.286.192	1.880.672
Tratamento de efluentes	3.944.730	3.209.184	4.545.384
Análises (efluentes, resíduos, emissões, água e solo)	777.064	687.513	845.348
Projetos ambientais	5.149.105	19.014.093	11.695.800
Taxas	310.645	937.037	371.568
Total	26.979.753	41.694.731	38.618.564

¹ Investimentos em projetos ambientais estão associados a adequações e compras de equipamentos e tecnologias para as estações de tratamento de efluentes, a fim de atender ao compromisso público de reúso.



Água e efluentes GRI 303-1, 303-2

Nossa estratégia de gestão hídrica é fundamentada na diversificação de fontes e na eficiência do consumo. Nosso modelo de captação abrange o abastecimento público, poços artesianos — com monitoramento do lençol freático —, água da chuva, águas subterrâneas superficiais e o reúso de águas residuais tratadas, com controles e gestão de impactos conforme orientações citadas nas licenças de operação. Esses recursos atendem desde o consumo humano e o uso sanitário até processos industriais, como em laboratórios, processamento de produtos, combate a incêndios e sistemas de resfriamento. Entre as referências de padrões adotados estão as resoluções CONAMA nº 430/2011 e CONSEMA nº 355/2017, além das condicionantes da licença ambiental.

A fim de alcançar 100% de reutilização do efluente tratado nas unidades com Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) mapeadas em 2020, uma iniciativa alinhada ao ODS 6 (meta 6.3), implementamos sistemas de tratamento e reúso internos no *site* Interlagos e na Frasle Mobility, *sites* Caxias do Sul, Sorocaba e Fremax. Desde janeiro de 2026, essas unidades não realizam mais descarte de água tratada. As empresas que não possuem ETE própria destinam seus efluentes para o *site* Interlagos ou para parceiros terceirizados que garantem tratamento e descarte adequados.



Avanços estruturais

Buscamos constantemente tecnologia de ponta para o tratamento de efluentes. No *site* Interlagos, por exemplo, operamos com um moderno sistema de automação que monitora parâmetros como pH, temperatura e vazão. Essa tecnologia permite:



Controle preciso da dosagem de produtos químicos em linha;



Aeração com sistema de ar difuso e inversores, conferindo eficiência e estabilidade no processo biológico, e economia de energia;



Acompanhamento em tempo real, geração de relatórios e mais segurança para os operadores;



Integração com estações de bombeamento, facilitando manutenções preventivas.

Outro avanço relevante nesse local foi a construção de um sistema de reservação e distribuição de efluente para reúso. Com capacidade de armazenamento de aproximadamente 140 m³, a estrutura conta com automação e abastece principalmente sanitários.

Vertical Controle de Movimentos

A Frasle Mobility realizou investimentos estratégicos para concluir projetos destinados a elevar o padrão de gestão de efluentes e alcançar 100% de reúso nas operações.

No site Caxias do Sul (RS), a Frasle Mobility finalizou, em dezembro de 2025, um Centro Avançado de Tratamento de Efluentes com investimento de R\$ 4 milhões. O sistema utiliza ultrafiltração e osmose reversa para tratar 4 mil m³ mensais, gerando água de alta qualidade para a Caldeira Verde, bem como para torres de resfriamento, irrigação, lavagem de peças e sanitários.

Em Sorocaba (SP), investiu R\$ 670 mil em uma nova estação projetada para demandas industriais e sanitárias, além de melhorias na ampliação da capacidade de reutilização de efluentes.

Em Joinville (SC), alocou R\$ 707 mil para modernizar as etapas de tratamento em sua ETE.



Monitoramento de impactos

Identificamos que os processos de pintura e resfriamento de peças são os que mais demandam recursos hídricos. Para mitigar impactos, avaliamos nossa pegada hídrica em novos projetos por meio da gestão da mudança, bem como junto a fornecedores em auditorias e pelo *self-assessment* ESG. Além do reúso, adotamos tecnologias poupadoras, como o reaproveitamento de emulsão oleosa em usinagem, a recuperação de águas de enxágue de zincagem por troca iônica e a instalação de dispositivos de baixo consumo (torneiras temporizadas, redutores de vazão e válvulas de duplo acionamento), e promovemos campanhas de conscientização.

Monitoramos atentamente nossas operações em regiões classificadas como de estresse hídrico, incluindo as unidades Frasle Mobility sites ASK Fras-le, Pinghu, centro de distribuição Holanda e Dacomsa. Nessas localidades, nossa atuação foca em duas frentes: monitoramento e conservação, e educação e conscientização, garantindo a resiliência operacional e a mitigação de impactos.

Por meio de investimentos estratégicos e tecnologias de gestão, aprimoramos nossas práticas constantemente, especialmente nos processos que geram impactos relevantes.

Resíduos e circularidade

GRI 3-3: Gestão do ciclo de vida dos produtos

Tema material da Randoncorp, a gestão do ciclo de vida do produto envolve processos dedicados à redução de impactos operacionais e ao desenvolvimento de soluções com menor pegada ambiental. Ao longo de 2025, mantivemos o foco no fortalecimento da economia circular, alcançando a meta de zerar o envio de resíduos para aterro industrial.

Em 2020, ano-base para a construção da meta, 24% dos resíduos eram encaminhados para aterros industriais.

A maior parte dos materiais já era destinada a rotas de valorização e tratamento mais nobres, mas o principal desafio para eliminar essa disposição em aterros concentrava-se nos resíduos de fundição, incluindo areia, escória e refratário. Com o objetivo de buscar tecnologias e revisar processos de gestão ambiental, estruturamos um *squad* de trabalho dedicado a zerar o indicador, bem como a capturar oportunidades para reduções de custos e de desperdícios, aliando a mitigação de impactos ambientais negativos à geração de valor econômico.

Fundição em foco

GRI 306-1, 306-2

Para tratar da escória e do refratário, buscamos alternativas ambientalmente adequadas por meio de parcerias industriais e coprocessamento, valorizando critérios ambientais e econômicos. Em relação à areia, um dos resíduos de maior volume na fundição, decidimos olhar para projetos e parceiros ligados a outros setores, tendo em vista que sua repetida reutilização no processo produtivo implica a perda de características originais. Em 2021, criamos o Ecoareia, nossa principal iniciativa para a valorização desse resíduo como insumo em soluções de infraestrutura e desenvolvimento de materiais.

Implementamos o Ecoareia nas unidades de fundição, como Castertech, unidade Caxias do Sul, e sua expansão, viabilizada por meio de parcerias com empresas especializadas, permanece como prioridade estratégica. Além disso, antecipamos a adoção de práticas circulares para a gestão de resíduos da fundição em operações recém-inauguradas, como a Castertech Mogi Guaçu e a Castertech Schroeder. Já na operação da Frasle Mobility, *site* Fremax, toda a areia gerada é destinada ao projeto Aeropark, que reutiliza o material como base e sub-base asfáltica.



Gestão de resíduos GRI 306-1, 306-2

A geração de resíduos da Companhia é monitorada desde a aquisição dos materiais. Esse acompanhamento levou à priorização de matérias-primas e embalagens reutilizáveis, como madeira, plástico e metal. Outro destaque foi a revisão de *nesting*¹, que permitiu avançar no aproveitamento da matéria-prima, inclusive de sobras, reduzindo desperdícios.

Entre as principais iniciativas consolidadas nos últimos anos, destacam-se: a reutilização de 100% dos resíduos de usinagem em fornos de fundição; a otimização do ciclo de vida de insumos críticos por meio do rerrefino de óleo contaminado para transformação em óleo mineral básico e do reaproveitamento de granalha; e a higienização e o reúso de toalhas industriais em parceria com fornecedores especializados.

Outro destaque é o reaproveitamento de emulsões oleosas na usinagem, gerando uma redução de 50% no consumo de óleo e água. O compromisso com a mitigação de impactos ambientais se estende, ainda, ao tratamento de resíduos perigosos, como a transformação de borras de tinta e de retífica em clínquer via coprocessamento.

¹ O *nesting* é uma técnica de otimização que organiza o arranjo de peças de diferentes formatos em uma superfície de matéria-prima (como chapas metálicas ou de madeira). O objetivo é maximizar o aproveitamento do material e reduzir significativamente a geração de retalhos e descartes.



O apoio à reciclagem e à logística reversa pauta iniciativas em diferentes unidades, buscando adequar nosso compromisso com a circularidade ao contexto das verticais de negócios.

Reciclagem e logística reversa

Para além da gestão de impactos operacionais, estruturamos iniciativas dedicadas à reciclagem e à logística reversa de produtos oferecidos pelas verticais de negócios da Companhia. Por meio do programa Pró-Ambiente, a Frasle Mobility, *site* Caxias do Sul, e seus parceiros coletam lonas de freio usadas, junto a clientes frotistas fidelizados, para garantir a destinação ambientalmente correta desses resíduos, reutilizados como fonte de energia em fornos de fabricação de cimento.

Também se destaca o programa Recycle Max, da Frasle Mobility, *site* Fremax, fruto de parceria com oficinas e *autocenters*. A iniciativa promove a coleta de discos e tambores de freio usados, que são devolvidos à fábrica da empresa para serem derretidos e transformados novamente em ferro líquido. Esse processo mantém a

pureza da liga e o padrão de alta qualidade para a criação de novos produtos. Atualmente, o programa recolhe cerca de 350 toneladas de material por mês e, em 2025, foram coletadas 4.162 toneladas de sucata.

Buscamos avançar em práticas circulares por meio da compensação ambiental de embalagens de papel e plástico, recicladas por empresas especializadas. Em parceria com a eureciclo, a Frasle Mobility compensa embalagens geradas pelos produtos das marcas Fras-le, Controil, Fremax, Jurid e Nakata. As empresas localizadas em Caxias do Sul – Randon, Suspensys e Master – também são parceiras da organização, que apoia associações de catadores e certifica a reciclagem de, no mínimo, 32% das embalagens geradas por essas marcas.

Mudanças climáticas e descarbonização

GRI 3-3: Mudanças climáticas e qualidade do ar, Gestão do ciclo de vida do produto

Em 2025, a COP30 posicionou o Brasil no centro do debate climático mundial. Com presença no evento (*saiba mais na pág. 30*), reafirmamos o protagonismo da indústria no combate às mudanças do clima, impulsionado pela inovação e pela energia renovável. Nossa jornada climática evolui a cada ano e os esforços nessa direção integram a Ambição ESG e o programa Rota Verde da Randoncorp.

Como parte da Ambição ESG, em 2021, firmamos o compromisso público¹ de reduzir em 40% a intensidade das nossas emissões de GEE até 2030, considerando 2020 como ano-base. Nesse contexto, um dos principais destaques é a Caldeira Verde, inaugurada pela Frasle Mobility, *site* Caxias do Sul, em 2024, para substituir o uso de gás natural por biomassa. A caldeira gerou redução de 22% nas emissões totais da Randoncorp em 2025, ao completar seu primeiro ciclo em atividade. Nesse ano, o projeto foi reconhecido na categoria "Indústria 4.0" do prêmio Automotive Business, demonstrando que o setor está cada vez mais atento às conexões entre inovação e sustentabilidade ambiental.

¹Integram esse compromisso público as unidades: Randon, unidades Caxias do Sul, Chapecó e Araraquara; Suspensys, unidade Caxias do Sul; Castertech, unidade Caxias do Sul; CTR; Master, unidades Caxias do Sul e Flores da Cunha; JOST; e Frasle Mobility, *sites* Caxias do Sul, Fremax, Controil, Sorocaba, Pinghu (China) e North America.

Com foco em inovação e energias renováveis, avançamos em projetos relevantes para a mitigação da pegada de carbono.

Em 2025, nosso movimento em direção à economia de baixo carbono se fortaleceu com um projeto concluído pela Frasle Mobility, *site* Fremax. Em Joinville (SC), a empresa inaugurou uma subestação de energia, que permitiu eliminar o uso de geradores a *diesel* no local. A nova estrutura, fruto de um investimento de R\$ 51 milhões, além de gerar cem empregos e ampliar a capacidade produtiva da fábrica, deve evitar a emissão de 2,4 mil toneladas de CO₂.

Outros destaques da nossa jornada climática incluem projetos de geração de energia solar, com instalações nas unidades do Centro Tecnológico Randon, do Centro Logístico da Randon, unidade Caxias do Sul, e da Frasle Mobility, *sites* Pinghu e ASK Frasle.



Iniciativas estratégicas

Entre as rotas definidas para reduzir em 40% a intensidade das nossas emissões até 2030, estão: utilizar 50% de energia renovável até 2030; reduzir o consumo de gás natural em 30%, de óleo *diesel* em 65% e eliminar o uso de GNV e GLP. Esses direcionadores, apesar de não constituírem metas formais, são adotados por diferentes áreas da Companhia. Um dos exemplos de aplicação prática ocorreu em 2025: com o objetivo de reduzir a utilização de GLP e GNV, o novo *bid* de veículos industriais, conduzido pela área de Compras, contemplou mais de 70% de veículos elétricos.

Gestão e monitoramento

Mapeamos nossos impactos sob a ótica da dupla materialidade (*conheça na pág. 7*), reconhecendo tanto as consequências financeiras para o negócio quanto os efeitos socioambientais associados às mudanças climáticas e ao ciclo de vida dos nossos produtos. Nossa gestão avançou em 2024 com um projeto-piloto dedicado ao mapeamento de riscos físicos, separados em agudos e crônicos, e de transição. Os resultados dessa análise foram incorporados às práticas de gestão de riscos da Randoncorp. Esse estudo considerou algumas unidades do Brasil, e deve ser ampliado em 2026 para todas as nossas operações, com auxílio de uma consultoria.

