

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025-2026

Foto: Pouso de Paranapiacaba, um dos monumentos históricos do roteiro da Estrada Velha de Santos, no Parque Caminhos do Mar, em São Bernardo do Campo, SP.

TOYOTA

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO 3
MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA 4

1 SOBRE A TOYOTA 6
PERFIL TOYOTA 7
NOSSAS UNIDADES 12
LEXUS 15
GAZOO RACING 16
KINTO 17
NOSSA CADEIA DE VALOR 18
DESEMPENHO ECONÔMICO E GERAÇÃO DE VALOR 26
MOBILIDADE SUSTENTÁVEL 27

2 ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E ENGAJAMENTO 30
NOSSA MATERIALIDADE EM SUSTENTABILIDADE 31
DESAFIO AMBIENTAL TOYOTA 2050 32
ALINHAMENTO AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 32
ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS* ***33***

3 GOVERNANÇA, *COMPLIANCE* E GESTÃO DE RISCOS 35
GOVERNANÇA CORPORATIVA 36
ÉTICA E INTEGRIDADE CORPORATIVA 39
COMPLIANCE 42
GESTÃO DE RISCOS 43

4 AÇÃO CLIMÁTICA E RESILIÊNCIA 44
MUDANÇAS CLIMÁTICAS E EMISSÕES 45
ENERGIA 48

5 GESTÃO AMBIENTAL E ECONOMIA CIRCULAR 50
GESTÃO DE RESÍDUOS E ECONOMIA CIRCULAR 51
ÁGUA E EFLUENTES 54

6 VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 56
GESTÃO DE PESSOAS 57
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO 61
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL 65
SAÚDE E SEGURANÇA 68

7 RELACIONAMENTO COM AS COMUNIDADES 71
IMPACTO SOCIAL E AMBIENTAL 72
FUNDAÇÃO TOYOTA DO BRASIL 74

8 SUMÁRIOS GRI E SASB 77
SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI 78
SUMÁRIO SASB 84

CRÉDITOS 85

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Destinamos este relatório a todos os nossos públicos de interesse, englobando colaboradores, clientes, fornecedores, órgãos reguladores e demais *stakeholders* que acompanham a atuação da Toyota do Brasil. O documento cumpre um papel fundamental como instrumento de transparência, permitindo compartilhar com clareza os avanços alcançados, os desafios enfrentados e os compromissos assumidos pela organização ao longo do período reportado. Oferecemos uma visão integrada do desempenho da companhia com base em critérios ambientais, sociais e de governança (ESG), alinhada às expectativas das partes interessadas e às transformações do setor automotivo e de mobilidade. A estruturação das informações operacionais e dos dados contempla exclusivamente a composição da Toyota do Brasil Ltda., abrangendo unidades industriais, administrativas e centros logísticos; não inclui subsidiárias, *joint ventures* ou afiliadas. GRI 2-2

Elaboramos esta sexta edição em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021, o que assegura a consistência, a comparabilidade e a relevância das informações divulgadas. O ciclo de reporte é anual e reflete as necessidades contínuas de monitoramento da organização. O levantamento referente ao desempenho financeiro e aos temas econômicos obedece ao ano fiscal da empresa, compreendendo o intervalo de 1º de abril de 2025 a 31 de março de 2026. As métricas com foco ambiental e social baseiam-se no ano-calendário, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, o que garante exatidão no planejamento e na avaliação interna, em conformidade com os processos de governança corporativa. GRI 2-3

Esta edição do relatório foi publicada em 9 de outubro de 2026, sem a realização de asseguração externa para a totalidade do documento; somente os dados associados ao Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído foram construídos com base no balanço econômico e financeiro auditado de forma independente. O conteúdo integral passou pela validação do *Board of Directors*, o mais alto órgão de governança da Toyota do Brasil. Esclarecemos que este relato apresenta reformulações de informações atreladas ao ciclo anterior. Essas atualizações numéricas encontram-se devidamente sinalizadas e descritas nas notas de rodapé vinculadas aos indicadores correspondentes. GRI 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Como ler este relatório

Estruturamos este documento com o intuito de facilitar a navegação e tornar a experiência de leitura fluida, objetiva e informativa.

A interatividade do arquivo permite que o leitor clique nos títulos do sumário para acessar diretamente a seção desejada, otimizando a busca por temas de maior interesse. Disponibilizamos também referências clicáveis ao longo das páginas, com *links* que conduzem a conteúdos complementares, como vídeos, páginas institucionais e reportagens.

A transmissão das informações é potencializada por meio de destaques visuais, integrando quadros, infográficos e blocos temáticos que direcionam o olhar para os principais dados, iniciativas e avanços alcançados no período.

GRI 2-3

Encorajamos o envio de dúvidas ou solicitações de informações adicionais sobre esta publicação para o endereço eletrônico:

sustentabilidade@toyota.com.br

Boa leitura!

1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

GRI 2-22

2025, um ano de execução

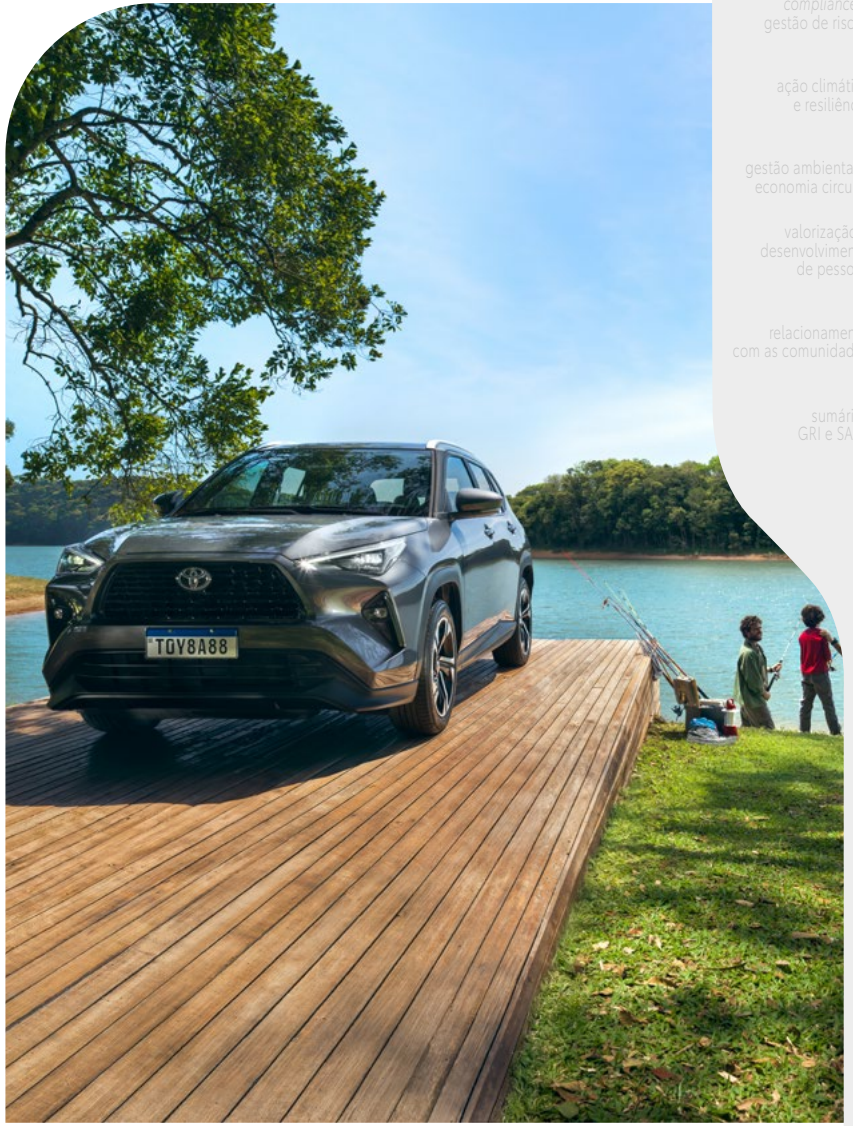
O período retratado neste relatório deixa claro algo que já faz parte da realidade de qualquer empresa: as mudanças climáticas, as transformações sociais e a evolução tecnológica deixaram de ser temas paralelos aos negócios. Elas influenciam decisões de investimento e a forma como produzimos, como nos relacionamos com as pessoas e como planejamos os próximos anos.

Na Toyota do Brasil, 2025 foi um ano de execução. Demos continuidade ao maior ciclo de investimentos da nossa história no país, anunciado em 2024, que prevê o aporte de R$ 11,5 bilhões até 2030. Parte desses recursos já está sendo aplicada na ampliação da capacidade produtiva, na incorporação de novas tecnologias e na preparação da empresa para uma nova etapa da mobilidade.

Essa discussão passa necessariamente pela redução de emissões. No Brasil, acreditamos que eletrificação e biocombustíveis não são caminhos excludentes. Por isso, seguimos ampliando nossa oferta de tecnologias híbridas *flex* e lançamos o Yaris Cross, alinhando inovação às características da matriz energética brasileira.

A busca por maior eficiência também acontece dentro das nossas operações. Mantivemos índices de recuperação de resíduos próximos a 99% e seguimos reconhecidos com o Selo Ouro do GHG Protocol. Na rede de concessionárias, 192 das 318 unidades já possuem a certificação ISO 14001, ampliando o alcance das práticas ambientais adotadas pela empresa.

A realização da COP30 ampliou o debate sobre descarbonização e transição energética. Nesse contexto, contribuímos com soluções baseadas no uso do etanol e apoiamos a discussão técnica sobre o papel dos biocombustíveis por meio de iniciativas da Fundação Toyota do Brasil.



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

O ano de 2025 também demonstrou que falar sobre mudanças climáticas significa falar sobre adaptação e resiliência. O evento climático extremo que atingiu a unidade de Porto Feliz colocou à prova nossa capacidade de resposta. A atuação das equipes permitiu preservar vidas, apoiar a comunidade local, manter todos os empregos e retomar as operações de forma responsável. Foi um momento desafiador, mas também um exemplo da importância da preparação e da rapidez na tomada de decisões.

Outro aspecto que marcou o ano foi o investimento contínuo em pessoas. Foram ministradas mais de 252 mil horas de treinamento a colaboradores da produção, abrangendo desenvolvimento técnico, liderança e segurança. Também avançamos em diversidade ao estabelecer que 50% das novas vagas de produção resultantes da expansão da fábrica de Sorocaba serão destinadas a mulheres.

Nosso relacionamento com as comunidades das regiões onde atuamos também continuou evoluindo. Em 2025, mais de R$ 39 milhões foram destinados a projetos de educação, esporte e cultura por meio das Leis de Incentivo, alcançando mais de 6 milhões de pessoas. Paralelamente, a Fundação Toyota do Brasil ampliou iniciativas voltadas à inclusão produtiva, à equidade de gênero, à conservação ambiental e à disseminação de conhecimento sobre biocombustíveis.

O ano ainda trouxe um marco importante: alcançamos a produção de 3 milhões de veículos no Brasil. Por trás desse número estão mais de 7.300 colaboradores, além de fornecedores, concessionários e parceiros que ajudam a construir nossa história diariamente.

Nada disso se sustenta sem integridade, transparência e responsabilidade na condução dos negócios. Por isso, continuamos aperfeiçoando nossos mecanismos de governança, *compliance*, gestão de riscos e controles internos, fortalecendo a confiança que sustenta nossas relações de longo prazo.

Ao ler este relatório, espero que fique evidente não apenas o que realizamos ao longo do ano, mas também como lidamos com os desafios que surgiram pelo caminho. Os resultados aqui apresentados são consequência do trabalho diário de milhares de pessoas e da nossa disposição permanente para aprender, adaptar-nos e evoluir.



Evandro Maggio
Presidente da
Toyota do Brasil

1

SOBRE A TOYOTA



PERFIL TOYOTA

Quem somos e o que nos move

GRI 2-1, 2-6

A presença da Toyota no Brasil ultrapassa seis décadas de operações dedicadas ao propósito essencial de conectar pessoas e transformar a realidade da sociedade. Construímos essa trajetória evoluindo lado a lado com o desenvolvimento do país, pautando nossas decisões em investimentos contínuos, em inovação tecnológica e na sustentabilidade do negócio. Esse amadurecimento direciona nossos esforços diários para a consolidação de um futuro limpo, com o objetivo de entregar soluções de mobilidade que sejam verdadeiramente acessíveis a todos os públicos.

O alicerce de todo esse avanço apoia-se firmemente em uma cultura corporativa que prioriza o cuidado humano, na qual a valorização da segurança e da excelência em qualidade atua como eixo vital para garantir a aplicação de medidas preventivas capazes de minimizar impactos e preservar vidas.

Conduzimos nossas operações no território brasileiro a partir da sede administrativa instalada na cidade de Sorocaba, no estado de São Paulo. Essa estrutura centraliza uma visão global de eficiência e melhoria contínua, pilares que orientam o desenvolvimento de soluções de mobilidade sustentáveis, práticas e acessíveis. O protagonismo dos nossos colaboradores soma forças à inovação tecnológica para dar vida a um modelo de negócios focado na produtividade e no respeito à sociedade.

A materialização desse propósito ocorre por meio de uma malha operacional integrada, que conecta fábricas, centros logísticos, atuação institucional e uma ampla rede de concessionárias. Construímos nossa trajetória no país aplicando conceitos de produção enxuta e de aprimoramento constante dos processos industriais. Esse avanço consolida nosso relacionamento próximo e transparente com fornecedores, clientes e as comunidades que acolhem nossas instalações.

O impacto dessa atuação ultrapassa as fronteiras do mercado interno e posiciona a marca como um polo estratégico de exportação. Atualmente, fornecemos veículos, peças e motores para 23 países, mantendo uma participação expressiva em toda a região da América Latina e do Caribe. Essa presença internacional atesta a capacidade da nossa operação de entregar excelência técnica e manter o padrão de qualidade exigido pelo ecossistema da companhia.



Saiba mais sobre a Toyota Motor Corporation por meio de seu *Sustainability Data Book 2025*

1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

Nossa presença

Situação em março de 2026.

3
plantas produtivas
Sorocaba/SP, Indaiatuba/SP e Porto Feliz/SP

1
escritório de assuntos governamentais
Brasília/DF

4
centros de distribuição
Sorocaba/SP, Guaíba/RS, Vitória/ES e Suape/PE

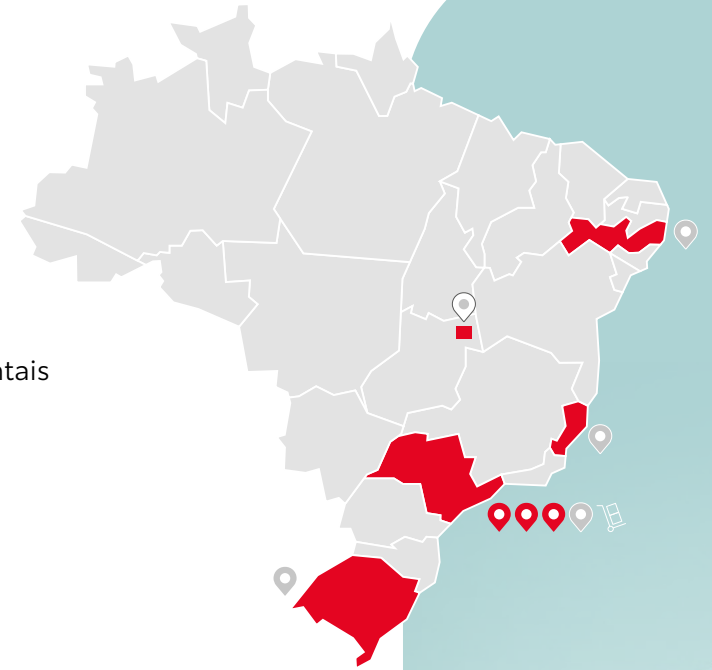
1
centro logístico de peças
Sorocaba/SP

169.294
veículos produzidos no Brasil em 2025

11
modelos comercializados no Brasil

Compromisso com o futuro:

4
tecnologias para a mobilidade sustentável global



A base operacional da organização estrutura-se no Sistema Toyota de Produção (*Toyota Production System* – TPS), um modelo de gestão que integra a excelência em processos de manufatura enxuta ao respeito fundamental pelas pessoas. Esse conjunto de práticas interdependentes assegura a padronização, a eficiência e a qualidade na entrega de veículos, operando com foco direcionado à satisfação do cliente e à melhoria contínua.



sobre a Toyota 1
estratégia de sustentabilidade e engajamento 2
governança, compliance e gestão de riscos 3
ação climática e resiliência 4
gestão ambiental e economia circular 5
valorização e desenvolvimento de pessoas 6
relacionamento com as comunidades 7
sumários GRI e SASB 8

Fundamentos que movem nosso processo

- ***Just-in-time***

Produzimos apenas o necessário, no momento certo e na quantidade adequada. Essa lógica nos permite eliminar desperdícios e fortalecer relações de confiança com nossos fornecedores e equipes.

- ***Jidoka***

Cada colaborador tem autonomia para interromper a linha de produção ao identificar uma anomalia. Isso garante que os problemas sejam resolvidos na origem, protegendo a qualidade em todas as etapas.

- ***Kaizen***

A melhoria contínua faz parte do nosso cotidiano. Pequenos avanços, repetidos diariamente, geram grandes transformações. Sempre que ajustamos um processo ou propomos uma nova solução, chamamos isso de *kaizen*.

- **Trabalho padronizado**

O conhecimento técnico é compartilhado e aplicado com disciplina. Uma vez identificado o método mais eficiente, ele é repetido para garantir estabilidade, segurança e *performance*.

Essa cultura é aplicada diariamente por milhares de pessoas, integrando novos desafios e competências rumo a um futuro em que mover também significa transformar.

Competências TLAC[1] – O que nos move para o futuro

- **Desafio**

Desafiamos o *status quo* com coragem, gerando soluções inovadoras e viáveis.

- **"Adaptagilidade"**

Mostramos abertura a mudanças, adaptando-nos com facilidade e mantendo uma mentalidade flexível, sempre com perseverança.

- **Entrega**

Antecipamos, identificamos e resolvemos problemas com autonomia e responsabilidade, buscando sempre os melhores resultados.

- **Cliente**

Procuramos proativamente os anseios dos clientes externos e internos e nos esforçamos para aprimorar sua experiência.

- **Crescimento**

Gerenciamos a nós mesmos e aos outros com uma perspectiva de aprendizagem contínua, enfrentando desafios de trabalho em um mundo ágil.

- **Liderança**

Guiamos as pessoas de forma humanizada, inspiradora e com gratidão, para que possam realizar seu trabalho da melhor maneira em um ambiente inclusivo.

Essas competências refletem a essência da Toyota do Brasil: processos eficientes, pessoas protagonistas e um propósito claro – mover a sociedade com responsabilidade e inovação.

[1] TLAC: Toyota Latin America and Caribbean, unidade regional da Toyota que integra as operações e estratégias dos países da América Latina e do Caribe. As Competências TLAC são diretrizes comportamentais que alinham colaboradores da região em torno de uma cultura comum baseada no *Toyota Way*, com foco em inovação, crescimento sustentável e valorização das pessoas.



Cultura organizacional

A Toyota do Brasil avança em sua transição estratégica de fabricante automotiva para uma provedora integrada de mobilidade, aliando a solidez da manufatura a um ecossistema de tecnologias e serviços sustentáveis. Essa evolução apoia-se em uma cultura organizacional que valoriza simultaneamente a otimização de processos e o desenvolvimento das pessoas. O núcleo dessa gestão é o *Toyota Way*, filosofia que orienta as decisões com base na integridade, no trabalho em equipe e na prática contínua do *kaizen*, princípio de melhoria contínua.

Complementando essa base, os fundamentos do *kokoro* (conceito que integra mente, coração e consciência) atuam como direcionadores comportamentais para os desafios da organização. No atual ciclo, essa integração cultural foi reforçada por ações formativas e materiais educacionais estruturados, como o *Book Kokoro*, assegurando a construção de um ambiente de trabalho seguro, colaborativo e de alta *performance*.

O *Toyota Way*, nossa filosofia de gestão reconhecida mundialmente, permanece como a base, orientando nossas ações por meio de dois pilares: melhoria contínua (*kaizen*) e respeito pelas pessoas.



Agimos pelos outros

Trabalhamos com integridade

Acreditamos que sempre existe uma melhor maneira

Criamos espaço para crescer

Observamos com profundidade

Desafiamo-nos a ser cada dia melhores

Mostramos respeito pelas pessoas

Agradecemos às pessoas

Somos movidos pela curiosidade

Recebemos bem a competição

VISÃO

Em um mundo diverso e incerto, a Toyota se esforça para elevar a qualidade e a disponibilidade da mobilidade. Queremos criar novas possibilidades para toda a humanidade e apoiar uma relação sustentável com o nosso planeta.

