

**SAVAR** |  **TOYOTA**

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

Grupo SAVAR - REDE TOYOTA



Ano base: 2024

# Índice

|                            |    |                               |    |
|----------------------------|----|-------------------------------|----|
| Mensagem                   | 03 | Energia                       | 30 |
| Detalhes da Organização    | 04 | Efluentes e Resíduos          | 33 |
| Governança                 | 05 | Segurança Viária              | 35 |
| Emprego                    | 06 | Educação Ambiental            | 36 |
| Capacitação e Educação     | 17 | Educação para Empregabilidade | 38 |
| Diversidade e Inclusão     | 21 | Projetos Sociais              | 40 |
| Atividades e trabalhadores | 29 | Compromisso com o futuro      | 42 |

## 1. Mensagem

É com satisfação que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2024 da Savar Toyota, consolidando nosso compromisso em conduzir operações responsáveis, éticas e orientadas ao futuro. O ano de 2024 foi marcado pela evolução dos nossos processos, pelo fortalecimento da governança e pela ampliação das ações socioambientais. Avançamos em treinamento, segurança viária, inclusão, gestão de resíduos e iniciativas educacionais, mantendo-nos alinhados aos princípios do Toyota Way.

Nossa atuação está fundamentada em sustentabilidade, eficiência e respeito às pessoas. Seguiremos promovendo melhorias contínuas e expandindo projetos que impactem positivamente nossos colaboradores, clientes e nas comunidades onde estamos presentes.



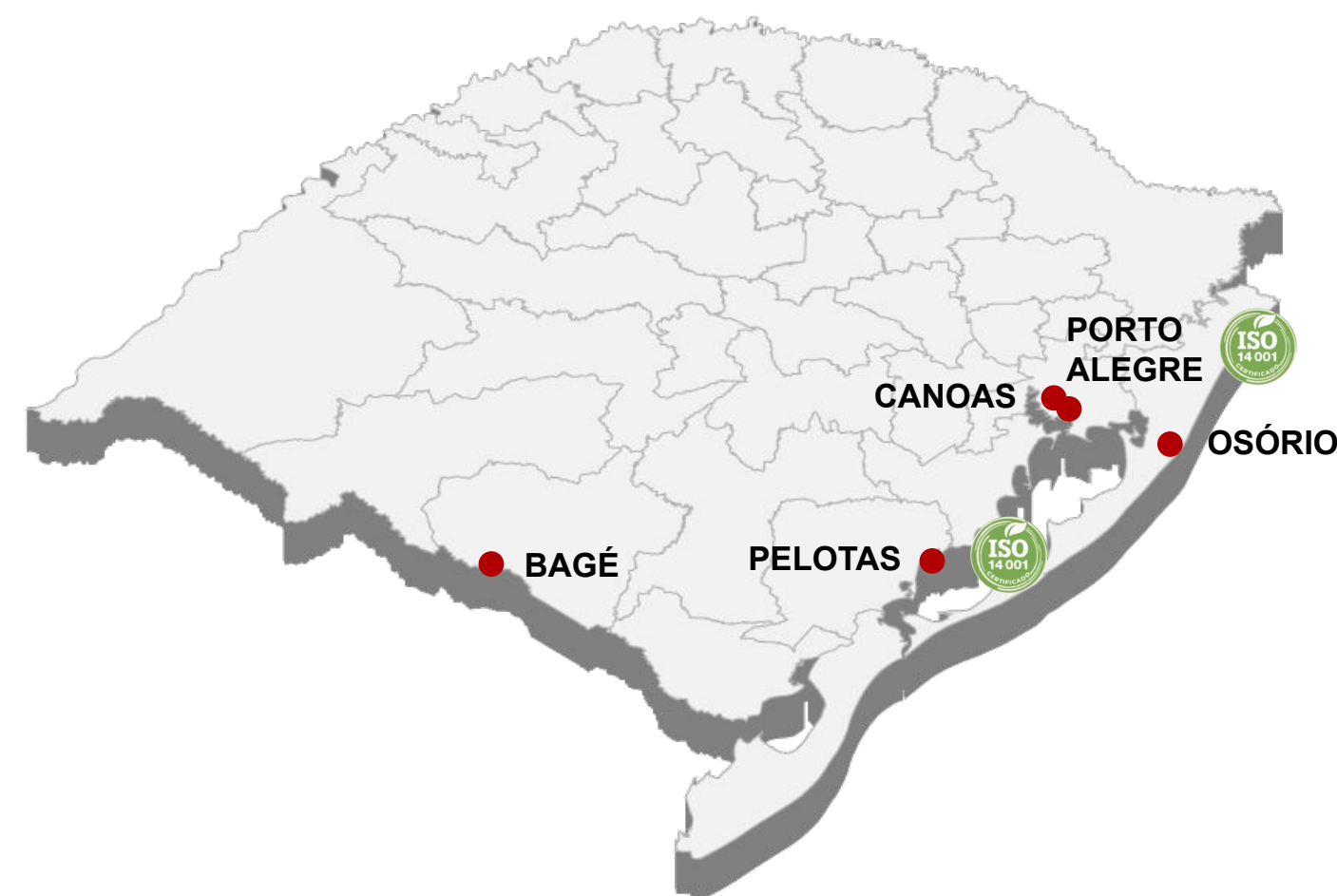
## 2. Detalhes da organização

Savar Toyota é formado pelas unidades de Porto Alegre, Pelotas, Canoas, Osório e Bagé, consolidando sua presença regional como uma das principais redes de concessionárias Toyota no Estado.

Com uma atuação fortemente orientada à excelência, o grupo se destaca no setor automotivo por oferecer soluções completas em mobilidade.

Nossas operações abrangem a comercialização de veículos novos Toyota e seminovos multimarcas, serviços de pós-venda com elevado padrão técnico, fornecimento de peças genuínas e suporte especializado prestado por equipes continuamente capacitadas, além de funilaria e pintura na unidade de Porto Alegre.

A combinação de infraestrutura moderna, processos de qualidade e atendimento consultivo assegura uma experiência diferenciada aos clientes em todas as etapas do relacionamento.



### 3. Governança

O Grupo Savar opera com uma estrutura de governança robusta, centrada no Conselho de Sócios, responsável pela estratégia corporativa e supervisão das diretrizes institucionais. Para assegurar decisões qualificadas, o Grupo conta com comitês temáticos:

- Comitê de Auditoria e Compliance: integridade corporativa, controles internos e conformidade.
- Comitê de Gestão de Riscos e Comunicação: avaliação estratégica de riscos e alinhamento organizacional.
- Comitê ESG (em formação): voltado a indicadores ambientais, sociais e de governança.

Os mandatos têm duração de 2 anos, com possibilidade de recondução, promovendo equilíbrio entre continuidade e renovação. As práticas de governança garantem transparência, responsabilidade e aderência às exigências da Toyota e do mercado.



#### MISSÃO

Fornecer Produtos e Serviços de excelente qualidade, buscando a satisfação de todas as partes envolvidas.



#### VISÃO

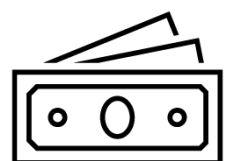
Ser Empresa Líder e referência na rede de concessionárias de Veículos e de Produtos e Serviços correlatos.



#### VALORES

Pontualidade, Confiança, Satisfação dos Clientes Internos, Inovação, Atendimento à Legislação Vigente, Agilidade, Satisfação dos Clientes Externos, Melhoria contínua, Garantia, Sustentabilidade.

## 4. Emprego (GRI 401)

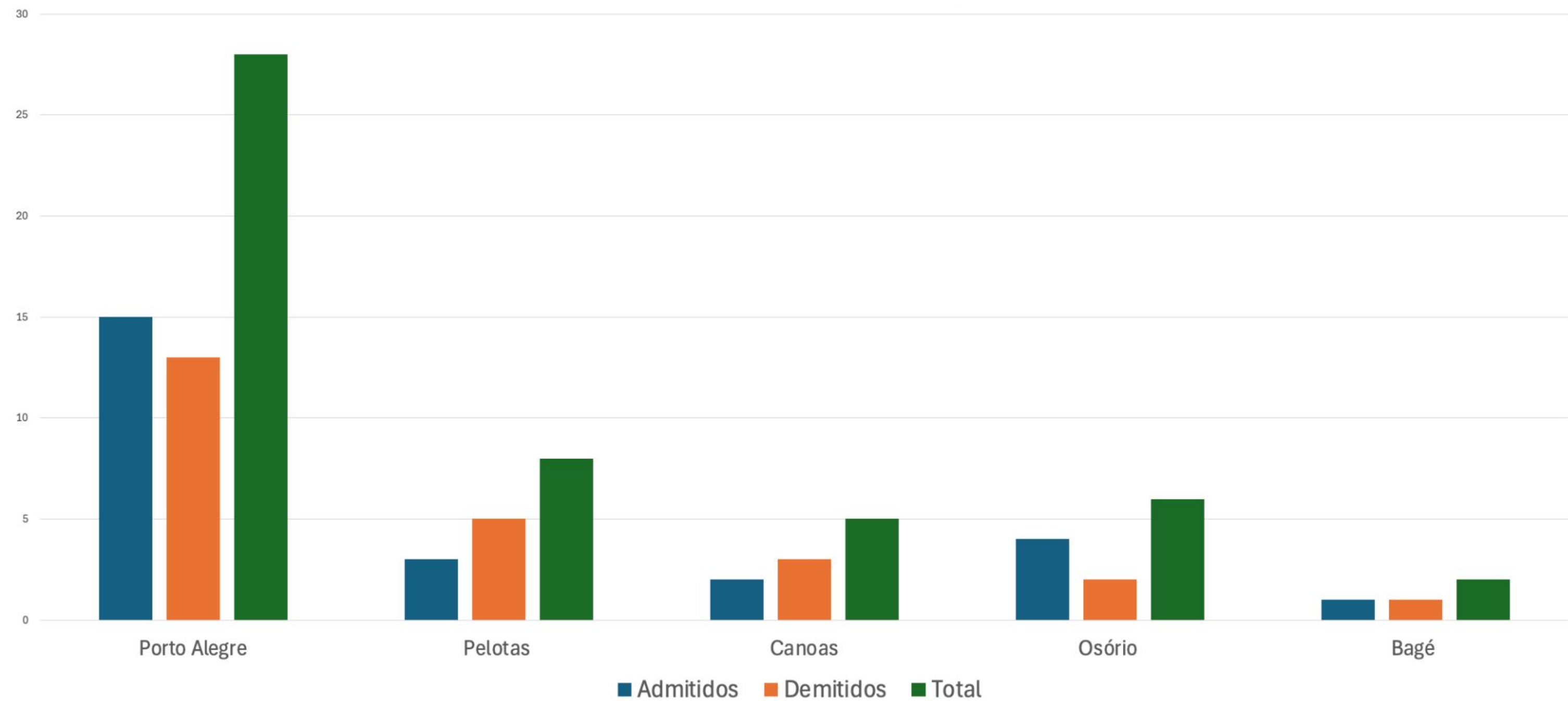


### Benefícios oferecidos aos colaboradores:

- Vale-transporte
- Refeitório no local ou ticket alimentação
- Seguro de vida em grupo
- Parcerias com instituições de ensino
- Auxílio-creche (CCT)
- Abono estudantil (CCT)
- Plano de Saúde