Principais indicadores

Emissões de gases de efeito estufa (tCO₂e) **GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5**

	2023	2024	2025
EMISSIONES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA - ESCOPO 1			
Combustão estacionária	30.043,39	25.730,54	14.966,22
Combustão móvel	4.088,65	4.426,11	3.185,99
Emissões fugitivas	4.034,33	1.706,20	1.977,34
Resíduos sólidos	15,59	11,80	11,00
Efluentes	93,57	410,43	463,03
Total	38.275,53	32.285,08	20.623,58
EMISSIONES INDIRECTAS PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA - ESCOPO 2			
Energia — escolha de compra	14.347,16	14.693,62	12.354,94
Energia — localização	-	-	17.234,09
EMISSIONES BIOGENICAS			
CO ₂ biogênico	886,80	6.627,93	33.145,45 ¹
EMISSIONES TOTAIS			
Emissões totais (escopos 1 e 2)	52.622,29	46.978,70	32.978,50
INTENSIDADE DE EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA			
Horas trabalhadas	21.837.682,30	24.541.119,65	23.962.814,52
Intensidade de emissões (kgCO ₂ e/horas trabalhadas)	2,41	1,91	1,38
REDUÇÃO DE EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA			
Reduções (escopos 1 e 2)	1.809,94	1.982,28	13.366

¹ O aumento ocorreu em razão do início da operação da Caldeira Verde na Frasle Mobility.

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) nos escopos 1 e 2 **ESG1**

INTENSIDADE DE EMISSÕES GEE (ESCOPOS 1 E 2)		2025
Emissões totais (escopos 1 e 2) (kgCO ₂ e)		32.958,52
Número de horas trabalhadas		23.962.814,52
Intensidade de emissões (kgCO ₂ e/horas trabalhadas)		1,38

Emissões de Escopo 3 **GRI 305-3**

CATEGORIA	2024		2025	
	EMISSIONES TOTAIS (TCO ₂ E)	EMISSIONES BIOGENICAS	EMISSIONES TOTAIS (TCO ₂ E)	EMISSIONES BIOGENICAS
Bens e serviços adquiridos	805.543,79	0	574.925,16	0
Bens de capital	0	0	0	0
Atividades relacionadas a combustível e energia	0	0	0	0
Transporte e distribuição <i>upstream</i>	108.261,90	9.206,25	74.618	7.822,25
Resíduos gerados nas operações	0	0	0	0
Viagens de negócios	3.523,81	63,73	1.670,06	0
Transporte de empregados	5.497,40	909,19	4.146,02	736,13
Ativos arrendados <i>upstream</i>	0	0	0	0
Outras categorias <i>upstream</i>	0	0	0	0
Transporte e distribuição <i>downstream</i>	29.387,81	4.274,29	25.279,61	3.745,05
Processamento de produtos vendidos	0	0	0	0
Uso de produtos vendidos	0	0	0	0
Tratamento de produtos vendidos ao fim de sua vida útil	0	0	0	0
Ativos arrendados <i>downstream</i>	0	0	0	0
Franquias	0	0	0	0
Investimentos	0	0	0	0
Outras categorias <i>downstream</i>	0	0	0	0
Total	952.214,71	14.453,46	680.638,85	12.371,08

Cálculo de carbono

Buscamos mitigar a pegada de carbono e capturar oportunidades relacionadas à descarbonização a partir do desenvolvimento de soluções para o nosso portfólio. Contamos com uma metodologia de cálculo alinhada à ISO 14067, e o processo é conduzido por uma área dedicada ao tema, responsável por monitorar os impactos dos nossos produtos no clima e mapear oportunidades para reduzir emissões de GEE ao longo de seu ciclo de vida, considerando desde a extração de matéria-prima ao descarte final.

Com a metodologia em mãos, a área de ESG tem atuado junto às empresas da Randoncorp a fim de expandir o uso da ferramenta. Isso envolve a capacitação de profissionais e o engajamento das equipes, fortalecendo a redução de emissões como premissa para o desenvolvimento de novos produtos. Em 2025, capacitamos as áreas de Meio Ambiente de algumas unidades do Brasil para realizarem o cálculo, ampliando a relevância da pauta na tomada de decisão.

Para ampliar o uso da ferramenta de cálculo, conduzimos capacitações em 2025, fortalecendo a descarbonização desde as etapas de desenvolvimento de produtos.



Destaques

O estudo de pegada de carbono do eixo elétrico e-Sys demonstra que o produto apresenta um desempenho ambiental superior ao eixo convencional quando avaliado ao longo de todo o ciclo de vida, com uma redução de 20% nas emissões totais (berço ao túmulo). Esse resultado está diretamente associado à diminuição do consumo de combustível na fase de uso, etapa que concentra a maior parte das emissões ao longo do ciclo de vida. Os resultados reforçam o papel do e-Sys como uma solução

alinhada à eletrificação e à descarbonização do transporte de cargas, evidenciando que ganhos relevantes podem ser obtidos a partir da melhoria do desempenho operacional dos produtos. O estudo foi conduzido com base em metodologia de Avaliação de Ciclo de Vida (ACV), conforme ISO 14067, considerando toda a cadeia de valor e com verificação por terceira parte, o que fortalece a robustez e a credibilidade dos resultados para fins de reporte e tomada de decisão estratégica.



07.

Paixão por inovar

- *Panorama de 2025*
- *Estratégia e estrutura*
- *Avanços para o futuro da mobilidade*
- *Parcerias e atuação setorial*

ODS CORRELACIONADOS



Lurdes Koakoski, analista da Qualidade da Suspensys

Panorama de 2025

RAND1, RAND2, RAND3

Randoncorp

R\$3,3 bilhões

de receita líquida associada a novos produtos¹, o que representa 37,5% das vendas das empresas localizadas no Brasil

108

startups conectadas, incluindo contratos ativos, provas de conceito, parcerias, aceleração, mentorias, investimentos, colaborações e residências na Conexo

+R\$202 milhões

em investimentos para PD&I, com 160 projetos finalizados



76

patentes registradas

Centro Tecnológico Randon (CTR)

16

anos de atuação na vanguarda da mobilidade

+5 mil

ensaios realizados

+90 mil

horas de pista

+300 mil

horas de laboratório

Movetech

+3 mil

protótipos desenvolvidos

+32 mil

ensaios no laboratório físico de caracterização

+33 mil

ensaios no laboratório químico

+2 mil

ensaios de dinamômetro

Instituto Hercílio Randon

37

projetos de P&D

7

em mobilidade

7

em sistemas embarcados

23

em materiais inteligentes

¹ Lançados nos últimos cinco anos.

Estratégia e estrutura

GRI 3-3: Inovação e tecnologia

Na Randoncorp, a inovação está integrada ao planejamento estratégico, à cultura corporativa e à Ambição ESG. Esse posicionamento reforça nossa abordagem de crescimento sustentável para garantir que o portfólio que oferecemos ao mercado seja capaz de fazer frente aos desafios do presente e do futuro.

Verticais de conhecimento

Para guiar nossos esforços, atuamos, em conjunto com o Instituto Hercílio Randon (IHR), orientados por três verticais de conhecimento:

01 Mobilidade

02 Sistemas embarcados

03 Materiais inteligentes

Mobilidade

Desenvolvemos projetos alinhados aos temas estratégicos da mobilidade do futuro, com ênfase na eletrificação como rota para a redução da pegada de carbono no transporte rodoviário. Atuamos no avanço tecnológico de sistemas de armazenamento de energia, propulsão e controle eletrônico, aplicados a veículos comerciais elétricos e híbridos, visando atender a demandas por eficiência, segurança e sustentabilidade. O portfólio da mobilidade também contempla soluções em veículos autônomos para o transporte de cargas, explorando diferentes níveis de automação e aplicações industriais, agroindustriais e logísticas. Essas soluções integram inteligência embarcada, sensores e sistemas avançados de controle, promovendo ganhos operacionais, mais previsibilidade e redução de custos ao longo da cadeia logística. Entre os destaques está a tecnologia autônoma AT4T, que alia eficiência energética e sustentabilidade para atender a transportadores, reforçando a competitividade.



Sistemas embarcados

Nossa atuação em sistemas embarcados é orientada pela busca contínua por eficiência operacional, a partir da integração entre *hardware* — como sensores, atuadores e microcontroladores — e *software* embarcado, resultando em sistemas inteligentes capazes de monitorar, interpretar e otimizar o desempenho de veículos e equipamentos em tempo real. Tecnologias como os sensores de desgaste LWS ampliam a segurança, a confiabilidade e o controle sobre os ativos, apoiando a gestão de frotas por meio de dados precisos, conectividade e análise contínua do uso e da condição dos componentes. Ao tornar os veículos mais conectados e inteligentes, impulsionamos a evolução dos negócios, com foco em produtividade, segurança e valor ao longo do ciclo de vida dos produtos.

Materiais inteligentes

Exploramos novas fronteiras para materiais inteligentes, com foco em soluções proprietárias com *performance* superior e novos atributos em relação às alternativas convencionais do mercado. Com especial atenção à cadeia de valor da indústria da mobilidade, desenvolvemos materiais mais leves, com mais resistência mecânica e à fadiga, menos desgaste e mais durabilidade, com avanços em circularidade e reciclabilidade. Nosso portfólio incorpora tecnologias baseadas em nanotecnologia e engenharia de materiais avançados, aplicadas em polímeros, ligas metálicas e cerâmicos. Um exemplo relevante desse eixo é a parceria entre NIONE e Frasle Mobility, cujas tecnologias desenvolvidas, como o aditivo nanoestruturado aplicado a *coatings* anticorrosivos automotivos, abriram oportunidades de negócio nos mercados local e internacional.



Transversalidade

Para além da vertical Tecnologia Avançada e Estratégias Digitais e das parcerias mantidas pela Companhia, a inovação permeia a atuação das demais verticais de negócios. Com equipes dedicadas em diferentes empresas, asseguramos que esse norteador estratégico seja transversal em nossas operações.

Todas as verticais têm acesso aos centros de inovação apoiados pela Randoncorp e a iniciativas de capacitação e engajamento da Companhia.

Centros de inovação

Instituto Hercílio Randon

Instituto de Ciência e Tecnologia (ICT) privado e sem fins lucrativos, o Instituto Hercílio Randon (IHR) se dedica à inovação disruptiva aplicada à mobilidade. Sua atuação é sustentada por uma rede de aproximadamente 300 profissionais diretos e indiretos, conectados ao instituto, incluindo 98 doutores, que atuam de forma integrada com universidades nacionais e internacionais. Essa rede de competências permite ao IHR endereçar tendências estratégicas do setor em um horizonte de até dez anos. Suas atividades estão organizadas em três verticais de conhecimento: mobilidade, sistemas embarcados e materiais inteligentes.

Para assegurar a excelência no desenvolvimento e na transferência de tecnologias, o IHR atua como ponte tecnológica entre a universidade e a indústria, facilitando a transição das pesquisas em estágios iniciais de maturidade até a sua efetiva industrialização. A organização adota como referência a metodologia global de Nível de Maturidade Tecnológica (TRL, na sigla em inglês), considerando toda a jornada de desenvolvimento tecnológico. Ao operar nos diferentes níveis de maturidade, o instituto contribui para a redução de riscos técnicos, a validação de soluções em ambientes mais próximos da aplicação industrial e a aceleração da conversão do conhecimento

científico em tecnologias robustas. Esse posicionamento gera valor direto para as empresas e fortalece o papel da organização como agente de inovação no ecossistema industrial.

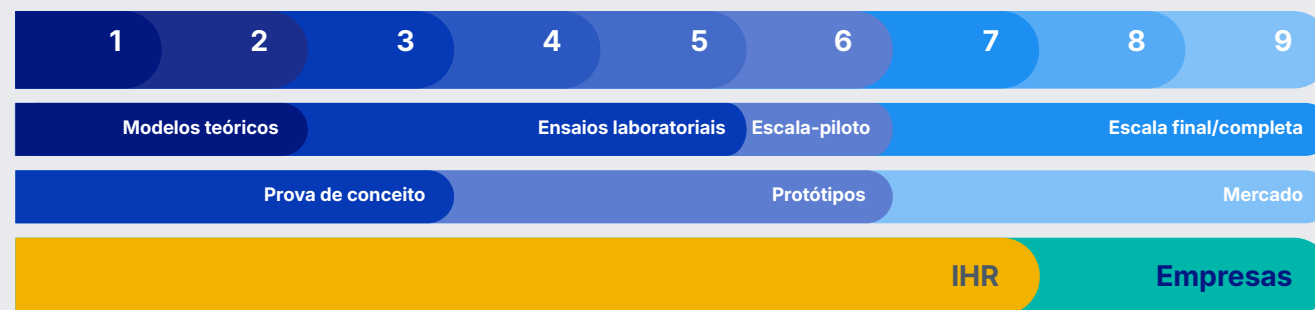
Um dos destaques de 2025 foi o lançamento do programa proprietário de bolsas do IHR, desenvolvido para fortalecer a conexão entre o universo acadêmico e as demandas da indústria. A organização financia pesquisadores de mestrado e doutorado, permitindo que talentos de diversas universidades colaborem com projetos de alta complexidade técnica, voltados aos três pilares de inovação.

Com ampla rede de profissionais, o IHR atua como motor de inovação disruptiva para a mobilidade global, garantindo que o conhecimento acadêmico se transforme em soluções prontas para os desafios do mercado.