MISSÃO

Produzir felicidade para todos, inspirando e fornecendo novas possibilidades para as pessoas, as cidades e o nosso planeta.

Saiba mais
Filosofia e visão
Toyota Comunica

DESTAQUES NO PERÍODO

3 MILHÕES DE VEÍCULOS produzidos no Brasil e aniversário de 68 anos de operações da marca no país.

MOTOR HÍBRIDO *FLEX*: início da produção nacional do primeiro motor automotivo híbrido *flex full* na planta de Porto Feliz (SP).

R$ 11,5 BILHÕES DE INVESTIMENTOS ATÉ 2030, focados na expansão fabril e no adensamento da cadeia produtiva local.

VOLUME DE PRODUÇÃO: a produção acumulada dos modelos Corolla e Corolla Cross nas instalações locais ultrapassou a marca de 110.000 unidades nas versões HEV FFV.

SATISFAÇÃO RECORDE COM A KINTO: o serviço de mobilidade KINTO atingiu o topo da indústria com um NPS (*Net Promoter Score*) recorde de 97 pontos em dezembro de 2025.

CENTRO DE P&D: aprovação da matriz para a criação de um Centro de Desenvolvimento de Tecnologias para Biocombustíveis da Toyota no Brasil.

CONQUISTA DO GLOBAL ECO *AWARD* 2024/2025 pela área de Manutenção da Pintura, reconhecimento concedido pela Toyota Motor Corporation (TMC) pela implementação de um *kaizen* focado na otimização de processos e na redução de impactos.

AMADURECIMENTO DO *TOYOTA CONNECTED SERVICES*, viabilizando a coleta de dados em tempo real para controle de eficiência, otimização de frotas e redução das emissões associadas ao uso dos veículos.

REALIZAÇÃO DA TLAC INCLUSION CONFERENCE 2025 na unidade de Sorocaba, reunindo lideranças e parceiros de 20 países para fortalecer a cultura de equidade sob a premissa *"Active Contribution by All"*.

RECONHECIMENTO NO *RANKING* MERCO: consolidação da reputação da Toyota do Brasil por sua excelência institucional e confiança no mercado, alcançando a 9ª posição geral em Reputação Corporativa e garantindo o 6º lugar nos *rankings* específicos de ESG e de Atração de Talentos.





NOSSAS UNIDADES

GRI 2-6

A Toyota do Brasil opera atualmente com três unidades industriais no estado de São Paulo: Sorocaba (SOR), Indaiatuba (IDT) e Porto Feliz (PFZ), além de uma unidade dedicada ao centro logístico de peças (CLP).
O principal destaque estratégico deste ciclo é a expansão do complexo de Sorocaba, com inauguração prevista para o segundo semestre de 2026.
A nova planta contará com 160.000 m² de área construída e capacidade para produzir 100 mil veículos anualmente, marcando a transferência da produção do Corolla e a introdução de novos modelos e tecnologias, como os sistemas híbridos.

Cada unidade desempenha um papel estratégico na cadeia de valor, integrando processos de manufatura enxuta, inovação tecnológica e compromisso socioambiental.

Saiba mais sobre nossas unidades

Unidades industriais







SOR

Unidade de Sorocaba:
primeira fábrica da Toyota na América Latina concebida sob o conceito de *Ecofactory*, a unidade produz os modelos Corolla Cross, Yaris Cross e Yaris Hatch (exclusivamente para exportação). Em 2026, o complexo industrial foi ampliado para receber também o Corolla Sedan, anteriormente fabricado em Indaiatuba, consolidando a cidade como o principal polo industrial da Toyota no Brasil.

IDT

Unidade de Indaiatuba:
em operação desde 1998, teve papel importante na história da Toyota do Brasil. Com a transferência da produção do Corolla Sedan para a nova fábrica de Sorocaba, as atividades produtivas da unidade foram encerradas em junho de 2026.

PFZ

Unidade de Porto Feliz:
inaugurada em 2016, a unidade produz motores a combustão e híbridos para veículos fabricados no Brasil e destinados a mercados da América Latina. Após o evento climático de 2025, a operação foi transferida temporariamente para uma nova instalação na mesma cidade, enquanto a planta original passa por reconstrução. Nesse contexto, as exportações de motores para a América do Norte, anteriormente realizadas pela unidade, seguem temporariamente suspensas.

Unidade logística



CLP

Centro Logístico de Peças (Sorocaba): inaugurado em 2024 com um investimento de R$ 160 milhões, ocupa uma área de 55 mil m². Consolida-se como um pilar estratégico, com capacidade para processar 1,1 milhão de peças por mês, atendendo à rede de concessionárias no Brasil e exportando para 23 países.

20 anos da operação de Guaíba (RS)

Em 2025, a Toyota celebrou duas décadas de sua operação em Guaíba, no Rio Grande do Sul. O Centro de Distribuição e a unidade de preparação de veículos são fundamentais para a logística da marca na região Sul do Brasil e para a exportação de modelos produzidos em solo nacional.

A unidade desempenha um papel estratégico na distribuição de veículos como o Corolla, o Corolla Cross e o Yaris, além de ser o principal ponto de recebimento de modelos importados da Argentina, como a picape Hilux e o utilitário SW4. Ao longo desses 20 anos, a operação de Guaíba consolidou-se como um pilar de eficiência logística, garantindo que os produtos Toyota cheguem com agilidade e qualidade aos clientes da região e de mercados internacionais.



Em 20 anos de atividade, a unidade já realizou mais de 1,6 milhão de movimentações de veículos, gerando renda, desenvolvimento econômico e crescimento na região.

Saiba mais

Produtos e serviços

GRI 2-6

A Toyota do Brasil atua no desenvolvimento, manufatura e comercialização de veículos para o mercado interno e América Latina. A produção local engloba os modelos Corolla, Corolla Cross e Yaris Hatch (destinado exclusivamente à exportação desde janeiro de 2025), além do recém-lançado SUV compacto Yaris Cross.

O portfólio nacional é complementado por veículos importados, como Hilux, SW4, RAV4, a *van* Hiace e a linha eletrificada Lexus. A unidade de Porto Feliz é um polo estratégico de produção de motores, incluindo a montagem do novo propulsor 1.5 do Yaris Cross. Após o evento climático de 2025, a operação vem retomando gradualmente suas atividades produtivas, assegurando o abastecimento das fábricas locais e dos veículos destinados aos mercados de exportação.

Entre os destaques do portfólio, está a estratégia de eletrificação da companhia, que incorpora uma solução desenvolvida para maximizar o potencial de descarbonização do etanol e já aplicada aos modelos Corolla, Corolla Cross e, mais recentemente, ao Yaris Cross, em linha com a estratégia de exportação regional.

Como parte da transição corporativa para provedora de mobilidade, a operação alia a manufatura à oferta de serviços integrados. O ecossistema abrange o suporte contínuo de pós-venda por meio da rede de concessionárias e das soluções administradas pela KINTO. Essa *joint venture* do Grupo Toyota (entre a Toyota Financial Services Corporation e a Mitsui & Co., Ltd.) foca em gestão de frotas corporativas, aluguel e assinatura de veículos, serviços que registraram índices recordes de satisfação no último ciclo.

Modelos comercializados

A seguir, detalhamos as métricas operacionais consolidadas dos últimos três anos, abrangendo os volumes de produção, importação e vendas de todos os nossos modelos.

SASB TR-AU-000.A e B Produção nacional – Modelos produzidos localmente

	Produção			Vendas		
Mercado nacional	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
Etios	0	0	0	0	0	0
Yaris	44.768	51.496	0	44.156	45.606	7.136
Corolla	42.622	37.086	32.872	42.989	37.017	33.225
Corolla Cross	43.154	46.326	60.031	42.825	46.503	59.944
Total	**130.544**	**134.908**	**92.903**	**129.970**	**129.126**	**100.305**
	Produção			**Vendas**		
Mercado exportação	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
Etios	22.132	0	0	22.124	200	0
Yaris	14.036	20.333	29.844	14.102	20.291	29.844
Corolla	13.830	13.013	12.656	14.349	12.901	12.653
Corolla Cross	31.200	35.453	33.891	31.543	35.186	33.889
Total	**81.198**	**68.799**	**76.391**	**82.118**	**68.578**	**76.386**

SASB TR-AU-000.A e B Importação – Modelos importados

	Importação			Vendas		
Modelos importados	**2023**	**2024**	**2025**	**2023**	**2024**	**2025**
Hilux	46.253	48.664	54.221	46.199	49.793	50.733
SW4	17.089	17.743	17.157	16.232	17.804	16.937
RAV4 HEV	1.501	1.927	3.300	1.016	2.340	3.099
RAV4 PHEV	41	299	0	0	248	92
Camry	50	0	0	35	20	2
GR Corolla	99	98	2	64	63	69
Lexus	1.203	1.215	1.427	894	1.103	1.327
Hiace	0	407	1.348	0	0	452
GR Yaris	0	0	5	0	0	0
Total	**66.236**	**70.353**	**77.460**	**64.440**	**71.371**	**72.711**

LEXUS

Inovação, eletrificação e crescimento sustentável

Presente no Brasil desde 2012, a Lexus mantém sua proposta de valor baseada em qualidade, sofisticação, inovação tecnológica e excelência no atendimento ao cliente, pilares que traduzem o conceito contemporâneo de luxo da marca. Em 2025, a marca Lexus registrou a venda de 1.327 unidades no país, um crescimento de aproximadamente 20% em relação ao ano anterior, que contabilizou 1.103 unidades, reforçando sua presença no mercado nacional.

Esse avanço reflete uma estratégia consistente que combina ampliação do portfólio eletrificado, expansão da rede de concessionárias e evolução contínua da experiência do cliente. A Lexus mantém um portfólio 100% eletrificado no Brasil, alinhado ao compromisso global da organização com a mobilidade sustentável e a redução de emissões. Entre os destaques do período, está o lançamento do NX 450h+, que amplia a oferta de eletrificação e consolida o posicionamento da Lexus como referência em inovação.

A estratégia de crescimento da marca também se traduz na expansão de sua rede de concessionárias. Em 2025, a Lexus ampliou sua presença de 10 para 14 pontos de atendimento no Brasil, fortalecendo a capilaridade e aproximando ainda mais a marca de seus clientes em regiões estratégicas. Todos os espaços seguem o conceito japonês *Omotenashi*, que representa a hospitalidade antecipada e o cuidado com cada detalhe da jornada do cliente, proporcionando uma experiência *premium*, personalizada e consistente em todos os pontos de contato.

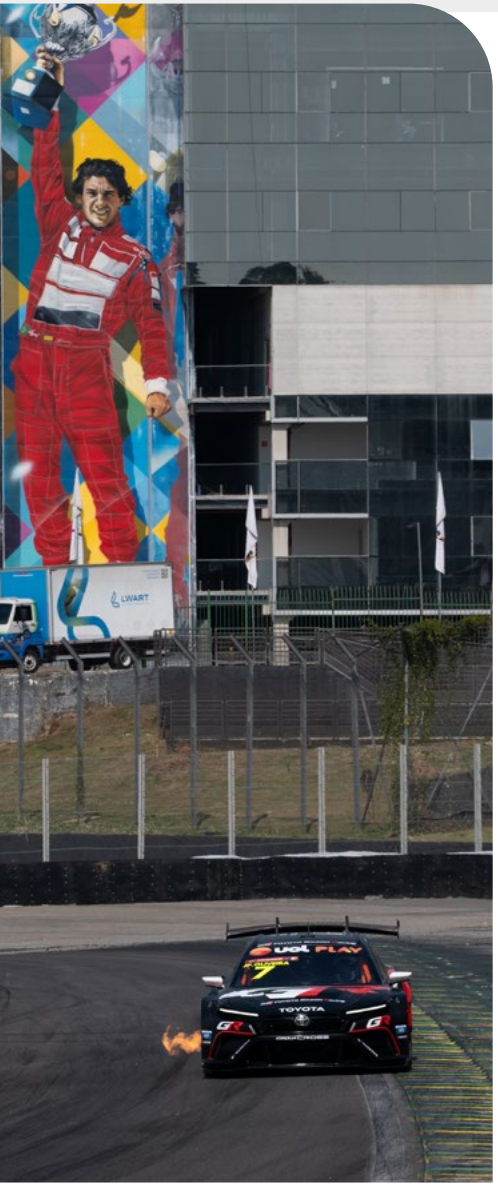
Com essa abordagem, a Lexus contribui para a construção de um futuro mais eficiente e responsável, promovendo uma mobilidade de excelência, com menor impacto ambiental e experiências cada vez mais personalizadas para os consumidores brasileiros.

LexusCare

Em linha com essa visão, a Lexus segue ampliando sua atuação em soluções de mobilidade e conectividade, integrando seus veículos a serviços que contribuem para um ecossistema mais completo e conectado. O programa LexusCare permanece como um dos principais diferenciais da marca, oferecendo até 10 anos de garantia (ou 200 mil quilômetros), assistência 24 horas e revisões com preços fixos. Essa abordagem eleva o padrão de previsibilidade, confiança e valor no pós-venda.



GAZOO RACING



Novas experiências nas pistas e fora delas

A TOYOTA GAZOO Racing (TGR) consolidou sua atuação no ciclo de 2025 ao integrar alto desempenho esportivo a desenvolvimento tecnológico e mobilidade sustentável. Esse período marca uma transição estratégica fundamental: a marca evolui de TOYOTA GAZOO Racing para apenas GAZOO Racing.
A mudança resgata os princípios fundadores de 2007, quando a equipe "*Team* GAZOO" competiu de forma independente em Nürburgring, complexo de automobilismo localizado na Alemanha. O objetivo é reafirmar a autonomia da divisão em sua missão de "fabricar carros cada vez melhores" originados no automobilismo e fortalecer o cultivo de talentos sob a filosofia do *Shikinen Sengu*, que valoriza a preservação de tradições e habilidades técnicas por meio da prática constante.

Na categoria *Stock Car*, o modelo Corolla Cross alcançou posições de destaque, incluindo a vitória e a terceira colocação na etapa de Cascavel (PR). Esse ambiente de alta exigência opera como um laboratório prático contínuo para a companhia, alinhado à filosofia "*Pushing the Limits for Better*" e evidenciado pela participação na etapa brasileira do Mundial de *Endurance* (WEC), onde as soluções testadas em pista influenciam diretamente o aprimoramento dos veículos de produção.

A engenharia aplicada aos veículos de competição resultou em uma redução de 20% no peso estrutural, impulsionada pelo uso inédito de aço de alta resistência com certificação de neutralidade de carbono (XCarb™) na estrutura de segurança.

A estratégia ambiental nas pistas também englobou a compensação das emissões da temporada por meio de ativos digitais (*Greener Tokens*), a adoção de uniformes sustentáveis, desenvolvidos com PET reciclado, e o uso de embalagens livres de plástico pelas equipes técnicas. No portfólio nacional, a identidade esportiva foi fortalecida pelas atualizações nos modelos Corolla Cross GR-Sport e Corolla GR-Sport, pela manutenção do GR Corolla (1.6 turbo de 304 cv) e pela confirmação do novo modelo GR Yaris para 2026. A aproximação com o público foi garantida por plataformas de imersão técnica, como GR *Day* e GR *Experience*.



KINTO

Pioneirismo e satisfação

A KINTO consolida-se como o canal exclusivo da organização para a introdução de novas tecnologias de mobilidade, incluindo veículos eletrificados e soluções avançadas de gestão de frotas. Esse posicionamento estratégico reflete-se diretamente na satisfação do usuário: a KINTO encerrou o período com um NPS de 97 pontos na avaliação de seus clientes, no mês de dezembro, índice que a mantém no topo da indústria de locação e gestão de frotas.

Serviços integrados da KINTO no Brasil

Aluguel de veículos	Assinatura de veículos	Gestão de frotas
KINTO *Share*: plataforma de compartilhamento sob demanda, operando via aplicativo por períodos que variam de horas a meses. Inclui seguro total, assistência 24 horas, monitoramento e suporte da rede Toyota/Lexus.	KINTO *One Personal*: serviço de assinatura para pessoa física, com mensalidade que integra IPVA, seguro, manutenção preventiva e suporte – ideal para quem utiliza o carro com frequência média-alta.	KINTO *One Fleet*: gestão de frotas corporativas com telemetria, manutenção em concessionárias, atendimento próprio, seguro, carro reserva e blindagem certificada Toyota. Disponível de modo flexível, sem limite mínimo de veículos.
31.744 *downloads* do *app* 98.637 usuários em 2025	183 unidades em operação em 2025	6.748 unidades em operação em 2025

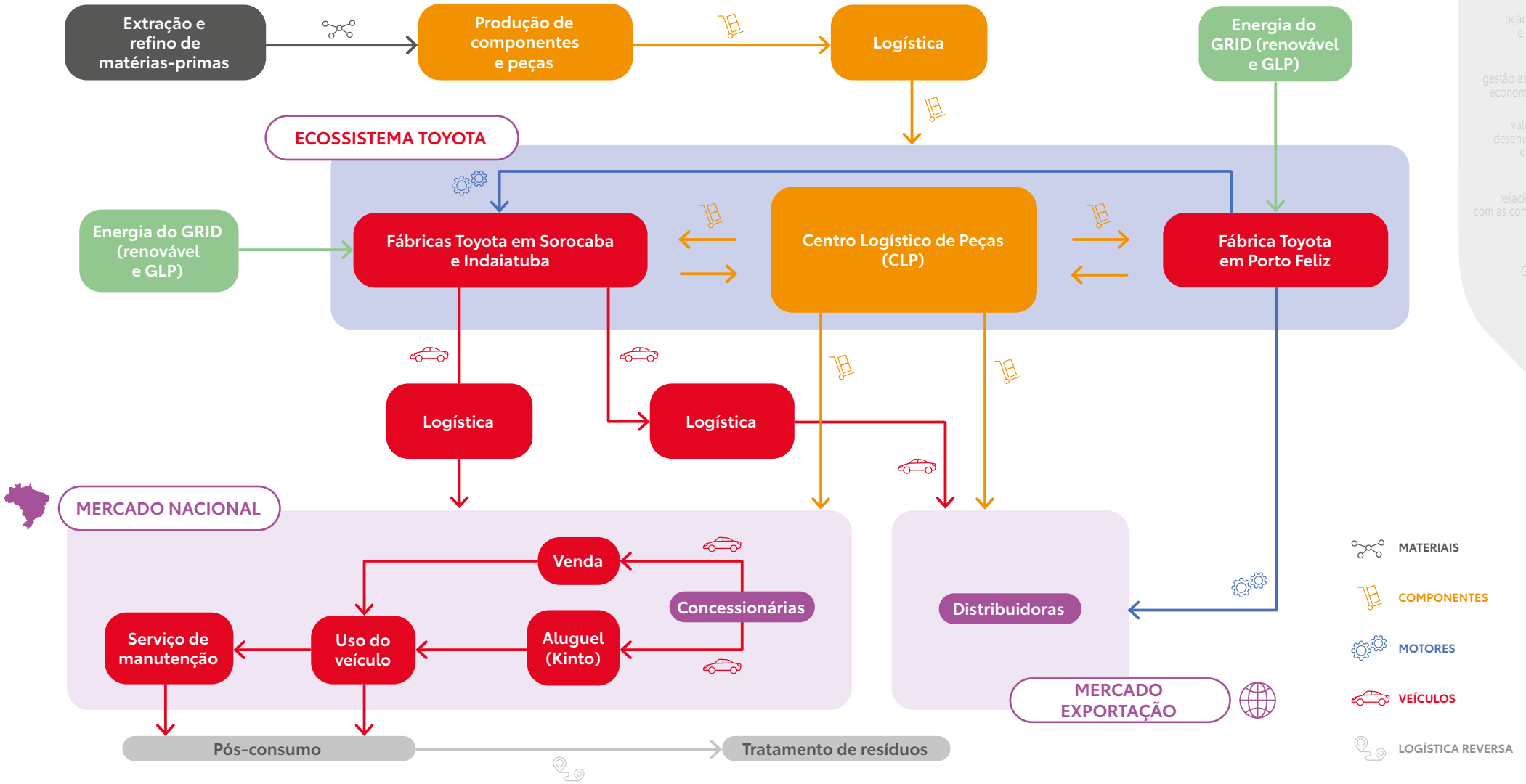


sobre a Toyota 1
estratégia de sustentabilidade e engajamento 2
governança, compliance e gestão de riscos 3
ação climática e resiliência 4
gestão ambiental e economia circular 5
valorização e desenvolvimento de pessoas 6
relacionamento com as comunidades 7
sumários GRI e SASB 8

NOSSA CADEIA DE VALOR

Entenda o ecossistema Toyota

GRI 3-3 Desenvolvimento da cadeia de valor, 2-6, 308-1, 414-1, 414-2, TR-AU-250a.2, TR-AU-250a.3



A estruturação da nossa cadeia de valor integra, de ponta a ponta, o desenvolvimento, a manufatura, a comercialização, a distribuição e a exportação de veículos, somados à oferta contínua de serviços de pós-venda. O impacto dessa operação consolida a Toyota do Brasil como uma companhia nacional com presença global, refletindo uma trajetória de 68 anos pautada na valorização de fornecedores locais, no respeito duradouro pelas comunidades do entorno, nos investimentos em pessoas e na preparação constante da rede concessionária. Direcionamos os veículos produzidos no país tanto para o abastecimento do mercado interno quanto para a exportação a 23 países. Esse fluxo operacional conta com o suporte logístico de parceiros estratégicos e com o relacionamento próximo junto a entidades governamentais e certificadoras, assegurando o cumprimento de todos os requisitos legais e de qualidade exigidos pela organização.