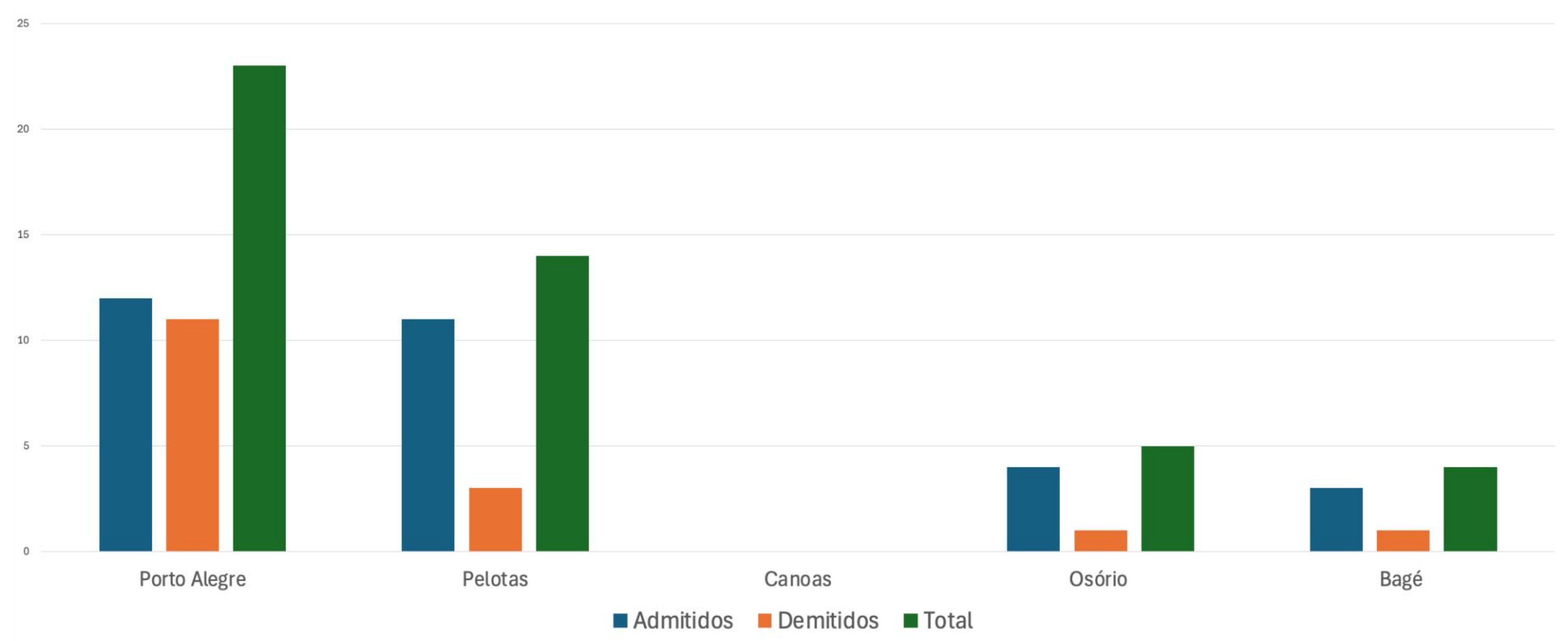
## 4. Emprego (GRI 401)