Escala TRL

UNIVERSIDADES

SETOR PRODUTIVO/ EXTENSÃO RURAL



Centro Tecnológico Randon

O Centro Tecnológico Randon (CTR), localizado em Farroupilha (RS), é o mais avançado complexo da América Latina dedicado ao desenvolvimento e à validação de tecnologias para a mobilidade. Integrante da vertical Tecnologia Avançada e Estratégias Digitais, o centro se estende por 92 hectares, com prédio e laboratório estrutural de 2.200 m², e oferece uma infraestrutura composta por 20 tipos de pistas de testes, totalizando mais de 15 quilômetros de extensão.

Em 2026, o CTR celebrou 16 anos de trajetória, com orgulho de ter evoluído de campo de provas para *player* de inovação com relevância mundial. Ao longo dessa década e meia, o centro foi fundamental para elevar os padrões de segurança e inovação da indústria, desenvolvendo soluções que se destacam no portfólio da Randoncorp e de suas controladas. Reforçando sua proposta como *one-stop-shop*, o CTR mantém uma parceria estratégica com o organismo internacional TÜV Rheinland, que opera dentro das suas instalações para agilizar processos de homologação global.

Prêmio Finep de Inovação

O CTR venceu o Prêmio Finep de Inovação 2025 – Etapa Sul, na categoria Transformação Digital na Indústria. Resultado de uma análise que envolveu mais de 2 mil projetos dessa região brasileira, a primeira colocação reconheceu o papel de referência em mobilidade e inovação do CTR, único centro tecnológico da América Latina capaz de simular interações reais dos produtos, acelerando o ciclo completo de validação com virtualização, laboratório e campo de provas.



//

Nosso propósito é garantir mais segurança para as pessoas no mundo todo, por meio de tecnologia e engenharia de precisão."

César Augusto Ferreira, *Chief Technology & Innovation Officer (CTIO)* da Randoncorp



Movetech

Fundado há 51 anos, o Movetech é o maior centro de engenharia avançada em materiais de fricção do hemisfério sul. Antes conhecido como Centro de Pesquisa e Desenvolvimento da Frasle Mobility, expandiu seu escopo de projetos, incluindo segmentos como compósitos estruturais e componentes poliméricos, a fim de atender a demandas do setor automotivo para além das peças de fricção.

Localizado em Caxias do Sul, o Movetech conta com mais de 160 profissionais dedicados a estudos e projetos que podem se converter em novos produtos. Em 2025, o centro inaugurou estruturas de engenharia avançada em Sorocaba (SP) – localização estratégica para o acesso a clientes e fornecedores – e na Índia, em planta localizada em Gurugram (Haryana). Além disso, a Frasle Mobility investiu na instalação de um dinamômetro para caracterização da emissão de partículas de sistemas de freio nos laboratórios do Movetech em Caxias do Sul (RS), voltado a apoiar a análise de soluções como os discos de freio com *nanopaint*.

Os investimentos estruturais realizados ampliam o protagonismo do Movetech na engenharia automotiva global, liderando estudos em frentes essenciais para as demandas do setor.



Movetech Sorocaba, São Paulo

Avanços para o futuro da mobilidade

Manufatura conectada e inteligente

Ao longo dos últimos anos, a Companhia investiu de maneira consistente no avanço tecnológico da manufatura. Seja em funções operacionais ou administrativas, as unidades da Randoncorp contam com diversas ferramentas para apoiar a tomada de decisão, sustentadas por uma moderna infraestrutura de tecnologia e por iniciativas de capacitação.

Nossa área de Tecnologia Avançada de Manufatura atua em duas frentes principais: conectividade e inteligência. Enquanto a primeira se dedica a fortalecer o fluxo de dados e o monitoramento de informações, promovendo eficiência, segurança e produtividade, a segunda tem como missão transformar sistemas

avançados em vantagens competitivas, utilizando inteligência artificial (IA) e conduzindo pesquisas para impulsionar o desempenho da Companhia.

Uma das principais entregas dessa área é o EasyMES, plataforma de gerenciamento de manufatura desenvolvida pela DB, nossa controlada. Esse sistema atua como uma ponte estratégica entre as camadas de automação e os sistemas corporativos para elevar a maturidade analítica das nossas operações. Através da integração com o Programa Brain ([conheça na próxima página](#)), os dados coletados em tempo real pelo EasyMES alimentam algoritmos de IA e apoiam a gestão das unidades. Essa sinergia garante que a consolidação de informações se transforme em soluções práticas para o negócio, otimizando a conectividade em todo o ecossistema da Randoncorp.



Processos inovadores em 2025

A Master, empresa da vertical Autopeças, investiu em uma nova linha de pintura a pó automatizada, que proporcionou uma redução significativa no descarte de resíduos químicos e gerou ganhos de produtividade, capacidade produtiva e qualidade. O novo equipamento também promoveu melhorias na segurança e no ambiente de trabalho.

Já a Frasle Mobility deu um salto estratégico em inovação e eficiência logística com o sistema 4Mobility no centro de distribuição em Extrema (MG), consolidando o maior e mais avançado modelo de automação do *aftermarket* automotivo da América Latina. Inédito no Brasil, o projeto integra robótica, inteligência de dados e automação para reduzir prazos operacionais e otimizar o uso do espaço físico, elevando padrões de segurança, ergonomia e qualificação dos colaboradores.

Por sua vez, a Randon, unidade Araraquara, empresa da vertical Montadora, promoveu fluxos mais eficientes, redução de gargalos e integração entre processos, incorporando automação e padronização.

Outro destaque de 2025 se refere ao campo dos sistemas avançados de assistência ao condutor (ADAS): adotamos uma abordagem inovadora em processos de ensaio e validação no CTR, primeiro laboratório independente do país a atender às certificações aplicáveis.

Inteligência artificial

Lançado para impulsionar a IA em nossas operações, o Programa Brain concentra a governança para o tema e coordena iniciativas em toda a Randoncorp. Sob a supervisão de um comitê, o programa busca capacitar colaboradores e alinhar cada nova solução à estratégia de crescimento sustentável, garantindo que a eficiência operacional e a produtividade sejam acompanhadas da proteção de dados e da ética digital.

Para maximizar os resultados, suas frentes de atuação estão organizadas em dois pilares complementares:

- Na frente de **IA generativa** (baixa complexidade), o foco são ganhos de produtividade por meio de ferramentas homologadas, como o Microsoft Copilot, de modo a garantir a segurança de dados e monitorar o impacto dos programas utilizados.
- Já na vertente de **IA aplicada** (alta complexidade), busca-se endereçar desafios de cada unidade de negócio, desenvolvendo tecnologias sob medida.

Em 2025, lançamos três ferramentas movidas a IA:

Delphos

Apoia a alocação global de produtos em unidades da Frasle Mobility no Brasil, na China e na Índia, com ganho potencial de R\$ 7 milhões por ano;

Analytica

Na vertical Montadora, fornece estudos preditivos de mercado, contribuindo para a otimização de recursos;

Optimus

Completa esse trio, colaborando com inteligência em sequenciamento de fábrica na vertical Autopeças, para aprimorar a precisão e a fluidez dos processos produtivos.



//

O Programa Brain impulsionou ganhos relevantes em eficiência operacional, tomada de decisão baseada em dados, automação de processos e apoio à inovação em áreas como manufatura, inteligência de mercado, programação de produção, qualidade e suporte corporativo, além de acelerar o desenvolvimento de soluções digitais alinhadas ao negócio."

Leandro Andreatta Barros, diretor de Governança e Tecnologias Digitais do IHR



RANDONCORP

BRAIN

BrainLab

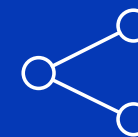
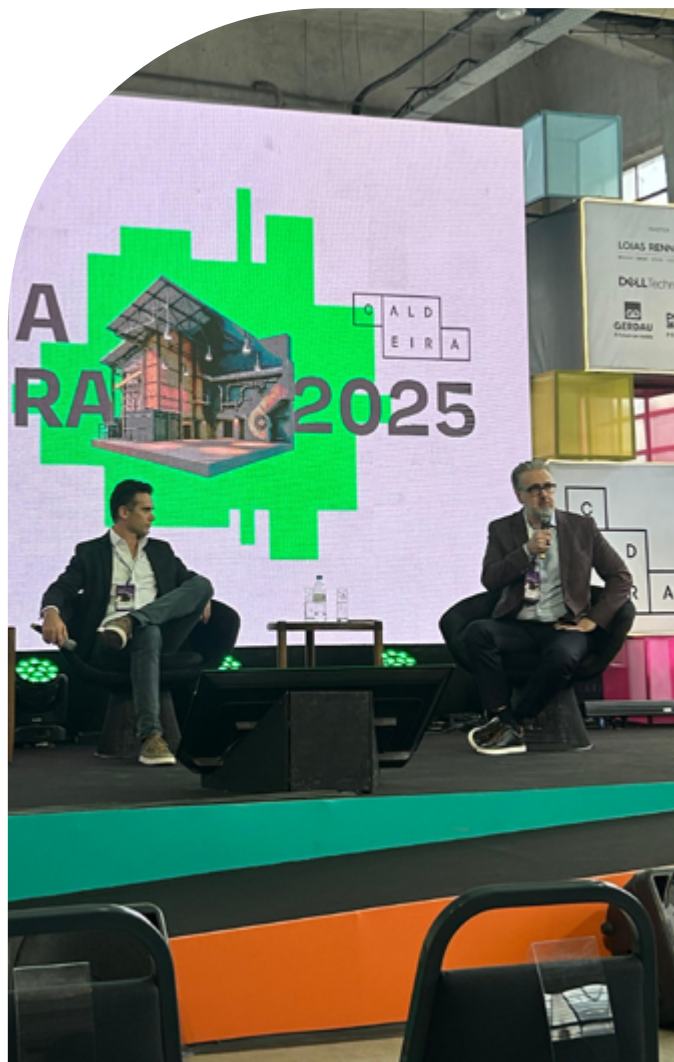
A fim de difundir conhecimento e acelerar a adoção de soluções, estruturamos o BrainLab: uma comunidade de aprendizagem que concentra conteúdos, esclarecimento de dúvidas e *cases* de sucesso relacionados ao Copilot e outras tecnologias de IA.

Parcerias e atuação setorial

A amplitude do nosso compromisso com a inovação exige cooperação e formação de redes. Unimos forças com empresas, negócios iniciantes, instituições e órgãos do poder público a fim de impulsionar iniciativas que contribuam para superar desafios setoriais e fortalecer o papel da indústria no desenvolvimento sustentável. Ao longo de 2025, realizamos conexões com 108 *startups*, considerando ações de apoio, investimentos e contratações – ao todo, 160 relacionamentos estavam ativos durante o ano.

Conexo

Fundada em 2020, a Conexo iniciou suas atividades com a proposta de conectar a Randoncorp a negócios inovadores, a partir de serviços de capacitação, relacionamento e antecipação de tendências. A partir de 2026, a Conexo fará parte da nossa frente de Pessoas e Cultura, dedicando-se exclusivamente a soluções de educação na Randoncorp. Com a mudança, a iniciativa, renomeada para “Conexo – Escola Incompany de Inovação e Desenvolvimento”, deixa de atender a clientes externos. O objetivo desse movimento é reforçar ações de desenvolvimento voltadas para colaboradores e lideranças, tendo em vista competências e desafios para o futuro da gestão.



Redes de impacto

Somos mantenedores do Instituto Hélice, instituição localizada na Serra Gaúcha que atua para conectar empresas e *startups*, promovendo o conceito de inovação aberta. A entidade realiza eventos para fortalecer o diálogo, a capacitação e o *networking* entre os associados, com encontros que proporcionam oportunidades de negócio e parcerias.

Além disso, a Randoncorp é fundadora benemérita do Instituto Caldeira, *hub* de inovação localizado em Porto Alegre (RS) que conecta grandes empresas, *startups*, universidades e o poder público. Por meio de eventos, programas de inovação aberta, treinamentos e produção de conteúdo, a entidade reúne mais de 120 empresas com laboratórios de inovação e conecta 500 empresas e instituições a uma rede de 700 *startups*. Seu programa Geração Caldeira também se destaca na capacitação de jovens em situação de vulnerabilidade social para o mercado de trabalho e para as novas tecnologias, aliando a inovação à responsabilidade social.

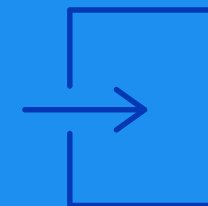
RV

Para acelerar e investir em *startups*, criamos a RV, unidade à frente do nosso programa de Corporate Venture Capital (CVC). A empresa oferece conexões com o ecossistema Randoncorp, parceria em desenvolvimento de produtos e serviços, mentorias para negócios e investimento, com base em quatro áreas de interesse: futuro da mobilidade; soluções financeiras; digitalização industrial; e soluções automotivas.

Em 2025, a RV liderou uma rodada de investimentos na Guarda, *startup* que desenvolve seguros contra eventos climáticos extremos para produtores rurais – ao todo, a rodada mobilizou R\$ 4,5 milhões. Trata-se de um negócio central para a resiliência de empresas agrícolas, cuja produção é impactada diretamente pelos efeitos das mudanças climáticas. A Guarda é pioneira ao oferecer contratação 100% digital e combinar dados de satélite, modelos climáticos avançados, inteligência artificial e simulações de gêmeos digitais na precificação.