O relacionamento com o elo de fornecimento baseia-se no fomento da economia do país, procurando destinar a maior parte do orçamento de compras a empresas estabelecidas no Brasil. Encerramos o ano-base de 2025 com 171 fornecedores diretos ativos e cerca de 1.600 parceiros locais, incluindo os níveis diretos e indiretos, responsáveis por alimentar as linhas de montagem de Sorocaba, Indaiatuba e Porto Feliz.

A força desse ecossistema integrado demonstrou sua eficácia prática durante o evento climático extremo que atingiu a unidade de Porto Feliz, momento em que a colaboração direta de governos, associações, fornecedores, distribuidores e da sociedade, bem como o importante apoio da TMC, viabilizou o suporte necessário para a retomada segura das operações.

Exigimos o cumprimento de rigorosos critérios ambientais e sociais nas contratações, estabelecendo a certificação ISO 14001 como premissa e cobrando estrita conformidade com legislações trabalhistas e direitos humanos em toda a cadeia. Esse controle garantiu o encerramento do ciclo sem registros de violação de critérios sociais entre os fornecedores avaliados. Para os distribuidores de produtos químicos, aplicamos ainda nosso sistema interno de qualificação técnica, reforçando padrões específicos de segurança e responsabilidade. O incentivo às boas práticas para fornecedores materializa-se em programas de *performance*, como o *Suppliers Evaluation*, e na atuação conjunta com a Brazilian Automotive Suppliers Association (BRASA), voltada para a capacitação técnica e o debate de diretrizes climáticas. **GRI 2-6**

A distribuição dos nossos produtos e o atendimento ao consumidor ocorrem por meio de uma malha comercial que expandiu sua capilaridade para 318 concessionárias no território nacional. O Centro Logístico de Peças sustenta o funcionamento dessa rede comercial, garantindo a disponibilidade de itens originais e o suporte técnico durante todo o ciclo de vida dos veículos.

O amadurecimento ambiental desse braço de atuação reflete-se no salto para 192 concessionárias certificadas pela norma ISO 14001 e na adesão estruturada ao programa de auditoria de riscos ambientais *Eco Dealer*. Reconhecemos anualmente as operações que aplicam soluções de sustentabilidade por meio do *ESG Dealer Award*, iniciativa responsável por impulsionar a transformação cultural dos parceiros de negócios nas dimensões ambiental, social e de governança.

O cuidado com a experiência do cliente permeia as fases de produção e assegura que cada veículo passe por avaliações técnicas rigorosas antes da liberação ao mercado, contemplando testes de alinhamento, estabilidade e verificação de sistemas elétricos. Esse controle preventivo minimiza falhas e opera em conjunto com processos de comunicação voltados a convocações de segurança, o que resultou na condução transparente de quatro campanhas de *recall* ao longo do período relatado. A central de relacionamento atua como ferramenta de escuta ativa e orientação técnica, esforço reconhecido institucionalmente com três premiações no Reclame AQUI pelo alto índice de resolução de demandas. **GRI 414-2**

Fornecedores

GRI 2-6, 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

O relacionamento da Toyota do Brasil com sua cadeia de suprimentos fundamenta-se na melhoria contínua de processos e no alinhamento estratégico às metas do negócio. A homologação de novos parceiros e o monitoramento da base ativa são regidos por rigorosos critérios técnicos, ambientais, sociais e de governança corporativa.

No ciclo de 2025, registramos aproximadamente 1.600 fornecedores locais ativos, entre diretos e indiretos, adotando o território nacional como critério geográfico para essa classificação. As unidades operacionais relevantes nesse escopo de contratação englobam as plantas produtivas localizadas em Sorocaba, Porto Feliz e Indaiatuba. Esse planejamento impulsiona a economia nacional e consolida nossa estratégia de priorizar o desenvolvimento conjunto de empresas que atuam de maneira conectada às nossas atividades produtivas.

O alinhamento ético e socioambiental da cadeia de suprimentos é continuamente fomentado pela companhia. A *performance* em ESG é um dos indicadores pontuados no programa de avaliação de fornecedores (*Suppliers Evaluation*). Embora a organização não monitore todas as ações operacionais da rede, ela incentiva o desenvolvimento sustentável ao reconhecer os parceiros que inscrevem voluntariamente suas melhores iniciativas no ESG *Supplier Award*.

ESG Supplier Award

Premiação que reconhece os fornecedores com as melhores práticas em ESG (*environmental, social and governance*). Realizada pela primeira vez em 2024, a iniciativa tem como objetivo incentivar a excelência em sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e governança corporativa. Em 2025, foram inscritos 147 projetos (57 em Ambiental, 53 em Social e 37 em Governança).

Os vencedores foram:

- **Ambiental:** Toyota Boshoku do Brasil Ltda. ***Tema:*** Redução do Consumo de CO_2.
- **Social:** Aisin Automotive Ltda. ***Tema:*** Sou PcD. E isso não é um problema – o preconceito é.
- **Governança:** Yazaki do Brasil Ltda. Programa Integrado de Prevenção ao Assédio, Discriminação e outras Violências.

CAPACITAÇÃO E ENGAJAMENTO DA CADEIA

A organização conduz iniciativas estruturadas para o desenvolvimento técnico e socioambiental de sua base de suprimentos. As principais frentes de atuação englobam:

- **Treinamento Ambiental e GHG Protocol:** capacitação técnica contínua para o preenchimento da calculadora ambiental e reporte padronizado de emissões de gases de efeito estufa (GEE).
- ***Suppliers meeting*:** fórum mensal com a base de parceiros focado no desdobramento de temas técnicos, alinhamento estratégico e definição de metas de desempenho.
- **Brazilian Automotive Suppliers Association (BRASA):** entidade que atua como ponte estratégica entre a organização e a rede nacional. Promove o intercâmbio de boas práticas, treinamentos técnicos e a busca por soluções coletivas em qualidade, segurança e meio ambiente, guiando-se pelos princípios do Toyota Production System (TPS).
- **Toyota Business Practice (TBP):** metodologia de solução de problemas aplicada para alavancar melhorias operacionais nos parceiros, com foco em redução de emissões de CO_2, eficiência hídrica e minimização na geração de resíduos.
- **Fóruns virtuais de inovação:** agendas regulares estabelecidas para fomentar o diálogo e compartilhar avanços operacionais e logísticos nas áreas de entrega, qualidade, segurança e meio ambiente.

AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES

O gerenciamento dos impactos provenientes das parcerias comerciais ocorre de maneira contínua e integrada. As contratações seguem processos estruturados de avaliação prévia, baseados em critérios ambientais, sociais e de integridade, incluindo aspectos relacionados a direitos humanos, prevenção à corrupção e à lavagem de dinheiro e conformidade regulatória. Estabelecemos a certificação ISO 14001 como pré-requisito ambiental para a manutenção desses vínculos e aplicamos o sistema interno para validar a qualificação ambiental específica de nossos fornecedores de produtos químicos, garantindo um rígido controle de avaliação.

Formalizamos nossos requisitos de integridade por meio do Contrato Geral de Compras, validado e assinado por toda a base de fornecedores. O texto legal veta expressamente a utilização direta ou indireta de mão de obra ilegal ou em condições análogas à escravidão. Estabelecemos diretrizes rígidas de proteção, proibindo o emprego de menores de 18 anos em atividades noturnas, insalubres ou perigosas em toda a cadeia produtiva. A contratação de colaboradores com idade inferior a 16 anos é autorizada exclusivamente na condição de aprendiz, mediante a garantia de que as funções não representem riscos ou prejudiquem a frequência escolar. Consolidamos essas regras com a aplicação de questionários de *due diligence* e instrumentos de rastreamento voltados à compra de minerais provenientes de áreas de risco.

Consideramos as questões ambientais e sociais elementos vitais para a administração do nosso negócio e exigimos que nossa rede de abastecimento atue em total harmonia com o bem-estar da sociedade. No âmbito do programa de avaliação de fornecedores, são realizadas análises regulares de nossos parceiros estratégicos. No ciclo reportado, 171 fornecedores ativos diretos (100%) foram avaliados em conformidade com os critérios ambientais e sociais exigidos pela organização e orientados quanto à atualização da documentação necessária para a manutenção da parceria. Como resultado, a companhia obteve registros zerados nos indicadores de violação de critérios sociais ao longo do ano-base, e nenhum dos fornecedores avaliados foi identificado como causador de impactos negativos reais ou potenciais. **GRI 308-2, 414-2**

Para garantir essa conformidade, todos os novos fornecedores de produtos químicos são selecionados a partir de um processo rigoroso de qualificação ambiental e social. No caso de fornecedores com potencial de impacto ambiental, como aqueles que prestam serviços de tratamento, transporte e destinação final de resíduos sólidos e líquidos (Classes I, IIA e IIB), são realizadas auditorias presenciais, além de avaliação documental realizada via sistema SAP Ariba (controle das validades das licenças e autorizações).

Para as demais categorias operacionais, que incluem produtos químicos e matérias-primas (areia e sílica), serviços de laboratório, calibração, jardinagem, limpeza, transporte, manutenção, controle de pragas, consultoria ambiental, fabricantes de componentes controlados (*airbags*, cintos de segurança e *thermoview*) e blindagem, a avaliação é realizada exclusivamente de forma documental via sistema SAP Ariba.

Além disso, a Toyota do Brasil também realiza monitoramento dos fornecedores por meio das seguintes ferramentas:

- ***Suppliers evaluation (kitaichi letter)*** – Avaliação periódica baseada em critérios como qualidade, segurança, meio ambiente, logística e comunicação, entre outros.
- **Controle de acidentes (KPI de acidentes)** – Registro de acidentes, com ou sem afastamento, ocorridos nas instalações dos fornecedores.
- **Diretrizes de carbono neutro** – Avaliação anual de fornecedores com relação às diretrizes de carbono neutro, em alinhamento com a política global da Toyota.
- ***Conflict minerals*** – Avaliação da origem dos minérios utilizados, garantindo que a cadeia de suprimentos não financie conflitos armados.
- ***Due diligence* ambiental e social** – Análise documental para mapear riscos ambientais e sociais, avaliando a capacidade do fornecedor de cumprir a legislação vigente e implementar medidas preventivas.

Concessionárias

A rede de concessionárias da organização abrange todas as unidades federativas do país, atuando como eixo estratégico para a oferta de soluções de mobilidade integradas aos padrões de excelência e sustentabilidade da companhia.

A governança operacional dessa rede apoia-se em canais estruturados de comunicação, garantindo padronização e agilidade nos processos diários. Esse ecossistema conta com o suporte ativo da Associação Brasileira dos Distribuidores Toyota (Abradit), entidade representativa que atua como facilitadora no suporte técnico, no intercâmbio de boas práticas e na implementação de inovações de gestão entre os distribuidores.

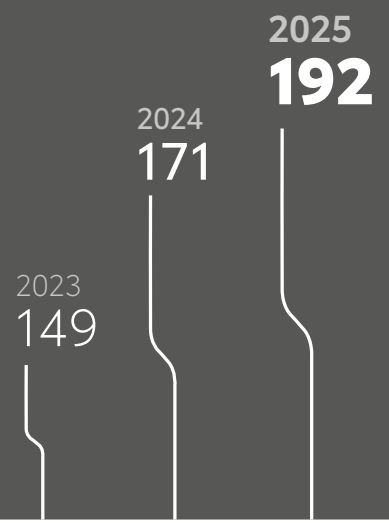
O avanço da gestão ambiental nas operações parceiras é uma diretriz de negócio rigorosamente monitorada.

No ciclo de 2025, a capilaridade da certificação ISO 14001 expandiu-se na rede, atingindo 192 instalações certificadas, o que representa um crescimento de 12% em comparação ao ano anterior.

Certificação ISO 14001

Com o suporte da ABRADIT, a rede de distribuição adota o modelo *multisite* da ISO 14001, consolidando um sistema unificado de gestão ambiental pautado em padrões globais de melhoria contínua e mitigação de impactos.
A evolução das instalações certificadas demonstra o compromisso da rede com a sustentabilidade:

Concessionárias certificadas



Eco Dealer – DERAP

O Programa de Auditoria de Riscos Ambientais (DERAP) estabelece os requisitos mandatórios de gestão ambiental para as operações parceiras. A conformidade exige o alinhamento à cartilha *Eco Dealer*, sustentada por quatro pilares operacionais: política ambiental, designação de responsáveis, gestão de recursos (hídricos, resíduos e emissões) e reporte semestral de progresso. Confira o histórico de adesão ao programa:

2025 280 *concessionárias aderiram ao programa, alcançando 88,1% da rede*

2024 258 *concessionárias aderiram ao programa, atingindo 84,3% da rede*

2023 234 *concessionárias implementaram o DERAP, representando 77,7% da rede*



A rede de concessionárias da Toyota está presente em todas as 27 unidades federativas do Brasil. A marca atingiu o número de 318 concessionárias oficiais, expandindo o acesso a serviços e produtos em diversas regiões.

Para conferir o endereço, telefone e horário de funcionamento da unidade mais próxima, acesse o canal oficial – Localize uma concessionária Toyota:

Encontre a Toyota mais próxima

sobre a Toyota 1
estratégia de sustentabilidade e engajamento 2
governança, compliance e gestão de riscos 3
ação climática e resiliência 4
gestão ambiental e economia circular 5
valorização e desenvolvimento de pessoas 6
relacionamento com as comunidades 7
sumários GRI e SASB 8

Prêmio ESG *Dealer Award*

A premiação avalia e reconhece as práticas de excelência das concessionárias nas dimensões ambiental (E), social (S) e de governança corporativa (G). O volume de projetos inscritos nos últimos ciclos variou entre os anos em decorrência de ajustes nos critérios de submissão, mas reflete o engajamento sistêmico da rede.

2025
74 *iniciativas*
(E: 38 | S: 29 | G: 7)

2024
116 *projetos inscritos*
(E: 28 | S: 74 | G: 14)

2023
59 *projetos inscritos*
(E: 15 | S: 34 | G: 10)

Os vencedores de 2025 foram:

AMBIENTAL

Toyota Barigui
Projeto ReVestir – Transformando uniformes em novas possibilidades

SOCIAL

Hai Toyota
Projeto HAI Social Integrado 3S – Formando cidadãos, gerando oportunidades e construindo um futuro sustentável

GOVERNANÇA

Terra Forte
Projeto Compliance 360 – Movimento Ético







Clientes

GRI 416-2, TR-AU-250a.2, TR-AU-250a.3

Conduzimos o relacionamento com nossos consumidores com base na transparência, na confiança e na busca constante pelo aprimoramento da experiência. Em um cenário de transformação do setor automotivo, direcionamos nossos canais de atendimento para atuar de maneira integrada às novas soluções de mobilidade inteligente, incorporando as devolutivas dos clientes em nossos processos de inovação. Essa escuta ativa estende-se à promoção da educação para a sustentabilidade, incluindo o incentivo à direção consciente, à manutenção preventiva e ao descarte responsável de veículos. Esse compromisso com a qualidade e a segurança consolida nossa visão de operar como um ecossistema de mobilidade capaz de responder às expectativas reais da sociedade contemporânea.

A Central de Relacionamento com o Cliente funciona como a principal ferramenta de escuta e suporte técnico, contando com uma equipe capacitada para esclarecer dúvidas e solucionar problemas com agilidade. Esse canal centraliza os contatos não apenas das marcas Toyota e Lexus, mas também absorve os serviços da KINTO e do T-Connect. O alto índice de resolução logo no primeiro contato atesta a eficiência dessa estrutura, esforço que resultou no reconhecimento da companhia em três categorias de excelência do Prêmio Reclame AQUI, destacando nossa atuação como montadora de veículos de passeio e de picapes e na oferta de veículos por assinatura.



O cuidado com a saúde e a segurança do consumidor permeia todas as fases do ciclo de vida dos nossos produtos, desde o desenvolvimento inicial até a utilização diária e os serviços de pós-venda. Asseguramos a integridade de cada veículo por meio de rigorosas inspeções técnicas antes da liberação ao mercado e durante o recebimento pela rede de concessionárias.

Consideramos queixas de segurança todo e qualquer relato que indique potenciais falhas capazes de comprometer a integridade do veículo no cotidiano. Durante o ano-base de 2025, recebemos 146 contatos com esse perfil, tendo sido todos submetidos a avaliações preliminares. Alcançamos o índice de 86,3% dessas ocorrências totalmente investigadas e solucionadas, restando pendentes apenas os casos em que não foi possível realizar o diagnóstico presencial. Operamos esse rigor preventivo em conjunto com processos de comunicação voltados a convocações de segurança, conduzindo de modo transparente quatro campanhas de *recall* que envolveram 92.965 veículos ao longo do período do relato.

PADRÕES DE SEGURANÇA, QUALIDADE E SAÚDE DO CLIENTE

GRI 416-1

A avaliação de impactos na saúde e segurança do cliente abrange todo o ciclo de vida do veículo. O controle de qualidade para a liberação de produtos exige aprovação nas seguintes etapas de inspeção:

- *CS Line* (*customer satisfaction*): verificação final de acabamento e ajustes técnicos.
- *VP Line* (*vehicle performance*): testes dinâmicos de alinhamento, estabilidade e ruído.
- *Shower/off line*: checagem de vedação contra infiltrações e integridade dos sistemas elétricos.
- Testes complementares: avaliação diária de 15 veículos em pista e nova inspeção de qualidade realizada no recebimento pelas concessionárias.
- Estratégia preventiva: o relacionamento com o consumidor é pautado na instrução e no acompanhamento, seja por meio de manuais e campanhas de segurança (uso de *airbags*, cintos e transporte infantil), seja pela revisão de 1.000 km, que inclui a checagem gratuita de itens básicos do veículo.



Programa Toyota Boas-Vindas

O programa foi criado para consolidar a relação de confiança com novos clientes, oferecendo uma inspeção técnica gratuita dois meses após a aquisição do veículo. A avaliação estruturada contempla:

- Nível do fluido do motor.
- Calibragem e condição dos pneus.
- Integridade da bateria e dos sistemas de iluminação (interno e externo).
- Funcionamento do ar-condicionado e outros componentes essenciais.

O diagnóstico técnico é finalizado com uma lavagem de cortesia do veículo, reforçando o cuidado contínuo e a cultura de excelência no pós-venda.

DESEMPENHO ECONÔMICO E GERAÇÃO DE VALOR

GRI 201-1

O monitoramento dos resultados econômicos baseia-se em princípios de transparência e responsabilidade, visando à geração de valor no longo prazo. Os dados financeiros consolidados do ciclo refletem a solidez operacional e o papel estratégico da companhia no fortalecimento da cadeia produtiva nacional, com impactos diretos na criação de empregos e no fomento à inovação sustentável.



GRI 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído (milhões de reais)

	FY 2023/2024	FY 2024/2025	FY 2025/2026
Valor econômico gerado	**38.527.226**	**41.758.328**	**40.805.997**
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	38.141.372	41.432.623	40.538.403
Não operacionais	385.854	325.705	267.594
Valor econômico distribuído	**–35.154.028**	**–37.910.370**	**–38.499.108**
Custos operacionais	–33.653.783	–37.156.572	–37.202.485
Salários e benefícios de empregados	–235.987	–259.459	–306.457
Resultados financeiros	–1.253.857	–455.954	–985.331
Investimento nas comunidades*	–10.400	–38.385	–4.835
Valor econômico retido	**3.373.198**	**3.847.958**	**2.306.889**

FY: *fiscal year* (ano fiscal).
Nota: Demonstrações Financeiras da Toyota do Brasil Ltda. em milhões de reais.
* Os valores apresentados nesta tabela referem-se exclusivamente aos investimentos da Toyota do Brasil em projetos incentivados e não incluem os investimentos da Fundação Toyota do Brasil. Para informações sobre todas as iniciativas desenvolvidas com impacto nas comunidades, consulte o capítulo "Relacionamento com as comunidades", na p.71.