ADMISSÕES E DEMISSÕES POR UNIDADE | MULHERES



## 4. Emprego (GRI 401)

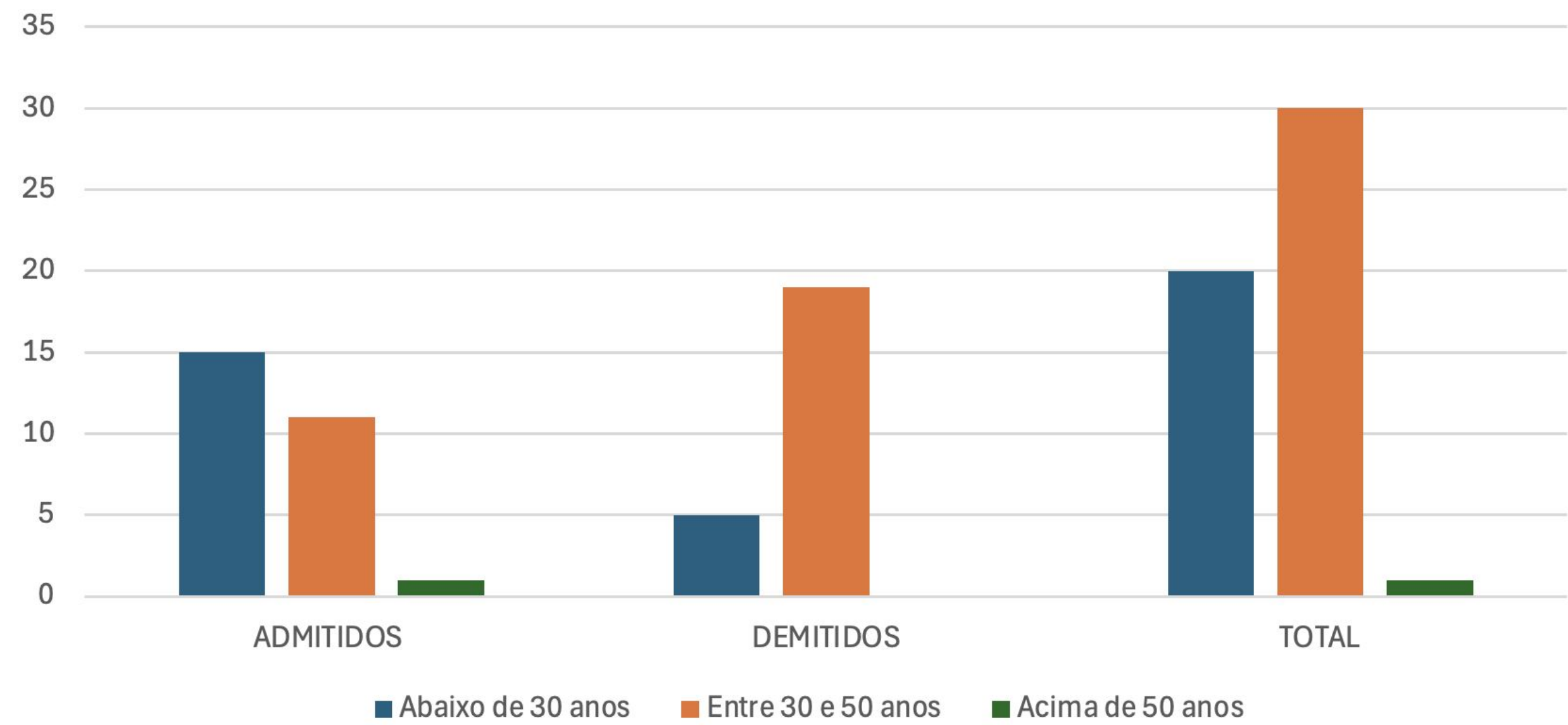
ADMISSÕES E DEMISSÕES POR UNIDADE | HOMENS





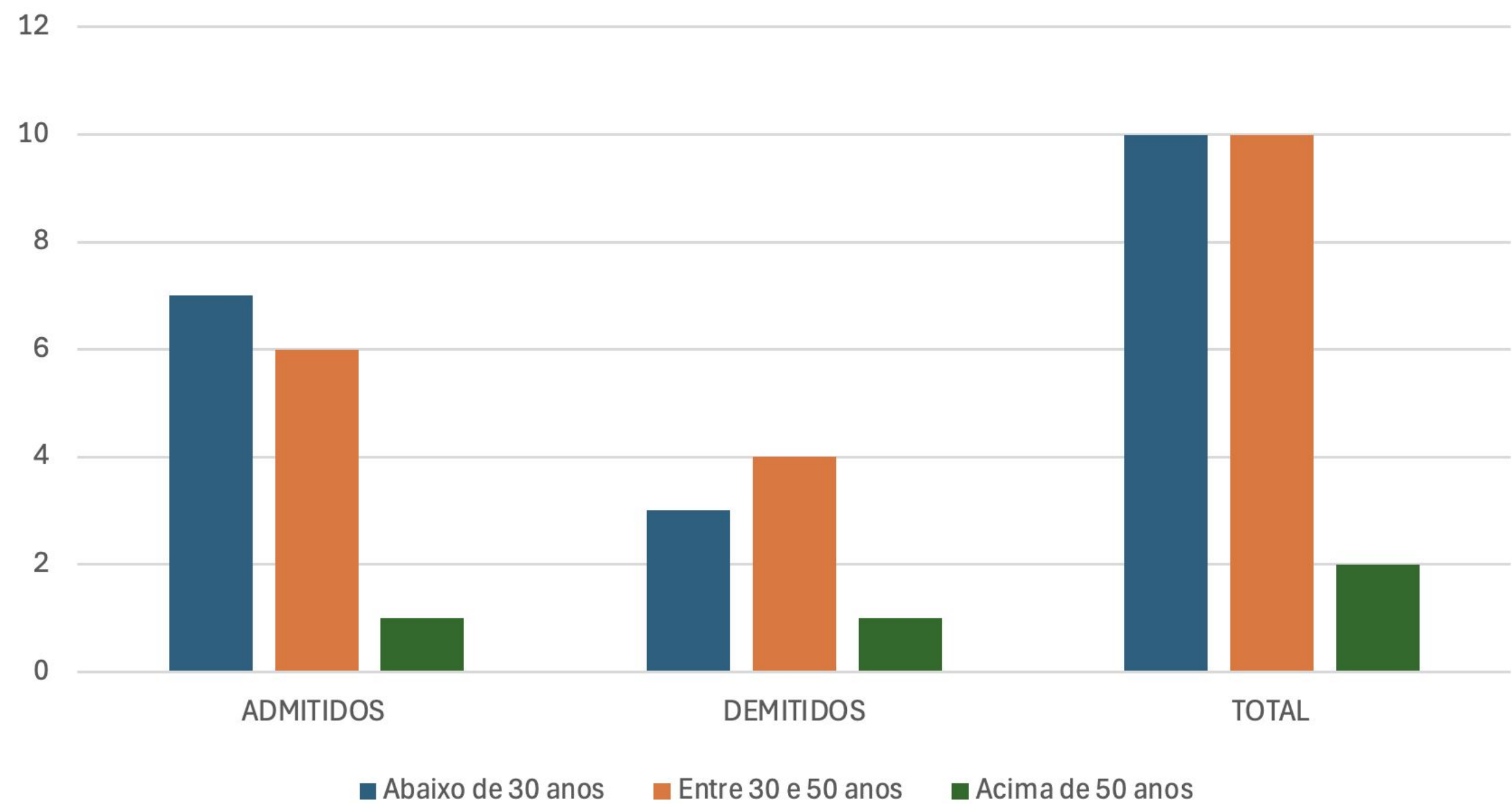
## 4. Emprego (GRI 401)

ADMISSÕES X DEMISSÕES POR FAIXA ETÁRIA | POA



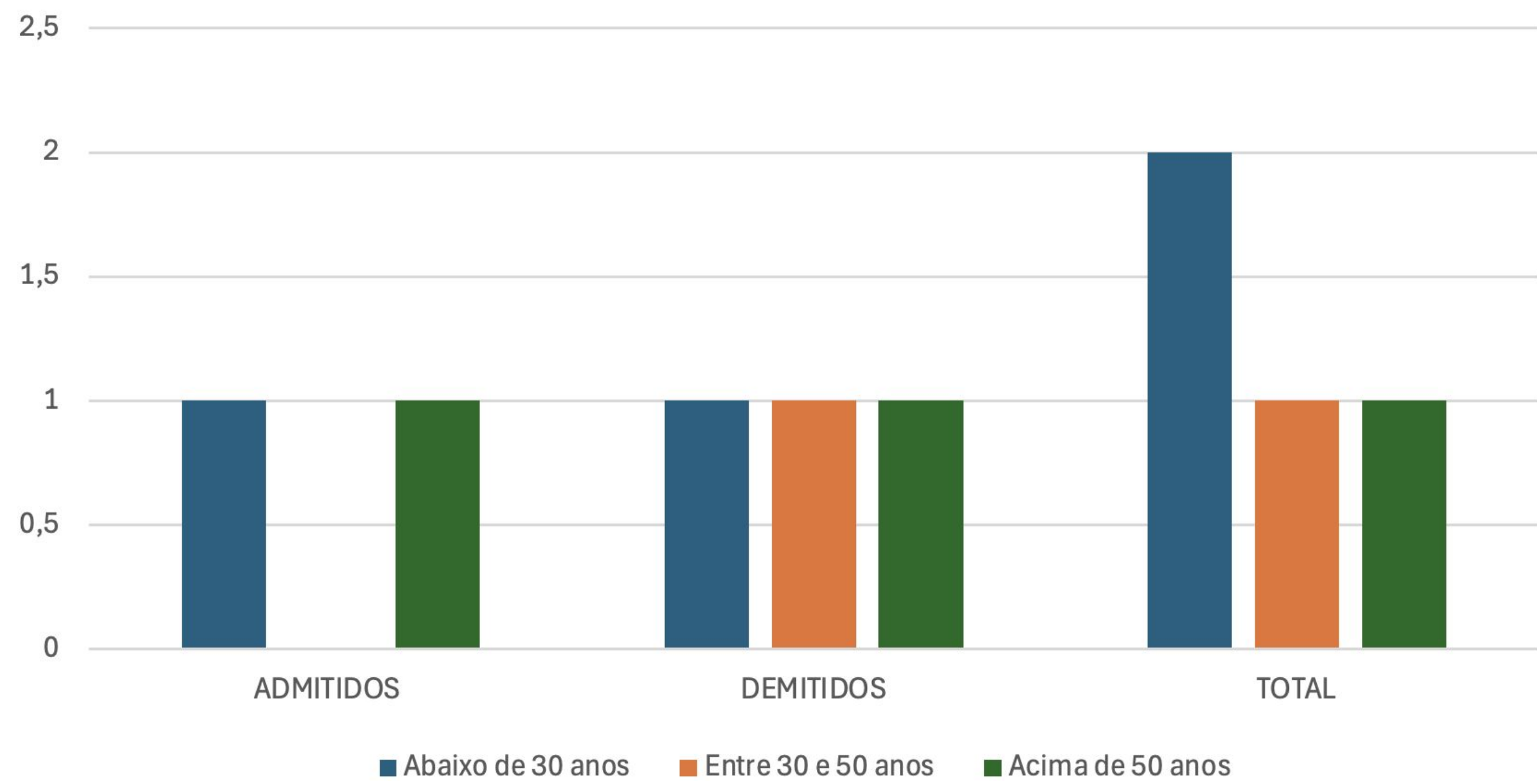
# 4. Emprego (GRI 401)