Outro investimento relevante de 2025, realizado em parceria com o fundo Saasholic, se direcionou à Sinky. A empresa fornece uma plataforma como serviço (PaaS, na sigla em inglês) nativa em inteligência artificial, dedicada a orquestrar decisões em *onboarding*, crédito, fraude e *compliance*, contribuindo para a automatização de decisões com precisão, segurança e escalabilidade.

R\$ 39,5 milhões
de capital investido



1.100
startups em base

5
investimentos
ativos

2
investimentos
em fundos

3ª turma de aceleração

A terceira turma do programa de aceleração da RV, realizada em 2025 em parceria com a Darwin Startups, nos aproximou de negócios inovadores, com propostas alinhadas ao nosso modelo de negócios. A iniciativa envolveu a análise de aproximadamente 150 *startups* inscritas, em um processo seletivo que incluiu o envio de *feedbacks* construtivos sobre empreendedorismo. As cinco empresas selecionadas — Beemôn Tecnologia, Carfy, Débito Direto, Mobway e Urupê — foram integradas a uma jornada de acompanhamento individual e coletivo. Essa trilha incluiu 8,5 horas de workshops temáticos, 15,5 horas de mentorias com especialistas e executivos da Randoncorp, e um suporte intensivo de 76,5 horas focado em desafios de negócio e acompanhamento psicológico. Ao todo, as conexões das empresas participantes com as nossas áreas de negócio somaram 30 horas, resultando em dois contratos firmados com a Companhia e um entre as *startups* aceleradas, além de quatro tratativas para provas de conceito.



08.

Caderno de indicadores



Ivanete Donazzolo Menegat e Lucas da Motta, analistas da Randoncorp

Sobre este relatório

Entidades incluídas neste relatório **GRI 2-2**

Air Brake Company Holland BV

AML Juratek Limited

ASK Fras-le Friction Private Limited

Assured Performance International Ireland Ltd.

Banco Randon S.A.

Bettaparts Limited

Castertech Fundação e Tecnologia Ltda.

Castertech Mogi Guaçu Ltda.

Castertech Schroeder Ltda.

Castertech Schroeder Usinagem Ltda.

Castertech Usinagem e Tecnologia Ltda.

Centro Tecnológico Randon Ltda.

Changzhou Eagl Quality & Distribution Co. Ltd.

Conexo Serviços Digitais e Coworking Ltda.

Dacomsa Motor, S.A de C.V.

Dacomsa S.A. de C.V.

DBServer Assessoria em Sistemas de Informação Ltda.

Delta Global Serviços e Tecnologia S.A.

Drakefield Limited

EAGAL Inc.

EBS Aftermarket Group Limited

European Braking Systems Ltd.

European Braking Systems S.R.L.

Farloc Argentina S.A.IC. YF

Frasle Mobility – centro de distribuição
Holanda (Frasle Mobility Europe BV)

Frasle Mobility – *Head Office* Alemanha
(Frasle Mobility Europe)

Frasle Mobility – *Head Office* China
(Jiaxing Bafu Trading Co. Ltd)

Fras-le Andina Com. Y Repres. Ltda.

Fras-le Argentina S.A.

Fras-le Europe Handelsgesellschaft MBH

Fras-le Europe B.V.

Fras-le Friction Material Pinghu Co Ltd.

Fras-le México S de RL de CV

Frasle Mobility Sorocaba Ltda.

Frasle Mobility S.A.

Fras-le North America, Inc.

Fras-le Panamericana S.A.S.

Freios Controil Ltda.

Fricción y Tecnologia S.A. de C.V

Fundituba – Indústria Metalúrgica Ltda.

Hercules Enterprises, LLC

Jiaxing Bafu Trading Co. Ltd

Jost Brasil Sistemas Automotivos Ltda.

Juratek Limited

Master Sistemas Automotivos Ltda.

Master Europe Automotive Systems Limited

Nakata Automotiva Ltda.

Nione Ltda.

Randon Administradora de Consórcios Ltda.

Randon Argentina S.A.

Randon Auto Parts North America LLC

Randon Automotive Systems USA LLC

Randon Auttom Automação e Robótica Ltda.

Randon Auttom Ltda.

Randon Auttom USA LLC

Randon Corretora de Seguros Ltda.

Randon DB North America LLC

Randon HoldCo USA LLC

Randon Implementos para o Transporte Ltda.

Randon Investimentos Ltda.

Randon Serviços e Participações Ltda.

Randon Triel-HT Implementos Rodoviários Ltda.

Randoncorp S.A.

Rands Holding S.A.

RVC Venture Capital Partic. e Invest. Ltda.

Suspensys Automotive Systems S de RL de CV

Suspensys Mogi Guaçu Ltda.

Venice Implementos Rodoviários Ltda.

A estrutura corporativa da Companhia é composta por 75 entidades integradas ao relato financeiro consolidado. Quanto à natureza da participação, a estrutura é majoritariamente formada por 42 entidades sob controle direto (participação majoritária) e 31 subsidiárias. A Randoncorp detém o controle de todas as unidades do Grupo, com exceção da Addiante, que opera como uma *joint venture*.

Embora as entidades listadas componham as demonstrações financeiras, as seguintes unidades não fazem parte deste Relatório de Sustentabilidade:

- Operações Internacionais: Randon Perú S.A.C, Fanacif S.A. European Braking Systems S.R.L., Randon USA LLC, RVC LLC e Randon DB North America LLC;
- Operações Nacionais: Randon Veículos Ltda., Randon Messias Implementos para o Transporte Ltda., Nakata Osasco Ltda. e Randon Implementos para o Transporte Ltda.

Em casos de aquisições, fusões ou outros movimentos societários, as entidades passam a integrar as demonstrações e reportes a partir do *closing* da operação. Para indicadores não financeiros e qualitativos, novas unidades podem ser temporariamente excluídas do reporte caso ainda não possuam o nível de maturidade e governança de dados exigido pela Randoncorp, sendo tal exclusão devidamente indicada em notas de rodapé.

GRI 2-2

Pessoas

Comunidades locais RAND7

Além das iniciativas apresentadas na [pág. 78](#), destinamos recursos por meio de incentivos fiscais, totalizando R\$ 9 milhões em 2025:

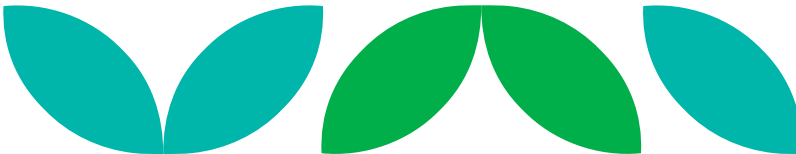
- Cultura municipal¹ (ISS): R\$ 2.126.663,76;
- Cultura estadual² (ICMS): R\$ 60.000,00;
- Esporte estadual (ICMS): R\$ 713.468,00;
- Social estadual (ICMS): R\$ 1.113.514,05;
- Segurança estadual (ICMS): R\$ 936.870,00;
- Cultural federal (IRPJ): R\$ 1.863.478,24;
- Esporte federal (IRPJ): R\$ 867.949,00;
- PRONON federal (IRPJ): R\$ 404.545,00;
- Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente (IRPJ): R\$ 454.545,00;
- Fundo dos Direitos dos Idosos (IRPJ): R\$ 454.545,00;
- **Total destinado**, considerando todas as empresas Randoncorp: R\$ 8.995.578,05.

Ao lado das organizações sociais

Com recursos viabilizados pelo Programa Pró-Social RS, operado pela Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social (Sedes), o IER ofereceu apoio a oito Organizações da Sociedade Civil (OSCs) atingidas pelas enchentes de maio de 2024 nos Vales do Sinos e Caí. Nessa ação, a Randoncorp contribuiu com R\$ 769,6 mil, via ICMS, destinados à aquisição de equipamentos, mobílias e materiais para a reestruturação das OSCs.

Iniciado com a publicação de edital emergencial, em dezembro de 2024, esse processo contou com etapas em 2025 para a execução das reformas e a prestação de contas. Cada organização foi contemplada com até R\$ 100 mil, e o IER conduziu visitas ao longo do ano para conhecer os espaços reestruturados e verificar o cumprimento das regras previstas no edital – *mais informações estão disponíveis neste [link](#).*

¹ Caxias do Sul (RS).
² Rio Grande do Sul (RS).



Gestão de pessoas

Equipes

Empregados por região e gênero¹ **GRI 2-7; SASB RT-IG-000.B**

2023					2024					2025¹			
EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO		HOMENS	MULHERES	TOTAL	%	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
América do Norte		143	34	177	1,24	126	34	160	0,99	1.241	650	1.891	11,62
Ásia		728	22	750	5,27	880	23	903	5,60	821	23	844	5,19
Europa		12	3	15	0,11	79	14	93	0,58	195	30	225	1,38
América do Sul		352	58	410	2,88	227	39	266	1,65	180	40	220	1,35
Brasil	Nordeste	2	2	4	0,03	3	2	5	0,03	1	0	1	0,01
	Sudeste	1.878	334	2.212	15,54	1.333	319	1.652	10,24	1.336	352	1.688	10,37
	Sul	8.440	2.479	10.919	76,72	9.678	3.375	13.053	80,91	8.366	3.035	11.401	70,07
	Subtotal	10.320	2.815	13.135	92,29	11.014	3.696	14.710	91,19	9.703	3.387	13.090	80,45
Total		11.555	2.932	14.487	100	12.326	3.806	16.132	100	12.140	4.130	16.270	100

¹ Consideradas as unidades do Brasil e exterior. Não contempla estagiários, aprendizes e afastados.

Empregados por tipo de contrato e gênero

GRI 2-7; SASB RT-IG-000.B

PERMANENTES		2023		2024		2025¹	
TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
Homens	9.032	77,1	11.014	74,9	9.702	74,1	
Mulheres	2.689	22,9	3.696	25,1	3.388	25,9	
Total	11.721	100	14.710	100	13.090	100	

¹ Em 2025, não foram contratados temporários. Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla afastados.

Empregados por contrato de trabalho, por região

GRI 2-7; SASB RT-IG-000.B

PERMANENTES		2023		2024		2025¹	
DISTRIBUIÇÃO REGIONAL		TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Brasil	Nordeste	0	0	0	0	1	0,01
	Sudeste	843	7,19	1.652	11,23	1.688	12,90
	Sul	10.874	92,81	13.053	88,77	11.401	87,10
Total		11.721	100	14.710	100	13.090	100

¹ Em 2025, não foram contratados temporários. Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla afastados.

Empregados por tipos de emprego e gênero **GRI 2-7; SASB RT-IG-000.B**

			2023			2024			2025 ¹
EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO			TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TOTAL
Homens			8.825	207	9.032	10.481	533	11.014	9.711
Mulheres			2.532	157	2.689	3.473	223	3.696	3.392
Total			11.357	364	11.721	13.954	756	14.710	13.090

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla estagiários, aprendizes e afastados.

Empregados por tipos de emprego e região¹ **GRI 2-7; SASB RT-IG-000.B**

			2023			2024			2025 ¹
EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E REGIÃO			TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TOTAL
Brasil	Nordeste		0	0	0	5	0	5	1
	Sudeste		793	50	843	1.651	1	1.652	1.688
	Sul		10.560	314	10.874	13.011	42	13.053	11.401
Total			11.357	364	11.721	14.667	43	14.710	13.090

¹ Não há empregados sem garantia de carga horária. Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla estagiários, aprendizes e afastados.

Trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização, por gênero **GRI 2-8**

			2023			2024			2025 ¹
CATEGORIA FUNCIONAL			HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	TOTAL
Aprendiz			146	105	251	193	140	333	333
Estagiário			61	52	113	88	57	145	82
Total			207	157	364	281	197	478	415

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil.

Desenvolvimento

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização por gênero **GRI 404-1**

	2023	2024	2025 ¹
GÊNERO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Homens	20,2	23,9	41,4
Mulheres	18,1	23,0	50,3
Total	19,7	23,7	43,8

¹ Não estão sendo consideradas horas de treinamento da DBServer. A empresa contava com 835 funcionários no ano de 2025.

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização por categoria funcional **GRI 404-1**

	2023	2024	2025 ¹
CATEGORIA FUNCIONAL	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Diretoria	8,5	2,2	1,9
Gerência	32,4	21,0	9,3
Coordenação	48,4	39,7	11,7
Administrativo	2,5	18,9	16,0
Produção/Operação	19,4	25,8	30,6
Estagiário	15,7	21,0	20,1
Aprendiz	3,5	7,3	748,3
Total	19,7	23,7	43,8

¹ Em 2025, foram consideradas as horas de treinamento dos jovens aprendizes do Programa Qualificar.

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional **GRI 404-3**

Em 2025, a organização realizou avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira para os colaboradores elegíveis, conforme os critérios definidos. O processo é conduzido de forma estruturada e tem como objetivo acompanhar o desempenho, identificar oportunidades de desenvolvimento e apoiar a evolução profissional ao longo da carreira. Atualmente, a avaliação de desempenho contempla cargos executivos e de gestão, abrangendo posições de liderança nos níveis de Diretoria, Gerência e Coordenação — sendo o nível de Diretoria composto por executivos C-level. Em paralelo, a Companhia está em fase de desenvolvimento e ampliação do processo para os públicos administrativos e de fábrica, como parte da evolução na gestão de pessoas.