1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

MOBILIDADE SUSTENTÁVEL

GRI 3-3

Compreendemos a mobilidade como um vetor para promover a felicidade e transformar a sociedade de maneira positiva. Direcionamos nossa atuação na manufatura de veículos com uma abordagem de múltiplas rotas tecnológicas focadas na descarbonização, enquanto fortalecemos nossa cadeia de valor ao integrar produtos e serviços com máxima eficiência e inovação.

Essa diretriz alinha a Toyota do Brasil à estratégia global da Toyota Motor Corporation de transição para uma empresa de mobilidade, plenamente adaptada à era das inovações conectadas, autônomas, compartilhadas e elétricas, conhecida pela sigla em inglês CASE. O objetivo central consiste em ultrapassar o modelo de negócios automotivo tradicional e pensar na mobilidade de forma conectada às cidades e comunidades, mantendo as pessoas no centro das inovações e do desenvolvimento da sociedade. GRI 3-3

Saiba mais

Acesse os episódios sobre mobilidade sustentável produzidos pela Toyota

Assumimos o compromisso com a neutralidade de carbono diante da urgência da crise climática. Desenvolvemos soluções limpas e inclusivas, embasadas no conceito de automação inteligente e no aprimoramento contínuo, princípios que refletem a essência do Sistema Toyota de Produção e a filosofia de que a manufatura se fundamenta no desenvolvimento das pessoas. No contexto nacional, exploramos o potencial da matriz energética renovável e a ampla disponibilidade de biocombustíveis, priorizando a eletrificação por meio de parcerias estratégicas que fortalecem a competitividade e ampliam a oferta de tecnologias. **Indicador Próprio – Iniciativas que promovam a mobilidade sustentável**

A jornada de eletrificação da frota nacional consolidou-se em 2013 com a introdução do modelo Prius. O avanço seguiu em 2019 com o Corolla Sedan, primeiro híbrido *flex* do mundo fabricado localmente, e em 2021 com o SUV Corolla Cross. O ciclo de 2025 foi encerrado com o anúncio da pré-venda do SUV compacto Yaris Cross, que oferece uma versão híbrida *flex* inédita para a sua categoria.

A produção acumulada das linhas Corolla e Corolla Cross nas instalações locais já ultrapassa o volume de 110.000 unidades, considerando somente as versões HEV FFV. Entre 2019 e 2025, os modelos produzidos no Brasil (Corolla Hybrid e Corolla Cross Hybrid) somaram 110.993 unidades, representando 87,7% de todos os eletrificados comercializados pela Toyota no período. Os demais modelos eletrificados importados (RAV4, Prius e Camry) responderam por 15.580 unidades, ou 12,3% do total.

Os investimentos acumulados no estado de São Paulo totalizam mais de R$ 6 bilhões, aos quais se soma um novo ciclo de aportes de R$ 11,5 bilhões previstos até 2030. Esse planejamento financeiro foca na introdução de novos modelos híbridos, na ampliação da capacidade fabril, no adensamento da cadeia produtiva local e na geração contínua de postos de trabalho.

A visão de industrialização sustentável consolida-se com a execução de projetos robustos de infraestrutura, a exemplo do Centro Logístico de Peças de Sorocaba e da unidade de montagem de baterias automotivas, inaugurada em 2026. Essas iniciativas conectam inovação tecnológica, geração de valor interno e operações de baixo impacto ambiental, garantindo uma mobilidade eficiente para todos.

Híbrido flex full (HEV FFV)

O pioneirismo da nossa produção nacional consolida essa tecnologia como uma das soluções disponíveis para acelerar a descarbonização, unindo um motor elétrico a um propulsor a combustão flexível. A tecnologia híbrida *flex* aproveita a infraestrutura já instalada no país e, quando abastecida com etanol, pode reduzir em até 70% as emissões de dióxido de carbono em comparação aos veículos convencionais (não híbridos) movidos a gasolina, além de aumentar em cerca de 30% a eficiência energética.*

Saiba mais sobre nossas tecnologias de transição para a economia de baixo carbono e dados de eficiência das operações

* 18,5 km/L (cidade) e 15,7 km/L (estrada) com gasolina. A informação pode variar conforme as condições de condução.



Saiba mais sobre o modelo

Lançamento Yaris Cross

O início da produção do Yaris Cross na planta de Sorocaba (SP), em janeiro de 2026, marca a entrada da organização no segmento de SUVs compactos. O modelo é o primeiro da categoria a integrar a tecnologia híbrida *flex full* no mercado brasileiro, reforçando a estratégia de múltiplas tecnologias (*multipathway*) de descarbonização.

O projeto integra o ciclo de investimentos de R$ 11,5 bilhões previstos até 2030 e fortalece a cadeia automotiva brasileira por meio da nacionalização de componentes.

Apresentado inicialmente ao público no Salão do Automóvel de 2025, o veículo atende à demanda interna e atua como produto estratégico de exportação para a Argentina, o Equador e o Uruguai.

Híbrido plug-in (PHEV)

A tecnologia híbrida *plug-in*, ofertada no mercado brasileiro principalmente por meio do portfólio da Lexus, alia a motorização a combustão a um sistema elétrico com maior capacidade de armazenamento. Com a funcionalidade de recarga em fonte externa de energia, essa arquitetura garante maior autonomia em modo 100% elétrico e otimiza a redução do consumo de combustíveis fósseis em trechos urbanos, preservando a versatilidade do motor a combustão para rotas de longa distância.

Veículo 100% elétrico (BEV)

A organização incorpora a tecnologia BEV à sua estratégia de múltiplas tecnologias (*multipathway*), diversificando as soluções de mobilidade para atender a diferentes contextos regionais e perfis de consumo. Direcionada ao segmento *premium*, a introdução dessa tecnologia no mercado brasileiro consolidou-se em 2025 com o lançamento do primeiro modelo BEV da Lexus, marca da organização que opera com portfólio integralmente eletrificado (HEV) desde 2019. Ainda em 2026, a Toyota entrará no segmento de elétricos no Brasil com o Toyota bZ4X, um SUV elétrico *premium* que combina *design* moderno e tecnologia avançada.

Célula de combustível (FCEV) – Hidrogênio

A empresa fomenta pesquisas para viabilizar o hidrogênio como vetor energético, priorizando o desenvolvimento de soluções alinhadas à realidade local. Em colaboração com universidades e parceiros do setor, apoia tecnicamente o desenvolvimento de rotas para a produção de hidrogênio a partir do etanol, consolidando uma alternativa renovável e de baixa emissão. O avanço prático dessa parceria reflete-se na operação de uma estação experimental instalada na Universidade de São Paulo (USP), dedicada ao abastecimento de veículos FCEV, a exemplo do modelo Mirai.

Ação na COP30: biocombustíveis e eletrificação

A Toyota do Brasil marcou presença na 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP30), em Belém (PA), com exemplos práticos da aliança entre biocombustíveis e eletrificação. Foi disponibilizado o transporte oficial das delegações internacionais por meio de uma frota de 70 veículos híbridos *flex* produzidos no país. Operando exclusivamente com etanol, os veículos demonstraram o potencial global e a sustentabilidade dessa tecnologia para autoridades de todo o mundo.

Adicionalmente, a participação estendeu-se à *Green Zone*, por meio da Fundação Toyota do Brasil, destacando-se pela apresentação de um estudo técnico inédito sobre biocombustíveis e pela condução de diálogos com a sociedade civil focados em sociobioeconomia, crise climática, proteção da biodiversidade e empreendedorismo de base comunitária.



2

ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E ENGAJAMENTO



NOSSA MATERIALIDADE EM SUSTENTABILIDADE

GRI 3-1, 3-2

A gestão estratégica da Toyota do Brasil orienta-se, desde 2024, pelo conceito de dupla materialidade, fundamentado nas normas GRI 2021 e nas diretrizes do Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Essa abordagem avalia nossas ações de maneira integrada sob duas dimensões centrais: a materialidade de impacto, que analisa os reflexos positivos e negativos das nossas operações e da cadeia de valor no meio ambiente, na sociedade e na economia; e a materialidade financeira, focada em como essas questões de sustentabilidade geram implicações relevantes para a *performance* e os objetivos de longo prazo da companhia.

Durante o ano-base de 2025, conduzimos uma revisão de contexto que viabilizou a readequação da nomenclatura de alguns temas. Mantivemos a estrutura reportada no ciclo anterior, mas aprimoramos o direcionamento ao classificar como materiais apenas os assuntos significativos sob ambas as perspectivas de avaliação, agrupando os demais como tópicos relevantes.

Essa escuta ativa e a análise detalhada de impactos, riscos e oportunidades resultaram na consolidação de dez temas materiais prioritários para o nosso negócio: mobilidade sustentável; desenvolvimento da cadeia de valor; governança, *compliance* e gestão de riscos; mudanças climáticas e emissões; energia; gestão de resíduos e economia circular; saúde e segurança; gestão de pessoas; desenvolvimento profissional; e impacto social e ambiental.
O monitoramento estende-se também a três temas classificados como relevantes para o nosso ecossistema: biodiversidade; gestão de água e efluentes; e práticas de diversidade, equidade e inclusão.

O alicerce de todo esse mapeamento apoia-se em um processo prático conduzido no ciclo de 2024 e estruturado em três etapas. O trabalho iniciou-se com a compreensão do contexto da organização por meio de pesquisas setoriais, análise das normas aplicáveis e alinhamento direto com a matriz Toyota Motor Corporation (TMC), garantindo o levantamento de uma lista abrangente de riscos e oportunidades.

Na sequência, promovemos uma oficina dedicada à dupla materialidade, que contou com a participação ativa de doze colaboradores. Essa etapa foi essencial para a identificação dos impactos reais gerados em toda a nossa cadeia de valor.

Temas materiais

1. Mobilidade sustentável (p.27)
2. Desenvolvimento da cadeia de valor (p.18)
3. Governança, *compliance* e gestão de riscos (p.35)
4. Mudanças climáticas e emissões (p.45)
5. Energia (p.48)
6. Gestão de resíduos e economia circular (p.51)
7. Saúde e segurança (p.68)
8. Gestão de pessoas (p.57)
9. Desenvolvimento profissional (p.65)
10. Impacto social e ambiental (p.72)

TEMAS RELEVANTES

11. Biodiversidade (p.75)
12. Água e efluentes (p.54)
13. Diversidade, equidade e inclusão (p.61)

O ciclo encerrou-se com a aplicação de um formulário de pesquisa junto a públicos de interesse estratégicos, resultando em 52 participações que balizaram a definição da nossa linha de corte.
A estruturação final de todos esses temas obteve a validação rigorosa da equipe de relato e a aprovação direta da diretoria executiva.

DESAFIO AMBIENTAL

TOYOTA 2050

Com o propósito de impulsionar a neutralidade de carbono e promover uma sociedade em equilíbrio com a natureza até 2050, o Desafio Ambiental Toyota 2050, lançado pela Toyota Motor Corporation em 2015, reúne seis objetivos ambiciosos.

Conheça os desafios da Toyota do Brasil

1. Zero emissão de CO_2 nos veículos novos	2. Zero emissão de CO_2 ao longo do ciclo de vida	3. Zero emissão de CO_2 nas fábricas
Compromisso com a redução de até 90% das emissões de CO_2 nos novos veículos, com ênfase em tecnologias como híbridos, híbridos *plug-in*, elétricos e de célula a combustível	Busca por minimizar as emissões totais dos veículos em todas as etapas – produção, transporte, uso e reciclagem – por meio de *ecodesign*, materiais de baixa emissão e uso eficiente de recursos	Fabricação neutra em carbono, com uso de energia renovável (solar, eólica e hidrogênio) e processos industriais simplificados
4. Minimizar e otimizar o uso da água	**5. Construir uma sociedade baseada na reciclagem**	**6. Harmonia com a natureza**
Adoção de sistemas de captação e reutilização da água da chuva, assim como de processos avançados de tratamento e purificação	Promoção da economia circular por meio da utilização de materiais ecológicos, aumento da durabilidade de peças e desenvolvimento de tecnologias para reciclagem	Implementação de projetos ambientais e parcerias para a conservação de ecossistemas e a sensibilização comunitária

Alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

A Toyota do Brasil priorizou sete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU em sua estratégia de negócios e sustentabilidade. Alinhada à sua visão de longo prazo e aos compromissos globais do Grupo Toyota, a organização contribui com ações concretas que geram valor.

ODS	Metas para as quais a Toyota contribui
5 IGUALDADE DE GÊNERO	5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de decisão.
7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL	7.2 Aumentar substancialmente a participação de energias renováveis na matriz energética.
8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	8.5 Alcançar emprego pleno e produtivo, trabalho decente e remuneração justa para todas as pessoas.
9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA	9.4 Atualizar infraestruturas para torná-las mais sustentáveis.
11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS	11.2 Proporcionar acesso a sistemas de transporte seguros, sustentáveis e acessíveis para todos, com foco em pessoas em situação de vulnerabilidade.
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	12.2 Alcançar o uso sustentável de recursos naturais. 12.5 Reduzir substancialmente a geração de resíduos.
16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES	16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

GRI 2-29

O engajamento contínuo e sistemático com os *stakeholders* ocorre por meio de canais de diálogo pautados por transparência e escuta ativa, garantindo que as demandas internas e externas fundamentem a tomada de decisão da organização.

O mapeamento das partes interessadas considera o grau de influência, a natureza operacional da relação e o potencial de geração de valor compartilhado. Atualmente, o ecossistema de relacionamento da companhia engloba clientes, colaboradores (próprios e terceiros), rede de concessionárias, cadeia de fornecedores, comunidades locais, organizações da sociedade civil, sindicatos e o poder público.

O diálogo mantido com os clientes materializa a política interna de colocá-los sempre em primeiro lugar, viabilizando a incorporação de seus comentários e opiniões na melhoria de produtos e serviços. O atendimento flui por múltiplos canais, incluindo a plataforma digital de relacionamento, o *chat* disponível em nosso portal, o suporte das concessionárias e as constantes pesquisas de satisfação e de avaliação.

Nas operações internas, a comunicação constitui a base para assegurar o trabalho em equipe e fomentar um senso de unidade focado na relação de confiança mútua e responsabilidade entre a gestão e os colaboradores. A troca de informações apoia-se em soluções digitais, como o aplicativo OneToyota, informativos periódicos e o e-*mail* corporativo.

O contato humano consolida-se por meio dos Círculos de Controle de Qualidade, das rodas de conversa, das palestras especiais e de reuniões como a *Company Business Meeting* (CBM). Ferramentas de transparência e integridade, como os treinamentos gerais, os encontros do Comitê de Ética e a consulta ao próprio Relatório de Sustentabilidade, complementam essa frente.

O alinhamento com a rede de concessionárias apoia-se em um relacionamento desenhado para fortalecer o negócio. Essa rede recebe suporte por meio de programas contínuos de capacitação em vendas e pós-vendas, circulares e eventos, como a convenção anual de atendimento ao cliente.



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

Na rede de concessionárias, o rigor sustenta-se nas avaliações do sistema de gestão ambiental sob a norma ISO 14001 e na estruturação do programa *Eco Dealer*. Já na dinâmica com os fornecedores e prestadores de serviço, a atuação conjunta garante a participação ativa da cadeia no cumprimento dos compromissos socioambientais. Esse alinhamento é monitorado por meio de auditorias de risco, processos formais de qualificação, distribuição do Guia Ambiental de Compras e aplicação de manuais de serviços a subcontratados e empreiteiros.

A interação voltada às comunidades locais e organizações não governamentais tem como objetivo solucionar desafios ambientais e sociais. Conduzimos esse engajamento participando diretamente de iniciativas comunitárias, promovendo o programa de visitas *Toyota Tour* e marcando presença em atividades de escolas e universidades, sempre aliados a programas de capacitação.

O escopo de relacionamento expande-se aos sindicatos e às instituições governamentais nas esferas federal, estadual e municipal. Com esses grupos, as agendas são compostas por reuniões institucionais, pela apresentação formal do *Board of Directors* e pelo compartilhamento dos balanços e demonstrações financeiras anuais.

Participação em associações

GRI 2-28

Integramos ativamente fóruns e entidades de classe para endossar nossa participação nas discussões setoriais e garantir a representatividade das nossas pautas. A empresa compõe a Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea), a Associação Brasileira dos Distribuidores Toyota (Abradit) e a Associação Brasileira da Engenharia Automotiva (AEA). Esse contato engloba também a Brazilian Automotive Suppliers Association (BRASA), a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje) e a Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil. O avanço em temas transversais reflete-se em nossa adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEP, sigla em inglês para *Women's Empowerment Principles*) da ONU, ao Movimento Brasil Competitivo (MBC), à Mobilidade de Baixo Carbono para o Brasil (MBCB), ao Grupo de Líderes Empresariais (Lide) e ao laboratório de inovação AmChamLAB.



3

GOVERNANÇA, *COMPLIANCE* E GESTÃO DE RISCOS



GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 3-3, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-18, 2-19, 2-20, 205-1

A governança corporativa da Toyota do Brasil está alinhada às diretrizes globais da Toyota Motor Corporation (TMC). A estrutura assegura a conformidade e a gestão integrada às operações da América Latina e do Caribe (TLAC).

A condução dos comitês e fóruns internos baseia-se em princípios de integridade, transparência e responsabilidade, integralmente consolidados no Código de Conduta da organização.

O arcabouço normativo da companhia abrange um conjunto robusto de políticas que passam por revisões periódicas para assegurar o atendimento à legislação local e contam com a aprovação formal do presidente e dos diretores responsáveis. Esse escopo de normas internas é estruturado com base nas diretrizes de antissuborno e anticorrupção, que fundamentam e orientam políticas específicas relacionadas a conflito de interesses, incluindo temas como a contratação de ex-agentes públicos e relacionamento com a administração pública, presentes e hospitalidades, doações e patrocínios, canal de ética, política de não retaliação, segurança da informação, compras indiretas e processos contínuos de diligência prévia para garantir conformidade antes do estabelecimento de contratos.

Compreendemos os desafios éticos inerentes à atuação em extensas cadeias produtivas e mantemos uma postura preventiva diante de possíveis desvios. O mapeamento de riscos engloba a totalidade das operações da empresa e fundamenta-se nos parâmetros globais estipulados no *Toyota Global Risk Management Standards* (TGRS).

Reforçamos constantemente nossa gestão de riscos para lidar com o cenário crescente de incertezas e, ao mesmo tempo, responder às expectativas de enfrentar novos desafios em meio a um período de mudanças nas condições e valores da indústria automotiva, incluindo o avanço em direção à neutralidade de carbono, entre outras prioridades.

Para assegurar a efetividade dessas diretrizes preventivas, a área de *Compliance* atua de modo transversal na organização. A equipe dedica-se à gestão do programa global de anticorrupção, ao monitoramento de denúncias e à capacitação contínua dos colaboradores, garantindo a manutenção de uma cultura ética, cujos desdobramentos práticos são detalhados nos tópicos a seguir.



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, *compliance* e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

Estrutura de governança e tomada de decisão

A governança corporativa da Toyota do Brasil, constituída como uma empresa de capital fechado, apoia-se em dois órgãos diretivos centrais: o *Board of Directors* (BOD) e o *Directors Meeting*. As atividades da companhia são regidas pela *Authorization Policy*, documento interno que estipula todas as esferas de decisão e as atribuições dos executivos.