ADMISSÕES X DEMISSÕES POR FAIXA ETÁRIA | PELOTAS

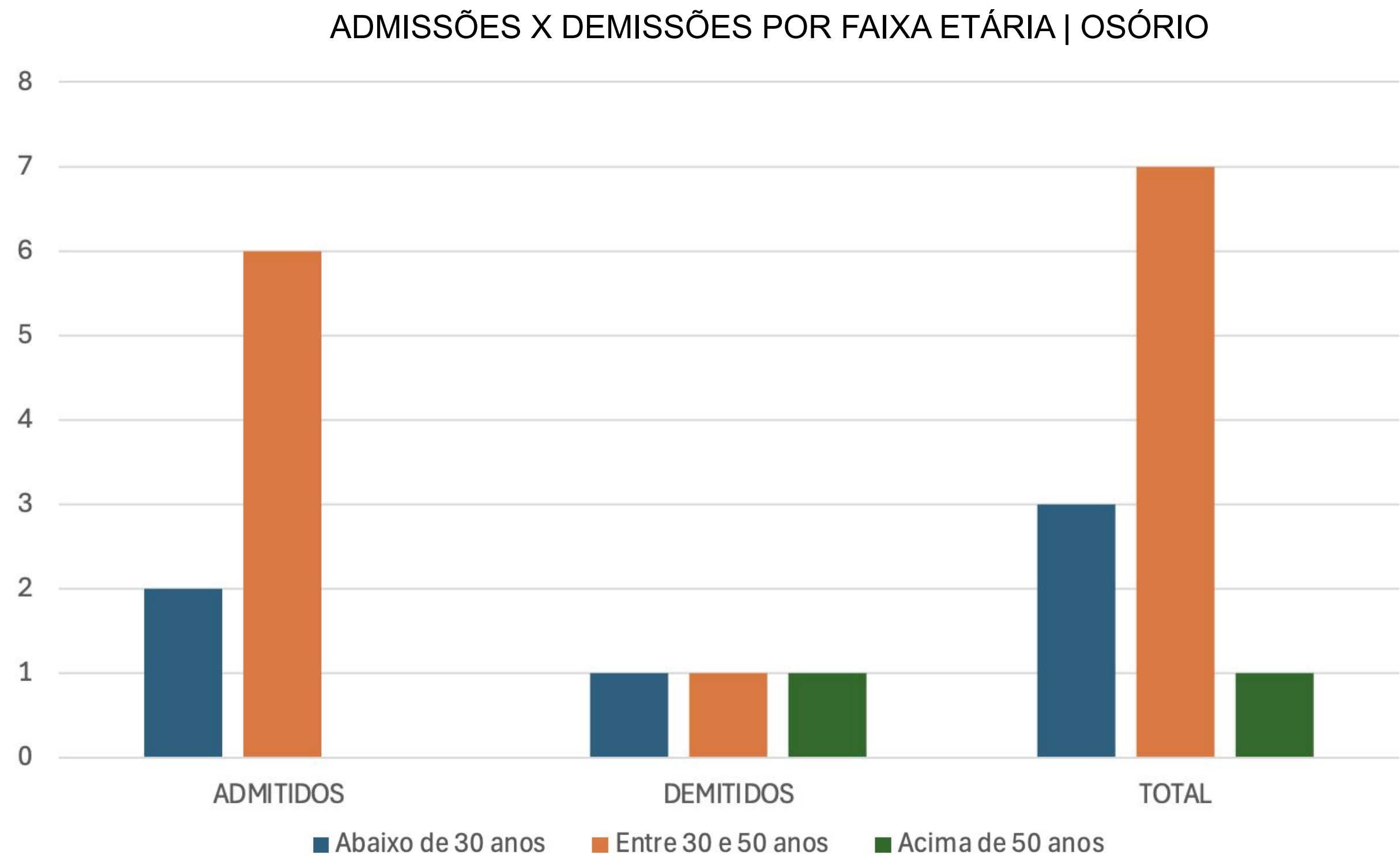


# 4. Emprego (GRI 401)

ADMISSÕES X DEMISSÕES POR FAIXA ETÁRIA | CANOAS



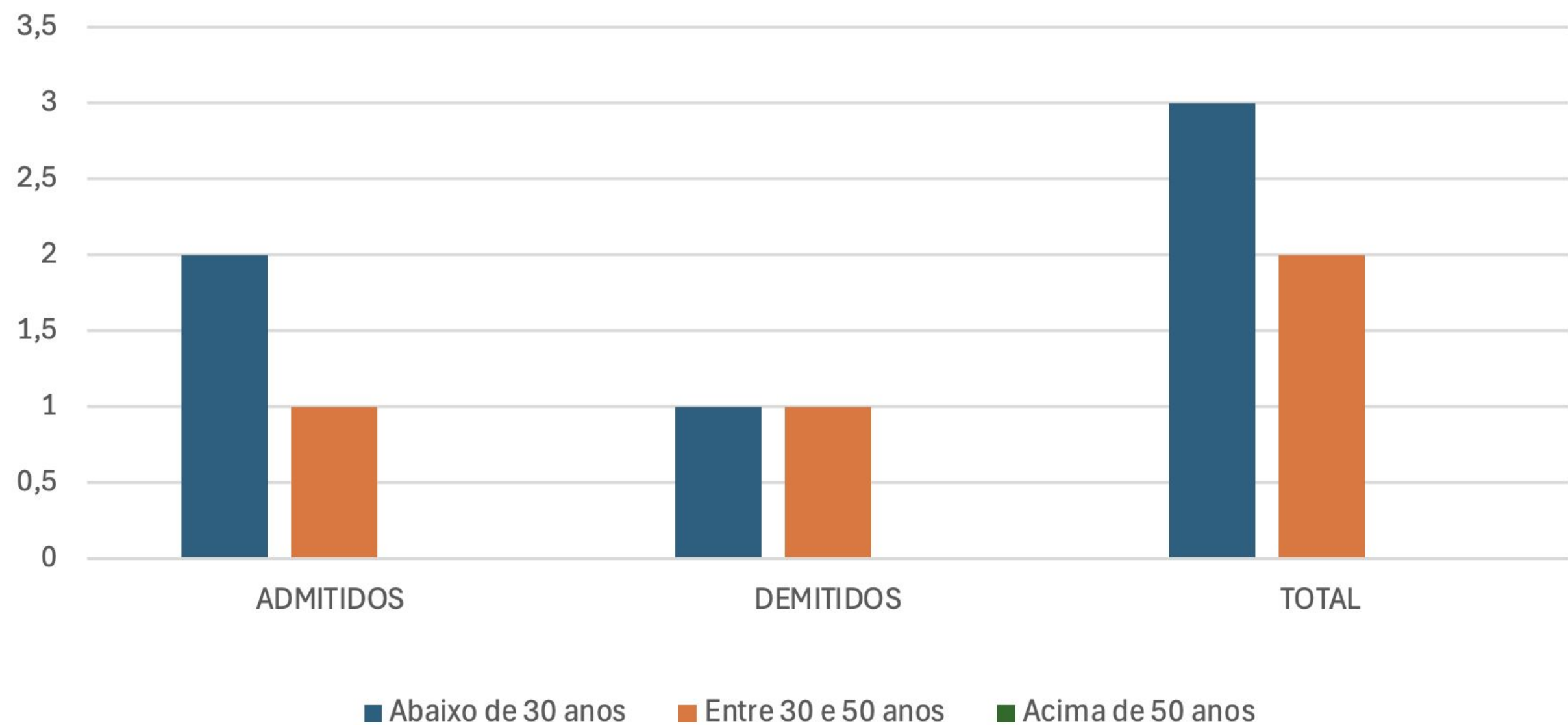
## 4. Emprego (GRI 401)





# 4. Emprego (GRI 401)

ADMISSÕES X DEMISSÕES POR FAIXA ETÁRIA | BAGÉ



## 4. Emprego (GRI 401)

### LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE

#### PORTO ALEGRE

| DETALHAMENTO  | HOMEM | MULHER | OUTRO |
|---|-------|--------|-------|
| Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 0     | 0      | 0     |

#### PELOTAS

| DETALHAMENTO  | HOMEM | MULHER | OUTRO |
|---|-------|--------|-------|
| Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 0     | 0      | 0     |

## 4. Emprego (GRI 401)

### LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE

#### CANOAS

| DETALHAMENTO  | HOMEM | MULHER | OUTRO |
|---|-------|--------|-------|
| Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 0     | 0      | 0     |

#### OSÓRIO

| DETALHAMENTO  | HOMEM | MULHER | OUTRO |
|---|-------|--------|-------|
| Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 0     | 0      | 0     |



## 4. Emprego (GRI 401)

### LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE

BAGÉ

| DETALHAMENTO  | HOMEM | MULHER | OUTRO |
|---|-------|--------|-------|
| Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade  | 0     | 1      | 0     |
| Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade  | 0     | 1      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade  | 0     | 0      | 0     |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 0     | 0      | 0     |



## 5. Capacitação e Educação (GRI 404)

Em 2024, foram registradas 469 participações em treinamentos, totalizando 13.463 horas de capacitação distribuídas ao longo do ano. As iniciativas abrangeram um conjunto diversificado de conteúdos, incluindo treinamentos técnicos Toyota, atendimento ao cliente, desenvolvimento de liderança, aprimoramento da comunicação e práticas de segurança, além de treinamentos ambientais, de sustentabilidade e de ESG.

Os programas foram estruturados para atender às necessidades operacionais e estratégicas das unidades, garantindo que cada colaborador tivesse acesso a conteúdos relevantes para sua função. Esse investimento contínuo em capacitação reforça o compromisso do Grupo Savar Toyota com a excelência operacional, a melhoria da experiência do cliente e o desenvolvimento profissional de suas equipes. Acreditamos que colaboradores bem preparados contribuem diretamente para a qualidade dos serviços prestados e para a solidez de nossa cultura corporativa.

## 5. Capacitação e Educação (GRI 404)

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

| TEMA DO TREINAMENTO                       | HORAS DE TREINAMENTO | QUANTIDADE DE PESSOAS TREINADAS | QUAL LOJA           |
|---|----------------------|---------------------------------|---------------------|
| TRILHA UNIVERSO TOYOTA - VENDAS           | 1.200                | 25                              | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TRILHA CONSULTOR VENDAS NOVOS             | 576                  | 16                              | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TRILHA CONSULTOR TÉCNICO VENDAS           | 1.260                | 7                               | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TRILHA VENDAS EAD                         | 1.500                | 25                              | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| LIDER KAIZEN VENDAS                       | 30                   | 1                               | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TREINAMENTOS PRESENCIAL VENDAS DEALER     | 960                  | 20                              | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TREINAMENTOS PRESENCIAL VENDAS TDB        | 56                   | 4                               | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TRILHA SERVIÇOS EAD - PV                  | 432                  | 12                              | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| UNIVERSOS E PRODUTOS TOYOTA - PV          | 600                  | 12                              | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TRILHA LQS - PV                           | 300                  | 2                               | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| SKILL CONTEST ONLINE - PV                 | 100                  | 1                               | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| SKILL CONTEST PRESENCIAL - PV             | 15                   | 1                               | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TREINAMENTO PRESENCIAL PÓS VENDAS DEALERS | 1200                 | 25                              | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TREINAMENTO PRESENCIAL TBD - PV           | 56                   | 4                               | POA, CANOAS, OSÓRIO |
| TREINAMENTO BRIGADISTA E INCENDIO - POA   | 328                  | 41                              | POA                 |
| TREINAMENTO AMBIENTAL ISO 14001 - POA     | 47                   | 99                              | POA                 |
| TRILHA UNIVERSO TOYOTA VEICULOS           | 432                  | 15                              | PELOTAS, BAGÉ       |
| TRILHA CONSULTOR VENDAS NOVOS             | 324                  | 9                               | PELOTAS, BAGÉ       |



## 5. Capacitação e Educação (GRI 404)

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

| TEMA DO TREINAMENTO                       | HORAS DE TREINAMENTO | QUANTIDADE DE PESSOAS TREINADAS | QUAL LOJA     |
|---|----------------------|---------------------------------|---------------|
| TRILHA CONSULTOR TÉCNICO - VENDAS         | 144                  | 4                               | PELOTAS, BAGÉ |
| TRILHA VENDAS EAD VEICULOS                | 900                  | 15                              | PELOTAS, BAGÉ |
| LIDER KAIZEN VE                           | 30                   | 1                               | PELOTAS, BAGÉ |
| TREINAMENTOS PRESENCIAL VENDAS DEALER     | 720                  | 15                              | PELOTAS, BAGÉ |
| TREINAMENTOS PRESENCIAL VENDAS TDB        | 8                    | 1                               | PELOTAS, BAGÉ |
| TRILHA SERVIÇOS EAD - PV                  | 288                  | 8                               | PELOTAS, BAGÉ |
| UNIVERSOS E PRODUTOS TOYOTA - PV          | 1200                 | 25                              | PELOTAS, BAGÉ |
| TRILHA LQS - PV                           | 0                    | 0                               | PELOTAS, BAGÉ |
| SKILL CONTEST ONLINE - PV                 | 100                  | 1                               | PELOTAS, BAGÉ |
| SKILL CONTEST PRESENCIAL - PV             | 0                    | 0                               | PELOTAS, BAGÉ |
| TREINAMENTO PRESENCIAL PÓS VENDAS DEALERS | 500                  | 25                              | PELOTAS, BAGÉ |
| TREINAMENTO PRESENCIAL TBD - PV           | 128                  | 3                               | PELOTAS, BAGÉ |
| TREINAMENTO AMBIENTAL ISO 14001 - PELOTAS | 26                   | 52                              | PELOTAS       |
| COLETA SELETIVA                           | 0,5                  | 156                             | TODAS         |
| SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL                | 0,5                  | 155                             | TODAS         |
| COMPLIANCE E DUE DILIGENCE                | 0,5                  | 160                             | TODAS         |
| INCLUSÃO SOCIAL                           | 0,5                  | 158                             | TODAS         |
| ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO           | 0,5                  | 154                             | TODAS         |
| GOVERNANÇA, RISCO E COMPLICE              | 0,5                  | 155                             | TODAS         |
| TOTAL SAVAR - 5 FILIAIS                   | 13463                | 1407                            |               |

Média de horas de treinamento por pessoa: 10h

## 5. Capacitação e Educação (GRI 404)

### **Políticas para desenvolvimento de carreira:**

- Programas internos de treinamento técnico e comportamental;
- Políticas que incentivam a movimentação entre áreas e projetos.