Rotatividade

Número total de empregados contratados, desligados e taxas de contratação e rotatividade, por faixa etária **GRI 401-1**

FAIXA ETÁRIA	2023				2024				2025 ¹			
	CONTRA-TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA-MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	CONTRA-TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA-MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	CONTRA-TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA-MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER
Abaixo de 30 anos	1.747	38,7	1.717	38,3	3.184	72,3	1.940	58,2	1.718	44,6	2.495	54,7
Entre 30 e 50 anos	1.498	16,7	2.154	20,3	2.915	32,4	2.309	29,0	1.619	20,6	2.812	28,2
Acima de 50 anos	84	5,6	184	8,9	199	15,3	223	16,2	149	10,8	362	18,5
Total	3.329	22,2	4.055	24,6	6.298	42,8	4.472	36,6	3.486	26,6	5.669	35,0

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla estagiários, aprendizes e afastados.

Número total de empregados contratados, desligados e taxas de contratação e rotatividade, por gênero **GRI 401-1**

GÊNERO	2023				2024 ¹				2025 ¹			
	CONTRA-TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA-MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	CONTRA-TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA-MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	CONTRA-TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA-MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER
Homens	2.425	20,9	3.286	24,7	4.490	40,8	3.420	35,9	2.547	26,3	1.418	20,4
Mulheres	904	26,5	769	24,5	1.808	48,9	1.052	38,7	939	27,7	4.251	76,6
Total	3.329	22,2	4.055	24,6	6.298	42,8	4.472	36,6	3.486	26,6	5.669	35,0

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla estagiários, aprendizes e afastados.

Número total de empregados contratados, desligados e taxas de contratação e rotatividade, por região

REGIÃO CONTRATAÇÕES	2023				2024 ¹				2025 ¹			
	CONTRA- TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA- MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	CONTRA- TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA- MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	CONTRA- TAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGA- MENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER
América do Norte	92	48,7	88	47,6	-	-	-	-	-	-	-	-
Ásia	49	19,9	32	16,5	-	-	-	-	-	-	-	-
Europa	9	60,0	10	63,3	-	-	-	-	-	-	-	-
América do Sul	19	4,8	187	26,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Brasil	Nordeste	0	0	0	1	20,0	0	10,0	0	0	4	200,0
	Sudeste	405	23,8	715	876	53,0	622	45,3	716	42,4	883	47,4
	Sul	2.755	22,1	3.023	5.421	41,5	3.850	35,5	2.770	24,3	4.782	33,1
	Subtotal Brasil	3.160	22,3	3.738	6.298	42,8	4.472	36,6	3.486	26,6	5.669	35,0
Total	3.329	22,2	4.055	24,6	6.298	42,8	4.472	36,6	3.486	26,6	5.669	35,0

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla estagiários, aprendizes e afastados.

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

	2023	2024	2025 ¹
NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS COM DIREITO A TIRAR LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE			
Homens	9.791	11.207	9.873
Mulheres	2.930	3.836	3.546
TOTAL DE EMPREGADOS COM EXPECTATIVA DE RETORNO NO ANO VIGENTE			
Homens	347	321	253
Mulheres	122	138	142
TOTAL DE EMPREGADOS QUE RETORNARAM AO TRABALHO, NO PERÍODO DO RELATÓRIO, APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE			
Homens	347	309	247
Mulheres	97	117	117

	2023	2024	2025 ¹
TOTAL DE EMPREGADOS QUE VOLTARAM A TRABALHAR APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE E QUE AINDA ESTIVERAM EMPREGADAS 12 MESES APÓS O RETORNO AO TRABALHO			
Homens	284	277	196
Mulheres	56	71	112
TAXA DE RETORNO			
Homens	99,4	96,3	97,6
Mulheres	80,8	84,8	82,4
TAXA DE RETENÇÃO			
Homens	96,0	78,3	64,7
Mulheres	75,7	67,0	66,7

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla estagiários.

Diversidade

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero **GRI 405-1**

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	2023			2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero (%)	80	20	100	80	20	100	80	20	100

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária¹ **GRI 405-1**

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	2023	2024	2025
	PERCENTUAL (%)	PERCENTUAL (%)	PERCENTUAL (%)
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	20	0	0
Acima de 50 anos	80	100	100
Total	100	100	100

¹ Não há grupo minorizado que integre os órgãos de governança.

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

	2023			2024			2025 ¹		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Diretoria	96	4	100	96	4	100	89	11	100
Gerência	74	26	100	75	25	100	74	26	100
Coordenação	81	19	100	73	27	100	76	24	100
Administrativo	57	43	100	62	38	100	63	37	100
Produção/Operação	83	17	100	82	18	100	79	21	100
Estagiário	54	46	100	61	39	100	54	46	100
Aprendiz	67	33	100	58	42	100	52	48	100
Total	77	23	100	76	24	100	74	26	100

¹ Foram consideradas todas as empresas do Brasil e Exterior. Não contempla afastados.

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

	2023	2024	2025 ¹
	PERCENTUAL (%)	PERCENTUAL (%)	PERCENTUAL (%)
DIRETORIA			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	61	59	65
Acima de 50 anos	39	41	35
Total	100	100	100
GERÊNCIA			
Abaixo de 30 anos	0	1	1
Entre 30 e 50 anos	78	78	79
Acima de 50 anos	32	21	20
Total	100	100	100
COORDENAÇÃO			
Abaixo de 30 anos	3	1	1
Entre 30 e 50 anos	86	89	86
Acima de 50 anos	11	10	13
Total	100	100	100
ADMINISTRATIVO			
Abaixo de 30 anos	32	30	31
Entre 30 e 50 anos	63	65	63
Acima de 50 anos	5	5	6
Total	100	100	100
PRODUÇÃO/OPERAÇÃO			
Abaixo de 30 anos	31	31	30
Entre 30 e 50 anos	58	59	58
Acima de 50 anos	11	10	12
Total	100	100	100

	2023	2024	2025 ¹
	PERCENTUAL (%)	PERCENTUAL (%)	PERCENTUAL (%)
ESTAGIÁRIO			
Abaixo de 30 anos	99	90	95
Entre 30 e 50 anos	1	9	5
Acima de 50 anos	0	1	0
Total	100	100	100
APRENDIZ			
Abaixo de 30 anos	98	98	100
Entre 30 e 50 anos	2	1	0
Acima de 50 anos	0	1	0
Total	100	100	100
TOTAL			
Abaixo de 30 anos	32	32	32
Entre 30 e 50 anos	58	59	58
Acima de 50 anos	10	9	10
Total	100	100	100

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla afastados.



Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional **GRI 405-1**

	2023 (%)	2024¹ (%)	2025¹ (%)
PCDS			
Diretoria	0	0	0
Gerência	1,2	0	0,8
Coordenação	2,1	12,2	1,2
Administrativo	3,7	3,9	3,9
Produção/Operação	4,6	4,6	4,8
Estagiário	0	0	0
Aprendiz	4,4	3,9	0,9
Total	4,4	4,4	4,4
IMIGRANTES			
Diretoria	-	0	0
Gerência	-	0,8	1,5
Coordenação	-	1,1	0,6
Administrativo	-	0,4	0,6
Produção/Operação	-	11,1	10,1
Estagiário	-	1,5	1,2
Aprendiz	-	9,6	11,0
Total	-	7,9	7,1

¹ Foram consideradas todas as empresas localizadas no Brasil. Não contempla afastados.

Remuneração

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero **GRI 202-1**

A Companhia adota uma política de remuneração que assegura o cumprimento integral dos pisos salariais estabelecidos por legislações específicas ou convenções coletivas de cada setor. O menor salário pago em todas as suas unidades operacionais importantes¹ é igual ao piso determinado pelo sindicato ou legislação da categoria, mantendo uma relação percentual de 100% entre o menor salário e o mínimo legal/sindical para ambos os gêneros. Os valores praticados variam conforme o segmento de atuação. Empresas em Caxias do Sul, incluindo Randon, unidade Caxias do Sul; Randoncorp Holding; Master, unidades Caxias do Sul e Flores da Cunha; Frasle Mobility, site Caxias do Sul; Castertech, unidades Caxias do Sul I e II, Suspensys, unidade Caxias do Sul, Auttom e Centro Tecnológico Randon, registraram R\$ 2.088,63 como menor salário. O menor salário no Banco Randon é de R\$ 3.081,95; na Randon Consórcios, R\$ 1.900,00; e na DB Server, R\$ 1.518,00. Os funcionários vinculados a empresas terceiras são regidos pela convenção coletiva da categoria a qual fazem parte, existindo um piso salarial a ser observado.

¹ Para fins de relato, a organização define como “unidades operacionais importantes” aquelas situadas na mesma base sindical, compartilhando a mesma convenção coletiva e que concentram o maior volume de funcionários da Randoncorp, incluindo as empresas da Vertical Soluções Financeiras e Serviços (Banco Randon e Randon Consórcios) e a DB.

Benefícios e aposentadoria **GRI 201-3**

A Randoncorp oferece planos de aposentadoria voluntária de contribuição definida para seus colaboradores, com abrangência nacional. O passivo desses benefícios é coberto por um fundo específico, cujo Valor Presente da Obrigação (VPO) é calculado anualmente seguindo as normas do CPC 33. Em 2025, a base de cálculo para essa estimativa considerou o estudo da taxa real de juros projetada para o período. Para assegurar a cobertura total do plano, a Companhia adota um Plano de Custeio estratégico, revisado anualmente por meio de avaliações atuariais que cumprem as exigências da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). O cronograma para garantir a solvência e a cobertura completa do plano é pautado pela periodicidade anual desses estudos atuariais e de taxas de juros. Há empresas que não optaram pelo convênio de adesão, como Addiante S.A., Addiante Seminovos Ltda., DBServer Assessoria em Sistemas de Informação Ltda., Delta Global Serv. e Tecnologia., RVC Venture Capital (Randon Ventures) e Randon Investimentos Ltda.



Saúde e segurança

Cobertura de sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional **GRI 403-8**

	2023		2024		2025 ¹
CLASSE	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO	EMPREGADOS
Número total de indivíduos	14.838	2.044	16.576	647	10.469
Número de indivíduos que estão cobertos por esse sistema	14.724	2.044	16.576	647	10.469
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema	99,2	100	100	100	100
Número de indivíduos que estão cobertos por esse sistema, que tenha sido auditado internamente	12.696	1.937	13.913	180	10.469
Percentual de 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.	85,6	94,8	83,9	27,8	100
Número de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	9.782	1.937	11.582	140	10.469
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	65,9	94,8	69,9	21,6	100

¹ O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança da Randoncorp está em processo de ampliação para integrar as informações de prestadores de serviços externos. Atualmente, a organização não possui acesso direto aos dados detalhados de terceiros, mas está avançando na estruturação de mecanismos para garantir a integração, consolidação e rastreabilidade dessas informações, fortalecendo a governança sobre o tema.

Acidentes de trabalho¹ GRI 403-9

CLASSE	2023		2024		2025 ²
	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO	EMPREGADOS
Número de horas trabalhadas	28.523.951,7	856.667,9	31.668.410	2.012.476	29.535.455,5
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	1	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,04	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	4	0	3	0	2
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,14	0	0,09	0	0,07
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	614	5	1.180	25	888
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	21,53	5,84	37,26	12,42	30,07

¹ Base de número de horas trabalhadas: 1.000.000 de horas.

² O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança da Randoncorp está em processo de ampliação para integrar as informações de prestadores de serviços externos. Atualmente, a organização não possui acesso direto aos dados detalhados de terceiros, mas está avançando na estruturação de mecanismos para garantir a integração, consolidação e rastreabilidade dessas informações, fortalecendo a governança sobre o tema.



Detalhamento dos registros GRI 403-9

De forma geral, os principais tipos de acidentes de trabalho incluem: ocorrências típicas, no exercício da atividade profissional, nas dependências da organização. Em 2025, a Randoncorp registrou queda no índice de acidentes com consequência grave, calculado em 0,07 reflexo da atuação dos grupos temáticos e da evolução constante nesse indicador. No ano, houve um cenário de acidentes de trabalho predominantemente associado ao ambiente industrial, em atividades de montagem, usinagem, logística, solda, pintura e movimentação de materiais. A análise dos registros de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) evidencia que a maior parte das ocorrências foi classificada como acidentes típicos. Em menor proporção, foram registradas ocorrências de trajeto, associadas especialmente a colisões envolvendo motociclistas e escorregões ou quedas em via pública. Houve ainda casos isolados de doença ocupacional, como perda auditiva induzida por ruído, devidamente registrada e avaliada.

A compilação dos dados é baseada em um conjunto de normas legais, como as NRs, padrões internacionais, e em metodologias avançadas de análise. Para a compilação, são adotadas as seguintes premissas: registro obrigatório de todos os acidentes, incidentes e quase acidentes relacionados às atividades de trabalho; classificação padronizada quanto a tipo de ocorrência,

natureza da lesão, gravidade, vínculo do trabalhador e necessidade de afastamento; consolidação com base em informações registradas pelas unidades.

Sobre os dados

Os principais perigos ocupacionais identificados estão relacionados à exposição a ruído, a fatores ergonômicos decorrentes de posturas inadequadas e movimentos repetitivos, além de agentes físicos e químicos presentes em processos industriais. Esses perigos podem resultar em doenças profissionais como perda auditiva e distúrbios osteomusculares.

Principais tipos de doenças profissionais registradas no período foram: perda auditiva relacionada ao trabalho, envolvendo um caso identificado; doenças osteomusculares de origem ergonômica, associadas a seis casos registrados. Esses registros reforçam a importância de ações contínuas de prevenção (*leia mais na pág. 72*). Observa-se uma redução de casos de doenças ocupacionais relacionada ao ruído, o que resulta de ações direcionadas à redução do risco, como a substituição de equipamentos, a instalação de barreiras acústicas e os testes de eficácia de protetores auditivos. Já questões de ergonomia têm sido fortalecidas com projetos para garantir o conforto dos trabalhadores, incluindo adequação ergonômica dos postos de trabalho, rodízio de tarefas e pausas programadas.