O BOD figura como o mais alto órgão de governança, reunindo de dois a oito integrantes eleitos pelos quotistas, incluindo o CEO, o diretor-presidente e os diretores executivos. As agendas desse conselho ocorrem mensalmente para definir modelos estratégicos direcionados ao mercado brasileiro, mantendo comunicação direta com o conselho regional e com a matriz no Japão. GRI 2-9

Atualmente, Evandro Maggio ocupa a presidência da organização no Brasil e, simultaneamente, preside o mais alto órgão de governança. Em virtude do controle integral exercido pela Toyota Motor Corporation, a composição dos conselhos não contempla membros independentes ou não executivos. Essa estrutura garante que o presidente não tome decisões de maneira isolada, baseando as resoluções em um formato colegiado junto ao comitê executivo. A seleção para os cargos nacionais considera as necessidades específicas do negócio e a experiência prévia dos profissionais designados. GRI 2-10, 2-11

A Diretoria Executiva responde pela execução dos deveres previstos em lei e no contrato social da organização. O grupo atua sob mandato de um ano, com autoridade para deliberar sobre questões financeiras e de capital, autorizar transações de bens e determinar a própria remuneração. O *Directors Meeting* reúne a gestão semanalmente para administrar a carteira de projetos e promover o alinhamento constante entre as lideranças. Esse fluxo contínuo de trabalho é apoiado por reuniões funcionais que garantem a precisão das atividades nas áreas de Vendas, Compras, Qualidade, Engenharia e Finanças. GRI 2-9

A liderança da organização conta com Rafael Chang na posição de CEO e Evandro Maggio como diretor-presidente. A frente de diretores executivos é composta por Celso Simomura, Gustavo Martins Salinas, Hidemoto Asakura, Masaki Otsuka e Paulo Yoshimura.

Composição da Diretoria Executiva da Toyota do Brasil (mar/2026)

RAFAEL CHANG

Chief Executive Officer (CEO)

EVANDRO LUIZ MAGGIO

Diretor-presidente

DIRETORES EXECUTIVOS

Celso Simomura

Gustavo Martins Salinas

Hidemoto Asakura

Masaki Otsuka

Paulo Yoshimura

Três comitês específicos assessoram a estruturação interna e o monitoramento contínuo das atividades corporativas:

- **Comitê de Governança Corporativa:** supervisiona as questões econômicas, ambientais e sociais da operação, reunindo a presidência, os diretores e a equipe de *Compliance* a cada dois meses para debater resultados de auditorias e garantir a conformidade legal.

- **Comitê de Ética:** coordenado pelo Departamento de Auditoria Interna e *Compliance*, com o apoio das gerências Jurídica e de Recursos Humanos, responsabiliza-se por avaliar infrações ao Código de Conduta. Casos de maior gravidade são direcionados a esse comitê em encontros mensais para a definição de medidas disciplinares adequadas. GRI 2-9

- **Comitê de Riscos:** conduzido pela área de *Compliance*, reúne os gerentes gerais de cada diretoria para a discussão dos principais riscos atuais e emergentes da companhia, bem como fatores internos e externos que possam impactar a matriz de riscos. O comitê reúne-se trimestralmente, com o objetivo de promover a revisão contínua do cenário de riscos, apoiar a tomada de decisão estratégica e fortalecer a resiliência da empresa.

As políticas, estratégias e objetivos atrelados à sustentabilidade recebem aprovação direta da Diretoria Executiva, que também valida os relatórios institucionais com o respaldo das instâncias regionais e globais. O gerenciamento de impactos é delegado à presidência, aos diretores e à área de *Compliance*, seguindo a *Authorization Policy*, de modo que equipes de diferentes setores mapeiem e conduzam o controle de riscos baseados no *Toyota Global Risk Management Standards* (TGRS). Essa supervisão acontece formalmente por meio das reuniões semanais da diretoria, agendas mensais do BOD, encontros bimestrais de governança e auditorias anuais. Os tópicos materiais de sustentabilidade e a publicação do relato final passam pela deliberação e validação do *Directors Meeting*. GRI 2-12, 2-13, 2-14

A verificação do desempenho da Diretoria obedece ao cumprimento das metas anuais fixadas no *Hoshin*, documento que representa a aplicação das prioridades estipuladas pela matriz Toyota Motor Corporation para o contexto nacional. O formato de avaliação engloba propostas desenhadas para administrar os impactos da empresa na economia, no meio ambiente e na sociedade. O plano de ação contempla iniciativas direcionadas aos indicadores ambientais, sociais e de governança (ESG) e à pauta de neutralidade de carbono, demonstrando o alinhamento da alta gestão aos temas de desenvolvimento sustentável. GRI 2-18

O monitoramento da *performance* mantém-se ativo ao longo de todo o ano fiscal por meio de reuniões periódicas. Os gestores utilizam esses encontros para mensurar os avanços conquistados e ajustar prontamente eventuais desvios, estruturando as bases para a validação formal dos resultados ao encerramento do ciclo de avaliação.

A política de compensação financeira dos executivos apoia-se nesses indicadores, estruturando a remuneração a partir do salário-base, da oferta de benefícios e da aplicação de um bônus. A elaboração e aprovação da política é de responsabilidade local, cabendo a decisão final ao presidente da empresa. Como subsidiária integral da TMC, não há participação de acionistas ou *stakeholders* externos nesse processo. O pagamento da parcela variável depende do alcance das métricas de resultados do negócio (KPI) e da avaliação individual do trabalho de cada membro da diretoria. GRI 2-18, 2-19, 2-20



ÉTICA E INTEGRIDADE CORPORATIVA

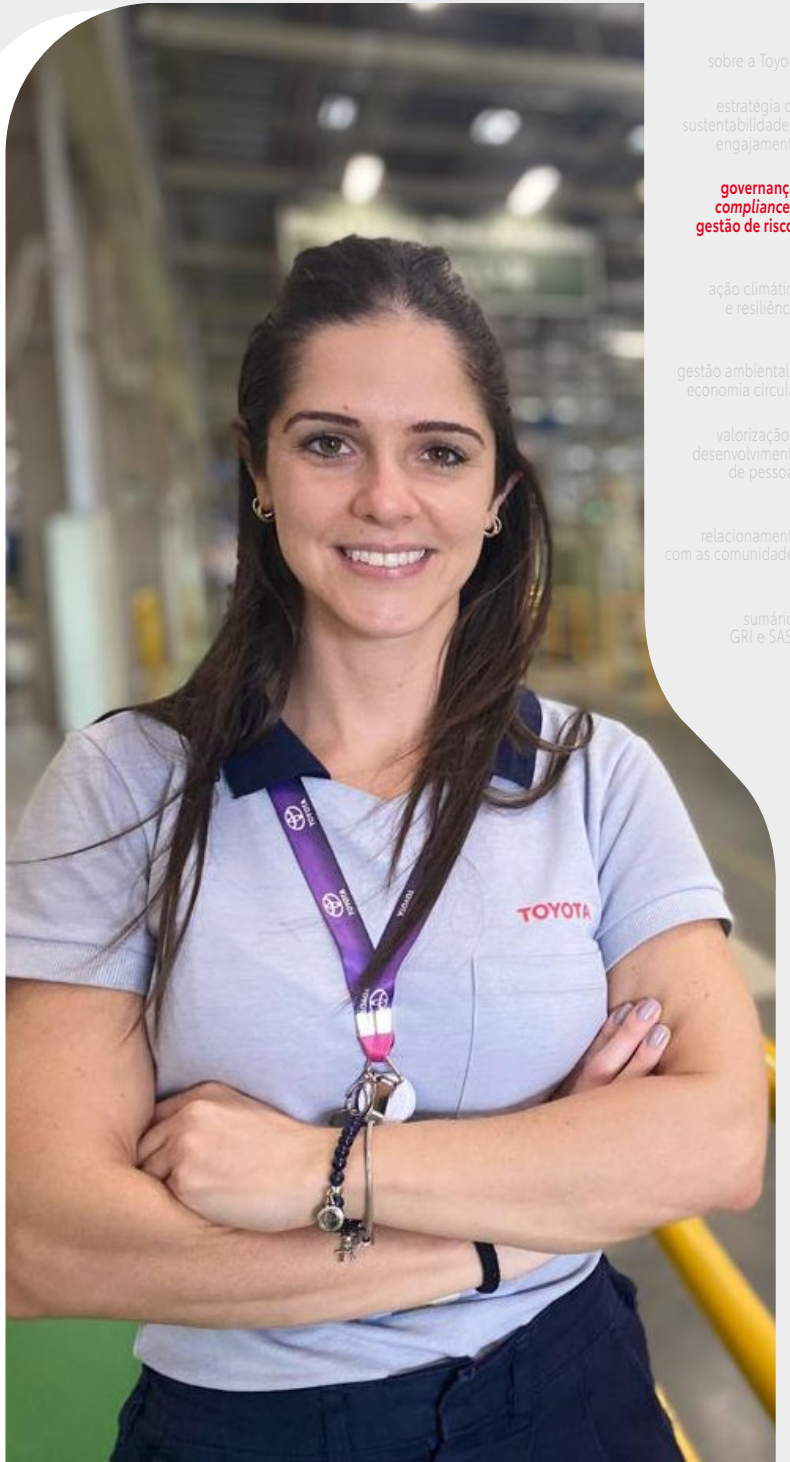
Pilares da nossa cultura

GRI 2-15, 2-16, 2-17, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27

A ética empresarial na Toyota é fundamentada no *Toyota Way*, baseando-se em dois pilares principais: **melhoria contínua (*kaizen*) e respeito pelas pessoas**. A partir dessa base, priorizamos a transparência, a segurança, o trabalho em equipe e a cidadania corporativa, com um Código de Conduta focado na integridade e na prevenção de riscos.

Nesse sentido, pautamos nossas atividades pela integridade e transparência em todas as esferas de atuação, orientando os colaboradores a seguirem rigorosamente as legislações vigentes e as políticas internas. A área de *Compliance* atua em conjunto com a de Recursos Humanos no desenvolvimento de capacitações anuais voltadas ao Código de Conduta, com destaque para o gerenciamento de conflitos de interesses. Como parte desse controle, exigimos de todos os profissionais o preenchimento de um formulário de autodeclaração no momento da admissão. Esse instrumento permite mapear atividades remuneradas paralelas, vínculos de parentesco com funcionários, clientes ou fornecedores, além de interesses financeiros em outras companhias ou concorrentes. Setores específicos passam por avaliações adicionais para registrar possíveis interações diretas com agentes da administração pública. GRI 2-15

Para assegurar a precisão das informações coletadas, determinamos atualizações obrigatórias do formulário a cada dois anos, com a possibilidade de revisões a qualquer momento, caso novos cenários se apresentem. Os Recursos Humanos coordenam a captação dos dados, enquanto a equipe de *Compliance* realiza as análises técnicas. Situações complexas são encaminhadas à alta gestão para a criação de medidas de mitigação. O mais alto órgão de governança sustenta essa frente ao aprovar o Código de Conduta, validar a independência estrutural do *Compliance*, assegurar a ausência de retaliações e determinar ações de controle em casos de maior exposição. Para 2026, está prevista a implementação de um novo sistema eletrônico global, focado em capturar essas divergências de forma automatizada e gerar fluxos precisos de aprovação corporativa. GRI 2-15



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, *compliance* e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

Gestão de preocupações críticas e impactos

O fluxo de comunicação de preocupações críticas alcança a Diretoria Executiva por meio das reuniões do Comitê de Governança Corporativa, de encontros funcionais entre as áreas e de canais internos de auditoria. No último ciclo, reportamos ao mais alto órgão de governança duas ocorrências severas: o evento de força maior na unidade de Porto Feliz e um incidente de segurança da informação, sem comprometimento de dados sensíveis. GRI 2-16

Nossa estratégia prioriza a construção de uma sociedade inclusiva com o lema de que ninguém deve ficar para trás na transição para novas formas de mobilidade. Consolidamos o respeito aos direitos humanos, a diversidade das equipes e as práticas ambientais em nosso Código de Conduta e nos materiais institucionais públicos, garantindo amplo acesso às partes interessadas. GRI 2-23

Conectamos nossa conduta empresarial aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e à Agenda 2030, compromissos formalmente assumidos no ano de 2015. Estruturamos o Desafio Ambiental Toyota 2050 em alinhamento direto aos alertas do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas, aplicando o princípio da precaução no desenvolvimento de biocombustíveis e na utilização de energias renováveis.

Em termos práticos, o desdobramento das políticas atinge a totalidade das operações, contemplando as plantas fabris, os centros de distribuição, os escritórios e a rede de concessionárias. A liderança corporativa delega a execução desses compromissos a diferentes instâncias, mantendo a alta gestão responsável pela supervisão das diretrizes estratégicas e as equipes operacionais encarregadas da aplicação dos valores do *Toyota Way*. Estendemos essas exigências a parceiros e fornecedores, aplicando métodos formais de qualificação socioambiental. Promovemos treinamentos frequentes sobre sustentabilidade, diversidade e acessibilidade, garantindo que toda a cadeia produtiva compreenda as normas vigentes. GRI 2-24

Mantemos uma postura preventiva no gerenciamento de possíveis impactos negativos decorrentes das nossas operações. Acompanhamos continuamente a rede de abastecimento e aplicamos auditorias para atestar o cumprimento das normas ambientais e trabalhistas.

Mecanismos de reparação e denúncia

Caso surjam desconformidades, estabelecemos processos de reparação transparentes, ajustando falhas operacionais e prestando apoio estruturado aos envolvidos. O monitoramento das medidas corretivas ocorre anualmente, com a participação das partes afetadas, gerando relatórios que orientam a matriz japonesa no aprimoramento dos controles de governança e no combate a práticas ilícitas. GRI 2-25

O esclarecimento de dilemas éticos e o registro de possíveis desvios apoiam-se em ferramentas seguras e independentes:

- **Canal Ético (Resguarda):** plataforma disponível para os públicos interno e externo. Permite registrar denúncias e buscar orientações sobre a implementação de políticas organizacionais, assegurando total sigilo e anonimato aos usuários.

- **Comitê de Ética:** grupo encarregado de conduzir as análises sobre violações ao Código de Conduta. A equipe avalia o teor das ocorrências, elabora pareceres imparciais e determina a aplicação de medidas disciplinares. GRI 2-26

Como resultado dessa gestão robusta, encerramos o período sem qualquer registro de multas, sanções ou processos significativos decorrentes de não conformidade com as legislações e regulamentações aplicáveis às nossas atividades. GRI 2-27

Alinhamento da alta gestão: produzindo felicidade para todos

A fim de alcançar a missão de "produzir felicidade para todos", a atuação da empresa fundamenta-se nos princípios da Filosofia Toyota. A integridade corporativa consolida-se pelo cumprimento rigoroso das leis e de normas éticas voltadas à prevenção de fraudes e corrupção, promovendo uma cultura de transparência por meio de iniciativas como a revisão anual normativa (incluindo as políticas Anticorrupção e *Speak up*), capacitações éticas contínuas e a operação ininterrupta do Canal Ético (Resguarda).

A alta gestão atua de forma participativa para garantir a conformidade dessas diretrizes. Trimestralmente, a liderança reúne-se na *Company Business Meeting* (CBM), fórum conduzido pelo CEO da América Latina e Caribe e pelo presidente da Toyota do Brasil. O encontro congrega todos os níveis de gestão da operação local, abrangendo posições de coordenação, gerência, gerência-geral e diretoria, além das representações regionais.

Durante as sessões da CBM, o grupo analisa dados corporativos contínuos, projeta perspectivas futuras e monitora as metas estipuladas no *Hoshin*, o plano estratégico anual da companhia, ao mesmo tempo que compartilha as aplicações práticas dessas diretrizes. GRI 2-17

A dinâmica do encontro estabelece um espaço para a troca de percepções entre os participantes, estimulando o engajamento coletivo e consolidando um processo de tomada de decisões colaborativo. Esse fluxo direto de comunicação fortalece a estrutura de governança, assegurando que as contribuições dos gestores orientem a condução corporativa e garantam a entrega dos compromissos institucionais. GRI 2-17





COMPLIANCE

GRI 205-2, 205-3, 206-1, 418-1

A Toyota do Brasil mantém uma equipe dedicada à gestão do programa global de anticorrupção, atuando em alinhamento direto com as diretrizes da matriz para assegurar elevados padrões de governança. As principais iniciativas dessa frente estruturam-se em quatro pilares fundamentais:

- **Revisão normativa:** atualização anual de todas as políticas e procedimentos relacionados ao tema.
- **Mapeamento de riscos:** manutenção do sistema global de gestão de riscos de anticorrupção, balizada pelos índices nacionais.
- **Capacitação e engajamento:** condução de treinamentos anuais direcionados a colaboradores e parceiros de negócios.
- **Acompanhamento de denúncias:** gestão contínua das plataformas locais e globais para o registro seguro e a apuração de possíveis desvios ou atos ilícitos.

Como ferramenta de disseminação dessa cultura, promovemos anualmente a *Compliance Week*, evento desenhado para debater temas do cotidiano corporativo, como oferta de hospitalidades, necessidade de confidencialidade de dados e utilidades do Canal Ético (Resguarda). Os treinamentos aplicados ao longo de 2025 alcançaram 90% dos colaboradores ativos, registrando um índice de conclusão de 89,25% entre os colaboradores da operação produtiva e 91,92% no escopo das áreas administrativas.
GRI 205-2

A eficácia desses controles reflete-se nos indicadores do período, que apresentaram resultados zerados referentes a casos confirmados de corrupção ou litígios judiciais relacionados ao tema. Também não houve processos judiciais por concorrência desleal ou violação de normas antitruste.

Do mesmo modo, inexistiram queixas comprovadas sobre violação de privacidade de parceiros ou clientes. Identificamos apenas um incidente relacionado à segurança da informação, decorrente de um acesso não autorizado aos nossos servidores, ocorrido no dia 11 de dezembro de 2025. O evento expôs temporariamente informações cadastrais de 6.720 titulares, incluindo dados como nome completo, *e-mail*, telefone, CPF, RG, número do passaporte e fotografia, sem comprometer informações sensíveis ou financeiras. Conduzimos a situação com máxima responsabilidade, notificando individualmente os afetados e prestando todos os esclarecimentos oficiais à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e à Polícia Civil, reforçando a revisão contínua das nossas práticas de defesa digital.

Reforçamos nossa transparência com a disponibilização do Portal de Privacidade, canal exclusivo desenhado para centralizar solicitações e esclarecer dúvidas envolvendo a proteção de dados e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).
GRI 205-3, 206-1, 418-1



GESTÃO DE RISCOS

Utilizamos o *Enterprise Risk Management* (ERM) para identificar, avaliar e monitorar ameaças. O modelo segue o *Toyota Global Risk Management Standards* (TGRS) e apoia-se em diretrizes internacionais (ISO e COSO). Esse processo classifica os riscos por prioridade e incorpora perspectivas externas para viabilizar a rápida adoção de medidas de mitigação.

O monitoramento global é centralizado na ferramenta *ERM Hub*, que consolida o cenário nacional e alinha as avaliações às operações da América Latina e do Caribe. A análise contínua do ambiente interno gera planos de ação anuais voltados à correção de fragilidades, com progresso validado pela alta liderança corporativa, e acompanhados em fóruns como a Reunião de Governança e Comitês de Riscos.

Para conferir agilidade às respostas institucionais, o Comitê de Riscos reúne-se trimestralmente com os gestores responsáveis para identificar, responder e mitigar eventuais ameaças com celeridade.

Os principais e mais críticos riscos identificados na operação, conforme avaliação periódica da matriz de riscos, são apresentados ao *Regional Board of Directors* (RBOD), juntamente com os planos de ação propostos pela liderança executiva para reduzir seus impactos. Esses riscos são revisados regularmente, podendo ser atualizados de acordo com as mudanças nos fatores internos e externos que impactam a companhia. Para garantir a eficácia contínua dessas proteções institucionais, a organização integrou um recente movimento global, apoiado por consultoria externa independente, voltado à avaliação e ao aperfeiçoamento do programa de prevenção ao suborno e à corrupção. Esse diagnóstico estruturado orienta o foco estratégico para o ano 2026, projetando a consolidação de ferramentas mais precisas para monitorar e rastrear pagamentos vinculados a ofertas de valor que possam representar ameaças à integridade corporativa.

Inserido nessa estrutura, o monitoramento de riscos de transição e cenários regulatórios é conduzido de forma robusta pela área de Relações Governamentais. Em diálogo contínuo com o poder público e com a Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea), buscamos assegurar o cumprimento de diretrizes essenciais, como as estabelecidas pelo Programa MOVER, que define regras de comercialização e eficiência até 2030. Esse acompanhamento contínuo garante que a organização se antecipe às exigências normativas e adapte seus processos operacionais com segurança jurídica.