### **Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira:**

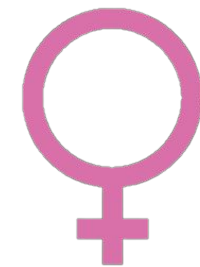
- Eventos periódicos sobre inovação, tendências de mercado e boas práticas;
- Políticas que incentivam a movimentação para outras áreas ou funções dentro da própria empresa;
- Foco em preparar o colaborador para crescer dentro da empresa.





## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

A Savar promove um ambiente inclusivo com participação feminina significativa nas unidades.



A média de mulheres nas unidades em 2024, evidenciou nosso avanço em equidade de gênero:

- Porto Alegre (POA): 76 colaboradores; mulheres 22,3%
- Pelotas: 36 colaboradores; mulheres 41,7%
- Canoas: 10 colaboradores; mulheres 40%
- Osório: 29 colaboradores; mulheres 38%
- Bagé: 16 colaboradores; mulheres 43,7%

## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

### PORTO ALEGRE

1/2

| CARGO                       | HOMEM | MULHER | ABAIXO DE 30 ANOS | ENTRE 30 E 50 ANOS | ACIMA DE 50 ANOS |
|-----------------------------|-------|--------|-------------------|--------------------|------------------|
| ASSISTENTE ADMINISTRATIVO   | 1     | 3      | 1                 | 2                  | 1                |
| ASSISTENTE DE AGENDAMENTO   |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| ASSISTENTE DE CONSORCIOS    |       | 1      |                   |                    | 1                |
| ASSISTENTE DE FUNILARIA     | 1     | 1      | 2                 |                    |                  |
| ASSISTENTE DE VENDAS        | 1     | 2      | 1                 | 2                  |                  |
| ASSISTENTE POS VENDAS       |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| AUXILIAR DE FUNILARIA       |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| AUXILIAR DE MANUTENCAO      | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| AUXILIAR TECNICO AUTOMOTIVO | 5     |        | 4                 | 1                  |                  |
| CAIXA                       |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| CHAPEADOR/MONTADOR          | 2     |        |                   | 2                  |                  |
| CHEFE DE OFICINA            | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE FUNILARIA      |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE SEMINOVOS      | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE SERVICOS 1     | 4     | 1      |                   | 5                  |                  |
| CONSULTOR DE VENDAS         | 2     | 6      | 2                 | 3                  | 3                |
| CONSULTOR DE VENDAS EXTERNO | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONTROLADOR DE INVENTARIO   | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| ENCARREGADO DE GARANTIA     |       | 1      | 1                 |                    |                  |



## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

### PORTO ALEGRE

2/2

|                                 |   |   |   |   |   |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| ESTOQUISTA                      | 2 | 1 | 2 | 1 |   |
| GERENTE COMERCIAL               | 2 |   |   |   | 2 |
| GERENTE DE VENDAS DIRETAS       | 1 |   |   |   | 1 |
| GERENTE GERAL DE POS-VENDAS     | 1 |   |   | 1 |   |
| GERENTE GERAL DE VENDAS         | 1 |   |   | 1 |   |
| LAVADOR                         | 4 |   | 2 | 1 | 1 |
| LIDER KAISEN TSM                |   | 1 | 1 |   |   |
| ORÇAMENTISTA                    | 1 |   |   | 1 |   |
| PINTOR / PREPARADOR             | 3 |   |   | 2 | 1 |
| POLIDOR                         | 2 |   |   | 1 | 1 |
| PREPARADOR DE VEICULOS          | 3 |   |   | 2 | 1 |
| PROGRAMADOR DE SERVICOS         | 1 |   | 1 |   |   |
| RECEPCIONISTA                   |   | 1 | 1 |   |   |
| SUPERVISOR DE FUNILARIA         | 1 |   |   | 1 |   |
| SUPERVISOR DE SEMI NOVOS        | 1 |   |   |   | 1 |
| SUPERVISOR MONTAGEM DESMONTAGEM | 1 |   |   |   | 1 |
| TECNICO AUTOMOTIVO 1            | 3 |   |   | 2 | 1 |
| TECNICO AUTOMOTIVO 3            | 1 |   |   | 1 |   |
| VENDEDOR DE PECAS               | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| VENDEDOR DE SEGUROS             |   | 1 |   | 1 |   |

## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

### CANOAS

| CARGO                     | HOMEM | MULHER | ABAIXO DE 30 ANOS | ENTRE 30 E 50 ANOS | ACIMA DE 50 ANOS |
|---------------------------|-------|--------|-------------------|--------------------|------------------|
| APRENDIZ                  |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| ASSISTENTE DE AGENDAMENTO |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| CAIXA                     |       | 1      |                   |                    | 1                |
| CHEFE DE OFICINA          | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE SERVICOS 1   | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE VENDAS       | 1     | 1      |                   | 1                  | 1                |
| LAVADOR                   | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| TECNICO AUTOMOTIVO 1      | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| VENDEDOR DE PECAS         | 1     |        |                   | 1                  |                  |
|                           |       |        |                   |                    |                  |



## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

### OSÓRIO

| CARGO                       | HOMEM | MULHER | ABAIXO DE 30 ANOS | ENTRE 30 E 50 ANOS | ACIMA DE 50 ANOS |
|-----------------------------|-------|--------|-------------------|--------------------|------------------|
| APRENDIZ                    | 2     |        | 2                 |                    |                  |
| ASSISTENTE DE AGENDAMENTO   |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| ASSISTENTE DE CONSORCIOS    | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| ASSISTENTE DE PECAS         | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| AUXILIAR DE LIMPEZA         |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| AUXILIAR TECNICO AUTOMOTIVO | 2     |        | 1                 |                    | 1                |
| CAIXA                       |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| CHAPEADOR/MONTADOR          | 1     |        |                   |                    | 1                |
| CHEFE DE OFICINA            | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE SERVICOS 1     | 1     | 1      | 1                 | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE VENDAS         | 2     | 2      |                   | 4                  |                  |
| ENCARREGADO DE GARANTIA     |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| ENTREGADOR TECNICO          | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| GERENTE COMERCIAL           |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| GERENTE POS VENDAS          | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| LAVADOR                     | 2     |        | 1                 | 1                  |                  |
| LIDER KAISEN TSM            |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| LIDER KAISEN TSW            | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| PINTOR / PREPARADOR         | 1     | 1      |                   | 2                  |                  |
| RECEPCIONISTA               |       | 1      | 1                 |                    |                  |
| TECNICO AUTOMOTIVO 1        | 1     |        |                   | 1                  |                  |
|                             |       |        |                   |                    |                  |

## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

### PELOTAS

1/2

| CARGO                             | HOMEM | MULHER | ABAIXO DE 30 ANOS | ENTRE 30 E 50 ANOS | ACIMA DE 50 ANOS |
|-----------------------------------|-------|--------|-------------------|--------------------|------------------|
| ANALISTA DE GARANTIA              | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| APRENDIZ                          | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| ASSISTENTE DE AGENDAMENTO         |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| ASSISTENTE DE CONSORCIOS          | 1     |        |                   |                    | 1                |
| ASSISTENTE DE VENDAS              |       | 1      |                   |                    | 1                |
| AUXILIAR DE LIMPEZA               |       | 2      |                   | 2                  |                  |
| AUXILIAR TECNICO AUTOMOTIVO       | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| AVALIADOR DE VEICULOS             | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| BALCONISTA                        | 1     |        |                   |                    | 1                |
| CAIXA                             |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| CHAPEADOR/MONTADOR                | 1     |        |                   |                    | 1                |
| CHEFE DE OFICINA                  | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE SERVICOS 1           | 1     | 2      |                   | 3                  |                  |
| CONSULTOR DE SERVICOS 2           | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE VENDAS               | 4     | 2      | 1                 | 5                  |                  |
| CONSULTOR DE VENDAS DE ACESSORIOS | 1     |        | 1                 |                    |                  |

## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

### PELOTAS

2/2

|                             |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|
| CONSULTOR DE VENDAS EXTERNO | 1 |   |   |   | 1 |
| CONTROLADOR DE INVENTARIO   | 1 |   | 1 |   |   |
| CONTROLADOR DE QUADRO       | 1 |   |   | 1 |   |
| ENCARREGADO DE MANUTENCAO   | 1 |   |   |   | 1 |
| ENTREGADOR TECNICO          | 1 |   |   | 1 |   |
| ESTOQUISTA                  |   | 1 | 1 |   |   |
| GERENTE COMERCIAL           |   | 1 |   | 1 |   |
| GERENTE POS VENDAS          |   | 1 |   | 1 |   |
| LAVADOR                     | 5 |   | 2 | 2 | 1 |
| LIDER KAISEN TSM            |   | 1 |   | 1 |   |
| LIDER KAIZEN TSW            |   | 1 | 1 |   |   |
| ORÇAMENTISTA                | 1 |   | 1 |   |   |
| PINTOR / PREPARADOR         | 1 |   |   | 1 |   |
| PREPARADOR DE VEICULOS      | 1 |   | 1 |   |   |
| RECEPCIONISTA               |   | 1 | 1 |   |   |
| SUPERVISOR PECAS            | 1 |   |   | 1 |   |
| TECNICO AUTOMOTIVO 1        | 6 |   | 1 | 5 |   |
| VENDEDOR DE SEGUROS         | 1 |   |   | 1 |   |
|                             |   |   |   |   |   |