Planeta

Escopo da Ambição ESG

As duas metas ambientais firmadas para 2025 consideram as seguintes empresas: Suspensys; Castertech Caxias I; Frasle Mobility, *sítes* Caxias do Sul, Controil, Sorocaba, Fremax, Alabama e Pinghu; CTR; JOST; Randon, unidades Caxias do Sul, Chapecó e Araraquara I; Master, unidades Caxias do Sul e Flores da Cunha.

Já o compromisso público ligado à nossa jornada climática, que prevê a redução em 40% da emissão de gases de efeito estufa até 2030, abrange: Frasle Mobility, *sítes* Controil, Fremax, Sorocaba, Alabama e Pinghu; Randon, unidades Caxias do Sul, Chapecó e Araraquara; Castertech Caxias I; JOST; Master, unidades Caxias do Sul e Flores da Cunha; Suspensys; CTR; Banco Randon; e Randon Consórcios.

As demais empresas da Randoncorp, especialmente aquelas incorporadas após o lançamento da Ambição ESG, em 2021, receberam prazos específicos para adequar suas operações aos novos parâmetros de gestão de resíduos, efluentes e emissões.

Doenças profissionais GRI 403-10

CLASSE	2023			2024			2025
	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)	
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0	0	0		0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	17	0	11	0	5		0

Mudanças climáticas

Energia

Consumo de combustíveis de FONTES NÃO RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1; SASB RT-IG-130a.1, TR-AP-130a.1

FONTE NÃO RENOVÁVEL	2023		2024		2025	
	QUANTIDADE (GJ)	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE (GJ)	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE (GJ)	PERCENTUAL (%)
Óleo diesel	105.032,4	5,8	39.733,2	2,1	26.043,8	1,3
Gasolina	8.820,7	0,5	4.134,8	0,2	3.604,2	0,2
Energia elétrica	803.748,6	44,1	447.104,4	23,1	591.694,8	30,4
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	60.281,1	3,3	72.960,6	3,8	55.983,4	2,9
Gás natural	490.580,9	26,9	468.140,3	24,3	328.839,4	16,9
Propano	-	-	48,5	0	-	-
TOTAL	1.468.463,6	80,5	1.032.121,8	53,4	1.006.165,7	51,7

Consumo de combustíveis de FONTES RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1; SASB RT-IG-130a.1, TR-AP-130a.1

FONTE RENOVÁVEL	2023		2024		2025	
	QUANTIDADE (GJ)	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE (GJ)	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE (GJ)	PERCENTUAL (%)
Energia elétrica	352.009,65	19,30	844.092,21	43,68	646.508,33	33,19
Lenha para queima direta	3.297,00	0,18	1.199,27	0,06	654,15	0,03
Cavaco de madeira	-	-	54.764,79	2,83	293.081,51	15,05
Etanol	-	-	66,28	0	1.486,06	0,08
TOTAL	355.306,65	19,48	900.122,55	46,58	941.730,05	43,85

Total de energia consumida (GJ) **GRI 302-1; SASB RT-IG-130a.1, TR-AP-130a.1**

	2023	2024	2025
ENERGIA CONSUMIDA TOTAL POR TIPO	QUANTIDADE (GJ)	QUANTIDADE (GJ)	QUANTIDADE (GJ)
Combustíveis de fontes não renováveis	1.468.463,6	1.032.121,8	1.006.165,7
Combustíveis de fontes renováveis	355.306,7	900.122,6	941.730,1
TOTAL	1.823.770,3	1.932.244,4	1.947.895,8

Taxa de intensidade energética para a organização **GRI 302-3**

	2023	2024	2025 ¹
Intensidade energética	0,07	0,06	0,06

¹O cálculo da intensidade energética considera o consumo de energia dentro da organização (1.947.895,76 GJ) e o número de horas trabalhadas, que para 2025 foram 32.231.365,44. Foram considerados todos os energéticos para geração de eletricidade, geração de vapor, aquecimento e movimentação interna: energia elétrica; gás natural; GLP; óleo *diesel*; gasolina; etanol; cavaco de madeira; e lenha.

Total de energia consumida, porcentagem de eletricidade da rede e porcentagem renovável¹ **RT-IG-130a.1**

	2024	2025
(1) Total de energia consumida (GJ)	1.932.244,4	1.947.084,8
Total de energia elétrica da rede (<i>grid</i>) (GJ)	1.282.541,6	1.227.522,7
Total de energia elétrica produzida (solar) (GJ)	8.655,1	10.680,4
Total de energia renovável (GJ)	900.122,6	646.508,3
(2) Porcentagem de energia elétrica da rede (%)	66,4%	63,0%
(2) Porcentagem de energia renovável (%)	46,6%	33,2%

¹ Para aprimorar o entendimento e a aderência aos padrões SASB, a estrutura de reporte foi atualizada, incluindo a revisão e o ajuste dos dados de 2024.

Água

Captação, descarte e consumo de água (ML) **GRI 303-3, 303-4, 303-5**

	2023		2024		2025	
	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO¹
CAPTAÇÃO DE ÁGUA						
Águas superficiais	0,80	0	47,26	0	0,75	0
Águas subterrâneas	165,69	13,41	150,88	9,85	190,82	35,78
Águas de terceiros (comprada)	244,18	16,47	210,73	22,20	306,70	26,98
Total	410,67	29,88	408,87	32,05	498,27	62,76
DESCARTE DE ÁGUA²						
Águas superficiais	150,05	0	103,99	2,13	30,59	12,19
Águas de terceiros	19,32	5,94	28,71	0,11	14,18	0,01
Total	124,37	5,94	132,70	2,24	44,77	12,20
CONSUMO DE ÁGUA						
Total	286,30	23,94	276,17	29,81	453,50	50,56

¹ Regiões de estresse hídrico abrangem as unidades Índia, China, Dacomsa e centro de distribuição Holanda, da Frasle Mobility.
² Na ausência de medição direta, o descarte de água foi estimado via cálculo teórico (efetivo x dias trabalhados). Em 2025, registrou-se uma não conformidade pontual no *site* Interlagos (DQO de 298 mg/L vs. limite de 260 mg/L), sem alterações no processo ou efluente.



Resíduos e circularidade

Conversão de matéria-prima em produto final **RAND5**

	2024	2025 ¹
Quantidade total de matéria-prima (ton)	369.051,2	263.319,0
Quantidade total de resíduos gerados (ton)	48.115,0	32.276,0
Taxa de conversão de matéria-prima em produto final (%)	87,0%	87,7%

¹O escopo deste indicador abrange as unidades: Suspensys, unidade Caxias do Sul; JOST, unidade Caxias do Sul; Master, unidades Caxias do Sul e Flores da Cunha; Auttom; Randon, unidades Araraquara, Caxias do Sul e Chapecó; Randon Triel-HT, unidade Erechim; NIONE; Frasle Mobility, *sites* Caxias do Sul, Controil, Sorocaba , Extrema, Buenos Aires, Alabama, Pinghu e Fras-le ASK.

Materiais utilizados, discriminados por tipo (toneladas) **GRI 301-1**

2023			2024			2025
Materiais utilizados	Total	%	Total	%	Total	%
Renováveis	3.630,8	1,0	1.693,1	0,4	2.705,4	0,8
Não renováveis	360.171,8	99,0	388.525,7	99,6	357.121,8	99,2
TOTAL	363.802,6	100	390.218,9	100	359.827,2	100

Cinco principais materiais utilizados, discriminados por tipo e peso (toneladas) **GRI 301-1**

TIPO DE MATERIAL	PESO (T)
RENOVÁVEIS	
Água deionizada	0,5
Caixas de papelão	2.152,3
Madeira	552,6
Total	2.705,4
NÃO RENOVÁVEIS	
Aço	126.338,3
Sucata de aço	60.562,0
Fundidos	28.178,1
Peças de aço	20.454,8
Areia de fundição	16.774,7
Total	252.307,9

Percentual de produtos e suas embalagens reaproveitados para cada categoria de produto (toneladas) **GRI 301-3**

PRODUTOS RECUPERADOS (LOGÍSTICA REVERSA)									
2023				2024				2025	
NOME DO PRODUTO REAPROVEITADO OU RECICLADO (LOGÍSTICA REVERSA)	QUANTIDADE REAPROVEITADA OU RECICLADA (TONELADAS)	QUANTIDADE DE PRODUTOS VENDIDOS	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE REAPROVEITADA OU RECICLADA (TONELADAS)	QUANTIDADE DE PRODUTOS VENDIDOS	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE REAPROVEITADA OU RECICLADA (TONELADAS)	QUANTIDADE DE PRODUTOS VENDIDOS	PERCENTUAL (%)
Discos de freio	2.407	17.617	14	2.726	27.641	10	4.163	15.346	27%
Lonas de freio	1.275	26.922	5	1.063	31.518	3	1.046	30.591	3%
EMBALAGENS RECUPERADAS									
Embalagens de papel	1.318	4.384	30	855.167	2.557.099	33	783	1.960	40%
Embalagens de plástico	509	1.686	30	379.213	1.165.927	33	749	1.873	40%

Materiais consumidos na operação provenientes de reciclagem (toneladas) GRI 301-2

MATERIAL	2023			2024			2025		
	QUANTIDADE UTILIZADA	QUANTIDADE PROVENIENTE DE RECICLAGEM	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE UTILIZADA	QUANTIDADE PROVENIENTE DE RECICLAGEM	PERCENTUAL (%)	QUANTIDADE UTILIZADA	QUANTIDADE PROVENIENTE DE RECICLAGEM	PERCENTUAL (%)
Alumínio	-	-	-	788.890	788.890	100	326	87	27
Borracha	5.175	5.175	100	5.396.670	5.396.670	100	5.212	5.212	100
Pó de exaustão	18.838	18.838	100	27.142.453	22.016.494	81	24.878	16.212	65
Pó de exaustão – fundição	8.242	8.242	100	13.910.467	13.910.467	100	14.035	14.035	100
Polietileno de alta densidade (PEAD)	105	10	9	47.838	3.787	8	-	-	-
Sucata de aço carbono	79.097	79.097	100	81.973.465	81.973.466	100	99.476	99.476	100
Lingotes de Al e Zamac	-	-	-	788.890	788.890	100	467	467	100
Polipropileno	-	-	-	1.269.853	1.269.853	100	1.381	1.381	100



Total de resíduos gerados, por composição (t): RESÍDUOS PERIGOSOS (classe 1) GRI 306-3

TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T)	QUANTIDADE (TONELADAS)
Acumuladores de energia (pilhas e baterias)	55,3
Banho de impregnação	16,5
Bombonas contaminadas	82,5
Borra oleosa	242,3
Borra de tinta	11.661,7
Embalagens metálicas contaminadas	140,2
Emulsão oleosa	3.266,7
EPI contaminado	257,6
Escória de fundição	165,4
Lâmpadas	17,4
Lixa	8,8
Lodo de plasma	42,7
Lodo efluente industrial	50,7
Lodo físico químico ETE	126,5
Óleo contaminado	1,0
Óleo lubrificante usado	131,7
Papel e papelão contaminado	136,5
Papel e plástico contaminado	138,1
Pó de granalha	158,9
Produtos químicos	12,9
Resíduo de saúde	2,8
Resíduo eletrônico	18,5
Resíduos diversos contaminados	1.332,2
Solvente contaminado	8,3
Total	18.075,1

Total de resíduos gerados, por composição (t): RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (classe 2)

TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T)	QUANTIDADE (TONELADAS)
Areia de fundição	24.836,6
Bitucas de cigarro	0,2
Borra de cavaco	47,6
Borra oleosa	3,3
Borracha (pneus)	60,1
Cavaco de alumínio	44,5
Construção civil	393,4
Embalagens de matéria-prima	605,1
Escória de fundição	6.797,0
Lodo do plasma	22,0
Lodo ETE	11.572,3
Lona usada	495,4
Madeira	8.637,3
Material compósito	80,6
Óleo de cozinha	1,3
Papel e papelão não contaminado	2.907,1
Pastilhas de freio	500,5
Plástico não contaminado	652,0
Pó de exaustão	12.877,1
Pó de granalha	183,2
Refratário	2.089,0
Resíduos diversos não contaminados	775,3
Resíduo eletrônico	6,8
Resíduos de varrição	145,5
Resíduos orgânicos	1.773,7

TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T)	QUANTIDADE (TONELADAS)
Resíduos sólidos gerais (sucata de produção, cinzas)	104,8
Sapata ferroviária	72,3
Sucata de aço inox	51,1
Sucata de alumínio	169,2
Sucata de metais ferrosos	39.450,3
Sucata de metais não ferrosos	2.951,5
Vidro	17,7
Total	118.323,8



Total de Resíduos NÃO destinados para disposição final, por operação de recuperação, em toneladas métricas (t) **GRI 306-4**

	2023			2024			2025 ¹		
	DENTRO DA ORGA- NIZAÇÃO (ONSITE)	FORA DA ORGANI- ZAÇÃO (OFFSITE)	TOTAL	DENTRO DA ORGA- NIZAÇÃO (ONSITE)	FORA DA ORGANI- ZAÇÃO (OFFSITE)	TOTAL	DENTRO DA ORGA- NIZAÇÃO (ONSITE)	FORA DA ORGANI- ZAÇÃO (OFFSITE)	TOTAL
RESÍDUOS PERIGOSOS									
Preparação para utilização	0	0	0	0	5.293,75	5.293,75	0	5.205,54	5.205,54
Reciclagem	0,01	177,33	177,33	0	141,43	141,43	0	1.361,94	1.361,94
Outras operações de recuperação	0,02	4.845,43	4.845,45	0	0	0	0	0	0
Total	0,03	5.022,75	5.022,78	0	5.435,18	5.435,18	0	6.567,48	6.567,48
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS									
Preparação para utilização	0	0,02	0,02	0	11.157,60	11.157,60	0	20.644,41	20.644,41
Reciclagem	2.508,28	18.585,17	21.093,45	0	78.768,20	78.768,20	0	84.902,89	84.902,89
Outras operações de recuperação	1.127,58	11.635,00	12.762,58	0	0	0	0	0	0
Total	3.635,86	30.220,19	33.856,05	0	89.925,80	89.925,80	0	105.547,30	105.547,30

¹ Resíduos considerados não destinados para disposição final: compostagem, coprocessamento, incineração (recuperação de energia), outras destinações, recuperação, reciclagem, reprocessamento e reutilização.