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

4

AÇÃO CLIMÁTICA E RESILIÊNCIA



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E EMISSÕES

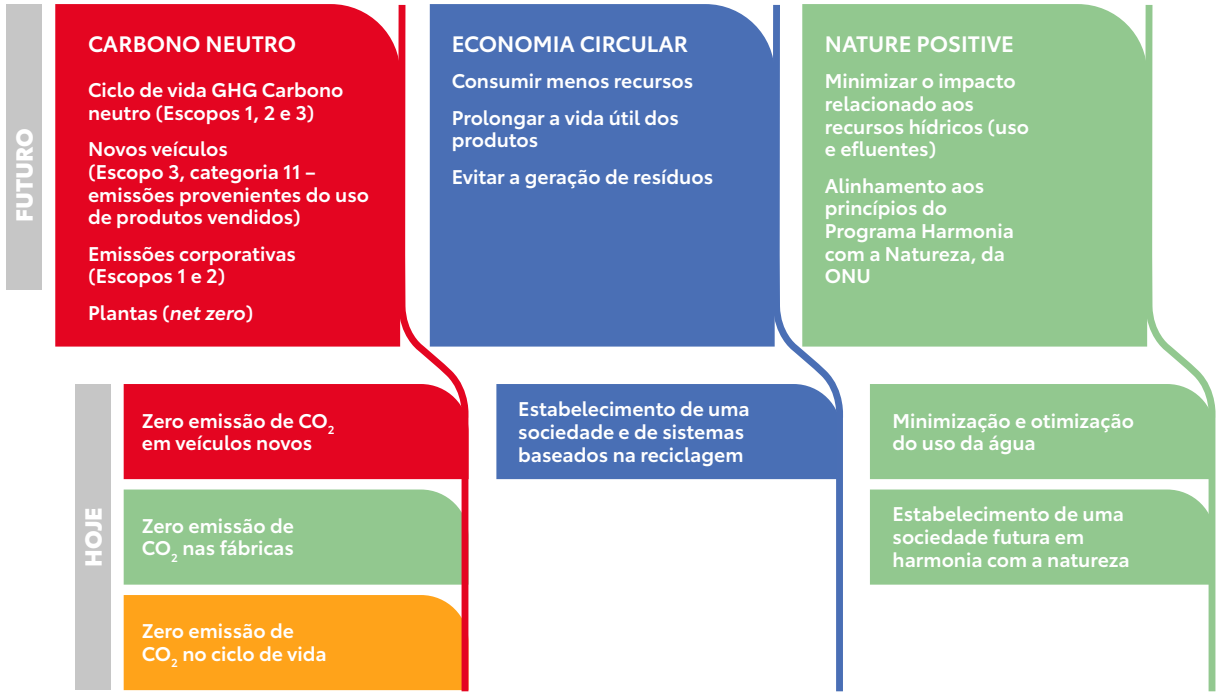
Estratégia rumo às emissões líquidas zero

GRI 3-3, 305-1, 305-2

A gestão climática e o controle das emissões de gases de efeito estufa representam temas estratégicos fundamentais para nossas operações. Os compromissos ambientais passam por revisões globais periódicas a cada cinco anos, por meio do *Environmental Action Plan* (EAP).

Ao longo de 2025, conduzimos os debates para estruturar o oitavo ciclo desse plano, que entrou em vigor em abril de 2026. Essa transição marca a reorganização do tradicional Desafio Ambiental Toyota 2050, que passará a agrupar seus seis desafios originais em três pilares centrais: Carbono Neutro, Economia Circular e *Nature Positive*. O primeiro pilar concentrará as diretrizes voltadas a zerar as emissões de novos veículos comercializados, de todo o ciclo de vida dos produtos e de nossas operações fabris.

O monitoramento do impacto atmosférico apoia-se nas premissas do GHG Protocol, com ações direcionadas à redução das emissões dos escopos 1, 2 e 3. As iniciativas relacionadas ao escopo 3 exigem um trabalho integrado com a cadeia de fornecedores, as operações logísticas, a rede de distribuição e a comercialização de novos veículos.



A transparência desse desempenho é garantida pelo reporte contínuo da matriz (Toyota Motor Corporation) a iniciativas globais de excelência, como o Carbon Disclosure Project (CDP), o Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e a Science Based Targets initiative (SBTi). O engajamento da corporação com essas plataformas assegura que o progresso e as metas climáticas globais sejam publicamente avaliados e validados com base em rigorosos critérios científicos internacionais.

No contexto nacional, o inventário de gases de efeito estufa da empresa compõe o Programa Brasileiro GHG Protocol de forma ininterrupta desde 2021, garantindo o rastreamento técnico dos avanços da Toyota do Brasil, reconhecidos pela conquista do Selo Ouro.

Nossas metas públicas refletem a urgência da descarbonização, com horizontes bem definidos e foco em resultados escalonados.

Projetamos atingir a neutralidade de carbono para as emissões de todo o ciclo de vida dos veículos até o ano de 2050. Para o marco de 2035, o objetivo global prevê a redução em 68% das emissões dos escopos 1 e 2 em relação ao ano-base de 2019, um índice chancelado pela SBTi, além de garantir a neutralidade nos processos industriais. Já as diretrizes firmadas para 2030 preveem o corte de 30% nas emissões do ciclo de vida dos novos modelos e a diminuição de 33,3% na média global de emissões da categoria de veículos leves de passageiros, ambas as metas balizadas pelos registros de 2019.

A materialidade das mudanças climáticas exigiu respostas contundentes das nossas operações durante o mês de setembro de 2025. Um evento climático extremo atingiu a planta produtiva de Porto Feliz, resultando em severos danos materiais às instalações e na paralisação imediata das linhas locais. O cenário gerou interrupções consequentes nas unidades de Indaiatuba e Sorocaba, dependentes do abastecimento de motores. Apesar da gravidade do impacto infraestrutural, a aplicação rigorosa dos padrões globais de engenharia assegurou a proteção integral dos colaboradores, sem qualquer registro de acidentes graves.

O comitê de crise organizou uma resposta ágil junto à matriz e à cadeia de fornecimento, transferindo temporariamente a linha de usinagem para o empreendimento logístico DRV Business Park, localizado na própria cidade de Porto Feliz e projetado para atender operações de grande porte. O plano de contingência viabilizou a retomada gradual da produção nacional de motores, minimizou as perdas operacionais e preservou integralmente os empregos das equipes afetadas.

Mapeamos continuamente os riscos de transição climática atrelados aos impactos financeiros, regulatórios e reputacionais, como a criação de impostos sobre emissões ou a implementação de mercados de carbono estritos. Transformamos esses desafios em oportunidades ao consolidar nossa abordagem multitecnológica no mercado brasileiro. A infraestrutura nacional apoia-se em mais de cinco décadas de experiência com a cadeia do etanol, o que potencializa a tecnologia híbrida *flex* como uma alternativa imediata e altamente acessível para a descarbonização da frota. Compartilhamos essa visão de inovação durante a COP30, evento em que a organização marcou presença no estande da AgriZone, em parceria com a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), apresentando as soluções desenvolvidas pela Toyota do Brasil, que se somam aos mais de 31 milhões de veículos eletrificados comercializados globalmente pela companhia desde 1997. GRI 3-3

A reestruturação de nossas operações, marcada pela transferência gradual de Indaiatuba para Sorocaba em 2026, representa uma etapa crítica para estabilizar a produção e aumentar a competitividade da organização frente à intensa entrada de novos *players* no mercado nacional. Ao otimizar nossa infraestrutura, fortalecemos a estratégia de eletrificação por meio da tecnologia híbrida *flex* (*hybrid* FFV), consolidando a oferta de versões híbridas em todos os modelos produzidos no Brasil e ampliando o potencial de redução de emissões por meio da utilização de etanol.



Gestão de riscos e crise: o aprendizado do evento em Porto Feliz e planos de contingência

O evento climático extremo que atingiu a fábrica de Porto Feliz em setembro de 2025 exigiu uma resposta operacional ágil, pautada primariamente pela segurança dos colaboradores e pela continuidade do negócio. Nossa prioridade absoluta foi a integridade das pessoas: felizmente, não registramos nenhum ferido grave. Firmamos o compromisso de preservar os empregos, sem ocorrência de demissões, e estendemos nosso suporte para apoiar as famílias da comunidade local impactadas pelo evento climático.

Implementamos uma sala de gestão visual diária (*obeya*) para centralizar informações, acelerar decisões e coordenar a recuperação da infraestrutura, mitigando os impactos em toda a cadeia de suprimentos e na rede de concessionários.

A rápida retomada das operações foi guiada pela premissa global "*One Company, One Region*". A operação exigiu a readequação ágil de *layouts* fabris, em um galpão alugado na mesma cidade, com a transferência das linhas de montagem dos motores M20 e NR para áreas cuja resistência de piso (6 toneladas/m²) superava a exigência técnica dos equipamentos (4 toneladas/m²). O sucesso dessa contingência contou com o suporte logístico e técnico massivo das afiliadas globais da TMC, garantindo a estabilidade da cadeia produtiva sem comprometer a segurança dos colaboradores.

Como medida de contingência para evitar a paralisação em Sorocaba e Indaiatuba, estruturamos a importação temporária de motores 1.5 da Indonésia e 2.0 do Japão. Paralelamente, a reconstrução de Porto Feliz está sendo reprojetada com engenharia civil reforçada em áreas críticas, assemelhando-se a um *bunker*, o que garante maior resiliência climática para a retomada da produção local dos motores. O retorno pleno da operação está previsto para 2028.

Saiba mais

GRI 305-1, GRI 305-2 Emissões de gases do efeito estufa – GEE (tCO_2e)

	2023	2024	2025
Escopo 1	20.865,133	18.556,077	17.876,635
Escopo 2 (base localização)	4.195,712	5.328,681	3.569,498
Escopo 2 (base mercado)	51,932	82,105	74,359
Total das emissões de escopos 1 e 2 (base localização)	**25.060,845**	**23.884,758**	**21.446,133**
Biogênicas (escopo 1)	1.234,094	2.819,620	4.080,090

Notas: os gases incluídos no cálculo são: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PFCs, SF_6 e NF_3. O ano-base é 2019; 16.784,421 tCO_2e para escopo 1 e 7.317,758 tCO_2e para escopo 2. A abordagem de consolidação adotada para as emissões é de controle operacional. Uso da ferramenta do GHG Protocol Programa Brasileiro. Uso do índice de potencial de aquecimento global GWP100.

TR-AU-410a.2 Número de veículos de emissão zero (ZEV), híbridos e híbridos *plug-in* vendidos (mercado nacional)

	Número de veículos vendidos em 2025		
Unidade	**Emissão zero (ZEV)**	**Híbridos**	**Híbridos *plug-in***
Importados	0	4.168	350
Indaiatuba	0	7.873	0
Sorocaba	0	15.282	0

TR-AU-410a.2 Número de veículos de emissão zero (ZEV), híbridos e híbridos *plug-in* vendidos (exportação)

	Número de veículos vendidos em 2025		
Unidade	**Emissão zero (ZEV)**	**Híbridos**	**Híbridos *plug-in***
Indaiatuba	0	7.269	0
Sorocaba	0	24.191	0

ENERGIA

Matriz energética e eficiência nas operações

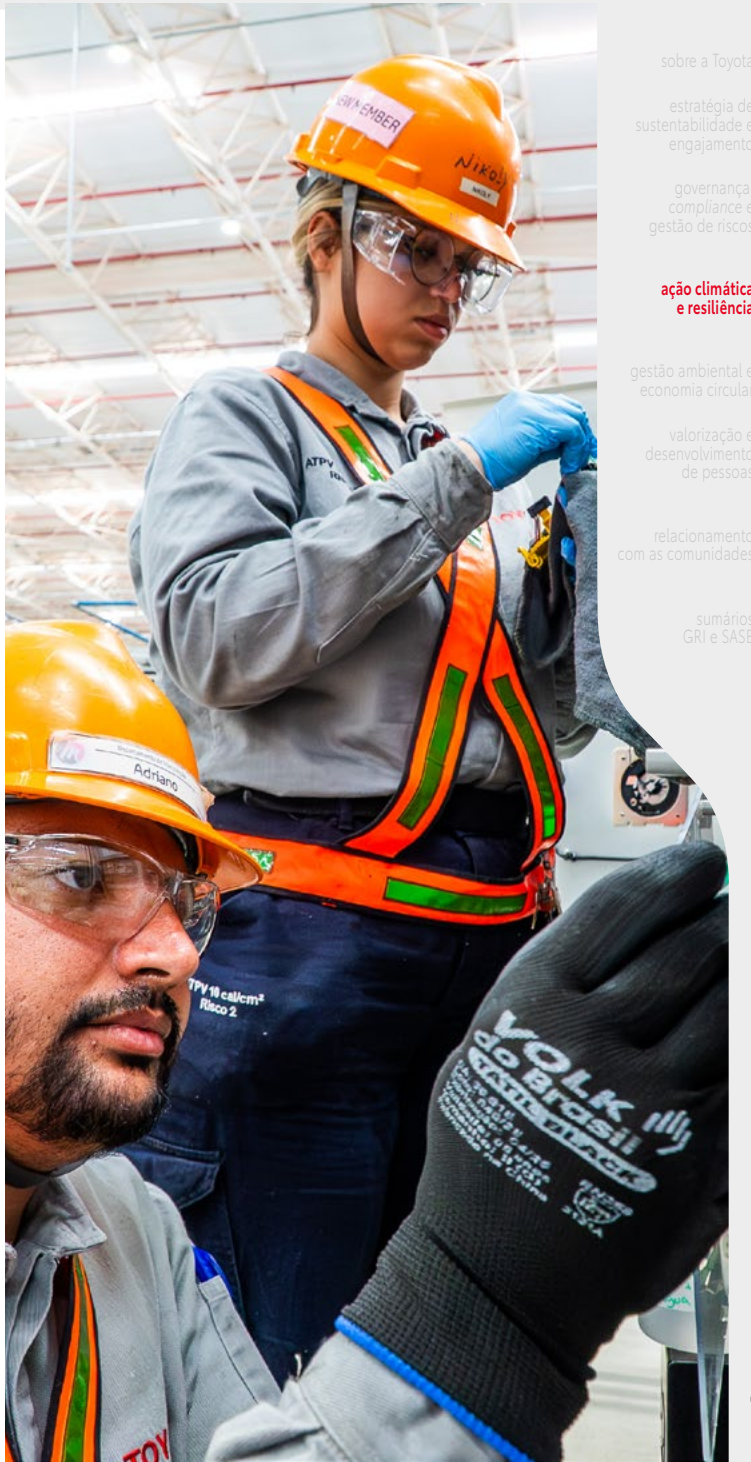
GRI 3-3, 302-1, 302-2, 302-3

A gestão do consumo energético em nossas operações ocorre sob a coordenação do comitê interno ESCO (sigla em inglês para *Energy Saving Company*). Essa estrutura reflete a diretriz global da organização de desenvolver profissionais capacitados para monitorar e otimizar continuamente a eficiência energética nas unidades fabris. O grupo atua alinhado ao desafio corporativo de zerar as emissões de carbono nas fábricas, buscando soluções inovadoras e identificando oportunidades de melhoria no uso dos recursos. GRI 3-3

Para sustentar essa busca por excelência, promovemos capacitações regulares junto à matriz no Japão. No ano-base de 2025, um representante da operação brasileira viajou para a Toyota Motor Corporation para participar de um treinamento presencial de sete dias. A imersão mesclou conceitos teóricos e dinâmicas práticas no próprio local de trabalho, ambiente conhecido na cultura corporativa como *Gemba* (abreviação do termo *Genchi Genbutsu*, que significa "ir ao local onde o trabalho acontece"). As atividades envolveram a medição de consumo, o mapeamento de usos ineficientes ou fora do horário produtivo e o levantamento de ideias para aprimorar os processos.

O conhecimento adquirido no exterior foi compartilhado internamente no retorno do profissional ao Brasil. Formamos uma turma de 24 colaboradores, composta por 11 integrantes da planta de Sorocaba, 11 da unidade de Indaiatuba e dois da Kanjiko do Brasil Indústria Automotiva Ltda. Esse grupo compõe o atual comitê local da ESCO e liderou o mapeamento de 11 propostas de melhoria, conhecidas como *kaizens*, concentradas integralmente na fábrica de Sorocaba. As instalações de Indaiatuba não desenvolveram novos projetos de eficiência energética em decorrência da transferência programada de suas atividades, situação semelhante à de Porto Feliz, afetada pelo evento climático extremo ocorrido em setembro de 2025.

Os projetos idealizados para a planta de Sorocaba encontram-se em fase de desenvolvimento e estruturação prática. Em maio de 2026, as equipes responsáveis iniciaram as apresentações dos resultados e das lições aprendidas. A empresa opta por não estabelecer metas numéricas isoladas para a redução do consumo energético, uma vez que esse desempenho atua como um fator indireto e subordinado aos nossos compromissos formais de redução de gases de efeito estufa, cujos resultados e diretrizes são monitorados e reportados no escopo de combate às mudanças climáticas.



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização (GJ)

		2019	2023	2024	2025
Total não renovável		**233.750**	**269.686**	**240.354**	**222.438**
Consumo de combustíveis de fontes não renováveis	GN	174.758	178.580	153.520	119.834
	GLP	2.327	3.608	1.517	1.283
	Diesel	437	1.149	690	9.779
	Gasolina	56.228	86.348	84.627	91.542
Total renovável		**2.474**	**363**	**28.983**	**46.446**
Consumo de combustíveis de fontes renováveis	Etanol	2.474	363	149	981
	Biometano	0	0	28.834	45.465
Consumo de energia do mercado livre/I-REC	Eletricidade	361.289	398.374	345.107	300.075
Total de energia consumida		**597.513**	**668.422**	**614.444**	**568.959**

Notas: foram utilizadas faturas e notas fiscais para a coleta de dados. Os fatores de conversão são provenientes do Programa Brasileiro GHG Protocol e da Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP). A energia elétrica consumida pela Toyota do Brasil é 100% proveniente de fonte eólica. A Toyota do Brasil não vende nenhum tipo de energia. Houve reformulação dos dados de anos anteriores em razão de ajustes nos cálculos.

GRI 302-2 Consumo de energia fora da organização (GJ)

		2019	2023	2024	2025
Consumo de combustíveis de fontes não renováveis	GLP	174	1.405	1.276	1.219
Consumo de energia	Eletricidade	50	142	128	115
Total de energia consumida		**225**	**1.548**	**1.404**	**1.334**

Nota 1: alguns indicadores podem apresentar pequenas variações decorrentes de arredondamentos.
Nota 2: o consumo fora da organização contabiliza serviços associados a galpões externos.

GRI 302-3 Intensidade energética (GJ/veículo)

	2019	2023	2024	2025
Fontes não renováveis	1,2	1,3	1,2	1,3
Fontes renováveis	0,0	0,0	0,1	0,3
Eletricidade	1,9	1,9	1,7	1,8
Total de intensidade	**3,2**	**3,2**	**3,0**	**3,4**

Nota: o cálculo considera o total de energia consumida ÷ total de veículos produzidos no ano. 2019 (187.087); 2023 (211.742); 2024 (203.707); e 2025 (169.294). Houve reformulação de informações (GRI 2-4) referentes a dados de 2023 e 2024, abrangendo fontes não renováveis e o total de intensidade. Alguns indicadores podem apresentar pequenas variações decorrentes de arredondamentos.



5

GESTÃO AMBIENTAL E ECONOMIA CIRCULAR



GESTÃO DE RESÍDUOS E ECONOMIA CIRCULAR

Do *design* ao descarte zero

GRI 3-3, 301-1, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, TR-AU-440b.1

Concentramos nossos esforços no reaproveitamento de resíduos com o intuito de estabelecer uma sociedade baseada na reciclagem contínua. Os projetos de abrangência global, voltados à desmontagem e à reciclagem de veículos em fim de vida útil, encontram-se em estágio inicial no Brasil, com negociações em andamento junto a fornecedores, bem como com evolução ao longo do ciclo de 2026.

O monitoramento da nossa *performance* baseia-se em indicadores de desempenho que consideram tanto os resíduos direcionados a aterros quanto aqueles cujo tratamento externo é custeado pela empresa, envolvendo destinações como coprocessamento, reciclagem, despressurização e autoclavagem.

Parceria inédita no Brasil com a ASICS

Em alinhamento aos princípios de circularidade, mobilidade e inovação, a organização firmou uma parceria com a ASICS SportStyle para o desenvolvimento do calçado exclusivo ASICS Japan S Airbag, lançado em edição limitada. A iniciativa materializa a aplicação prática da economia circular por meio da reincorporação de resíduos automotivos em novas cadeias produtivas:

- Reaproveitamento de materiais: o cabedal do calçado é composto por 25% de tecido de *airbag* reutilizado, ressignificando um material projetado para a segurança veicular em um novo produto de uso cotidiano.
- Convergência estratégica: o projeto reflete a aplicação prática da filosofia de melhoria contínua e do compromisso ambiental, conectando os valores da organização a novos ecossistemas, como o de mobilidade urbana e estilo de vida.