## 6. Diversidade e Inclusão (GRI 405)

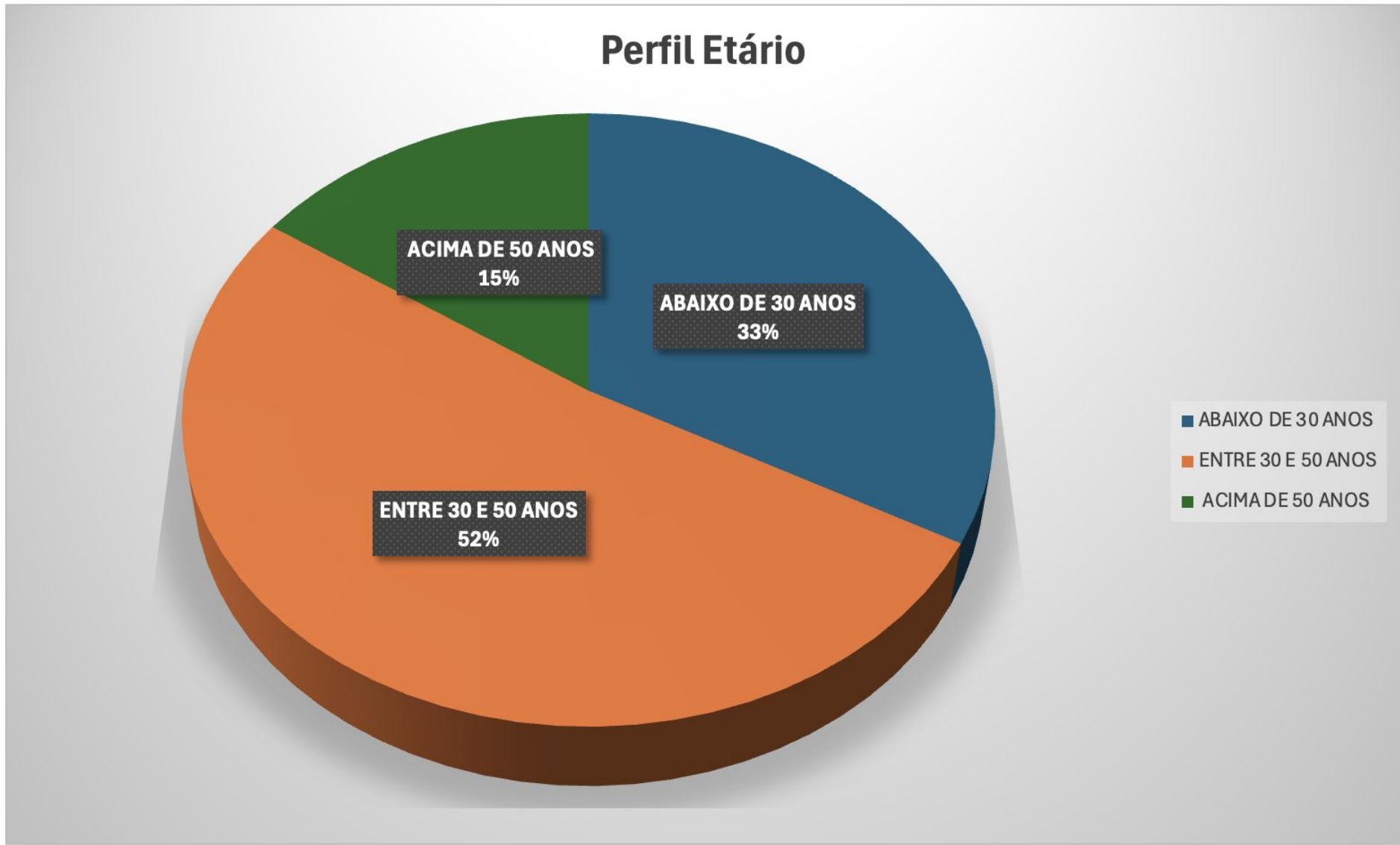
### BAGÉ

| CARGO                   | HOMEM | MULHER | ABAIXO DE 30 ANOS | ENTRE 30 E 50 ANOS | ACIMA DE 50 ANOS |
|-------------------------|-------|--------|-------------------|--------------------|------------------|
| APRENDIZ                | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| AUXILIAR DE LIMPEZA     |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| BALCONISTA              |       | 1      |                   |                    | 1                |
| CAIXA                   |       | 2      | 2                 |                    |                  |
| CONSULTOR DE SERVICOS 1 | 1     | 1      | 1                 | 1                  |                  |
| CONSULTOR DE VENDAS     | 1     | 1      | 1                 | 1                  |                  |
| ESTOQUISTA              | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| GERENTE COMERCIAL       | 1     |        |                   | 1                  |                  |
| LAVADOR                 | 1     |        | 1                 |                    |                  |
| SERVICOS GERAIS         |       | 1      |                   | 1                  |                  |
| TECNICO AUTOMOTIVO 1    | 3     |        | 1                 | 2                  |                  |
|                         |       |        |                   |                    |                  |



## 7. Atividades e trabalhadores

O Grupo Savar Toyota possui um quadro de colaboradores com presença significativa de jovens profissionais, evidenciando seu compromisso com o desenvolvimento de novas gerações. Essa diversidade etária integra inovação e novas perspectivas à experiência dos profissionais mais maduros, fortalecendo um ambiente colaborativo, inclusivo e voltado ao crescimento contínuo.



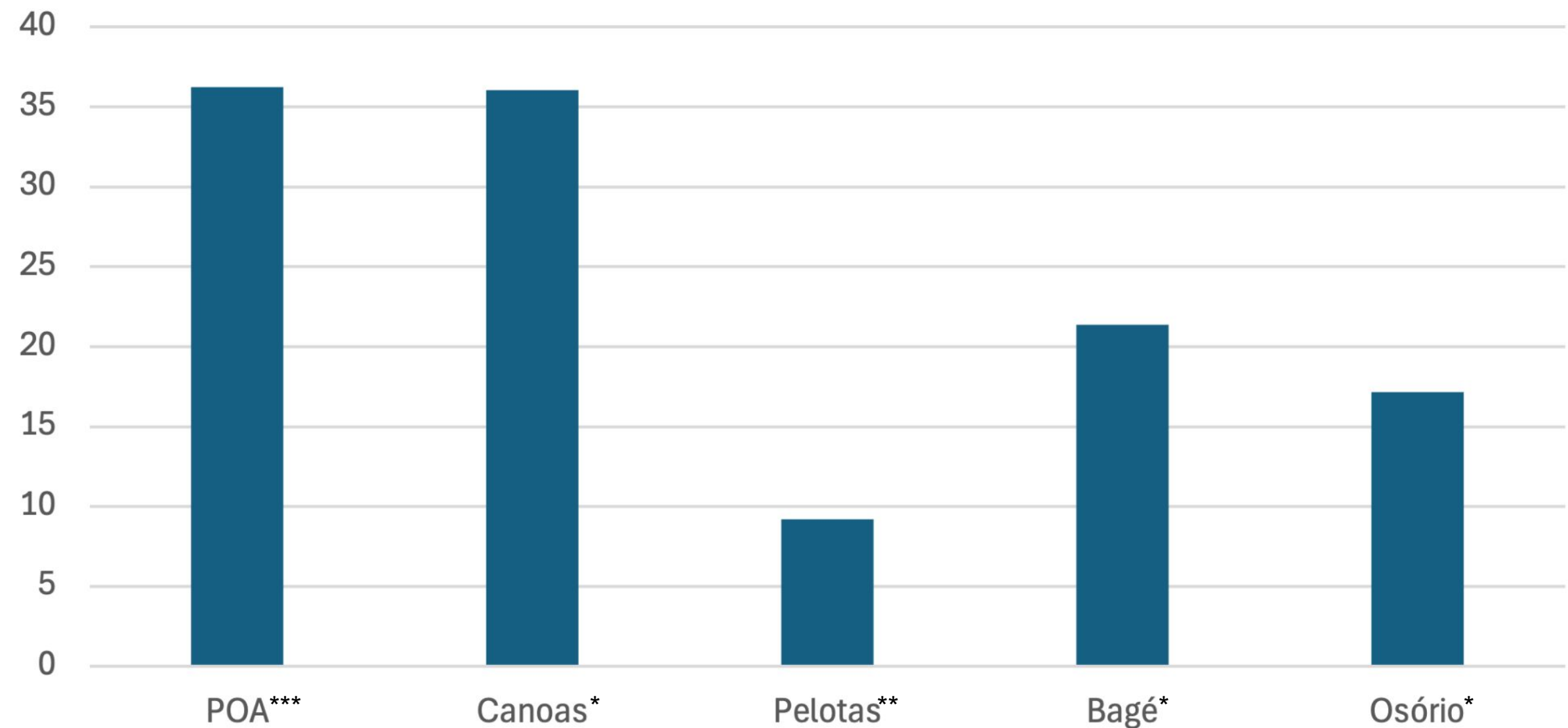


## 8. Energia (GRI 302)

As unidades Savar iniciaram um conjunto estruturado de ações voltadas à melhoria da eficiência energética, reforçando o compromisso da empresa com práticas sustentáveis e com a gestão responsável dos recursos. As iniciativas incluem a substituição gradual dos sistemas de iluminação por tecnologia LED, que garante mais durabilidade e redução significativa no consumo elétrico; a otimização do uso de energia nas oficinas por meio de ajustes operacionais, revisão de equipamentos e implementação de rotinas mais eficientes; e a ampliação do uso de fontes de energia renovável, contribuindo para a diminuição das emissões associadas às operações. Essas medidas refletem a preocupação da Savar em reduzir impactos ambientais, promover um consumo mais consciente e avançar continuamente na adoção de soluções energéticas modernas, econômicas e sustentáveis.