Resíduos destinados para recuperação (t) **GRI 306-5**

	2023	2024	2025
RESÍDUOS PERIGOSOS			
Preparação para reutilização	1.866,3	1,2	5.205,5
Reciclagem	201,4	141,4	1.361,9
Outras operações de recuperação ¹	5.324,0	5.292,6	0
Total	7.391,7	5.435,2	6.567,5
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS			
Preparação para reutilização	702,6	11.157,6	20.644,4
Reciclagem	52.913,5	78.768,2	84.902,9
Outras operações de recuperação ¹	10.520,1	0	0
Total	64.136,2	89.925,8	105.547,3

¹ Considera: compostagem, coprocessamento, outras destinações, recuperação e reprocessamento.

Resíduos destinados para disposição final (t) **GRI 306-5**

	2023	2024	2025
RESÍDUOS PERIGOSOS			
Incinerados (sem recuperação de energia)	138,72	37,98	42,53
Confinamento em aterros	1.023,66	93,87	11.465,00
Outras operações de recuperação ¹	7,90	2,53	0,03
Total²	1.170,29	134,38	11.507,56
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS			
Incinerados (sem recuperação de energia)	145,23	236,34	438,72
Confinamento em aterros	25.449,81	20.118,33	12.337,82
Outras operações de recuperação ¹	187,95	0	0
Total	25.782,99	20.354,67	12.776,54

¹ Considera a autoclave.

² O aumento na disposição final de resíduos perigosos se refere a inclusão da nova aquisição no México (empresas Dacomsa, Fritec, Moresa e TFV).

Negócios sustentáveis

Ética e integridade

Número total e percentual de membros da governança que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região¹ **GRI 205-2**

MEMBROS DA GOVERNANÇA COMUNICADOS E TREINADOS	2024		2025	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
EXTERIOR				
AMÉRICA DO NORTE				
Número total de membros no ano	1	1	1	1
Número total de membros comunicados/treinados	1	1	1	1
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	100
BRASIL				
SUDESTE				
Número total de membros no ano	4	4	4	4
Número total de membros comunicados/treinados	4	4	4	4
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	100
SUL				
Número total de membros no ano	13	13	10	10
Número total de membros comunicados/treinados	13	11	10	10
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	85	100	100
TOTAL				
Número total de membros no ano	18	18	15	15
Número total de membros comunicados/treinados	18	16	15	15
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	89	100	100

¹ São considerados membros do órgão de governança os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, e do Comitê Executivo.

Número e percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região **GRI 205-2**

	2023		2024		2025	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
EXTERIOR						
AMÉRICA DO SUL						
Número total de membros no ano	131	131	-	-	-	-
Número total de membros comunicados/treinados	131	131	-	-	-	-
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	-	-	-	-
BRASIL						
NORDESTE						
Número total de empregados no ano	5	5	5	5	1	1
Número total de empregados comunicados/treinados	5	0	5	0	1	1
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	0	100	0	100	100
SUDESTE						
Número total de empregados no ano	1.227	1.227	1.227	1.227	1.115	1.115
Número total de empregados comunicados/treinados	1.227	3	1.227	3	1.115	151
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	0,2	100	0,2	100	13,5
SUL						
Número total de empregados no ano	12.826	12.826	12.826	12.826	11.564	11.564
Número total de empregados comunicados/treinados	12.826	383	12.826	383	11.564	908
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	3,0	100	3,0	100	7,8
TOTAL						
Número total de empregados no ano	14.058	14.058	14.058	14.058	12.680	12.680
Número total de empregados comunicados/treinados	14.058	386	14.058	386	12.680	1.060
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	2,7	100	2,7	100	8,4

Número e percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional **GRI 205-2**

	2023		2024		2025 ¹	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
DIRETORIA						
Número total de empregados	28	28	34	34	42	42
Número total de empregados comunicados/treinados	28	16	34	5	42	36
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	57,1	100	14,7	100	85,7
GERÊNCIA						
Número total de empregados	47	47	86	86	82	82
Número total de empregados comunicados/treinados	47	21	86	3	82	82
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	44,7	100	3,5	100	100
COORDENAÇÃO						
Número total de empregados	138	138	161	161	152	152
Número total de empregados comunicados/treinados	138	102	161	8,0	152	150
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	73,9	100	5,0	100	98,7
ADMINISTRATIVO						
Número total de empregados	1.439	1.439	5.728	5.728	2.960	2.960
Número total de empregados comunicados/treinados	1.439	703	5.728	83	2.960	706
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	48,9	100	1,5	100	23,9
PRODUÇÃO/OPERAÇÃO						
Número total de empregados	11.482	11.482	7.595	7.595	9.012	9.012
Número total de empregados comunicados/treinados	11.482	7.437	7.595	162	9.012	172
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	64,8	100	2,1	100	1,9
APRENDIZ						
Número total de empregados	266	266	319	319	321	321
Número total de empregados comunicados/treinados	266	146	319	1	321	9
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	54,9	100	0,3	100	2,8

	2023		2024		2025 ¹	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
ESTAGIÁRIO						
Número total de empregados	136	136	135	135,000	79	79
Número total de empregados comunicados/treinados	136	88	135	2,0	79	7
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	64,7	100	1,5	100	8,9
TOTAL						
Número total de empregados	13.536	13.536	14.058	14.058	12.648	12.648
Número total de empregados comunicados/treinados	13.536	8.513	14.058	264	12.648	1.162
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	62,9	100	1,9	100	9,2

¹Em 2025, o plano de capacitação estabeleceu como meta o treinamento obrigatório para um público estratégico, abrangendo a alta administração, a gestão e a liderança.

Dados financeiros

Valor monetário total¹ do apoio financeiro recebido de governos pela organização GRI 201-4

TIPO DE ASSISTÊNCIA	2024	2025
Benefícios e créditos fiscais (R\$)	94.347.188,36	58.911.265,44
Subvenções para investimentos, pesquisa e desenvolvimento e outros tipos relevantes de concessões (R\$)	83.701.372,56	44.012.127,66
TOTAL (R\$)	178.048.560,92	102.923.393,10

¹ Esse montante engloba incentivos essenciais como a Lei do Bem/PDI e o Programa Mover, que fomentam o desenvolvimento tecnológico, além do Fundopem e de mecanismos de créditos presumidos que impulsionam a modernização fabril e a competitividade regional. A estrutura financeira é complementada por regimes como o Drawback e Ex-Tarifário, que fortalecem a exportação e o investimento em bens de capital; e o Reporto, focado na eficiência logística, consolidando o suporte financeiro a projetos alinhados à estratégia de crescimento e fortalecimento operacional da Companhia. Os valores de apoio financeiro foram reportados líquidos de impostos.



Mapa de capitais

Manufaturado

Páginas 10, 54, 91

Intelectual

Páginas 57, 91

Financeiro

Páginas 25

Humano

Páginas 57

Natural

Páginas 80

Social e de relacionamento

Páginas 46, 55, 57

Mapa de ODS

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	PÁGINAS
 1. Erradicação da pobreza	57, 91
 2. Fome zero e agricultura sustentável	91
 3. Saúde e bem-estar	57, 80, 91
 4. Educação de qualidade	91
 5. Igualdade de gênero	57, 91
 6. Água potável e saneamento	80
 7. Energia limpa e acessível	38, 80
 8. Trabalho decente e crescimento econômico	38, 57
 9. Indústria, inovação e infraestrutura	38, 80

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	PÁGINAS
 10. Redução das desigualdades	57
 11. Cidades e comunidades sustentáveis	38, 80
 12. Consumo e produção responsáveis	38, 57, 80
 13. Ação contra a mudança global do clima	38
 14. Vida na água	80
 15. Vida terrestre	80
 16. Paz, justiça e instituições eficazes	38, 57
 17. Parcerias e meios de implementação	38

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso: **A Randoncorp relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.**
GRI 1 usada: **GRI 2: Conteúdos Gerais 2021**

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
CONTEÚDOS GERAIS			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	11	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	103, 104	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4	
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulações em 2025.	
	2-5 Verificação externa	137	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11, 16, 22, 55	
	2-7 Empregados	58, 105, 106	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	106 A Randoncorp conta com um total de 375 trabalhadores terceirizados que prestam serviços para a Companhia, distribuídos entre diferentes áreas. Dentre eles, 195 atuam na segurança e 180 na alimentação e restaurantes.	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	39	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	40	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	40	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	40	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	44	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	
	2-15 Conflitos de interesses	49	16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	A comunicação de preocupações cruciais ao Conselho de Administração ocorre por meio de relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de Diretoria e a atuação estratégica dos comitês de governança. Em situações atípicas, a organização aciona protocolos específicos de comunicação de crises e emergências, assegurando que o suporte à tomada de decisão ocorra em tempo hábil.	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	40	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	40	
	2-19 Políticas de remuneração	43	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	43	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Informação confidencial.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5, 6	
	2-23 Compromissos de política	48	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	48	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	49	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	48	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	No ciclo de 2025, a organização registrou 12 multas por não conformidade com leis e regulamentos, totalizando um montante de R\$ 25.803,31. Adicionalmente, foram efetuados pagamentos de R\$ 129.817,96 referentes a multas de períodos de relato anteriores. Não houve aplicação de sanções não monetárias no período. Os casos de não conformidade identificados envolvem temas de gestão trabalhista e operacional. Para a classificação desses episódios, a Companhia utiliza critérios de materialidade que consideram o potencial de repercussão econômica ou reputacional, bem como a natureza do descumprimento de normas legais.	
	2-28 Participação em associações	15	
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	46, 58, 77	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	67	8
TEMAS MATERIAIS			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	7	
	3-2 Lista de temas materiais	8	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Os programas apresentados na <i>pág. 62</i> em diante são fundamentais para a gestão de riscos. Entre os impactos mapeados pela Companhia, estão riscos financeiros, como aqueles decorrentes do aumento do <i>turnover</i> , da perda de lideranças e da <i>performance</i> operacional, e riscos de passivos trabalhistas; e socioambientais, como eventuais falhas na promoção da diversidade.	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	112 A organização optou por não detalhar o item d do indicador 201-3, referente ao percentual do salário contribuído pelo empregado ou empregador, devido à natureza variável das contrapartidas de previdência complementar, que são calculadas individualmente com base em faixas salariais e tabelas atuariais de idade. Como o reporte prioriza a transparência de dados consolidados e globais, a inclusão de especificidades individuais poderia comprometer a representatividade estatística do cálculo médio, não refletindo com precisão a realidade diversificada da base de colaboradores em uma análise isolada.	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	112	5, 8
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Considerando cargos estatutários, o que inclui a presidência e a Vice-presidência do Conselho, o CEO da Randoncorp e o Presidente da Frasle Mobility, além dos VPs Executivos nas funções de CFO e COO, há 80% de representatividade regional (4 executivos de um total de 5). A base para a classificação de "local" representa regiões geográficas específicas.	8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	108, 109	4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	58	3, 5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/paternidade	109	5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	107	4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	62	8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	107	5, 8, 10
SASB: RT-IG-000.B	RT-IG-000.B Número de empregados	105, 106	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
DIREITOS HUMANOS E RELAÇÕES TRABALHISTAS			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	67	
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	67	8
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Durante o período de relato, foram registrados três casos de discriminação. A Companhia realizou a análise dos episódios e implementou os devidos planos de ação. O monitoramento dos resultados e a eficácia das medidas adotadas são acompanhados por meio dos processos rotineiros de análise da gestão interna.	5, 8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A organização não identificou operações em que o direito dos trabalhadores de exercer a liberdade sindical ou a negociação coletiva esteja sendo violado ou apresente risco significativo de violação. Nossas empresas respeitam o direito associativo individual e tomam as devidas providências de cadastro e repasse das devidas contribuições aos sindicatos.	8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	56	5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	56	5, 8
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	A Randoncorp registrou 100% de capacitação formal em direitos humanos para o pessoal de segurança, abrangendo a totalidade dos 195 profissionais terceiros. Essa diretriz inclui obrigatoriamente as empresas contratadas que fornecem pessoal de vigilância, sendo o conteúdo ministrado por meio do treinamento de integração, que contempla as políticas e procedimentos específicos de direitos humanos aplicados à segurança.	16
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	56	5, 8, 16
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A Companhia identificou um único caso de impacto social negativo em sua base de parceiros. Durante o monitoramento periódico realizado, identificou-se inconsistências de conduta e pendências judiciais. Em conformidade com nossas diretrizes éticas, as atividades com o referido fornecedor foram encerradas após a constatação do fato.	5, 8, 16
ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiros recebido do governo	126	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	48, 55	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	55, 123, 124, 125	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não há registros de Casos procedentes de corrupção.	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não há ações de concorrência desleal, truste ou monopólio, contra a companhia em 2025.	16
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	56	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	56	
GESTÃO DO CICLO DE VIDA DO PRODUTO			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	85	
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	119	8, 12
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	120	8, 12
GRI 301: Materiais 2016	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	119	8, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	85, 86	3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	85, 86	3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	121	3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	139	3, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	139	3, 6, 11, 12, 15
RAND5	RAND5 Taxa de conversão de matéria-prima	33, 119	
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	93	
RAND1	RAND1 Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação: i) descrição da estratégia e estrutura de PD&I; ii) valor investido em PD&I; iii) projetos finalizados; iv) receita da Randon Implementos proveniente dos produtos lançados nos últimos 5 anos; v) novas patentes registradas.	33, 92	
RAND2	RAND2 Número de <i>startups</i> conectadas por meio da Randoncorp por ano	92	
RAND3	RAND 3 Número de projetos de inovação e P&D em mobilidade sustentável	33, 92	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
MUDANÇAS CLIMÁTICAS E QUALIDADE DO AR			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	87	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	33, 116, 117	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	117	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	Não houve redução no consumo de energia. O consumo total de energia de 2025 foi impactado pela inclusão de novas unidades. Individualmente, houve redução no consumo de GLP e <i>diesel</i> (eletrificação e nova subestação Joinville), além da substituição de gás natural por cavaco de madeira na unidade Frasle Mobility.	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	88	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	88	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	89	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	88	13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	88	13, 14, 15
SASB: RT-IG-130a.1	RT-IG-130a.1 (1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem de renováveis	116, 117	
RAND4	RAND4 Valor investido em iniciativas de gestão ambiental	33, 82	
SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA DOS COLABORADORES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	72	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	72	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	72	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	76	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	74	8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	74	9