Lançamento dos óculos de sol GR

A Toyota do Brasil lançou os óculos de sol GR, desenvolvidos a partir do reaproveitamento de resíduos fabris. A iniciativa, pioneira no setor automotivo brasileiro, transforma sobras de polipropileno dos para-choques dos modelos GR-Sport na estrutura frontal do acessório.

Adicionalmente, os estojos de proteção são confeccionados com resíduos do revestimento dos bancos automotivos por meio do Projeto ReTornar, iniciativa apoiada pela Fundação Toyota do Brasil que promove o empoderamento feminino e a circularidade de resíduos. Os modelos são comercializados exclusivamente nas unidades GR Garage.

Saiba mais:



O ano de 2025 apresentou um cenário atípico em nossa curva de geração de resíduos em decorrência do evento climático extremo na unidade de Porto Feliz. O desastre interrompeu a produção de motores a partir do final de setembro e zerou a geração local de resíduos atrelados aos processos produtivos, como graxa e borra de tinta. Como reflexo direto da necessidade de importação de motores da Indonésia e do Japão para suprir as operações, as fábricas de Indaiatuba e Sorocaba registraram uma queda na eficiência de produção, impactando negativamente a métrica de quilogramas de resíduos gerados por veículo. Estabelecemos como meta contínua a redução de 2% no volume de resíduos em comparação ao resultado do ano anterior.

A engenharia de manufatura desempenha um papel ativo na busca por tecnologias alternativas desenvolvidas para reduzir a carga de rejeitos na fonte. Orientamos o acondicionamento de componentes de médio a grande porte prioritariamente em embalagens e divisórias retornáveis, eliminando sobras plásticas e de papel.

GRI 306-3 Resíduos gerados por tipo (t)

	Perigosos	Não perigosos	Total de resíduos gerados
2025	2.786,97	20.411,38	23.198,34
2024	3.689,02	22.491,75	26.180,77
2023	3.040,67	23.193,09	26.233,76

Nota: alguns indicadores podem apresentar pequenas variações decorrentes de arredondamentos.

Os volumes que efetivamente descartamos provêm majoritariamente das áreas de pintura e das Estações de Tratamento de Efluentes (ETE) nas fábricas de veículos, além do processo de forjaria na unidade de motores, resultando em borra de tinta e torta da ETE. O processo de estamparia responde pela geração de rebarbas, que constituem o principal volume de sucata metálica recuperada. Esclarecemos que a organização não realiza o controle de peso ou do volume total dos materiais de entrada utilizados na produção. GRI 301-1, 306-1

Administramos o fluxo logístico desses passivos de maneira estruturada, com a fábrica de Indaiatuba gerindo internamente os resíduos contaminados e destinando os materiais recicláveis a uma empresa terceirizada pertencente ao Grupo Toyota. Essa parceira concentra o gerenciamento da totalidade dos materiais gerados, sejam eles recicláveis ou perigosos, nas plantas de Sorocaba e Porto Feliz. Cerca de 99% dos resíduos gerados pela Toyota do Brasil foram recuperados em 2025. TR-AU-440b.1

Garantimos a precisão dos apontamentos por meio de balanças rodoviárias instaladas nas unidades, utilizadas para a pesagem das caçambas de sucata, e balanças locais nos depósitos industriais, para o registro diário das áreas geradoras. A rastreabilidade completa-se pelo lançamento eletrônico dessas pesagens e informações de destino no Sistema Estadual de Gerenciamento Online de Resíduos Sólidos (Sigor), operado pela Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (Cetesb), que valida os manifestos de transporte e atesta o tratamento de todo o volume gerado. GRI 306-2, 306-3

Consideramos o volume de geração idêntico ao de destinação a partir dos inventários espelhados no sistema oficial.

GRI 306-4 Resíduos recuperados por tipo (t)

	2023	2024	2025
Resíduos perigosos			
Coprocessamento	798,22	603,81	654,16
Reciclagem	790,16	1.398,03	428,85
Rerrefino	21,81	52,16	24,73
Tratamento de efluentes	1.430,36	1.634,90	1.679,12
Total de resíduos perigosos recuperados	**3.040,55**	**3.688,90**	**2.786,86**
Resíduos não perigosos			
Coprocessamento	143,27	146,99	114,44
Reciclagem	22.829,47	22.070,70	19.948,62
Compostagem	0	0	15,66
Rerrefino	0	0	0
Tratamento de efluentes	121,31	131,10	100,90
Total de resíduos não perigosos recuperados	**23.094,05**	**22.348,79**	**20.179,62**
Total	**26.134,60**	**26.037,69**	**22.966,48**

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

	2023	2024	2025
Resíduos perigosos			
Aterro	0	0	0
Autoclave	0,12	0,12	0,11
Resíduos não perigosos			
Aterro	99,04	142,96	231,76
Total	**99,16**	**143,08**	**231,87**

ÁGUA E EFLUENTES

Gestão responsável de recursos hídricos

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

A companhia atua para minimizar o consumo de água e garantir um gerenciamento minucioso dos efluentes, promovendo simultaneamente projetos voltados à harmonia entre as pessoas e a natureza. A diretriz global estabelece uma abordagem dupla, que busca reduções drásticas na captação do recurso ao mesmo tempo que assegura a devolução de água limpa ao meio ambiente. GRI 303-2

O abastecimento hídrico das operações fabris provém de duas fontes distintas: poços de captação subterrânea, rigorosamente licenciados pela Agência de Águas do Estado de São Paulo, e a rede pública municipal, com fornecimento realizado pelo Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE).
O monitoramento desses fluxos ocorre continuamente por meio do uso de medidores calibrados e interligados aos sistemas supervisórios de cada planta. Essa infraestrutura tecnológica permite a comparação, em tempo real, entre os volumes utilizados e os limites de captação autorizados pelos órgãos reguladores.

A água direcionada aos processos produtivos atende principalmente às áreas de pintura e usinagem, suprindo os banhos de tratamento das chaparias dos veículos e o resfriamento durante a usinagem de peças. GRI 303-1

Práticas de circularidade complementam a eficiência no uso desse recurso natural nas instalações. A organização capta águas pluviais e recupera o condensado dos compressores dos sistemas de ar-condicionado, reaproveitando esses volumes nas operações, mesmo sem realizar a medição exata dessa parcela específica.

Em 2025, o volume total captado alcançou 260,54 megalitros. Desse total, 226,29 megalitros tiveram origem em fontes subterrâneas e 34,25 megalitros foram provenientes do fornecimento de terceiros. A empresa não realiza extrações em áreas classificadas com estresse hídrico ou a partir de águas superficiais. GRI 303-3

O desempenho dos indicadores de intensidade enfrentou um cenário atípico ao longo do ano-base em decorrência do evento climático extremo que atingiu a unidade de Porto Feliz. O desastre interrompeu a produção de motores no final de setembro, zerando o consumo local de água atrelado à manufatura a partir desse período.
O desabastecimento de componentes forçou as fábricas de Indaiatuba e Sorocaba a operarem com baixa eficiência e utilizarem motores importados da Indonésia e do Japão. Esse contexto impactou negativamente a proporção de metros cúbicos consumidos por veículo produzido nessas localidades. A companhia mantém ativa a meta contínua de reduzir o volume global de água em 2% na comparação com o resultado do período anterior. GRI 303-3

O gerenciamento do descarte obedece a rígidos parâmetros de engenharia. As ETEs das fábricas de veículos em Indaiatuba e Sorocaba foram projetadas considerando os volumes e as concentrações químicas dos líquidos originados em processos complexos, como os tratamentos anticorrosão da pintura automotiva.

A introdução de novos produtos químicos nas linhas passa por avaliações prévias detalhadas. Ajustes necessários nas ETEs de Sorocaba e Indaiatuba são implementados antes da liberação do novo fluxo, eliminando o risco de lançamentos fora dos padrões legais.
A unidade de Porto Feliz monitora e corrige o pH da água antes de qualquer direcionamento, encaminhando as águas com resíduos de óleo para tratamento especializado externo.
GRI 303-2, 303-4

1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

Testes laboratoriais internos são realizados diariamente para atestar a qualidade e a segurança do efluente tratado. A operação adota uma meta interna voluntária que aplica limites 20% mais restritivos do que os exigidos pelas legislações vigentes, estabelecendo uma sólida margem de precaução contra infrações ambientais. Além disso, amostras mensais seguem para validação em laboratórios externos acreditados.

Todo o esgoto sanitário e o efluente industrial tratado são destinados à rede pública municipal, totalizando 166,67 megalitros descartados em 2025. O volume efetivamente consumido pela empresa, calculado pela diferença entre o total captado e o total descartado, atingiu 93,87 megalitros no período. GRI 303-4, 303-5

A conscientização sobre o uso eficiente e o reúso de recursos hídricos integra a matriz de treinamentos operacionais da organização. O tema compõe a grade de palestras e capacitações ambientais, garantindo o alinhamento de fornecedores terceirizados e a integração contínua de novos colaboradores, cujas agendas formativas são realizadas com frequência mínima quinzenal.

GRI 303-3 Captação de água (em megalitros)[1]

	Água subterrânea	Água de terceiros	Total
2025	226,29	34,25	260,54
2024	257,67	43,12	300,79
2023	246,57	51,84	298,41

GRI 303-4 Descarte de água (em megalitros)[2]

	Água subterrânea	Água de terceiros / Total
2025	0	166,67
2024	0	201,50
2023	0	192,32

GRI 303-5 Consumo de água (em megalitros)

	Consumo
2025	93,87
2024	99,29
2023	106,08

Nota 1: a organização não realiza captação de água em áreas com estresse hídrico nem utiliza água superficial.

Nota 2: descarte realizado na rede pública (esgoto sanitário + efluente industrial tratado na ETE – Decreto 8.468, art. 19).

6

VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



GESTÃO DE PESSOAS

O jeito Toyota de cuidar

GRI 3-3, 2-7, 2-30, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 407-1

A organização fundamenta a gestão de seu capital humano no respeito à dignidade, na promoção da equidade e no desenvolvimento contínuo, mantendo estrita conformidade legal e alinhamento aos princípios do *Toyota Way* e às diretrizes globais da matriz.

O ciclo de 2025 encerrou com um efetivo de 7.374 profissionais atuando em regime de jornada integral, incluindo 676 contratações por prazo determinado. Esse volume representa uma expansão em relação ao ano anterior, que contabilizou 6.593 colaboradores totais e 564 temporários.

A totalidade do efetivo atua sob regime de jornada integral. A estratégia de atração de talentos busca perfis diversos em âmbito nacional, priorizando profissionais aptos a impulsionar a transição do negócio (transição estratégica de fabricante automotiva para provedora integrada de mobilidade) e a converter desafios em inovação.

A proposta de valor aos colaboradores estrutura-se nos seguintes pilares:

Remuneração e benefícios: pacotes competitivos e alinhados às práticas do mercado.

Flexibilidade: jornadas adaptáveis para funções administrativas.

Plano de carreira: desenvolvimento estruturado com autonomia para o crescimento profissional.

Cultura e inclusão: imersão prática na cultura da organização, em um ambiente multicultural e em constante transformação.



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

GRI 2-7 Número de empregados permanentes e temporários por gênero e região

	2023				2024				2025			
	Permanentes		Temporários		Permanentes		Temporários		Permanentes		Temporários	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Toyota Brasília	2	0	0	0	2	1	0	0	2	1	0	0
Toyota Centro de Logística de Peças	120	53	0	1	134	78	0	3	131	79	12	12
Toyota Guaíba	15	2	0	0	15	1	1	0	19	1	0	0
Toyota Indaiatuba	1.382	108	0	0	1.140	85	182	137	917	80	352	135
Toyota Porto Feliz	609	60	2	2	633	101	14	21	683	137	6	3
Toyota São Bernardo do Campo	31	1	3	1	6	0	1	1	4	0	1	0
Toyota Sorocaba	2.779	681	36	23	2.967	865	118	86	3.291	1.352	98	57
Toyota Vitória	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Subtotal	**4.938**	**906**	**41**	**27**	**4.897**	**1.132**	**316**	**248**	**5.047**	**1.651**	**469**	**207**
Total		**5.912**				**6.593**				**7.374**		

Notas: no total de empregados de 2024, estão computados 194 aprendizes e 31 estagiários; de 2025, 210 aprendizes e 29 estagiários.
O monitoramento do quadro de profissionais da organização ocorre com base em fechamentos mensais, englobando empregados efetivos, temporários e o suporte de expatriados da matriz. Essa rotina permite comparar os números reais com os objetivos estipulados e identificar rapidamente tendências operacionais. O sistema *Workday* centraliza a captação das informações, consolidando registros de trabalhadores diretos (ligados à manufatura), indiretos (áreas administrativas), estagiários e aprendizes, assegurando a inclusão de todos, sem exceções, para fins de auditoria.

Observamos um aumento de 781 colaboradores na mão de obra direta entre dezembro de 2024 e dezembro de 2025. Essa expansão reflete a transferência estrutural das operações de Indaiatuba para as novas instalações em Sorocaba, movimento inserido no planejamento estratégico para suprir a desativação da planta de origem, finalizada em junho de 2026. GRI 2-7

Buscamos conectar perfis diversos dispostos a encarar os desafios de transformação do setor automotivo, oferecendo pacotes de remuneração compatíveis com o mercado, jornadas flexíveis para as áreas administrativas e um ambiente propício para o aprendizado contínuo do nosso modo de operar. Mantemos em nosso banco de talentos o equivalente a 30% das vagas previstas no planejamento anual. O ciclo logístico de contratação segue prazos definidos de 45 dias corridos para posições mensalistas e 30 dias para horistas, com a organização das admissões estruturada 12 dias úteis antes das agendas de integração. Não houve distinções na oferta de benefícios entre colaboradores efetivos e temporários ao longo de todo o ano-base. GRI 401-2

Em 2025, o salário-mínimo praticado pela Toyota foi de R$ 2.154,00, valor 42% acima do salário-mínimo estabelecido em lei. A definição salarial considera a legislação vigente, os acordos coletivos aplicáveis e estudos de mercado, sem utilizar o gênero como critério para a determinação da remuneração. GRI 202-1

GRI 401-1 Novas contratações de empregados

	2023		2024		2025	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por idade						
Abaixo de 30 anos	463	7,83	957	14,52	1.060	14,37
De 30 a 50 anos	307	5,19	427	6,48	690	9,36
Acima de 50 anos	13	0,22	5	0,08	8	0,11
Total	**783**	**13,24**	**1.389**	**21,07**	**1.758**	**23,84**
Por gênero						
Feminino	285	4,82	596	9,04	766	10,39
Masculino	498	8,42	793	12,03	992	13,45
Total	**783**	**13,24**	**1.389**	**21,07**	**1.758**	**23,84**
Por região						
Toyota Brasília	1	0,02	1	0,02	0	0,00
Toyota Centro de Logística de Peças	125	2,11	52	0,79	43	0,58
Toyota Guaíba	1	0,02	2	0,03	5	0,07
Toyota Indaiatuba	117	1,98	315	4,78	352	4,77
Toyota Porto Feliz	99	1,67	133	2,02	130	1,76
Toyota Sorocaba	440	7,44	886	13,44	1.228	16,65
Total	**783**	**13,24**	**1.389**	**21,07**	**1.758**	**23,84**

Nota: número total de empregados em 2023 (5.912), em 2024 (6.593), em 2025 (7.374). Taxa de contratações = número de contratados por tipo ÷ número total de empregados x 100.

GRI 401-1 Desligamentos e taxa de rotatividade

	2023		2024		2025	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por idade						
Abaixo de 30 anos	424	7,17	345	5,23	400	5,42
De 30 a 50 anos	661	11,20	455	6,90	541	7,34
Acima de 50 anos	70	1,18	30	0,46	36	0,49
Total	**1.155**	**19,54**	**830**	**12,59**	**977**	**13,25**
Por gênero						
Feminino	192	3,25	211	3,20	289	3,92
Masculino	963	16,30	619	9,39	688	9,33
Total	**1.155**	**19,54**	**830**	**12,59**	**977**	**13,25**
Por região						
Toyota Brasília	1	0,02	0	0,00	0	0
Toyota Centro de Logística de Peças	26	0,44	24	0,36	24	0,33
Toyota Guaíba	3	0,05	2	0,03	2	0,03
Toyota Indaiatuba	96	1,62	283	4,29	391	5,30
Toyota Porto Feliz	89	1,51	44	0,67	65	0,88
Toyota São Bernardo do Campo	535	9,05	17	0,26	2	0,03
Toyota São José dos Pinhais	1	0,02	0	0,00	0	0,00
Toyota Sorocaba	404	6,83	460	6,98	493	6,69
Total	**1.155**	**19,54**	**830**	**12,59**	**977**	**13,25**

Nota: número total de empregados em 2023 (5.912), em 2024 (6.593), em 2025 (7.374). Taxa de rotatividade = número de desligados por tipo ÷ número total de empregados x 100.

Acordos de negociação coletiva e liberdade de associação

GRI 2-30, 402-1, 407-1, SASB TR-AU-310a.1, SASB TR-AU-310a.2

A relação com os representantes dos colaboradores é pautada pelo diálogo contínuo. Asseguramos a liberdade de associação e a condução regular de negociações coletivas, sem qualquer registro de violação desses direitos no período de relato.

As tratativas para fechamento de acordos começam usualmente com 30 dias de antecedência, estendendo-se para 60 ou 90 dias em temas de maior complexidade. A empresa e as entidades sindicais comunicam as etapas desse processo a todas as equipes, registrando os documentos finais no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho para a livre consulta de todos.

As comunicações relacionadas a mudanças operacionais de grande impacto seguem um aviso prévio estipulado entre quatro e oito semanas, prazo passível de ampliação dependendo da natureza da alteração. Não houve paralisações de trabalho no período do relato.

A cobertura das negociações coletivas abrange a quase totalidade do nosso quadro funcional. O escopo não coberto em cada unidade fabril, conforme detalhado nas métricas, refere-se a posições gerenciais e de diretoria, regidas por políticas próprias aplicadas a executivos, estagiários e expatriados, cujos vínculos obedecem a legislações e políticas específicas.

Licença parental

GRI 401-3

O direito às licenças-maternidade e paternidade abrange integralmente os profissionais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Encerramos o período de 2025 com um quadro consolidado de 7.303 colaboradores com direito à licença parental, composto por 1.842 mulheres e 5.461 homens.

Ao longo do ano, 45 colaboradoras e 185 colaboradores afastaram-se em razão do nascimento dos filhos. Desse total, 28 mulheres e 185 homens retornaram às atividades após a licença tirada em 2025. Acrescenta-se que, em 2025, 12 mulheres voltaram de uma licença iniciada em 2024. A taxa de retorno foi de 62,22% para as mulheres e de 100% para os homens. Espera-se ainda o retorno de 17 mulheres em 2026, quando será possível calcular a taxa de retorno geral de mulheres.

Em relação às taxas de retenção, ainda não há colaboradores que completaram os 12 meses a partir da data de retorno à empresa.

GRI 401-3

Porcentagem da força de trabalho ativa empregada sob acordos coletivos

SASB TR-AU-310a.1

Unidade Centro Logístico de Peças
100,00

Unidade Indaiatuba
98,73

Unidade Sorocaba
98,48

Unidade Porto Feliz
98,19

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Avanços na nossa jornada cultural

GRI 405-1, 405-2, 406-1

Acreditamos na pluralidade como um princípio direcionador de nossas decisões, moldando a cultura corporativa e as estratégias de atração de talentos. Nesse contexto, a área de *Talent Acquisition* desenvolveu ações afirmativas consistentes para equilibrar a representatividade de gênero em múltiplos setores.

A organização compreende a diversidade, a equidade e a inclusão como bases para a sustentabilidade do negócio, a inovação e a geração de valor no longo prazo. Essa diretriz integra os Valores da Toyota e consolida o respeito às pessoas, a aceitação das diferenças e a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor.

A governança do tema apoia-se no Comitê Deliberativo de Diversidade, Equidade e Inclusão, que conta com a participação da alta liderança para debater questões estratégicas relacionadas ao tema. Esse grupo monitora indicadores de desempenho específicos voltados à equidade de gênero e à inclusão de pessoas com deficiência, assegurando o alinhamento das metas corporativas aos processos de tomada de decisão. As atividades ganham o reforço dos Grupos de Afinidade, formados por profissionais voluntários que atuam em ações educativas.