# 8. Energia (GRI 302)

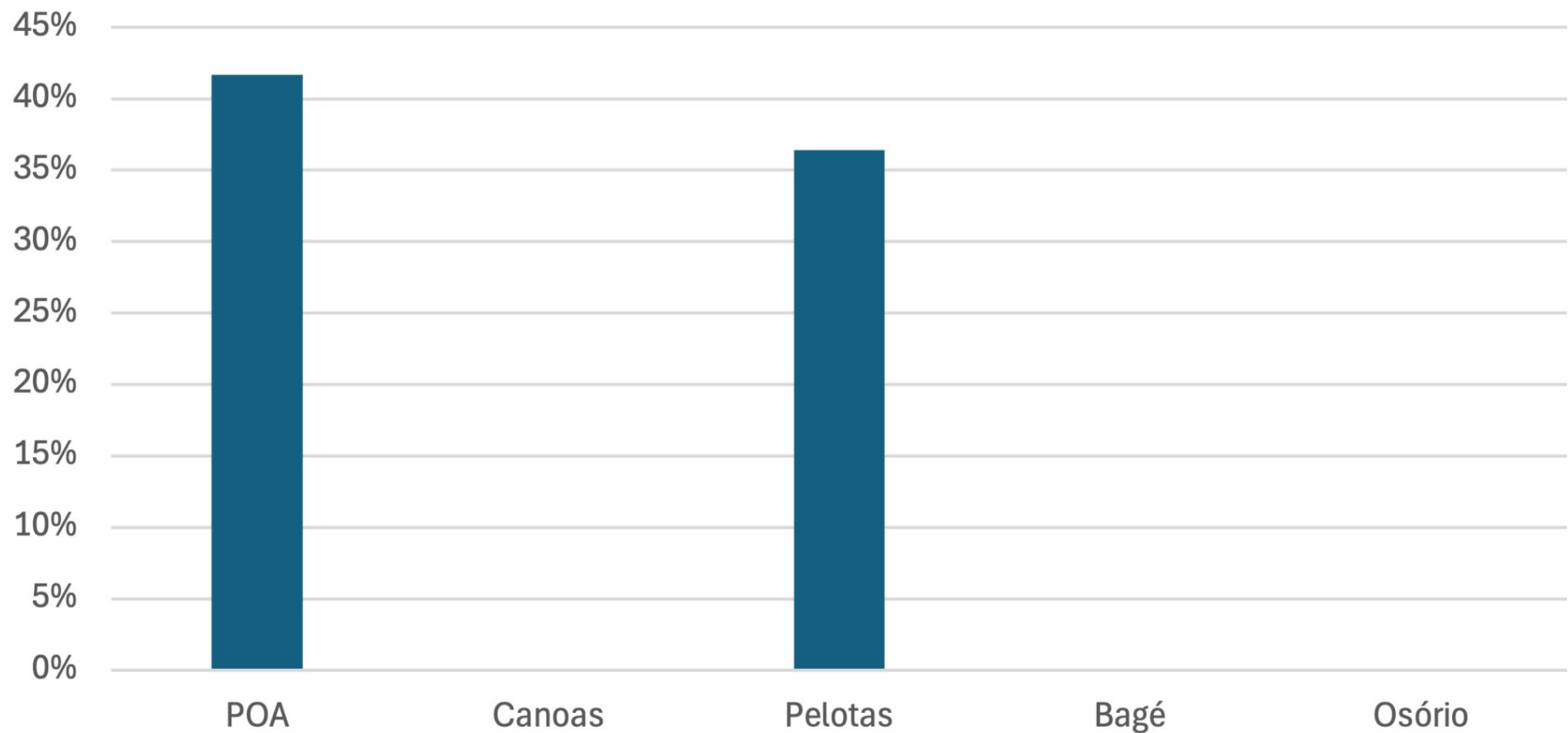
CONSUMO TOTAL KWH/TUS POR UNIDADE - 2024



\* Em 2024, Canoas, Bagé e Osório eram PSAT.  
\*\* A unidade de Pelotas utiliza energia através de placas solares.  
\*\*\* Porto Alegre utiliza energia do Mercado Livre desde agosto de 2024

## 8. Energia (GRI 302)

MÉDIA DE INJEÇÃO DE ENERGIA POR UNIDADE - 2024





## 9. Efluentes e Resíduos (GRI 306)

O Grupo Savar mantém processos rigorosos de gestão e destinação ambientalmente adequada para todos os resíduos automotivos gerados em suas operações, incluindo óleos lubrificantes, filtros, lodo, panos contaminados e resíduos recicláveis. A correta destinação desses materiais é fundamental para a prevenção de impactos ambientais, garantindo que substâncias potencialmente poluentes sejam tratadas de forma segura e conforme a legislação vigente.

Em 2024, foram recolhidas e destinadas corretamente 19.998 toneladas de resíduos entre as cinco unidades Toyota, abrangendo tanto resíduos limpos quanto contaminados, como embalagens, pneus, filtros, papéis, sucatas, baterias e diversos outros materiais provenientes das atividades operacionais. Esses resíduos foram encaminhados para diferentes modalidades de tratamento e disposição, sempre assegurando rastreabilidade e conformidade ambiental..

As formas de destinação final são:

- Blindagem para Coprocessamento
- Reciclagem
- Rerrefino
- Tratamento de Efluentes
- Aterro
- Triagem com armazenamento

## 9. Efluentes e Resíduos (GRI 306)

Entre esses resultados, destaca-se o volume expressivo de 6.457 toneladas de resíduos reciclados, também considerando materiais limpos e contaminados, como embalagens, pneus, filtros, papéis, sucatas e baterias. Esse desempenho reforça o compromisso do Grupo Savar com a economia circular, o uso eficiente de recursos e a redução sistemática dos impactos associados ao descarte inadequado.

A atuação responsável na gestão de resíduos confirma a prioridade da empresa na preservação ambiental, no atendimento às normas e na promoção de práticas sustentáveis em todas as unidades.

| TIPO DE RESÍDUO  | QUANTIDADE | UNIDADES |
|------------------|------------|----------|
| CAIXA SEPARADORA | 9.221      | TON      |
| FILTRO DE ÓLEO   | 2,25       | TON      |
| ÓLEO USADO       | 44013      | LT       |
| BATERIAS         | 3,75       | TON      |
| LÂMPADAS         | 188        | UNIDADES |
| RECICLAGEM       | 7012       | TON      |
| CLASSE 1         | 6796       | TON      |



## 10. Segurança Viária

A segurança no trânsito é uma prioridade para a Savar. Ao longo de 2024, conduzimos uma série de ações alinhadas às principais campanhas de prevenção e ao fortalecimento de práticas seguras em nossas operações. Entre as iniciativas desenvolvidas, destacam-se o apoio e a divulgação de campanhas de recall, reforçando a importância da verificação periódica e da regularização de itens críticos nos veículos, bem como a orientação contínua sobre a necessidade de manter o plano de manutenção em dia para garantir confiabilidade e desempenho adequado da frota.

Essas iniciativas demonstram o compromisso da Savar em promover um trânsito mais seguro, reduzindo riscos, fortalecendo boas práticas e contribuindo para a preservação da integridade de pessoas, veículos e operações.





## 11. Educação Ambiental

A empresa desenvolveu um conjunto abrangente de programas de conscientização ambiental, estruturados para alcançar colaboradores, parceiros e a comunidade em geral.

As ações foram realizadas por meio de oficinas educativas, treinamentos voltados aos setores administrativos e campanhas externas direcionadas ao público. Entre as iniciativas desenvolvidas, destacam-se Nade por Árvores e Limpe o Lago Guaíba.

Os conteúdos abordados contemplaram temas essenciais para a promoção da sustentabilidade, incluindo práticas de consumo consciente, segregação adequada e reciclagem de resíduos, uso racional e monitoramento do consumo de água, além de orientações sobre preservação dos recursos naturais e responsabilidade socioambiental.