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	76	3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	72	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	113	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	72, 114	3, 8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	115	3, 8, 16
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DOS DADOS			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	52	16
SEGURANÇA E EXCELÊNCIA DOS PRODUTOS			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	54	
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	54	
TEMAS NÃO MATERIAIS			
TEMAS		LOCALIZAÇÃO	
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016			
201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído		35	
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016			
203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		Além dos investimentos e programas apresentados na <u>pág. 104</u> , em 2025, direcionamos investimentos para o fortalecimento da segurança pública em Caxias do Sul (RS). Por meio do incentivo fiscal (ICMS) e de uma contrapartida direta de caixa de 10%, foi viabilizado o montante total de R\$ 936.870, distribuído entre projetos da Polícia Civil (R\$ 200 mil) e da Brigada Militar (R\$ 736.870). Essas iniciativas, com duração de 12 meses, encontram-se atualmente em fase de execução e visam gerar impactos positivos diretos na proteção da população municipal. O investimento é aportado pelas empresas Frasle Mobility, <i>site</i> Caxias do Sul, Castertech, Master, JOST, Frasle Mobility, <i>site</i> Controil, e Suspensys.	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018			
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	83	
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	83	
	303-3 Captação de água	118	
	303-4 Descarte de água	118	
	303-5 Consumo de água	118	
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016			
	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	110, 111, 112	
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016			
	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	A organização demonstra compromisso com as comunidades onde atua, com 100% de suas operações implementando ações de engajamento, avaliações de impacto ou programas de desenvolvimento local (<i>leia mais na pág. 78</i>). Para garantir a escuta ativa e a transparência, a Companhia disponibiliza processos formais de queixa acessíveis à comunidade. Os canais de manifestação incluem uma linha telefônica 0800, e-mail dedicado e a seção “Fale Conosco” nos portais corporativos de todas as suas unidades.	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais ou potenciais – nas comunidades locais	A Randoncorp mantém um modelo operacional de baixo impacto, assegurando que suas atividades não gerem danos significativos às comunidades onde está inserida. A gestão de impactos negativos se baseia em um mapeamento preventivo de riscos potenciais, incluindo poluição ambiental e sonora e a gestão de riscos hídricos, monitorada preventivamente – embora algumas unidades operem em regiões com estresse hídrico, o risco é considerado baixo, uma vez que os processos produtivos da Companhia possuem baixa dependência de consumo de água.	
INDICADORES PRÓPRIOS			
		LOCALIZAÇÃO	
	RAND6 Número de fornecedores	33, 55	
	RAND7 Valor investido em ações sociais	33, 104	
	RAND8 Valores pagos em contratos de fornecedores	33, 58	
	RAND9 Número de pessoas beneficiadas pelo instituto Elisabetha Randon	33, 78	

Declaração de Verificação **GRI 2-5**



DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO

INTRODUÇÃO

O Bureau Veritas Quality International (BVQI), estabelecido na Alameda Xingu, 350 – Alphaville Industrial, Barueri, São Paulo, 3º andar, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ 72.368.012/0002-65, declara, para os fins devidos, que fica a Randoncorp S.A. (RANDONCORP), estabelecida na Av. Abramo Randon 770 – Caxias do Sul - Rio Grande do Sul, CEP 95055-010, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ: 89.086.144/0011-98, autorizada a publicar em seus sites esta Declaração de Verificação.

ESCOPO

O escopo desta verificação abrangeu os padrões e Princípios¹ da Global Reporting Initiative™ para Relatórios de Sustentabilidade e se refere à prestação de contas do período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, assim como indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e indicadores ESG estratégicos da RANDONCORP.

Em termos geográficos verificamos dados e informações da RANDONCORP em nível global.

LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

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

- Atividades fora do período reportado;
- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da RANDONCORP;
- Exatidão de dados econômico-financeiros contidos no Relatório, extraídos de demonstrações financeiras, verificadas por auditores independentes;
- Inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), incluindo dados de energia, verificado por auditores independentes;
- Dados e informações de empresas ligadas ou colaboradores terceirizados, sobre as quais não há controle operacional por parte da RANDONCORP.

As seguintes limitações foram aplicadas a esta verificação:

Os princípios de Exatidão e Confiabilidade de dados foram verificados de forma amostral, exclusivamente à luz das informações e dados relacionados aos temas materiais apresentados no Relatório;

As informações econômicas apresentadas no Relatório foram verificadas especificamente frente aos princípios de Equilíbrio e Completude da GRI.

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



MÉTODO DE TRABALHO

O trabalho se deu a partir das seguintes etapas:

1. Entrevistas com responsáveis pelos temas materiais e pelo conteúdo do Relatório;
2. Verificação remota acerca dos processos corporativos e operacionais, utilizados para gerar dados e informações consolidadas, apresentadas no Relatório (verificação de indicadores materiais GRI e SASB e amostragem de informações);
3. Análise de evidências documentais fornecidas pela RANDONCORP para o período coberto pelo Relatório (2025);
4. Análise das atividades de engajamento com partes interessadas (*stakeholders*) desenvolvidas pela RANDONCORP;
5. Avaliação da sistemática utilizada para determinação dos aspectos materiais incluídos no Relatório, considerando o contexto da sustentabilidade e abrangência das informações publicadas.

O nível de verificação adotado foi o Híbrido (Limitado* e razoável**), de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000², incorporados ao protocolo interno do BVQI.

*Nível de verificação Limitado: Escopo internacional.

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

Adicionalmente a este escopo de verificação, o inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) da RANDONCORP, foi objeto de uma verificação independente realizada por empresa externa.

RESPONSABILIDADES DA RANDONCORP E DO BVQI

As apresentações de todas as documentações relacionadas ao Escopo foram de inteira responsabilidade da RANDONCORP. As auditoras foram responsáveis por verificar e analisar as documentações e ações realizadas de forma remota e, com isso, validar o proposto no escopo.

PARECER SOBRE O RELATÓRIO E O PROCESSO DE ASSEGURAÇÃO

- A RANDONCORP elaborou o Relatório seguindo os Padrões e Princípios da GRI Standards, na opção "com base";
- Em nosso entendimento o Relatório de Sustentabilidade da RANDONCORP apresenta os impactos das atividades da empresa de forma equilibrada, apresentando indicadores ambientais, sociais e econômicos, seguindo a metodologia da GRI, bem como indicadores SASB associados aos temas materiais da empresa;
- No que diz respeito à definição dos temas materiais, a RANDONCORP apresenta seu Relatório com base em nove temas materiais definidos em um estudo de dupla materialidade realizado em 2023;
- Verificamos que a RANDONCORP possui uma sistemática confiável de coleta e consolidação de dados que compõem o Relatório. Quanto ao aspecto de verificabilidade dos dados, a RANDONCORP vem demonstrando avanços na sistemática adotada. Entretanto, somos da opinião de que persistem desafios relativos à rastreabilidade de dados gerados por unidades do exterior ou que não fazem parte do mesmo sistema de dados que o Brasil;

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

Declaração de Verificação



- Os responsáveis pelos temas materiais, que responderam à verificação, demonstraram conhecimento adequado sobre os indicadores e o processo de elaboração do Relatório;
- Os dados apresentados para atender aos indicadores de emissões de GEE fazem parte do Inventário de emissões de GEE da RANDONCORP. Este inventário passou por um processo de asseguuração independente por uma empresa especializada. Constatamos que a apresentação dos dados a respeito do inventário seguiu a metodologia dos padrões GRI;
- Destacamos que a Companhia demonstrou, em 2025, a continuidade de uma diretriz corporativa consistente para a gestão de emissões, estruturada a partir de compromissos públicos e suportada por projetos de transição energética e modernização operacional. Verificamos a priorização de medidas voltadas à substituição de fontes fósseis por alternativas renováveis, associada à implantação de infraestrutura energética mais eficiente e à incorporação de tecnologias de menor intensidade de carbono, indicando alinhamento com práticas reconhecidas de descarbonização industrial. Observamos, adicionalmente, a integração dessas diretrizes a diferentes áreas organizacionais, o que evidencia governança transversal e incorporação do tema na tomada de decisão. A existência de um planejamento estruturado para expansão de energias renováveis reforça a previsibilidade das ações no médio e longo prazo. De forma geral, o conjunto das evidências indica evolução na gestão climática, com iniciativas aderentes à transição para operações de menor intensidade de carbono.
- As inconsistências encontradas no Relatório foram ajustadas durante o processo e foram corrigidas satisfatoriamente.

CONCLUSÃO

Como resultado de nosso processo de verificação, nada chegou ao nosso conhecimento que pudesse indicar que:

- As informações prestadas no Relatório não sejam equilibradas, consistentes e confiáveis;
- A RANDONCORP não tenha estabelecido sistemas apropriados para coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados no Relatório;
- O Relatório não seja aderente aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade dos Padrões GRI.

VALIDADE

Esta Declaração de Asseguuração não possui data de validade. Entretanto, a asseguuração, foi realizada de acordo com o estudo apresentado pela RANDONCORP, conduzido no período de março e abril de 2026, não podendo ser utilizada para ciclos futuros.

Ressalta-se que, caso haja alguma modificação significativa, inclusão ou exclusão de dados/informações atualmente estabelecidas e validadas em relação ao escopo desta Declaração, deve-se realizar nova asseguuração.



DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O BVQI é uma empresa independente, com mais de 198 anos de experiência em verificação de Sistemas de Gestão de Qualidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Possui um Sistema de Gestão da Qualidade certificado, garantindo conformidade ética, profissional e legal. Sua equipe atua de forma independente, sem vínculo com a RANDONCORP. Além disso, aplica um Código de Ética rigoroso para assegurar altos padrões de integridade e profissionalismo.

Ao final do processo e Asseguuração foram gerados Relatórios Detalhados de Asseguuração, mantidos como registro em nosso Sistema de Gestão.

CONTATO

<https://www.bureauveritas.com.br/pt-br/fale-com-gente>

São Paulo, 15 de maio de 2026.

Anna Carolina Guedes da Silva
Auditora-líder Assurance Sustainability Reports
(ASR)
Bureau Veritas Quality International

Nicole Pervelli Gonçalves
Gerente Técnica de Sustentabilidade
Bureau Veritas Quality International

Créditos e informações corporativas

Coordenação

Relações com Investidores

Marca e Reputação da Randoncorp

Consultoria, gestão de projetos,
conteúdo e design

Grupo Report

Coleta de indicadores

Grupo Report (Central Report®)

Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde

Produção fotográfica

Alex Battistel

Alexandre Takashi

Daniela Calleya Barcellos

Divulgação Apimec Ibri

Divulgação Randoncorp

Eduardo Frazão/Exame

Edvaldo Tadeu

Fernanda Freixosa

Geórgia Lisboa Thomé

João Lazzarotto

Luiz Patrício Varela Neto

Maykon Lammerhirt

Prana Consultoria Ambiental e Gestão de Projetos

René Ricardo Proal de la Garza

Tazum

Contato

ri@randoncorp.com

comunicacao@randoncorp.com

Acesse

www.randoncorp.com

www.linkedin.com/company/randoncorp

www.facebook.com/randoncorp

www.youtube.com/@randoncorp

www.instagram.com/randoncorp

Para saber mais

Resultados detalhados, comentados pela
Administração: [Demonstrações Financeiras](#)

Panorama geral sobre aspectos rele-
vantes do negócio: [Relatório Anual da](#)
Administração

RANDONCORP
Construindo o **amanhã**