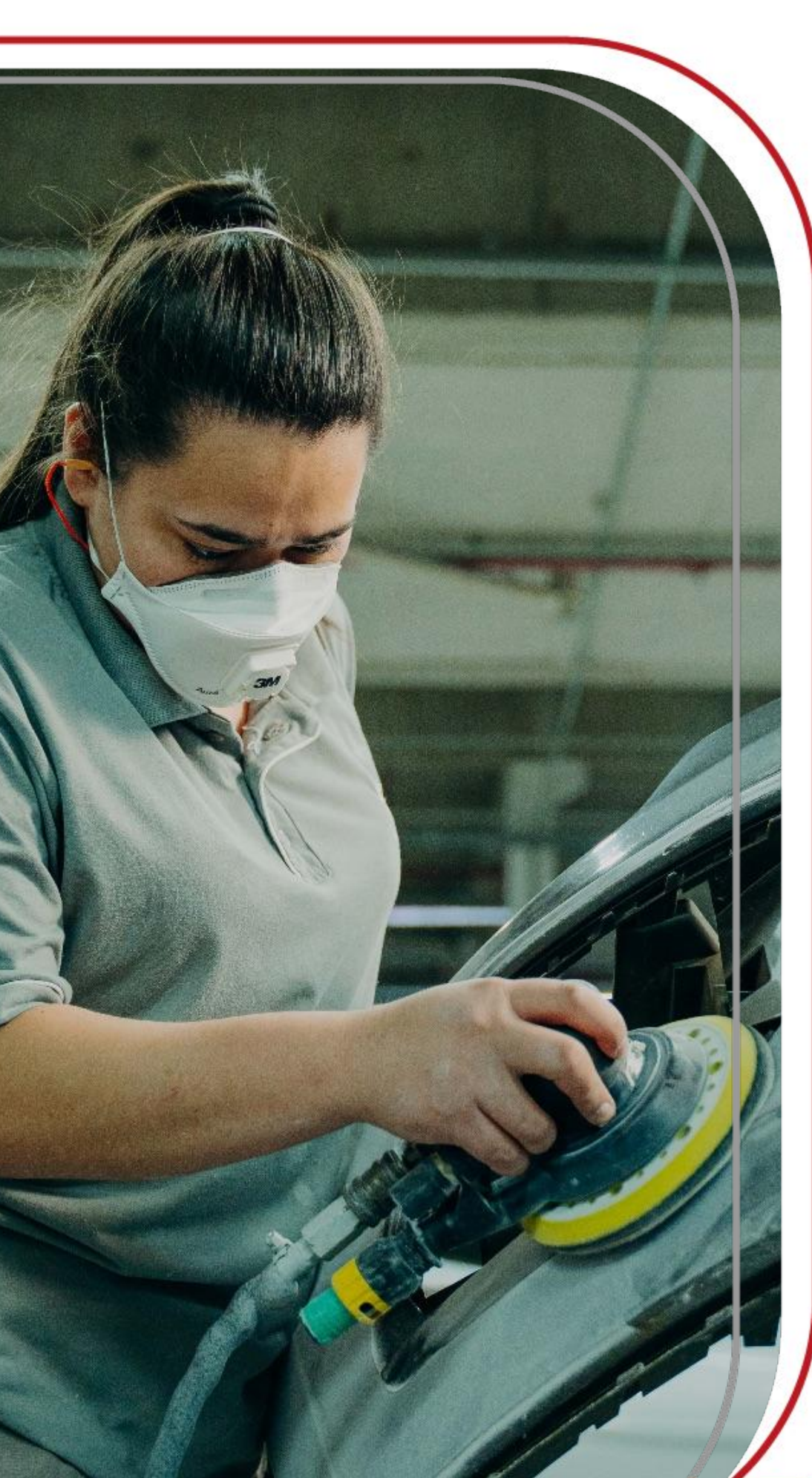


# 11. Educação Ambiental

Essas iniciativas reforçam o compromisso da organização com a educação ambiental, estimulando mudanças de comportamento, disseminando boas práticas e contribuindo para a construção de uma cultura corporativa orientada à proteção do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável.





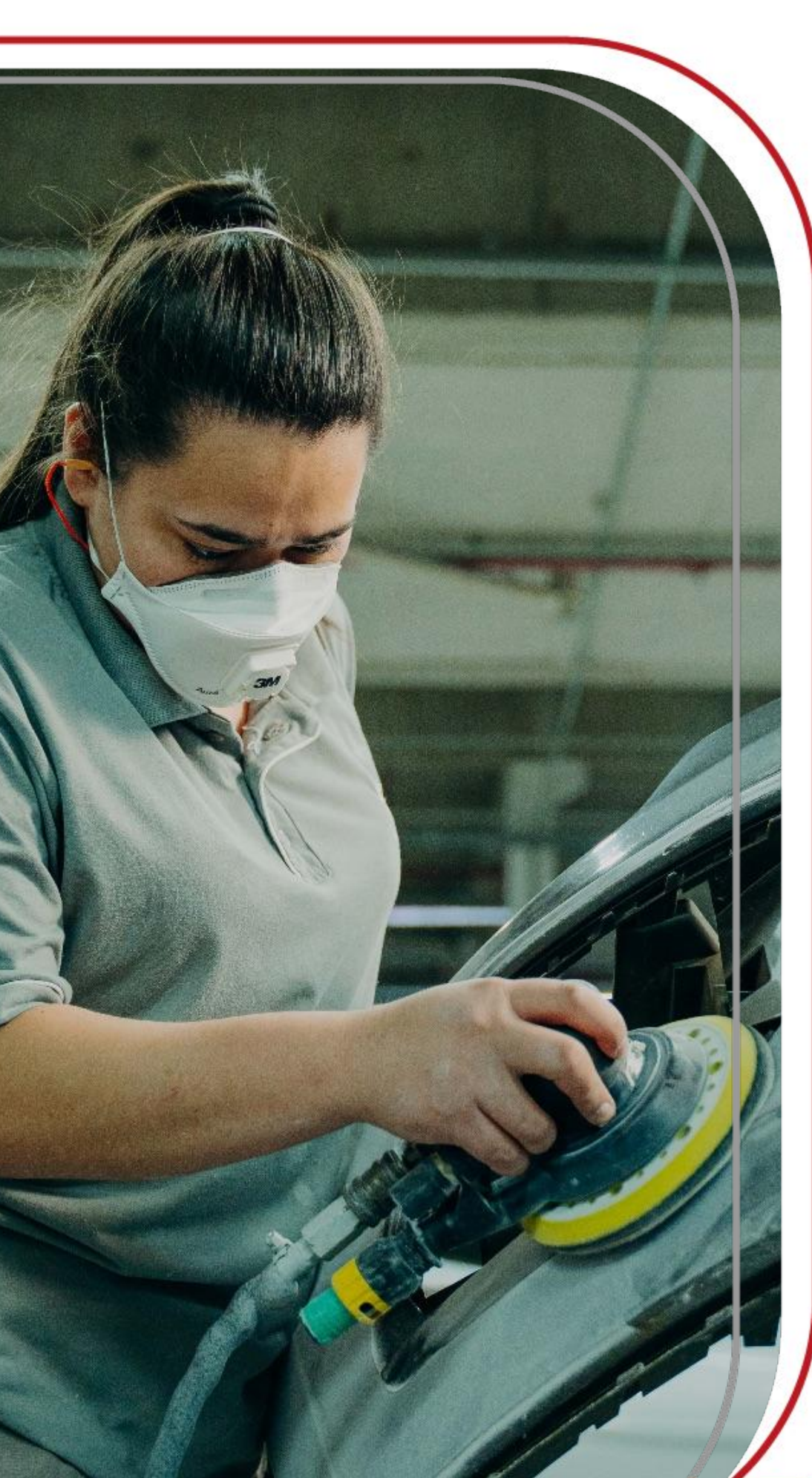


## 12. Educação para Empregabilidade

Em parceria com instituições de referência como SENAI e SENAC, o Grupo Savar fortalece seu compromisso com a formação de jovens profissionais e com o desenvolvimento de competências alinhadas às demandas do setor automotivo e administrativo. Essas iniciativas abrangem programas estruturados de aprendizagem, capacitação técnica e desenvolvimento comportamental, oferecendo aos jovens a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho com base sólida de conhecimento e experiência prática.

Ao apoiar ativamente essas instituições, a Savar reforça seu papel como agente de transformação social, contribuindo para a formação de mão de obra qualificada, estimulando a empregabilidade e promovendo o crescimento profissional de novos talentos. Esse investimento contínuo demonstra o valor que a empresa atribui às futuras gerações, ampliando oportunidades e fortalecendo a construção de carreiras sustentáveis dentro e fora da organização. O Grupo Savar também mantém parcerias estratégicas com universidades e instituições de ensino superior, ampliando as oportunidades de desenvolvimento acadêmico para seus colaboradores. Por meio desses acordos, são disponibilizados descontos exclusivos em cursos de graduação, pós-graduação, MBAs e extensões, incentivando a continuidade dos estudos e a qualificação profissional.





## 12. Educação para Empregabilidade

Essas iniciativas reforçam o compromisso da empresa com a formação integral de suas equipes, permitindo que cada colaborador tenha acesso facilitado ao ensino de qualidade e possa aprimorar suas competências técnicas e gerenciais. Ao fomentar o crescimento educacional, o Grupo Savar contribui diretamente para a evolução das carreiras internas e para o fortalecimento da cultura de aprendizado contínuo, refletindo em melhorias na performance organizacional e na entrega de valor aos clientes.





### 13. Projetos Sociais

A Savar promove diversas iniciativas sociais como doações, campanhas solidárias e participação ativa em ações comunitárias locais. Principalmente durante as enchentes que atingiram Porto Alegre em 2024, nossa empresa assumiu um papel ativo no apoio às famílias de colaboradores com valores em dinheiro, móveis, limpeza e alimentação, além de auxílio às comunidades afetadas, mobilizando equipes, recursos e estrutura para contribuir com o atendimento emergencial. Organizamos pontos de coleta em nossas unidades, arrecadando alimentos, água potável, roupas e itens de higiene, que foram encaminhados diretamente a abrigos e famílias desalojadas. Além disso, disponibilizamos veículos e colaboradores voluntários para auxiliar no transporte de donativos e na logística das operações de ajuda humanitária.



**JUNTOS PELA SOLIDARIEDADE**  
**RIO GRANDE DO SUL**

**O QUE DOAR:**

- Colchões
- Móveis e eletrodomésticos
- Roupas de cama
- Cestas básicas
- Kits de higiene pessoal
- Água
- Kits de limpeza
- Ração para animais
- Agasalhos e roupas íntimas

Faça a diferença na vida de quem mais precisa e traga suas doações para nossas lojas.  
Vamos encher várias caçambas de solidariedade!

Savar | TOYOTA



## 13. Projetos Sociais

Nosso compromisso foi ir além da atuação empresarial, reafirmando nossa responsabilidade social e o valor que damos às pessoas, especialmente em momentos de grande vulnerabilidade.



## Compromisso com o futuro

Encerramos esse relatório reafirmando nosso compromisso com a responsabilidade ambiental, a eficiência operacional e o desenvolvimento das pessoas que constroem diariamente o Grupo Savar. Cada ação apresentada reflete a convicção de que sustentabilidade não é apenas um objetivo, mas um caminho contínuo, que exige disciplina, inovação e cooperação.

Seguimos avançando com determinação, conscientes de que cada escolha sustentável contribui para um futuro mais equilibrado para nossas equipes, nossos clientes e para as comunidades onde atuamos. Continuaremos investindo em soluções que reduzam impactos, promovam o uso responsável dos recursos e estimulem a transformação positiva do setor automotivo.

Com confiança e esperança, projetamos um futuro em que crescimento e responsabilidade caminhem lado a lado. Estamos preparados para construirmos, juntos, um amanhã mais sustentável.



# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

Grupo SAVAR - REDE TOYOTA



O Grupo Savar Toyota reafirma compromisso com transparência, inovação, governança e melhoria contínua em suas operações.

Ano base: 2024