Política de diversidade, equidade e inclusão da TLAC

A política regional da Toyota Latin America and Caribbean (TLAC) formaliza as diretrizes para a consolidação de um ambiente de trabalho plural, seguro e colaborativo nas operações do grupo. Alinhada aos compromissos globais de direitos humanos e sustentabilidade, a estratégia estrutura-se em três pilares centrais:

- **Respeito à dignidade humana:** promoção de um ambiente livre de qualquer forma de discriminação ou assédio.
- **Equidade de oportunidades:** foco na inclusão de grupos historicamente sub-representados, incluindo mulheres, pessoas com deficiência e pessoas negras.
- **Jornada inclusiva:** integração contínua da diversidade em todas as etapas da trajetória do colaborador, desde a atração de talentos até o desenvolvimento e a mobilidade interna.



Aplicável a todos os níveis hierárquicos e submetida a revisões periódicas, a normativa reforça o compromisso coletivo com uma cultura organizacional na qual todos se sintam valorizados e representados.

Promovemos, no ano-base de 2025, uma reunião com toda a liderança para compartilhar as diretrizes da Conferência de Diversidade da Toyota Motor Corporation. O encontro teve como objetivo aprofundar a compreensão dos desafios corporativos e estimular a participação ativa de todos os profissionais na construção de um ambiente de trabalho respeitoso.

Expandimos essas discussões resgatando as diretrizes da *TLAC Women's Conference*, realizada em 2024, que definiu três prioridades regionais focadas no mecanismo de voz popular, na liderança inclusiva e no desenvolvimento de carreira. O desdobramento dessas pautas ocorreu por meio de sessões colaborativas com distribuidores e fornecedores, criando oportunidades para o compartilhamento de boas práticas em toda a rede de parceiros.

As ações de conscientização abrangeram campanhas como o Mês da Inclusão de 2025, centrado no tema empatia e respeito no local de trabalho. A programação incluiu apresentações conduzidas por consultorias externas e pelos Grupos de Afinidade, dando voz aos colaboradores representantes dos pilares de gênero, gerações, LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência (PcD), com alcance estendido a distribuidores e fornecedores da América Latina.

A Toyota do Brasil sediou a Conferência TLAC de Inclusão, evento estratégico que reuniu as áreas de Recursos Humanos, Sustentabilidade e lideranças da rede de parceiros, além de participações da diretoria global de sustentabilidade da matriz e de representantes de outras afiliadas regionais. A programação aprofundou o tema por meio de diversos painéis de discussão dedicados a conflitos geracionais, jornada LGBTQIAP+, desafios das mulheres na engenharia e em áreas técnicas, e avanços da inclusão na manufatura. O encontro também abordou o compromisso do sindicato com a diversidade, o papel da liderança na preparação de um ambiente voltado à "Contribuição ativa de todos", a filosofia de "Ensinar e ser ensinado" e o impacto das ações sociais.

Como resultado prático dessas discussões, o fórum estabeleceu três prioridades de desenvolvimento para a região em 2026: liderança e responsabilidade; aprendizagem e conscientização; e ações e oportunidades.

A expansão da fábrica de Sorocaba impulsionou avanços na equidade de gênero, gerando novas oportunidades e motivando a revisão contínua de nossas metas internas, cujos números absolutos a companhia opta por não divulgar publicamente.

A inclusão de colaboradores PcD avançou por meio de um projeto específico para a integração de profissionais amputados na manufatura, contemplando a adaptação de postos de trabalho, suporte técnico e capacitação gerencial. A estratégia de atração desses talentos é reforçada por parcerias com instituições especializadas, participação em feiras de empregabilidade e divulgação de vivências reais.

Paralelamente, a organização monitora a proporção salarial entre gêneros por categoria funcional e nível hierárquico, utilizando esses dados para fundamentar planos de equidade e progressão de carreira baseados em mérito e desempenho.







Compromissos institucionais da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

- Garantia de oportunidades equitativas de desenvolvimento corporativo.
- Manutenção de um ambiente seguro, acolhedor e livre de discriminação.
- Promoção da escuta ativa por meio de grupos de afinidade e comitês deliberativos.
- Extensão de ações afirmativas à cadeia de parceiros e distribuidores.
- Corresponsabilidade das lideranças e áreas de negócio na consolidação da cultura inclusiva.

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

	2023		2024		2025	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Alta liderança	0,37%	0,00%	0,30%	0,00%	0,27%	0,00%
Gerência e supervisão	4,25%	0,71%	3,96%	0,70%	3,81%	0,72%
Administrativos e suporte	13,16%	6,22%	11,98%	6,80%	11,43%	6,58%
Operacional	66,44%	8,85%	62,82%	13,44%	59,29%	17,90%
Total	**84,22%**	**15,78%**	**79,07%**	**20,93%**	**74,80%**	**25,20%**

Nota: alguns indicadores podem apresentar pequenas variações decorrentes de arredondamentos.

Metas de diversidade (2026) e resultados alcançados

- **Reposição de vagas (2026):** destinação de 100% das vagas de reposição feminina para mulheres e redirecionamento de 50% das vagas masculinas para o público feminino.
- **Área administrativa (2026):** manutenção da meta de 85% de representatividade feminina nas listas finais de candidatos.
- **Manufatura (resultado de 2025):** encerramento do ciclo com 44% das novas posições produtivas preenchidas por mulheres, destacando-se a unidade de Sorocaba, responsável por 58% dessas contratações. Em 2025, foram 40 mulheres promovidas a *team leader* nas áreas produtivas, frente a apenas 1 em 2023, um avanço expressivo que reforça a efetividade das iniciativas de desenvolvimento de lideranças femininas na manufatura.

GRI 405-1 Percentual de colaboradores, por categoria funcional e faixa etária

	2023			2024			2025		
	< 30 anos	30 – 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	30 – 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	30 – 50 anos	> 50 anos
Alta liderança	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%
Gerência e supervisão	0,0%	4,4%	0,5%	0,0%	4,1%	0,5%	0,0%	4,0%	0,5%
Administrativos e suporte	6,0%	12,9%	0,4%	6,6%	11,6%	0,6%	6,8%	10,6%	0,6%
Operacional	17,2%	56,3%	1,7%	20,8%	53,6%	1,9%	25,1%	50,4%	1,7%
Total	**23,3%**	**73,8%**	**3,0%**	**27,4%**	**69,4%**	**3,2%**	**32,0%**	**65,1%**	**2,9%**

Nota: alguns indicadores podem apresentar pequenas variações decorrentes de arredondamentos.

GRI 405-1 Distribuição de colaboradores PcD, por categoria funcional

	2023	2024	2025
Alta liderança	0,4%	0,4%	0,0%
Gerência e supervisão	3,9%	3,6%	3,8%
Administrativos e suporte	33,7%	33,2%	29,2%
Operacional	62,0%	62,8%	66,9%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Nota: alguns indicadores podem apresentar pequenas variações decorrentes de arredondamentos.

GRI 405-2 Proporção entre o salário-base recebido pelas mulheres em relação ao recebido pelos homens

	2023	2024	2025
Alta liderança*	-	-	-
Gerência e supervisão	94%	107%	96%
Administrativos e suporte	79%	73%	74%
Operacional	55%	57%	61%

* Não há mulheres na alta liderança.
Nota 1: a razão matemática do salário entre mulheres e homens (%) é calculada com base na média dos salários de todas as pessoas de cada gênero.
Nota 2: as diferenças salariais entre homens e mulheres podem estar relacionadas a fatores como tempo de empresa, tempo na posição e estágio na progressão salarial.



A organização assegura um ambiente de trabalho seguro, saudável e estritamente livre de discriminação. O suporte a possíveis desvios de conduta concentra-se no Canal Ético (Resguarda), plataforma administrada por empresa independente e acessível aos públicos interno e externo.

A ferramenta garante total anonimato e confidencialidade para o esclarecimento de dilemas éticos e o registro de denúncias. O fluxo de tratamento das ocorrências exige a classificação prévia de risco pela área de *Compliance*, seguida de investigação técnica conduzida pela equipe de Recursos Humanos. GRI 406-1

Acesse o Canal Ético – Resguarda

denuncia.toyota@resguarda.com

0800-891-4636

Site:

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Educação e crescimento contínuo

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

Os processos educacionais atendem às necessidades específicas dos colaboradores da companhia. O mapeamento da participação nas iniciativas vigentes ocorre de acordo com o ciclo de talentos, as demandas das áreas e as solicitações formais das gerências e dos próprios profissionais.

As capacitações passam por avaliações rigorosas alinhadas aos requisitos internos e legais, assegurando conformidade com os compromissos assumidos pela empresa. As metas são definidas com base nas demandas de cada programa, mantendo os esforços conectados aos objetivos estratégicos do negócio.

A avaliação sistemática de reações e a coleta de comentários qualitativos ao final de cada sessão apoiam o gerenciamento de possíveis impactos negativos. Os dados resultantes dessas análises orientam a revisão de conteúdos, abordagens e metodologias. Aplicamos ações corretivas com agilidade para reparar falhas e prevenir recorrências. O sucesso das iniciativas e o impacto positivo associado são monitorados por meio de índices de satisfação, taxas de aplicação do conhecimento na rotina de trabalho e acompanhamento da evolução de desempenho.

A efetividade das ações depende de uma troca contínua com nossos diversos públicos de interesse internos, envolvendo o corpo de lideranças, a equipe de Recursos Humanos e os próprios profissionais capacitados. Esse relacionamento direto norteia as decisões focadas em educação corporativa.



O compartilhamento de resultados e das melhorias consolidadas ocorre por meio da divulgação de painéis, relatórios e encontros com áreas parceiras, gerando transparência sobre os resultados alcançados. GRI 3-3

Em 2025, a Toyota do Brasil fortaleceu seu compromisso com o desenvolvimento contínuo de seus profissionais ao promover 252.336,09 horas de treinamento para os colaboradores da produção. Esse volume contempla formações técnicas, comportamentais, de segurança, trilhas de liderança e os treinamentos realizados durante o período de *layoff* de Porto Feliz, garantindo a manutenção e a evolução das competências essenciais para a operação e competitividade do negócio.

Os resultados refletem a atuação da Toyota na promoção de um ambiente de aprendizagem contínua, com foco em segurança, qualidade e eficiência operacional, apoiando o desenvolvimento de competências essenciais para o presente e o futuro da organização.

GRI 404-1 Média de horas de capacitação (produção)

	2023			2024			2025		
	Horas de treinamento	Número de empregados	Média de horas de capacitação	Horas de treinamento	Número de empregados	Média de horas de capacitação	Horas de treinamento	Número de empregados	Média de horas de capacitação
Encarregados (*group leaders*)	1.677,10	181	9,3	1.765,50	189	9,3	4.266,42	221	19,3
Líderes de equipe (*team leaders*)	8.933,90	535	16,7	12.547,50	576	21,8	39.791,01	661	60,2
Operadores de produção (*team members*)	38.016,50	3.735	10,2	87.905,00	4.263	20,6	208.278,66	4.810	43,3

A manufatura estrutura suas trilhas de treinamento para fortalecer competências operacionais e técnicas de acordo com a filosofia corporativa. As etapas de capacitação abrangem desde as formações iniciais e reciclagens até os conteúdos voltados à melhoria contínua, materializados nos conceitos de Sistema Toyota de Produção, segurança, *karakuri* (automação mecânica de baixo consumo energético aplicada à manufatura enxuta) e atividades dos círculos de controle de qualidade.

A preparação da liderança produtiva avança por meio de programas focados no papel do gestor, acompanhamento próximo (*mendomi*) e capacitações de alcance internacional. Cumprimos os treinamentos normativos exigidos pelas legislações e ofertamos aulas de Libras para promover maior inclusão nas linhas de montagem. Os colaboradores recebem todo o suporte prático e teórico por meio de instrutores certificados e avaliações contínuas de aprendizado.

O escopo de desenvolvimento corporativo apoia-se em um portfólio robusto de programas formativos, estruturado para garantir a qualificação técnica e comportamental em todas as etapas da jornada do colaborador: **GRI 404-2**

- **Academia Toyota (plataforma *on-line*):** ambiente virtual de cursos e capacitações. Em 2025, registrou 8.607 acessos, totalizando 6.087 horas de treinamento.
- **Integração (*onboarding*):** processo desenhado para acelerar a adaptação e o engajamento de novos membros. O programa acolheu 1.502 profissionais em 2025, somando 17.245 horas de imersão.
- **Desenvolvimento de lideranças:** trilhas focadas em ferramentas técnicas e comportamentais para suprir as demandas do *pipeline* de gestão, abrangendo líderes atuais, recém-promovidos ou recém-contratados.
- ***Global contents*:** disseminação prática dos princípios do *Toyota Way*, com módulos de conhecimento adaptados ao nível do cargo e ao tempo de empresa de cada profissional.
- **Programa de *staff*:** iniciativas voltadas ao aprimoramento de competências do quadro de mensalistas, impulsionando a excelência operacional e a evolução de carreira.
- **Treinamentos digitais:** fomento à mentalidade digital e à cultura colaborativa, priorizando a aplicação de metodologias ágeis, trabalho remoto e governança de dados.
- **Multiplicadores internos:** formação didática estruturada para capacitar colaboradores nas melhores técnicas de apresentação, garantindo a replicação eficaz do conhecimento interno.
- **Diagnóstico de necessidade de treinamento (DNT):** mapeamento customizado de demandas por meio do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), incluindo idiomas e cursos pontuais para aprimorar o desempenho na função atual ou preparar o profissional para o próximo cargo.
- **Estágio e jovem aprendiz:** programas desenhados para a inserção no mercado de trabalho, aliando o desenvolvimento de competências fundamentais à aplicação prática de conhecimentos acadêmicos na rotina industrial.

Avaliação de desempenho

GRI 404-3

A consolidação de uma cultura de alto desempenho tem como objetivo impulsionar os resultados do negócio e o aprimoramento contínuo das competências internas.

O modelo de gestão estrutura-se no desdobramento de objetivos atrelados ao planejamento estratégico corporativo, sustentado por reuniões periódicas de calibração e pela cultura de *feedback* contínuo.

A liderança atua como facilitadora desse ecossistema, assumindo a responsabilidade de comunicar as metas e garantir que os esforços individuais e coletivos estejam diretamente conectados aos propósitos da organização. Como reflexo dessa governança estruturada, 100% dos colaboradores elegíveis passaram por avaliações formais de desempenho no ciclo de 2025. A elegibilidade se aplica a todos os colaboradores mensalistas contratados até 30 de junho do ano vigente.

GRI 404-3 Percentual de colaboradores que recebem avaliação de desempenho, por gênero e categoria funcional

	2025	
	Feminino	**Masculino**
Total por gênero	**26%**	**74%**
Por categoria funcional		
Auxiliar/TLAC – assistente	14%	6%
Júnior	22%	12%
Pleno	28%	21%
Sênior/TLAC – *group leader*	24%	30%
Coordenador/TLAC – *shift leader*	8%	21%
Gerente	3%	7%
Gerente geral	1%	2%
Diretor/*regional officer*	0%	1%



SAÚDE E SEGURANÇA

Prioridade absoluta na operação

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

A proteção à integridade física e o bem-estar das equipes representam compromissos inegociáveis para a organização. Nossa atuação é orientada por políticas amplamente difundidas, mantendo um serviço médico focado no estrito cumprimento das Normas Regulamentadoras e na adoção de boas práticas preventivas, ergonômicas e psicossociais.

O mapeamento estruturado de informações subsidia os Laudos Técnicos das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) e os Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), documentos que dialogam diretamente com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Essa integração garante a realização da totalidade dos exames ocupacionais estipulados pela norma técnica NR-07. Complementamos a assistência com o programa Toyota Cuida, estruturado nos pilares de saúde mental, emocional, nutricional, física e financeira. GRI 3-3

Aplicamos um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST) estruturado conforme os requisitos da norma ISO 45001, englobando a totalidade dos profissionais, sem distinção entre efetivos, temporários ou prestadores de serviços sob nossa supervisão direta. A Política de Saúde e Segurança, validada pela presidência, é disponibilizada a todas as partes interessadas. GRI 403-1, 403-8

A base desse controle fundamenta-se nas exigências legais brasileiras, especialmente a NR-01, e nos padrões globais de avaliação ocupacional. Atualizamos continuamente os documentos regulatórios a partir da coleta de medições ambientais, laudos ergonômicos e acompanhamento diário de indicadores de absenteísmo, afastamentos e ocorrências incidentais.

A identificação de perigos ocorre com a participação ativa das pessoas colaboradoras, que utilizam ferramentas metodológicas, como o *OSHMS Risk Assessment*, para apoiar o levantamento preliminar do ambiente fabril. Disponibilizamos a plataforma Hiyari Hatto para o registro de quase acidentes, permitindo que as equipes apontem potenciais ameaças antes que se materializem. Essa prática viabiliza a implementação de respostas preventivas, a adequação de rotinas e o direcionamento de treinamentos específicos. Instituímos a regra do "Parar, Chamar e Esperar", que orienta qualquer trabalhador a interromper suas atividades diante de uma anormalidade e acionar a liderança para a correção imediata da situação. As preocupações reportadas são encaminhadas às áreas de segurança industrial e saúde ocupacional, passando por análises técnicas rigorosas à luz do PGR e do PCMSO. O ambulatório interno acolhe queixas físicas, conduz investigações de nexo causal e gerencia eventuais necessidades de realocação de postos de trabalho. Apoiamos a transparência dessas comunicações por meio de canais independentes, que asseguram proteção total contra retaliações institucionais. GRI 403-2, 403-3, 403-7

As deliberações conjuntas fluem por meio de instâncias formais e encontros regulares. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de cada planta realiza reuniões ordinárias e mantém agendas integradas com os representantes das empresas subcontratadas. Um comitê específico dedica-se exclusivamente à ergonomia, validando as melhorias aplicadas e estruturando planos de ação. A Brigada de Incêndio reúne-se mensalmente nos três turnos

operacionais para debater aprimoramentos locais e projetos de mitigação. Na linha de produção, o contato consolida-se nas reuniões de início de turno, focadas em segurança e qualidade e complementadas pelo Diálogo Diário de Segurança e pela prática da ginástica laboral. GRI 403-4

Preparamos nossos profissionais para atuarem preventivamente desde o primeiro dia de trabalho. O processo de integração de novos colaboradores conta com uma imersão no Centro de Treinamento, conhecido internamente como Dojô de Segurança. Essa vivência divide-se em duas horas de conceitos teóricos e duas horas de capacitação prática, etapa essencial para apresentar os potenciais riscos de cada função e suas respectivas contramedidas. Esse ambiente simula as consequências reais de acidentes laborais, garantindo instruções sobre a correta utilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs), as diretrizes do plano de emergência e o passo a passo do que fazer diante de qualquer anormalidade. A comunicação dessas diretrizes é reforçada por recursos visuais nas plantas e treinamentos de reciclagem. A avaliação sobre a assimilação prática da política de segurança cabe aos chefes de grupo, que reportam o desempenho de suas equipes diretamente ao comitê de Saúde e Segurança.

Direcionamos capacitações técnicas ainda mais especializadas aos times de Manutenção e Utilidades, abrangendo exigências normativas relacionadas a riscos críticos envolvendo eletricidade, movimentação de materiais, maquinários, caldeiras e vasos de pressão, inflamáveis, espaços confinados e trabalho em altura. Essa preparação rigorosa estende-se à nossa Brigada de Incêndio, por meio de treinamentos específicos de proteção, e assegura a realização contínua de exames complementares preventivos para todas essas funções, conforme os parâmetros estabelecidos pelo nosso PCMSO. GRI 403-5

GRI 403-9 Acidentes de trabalho com colaboradores e outros trabalhadores

	2023		2024		2025	
	Colaboradores	Outros trabalhadores	Colaboradores	Outros trabalhadores	Colaboradores*	Outros trabalhadores**
Número de acidentes com óbitos	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbitos)	16	1	10	0	13	0
Número de acidentes com comunicação obrigatória	71	5	46	1	35	4
Índice de acidentes com óbitos	0	DND	0	DND	0	DND
Índice de acidentes com consequência grave (exceto óbitos)	1,57	DND	0,95	DND	1,21	DND
Índice de acidentes com comunicação obrigatória	6,95	DND	4,36	DND	3,25	DND
Número de horas trabalhadas	10.215.866	DND	10.547.325	DND	10.769.834	DND

Nota: base sobre 1.000.000 horas trabalhadas. Fórmula de cálculo do índice de acidentes: número de acidentes por tipo ÷ número de horas trabalhadas x 1.000.000.
* Principais acidentes: contusão (mão).
** Principais acidentes: batida, queda.
DND: dados não disponíveis.
Houve reformulação de dados de 2023 e 2024 (GRI 2-4).

Promovemos iniciativas estruturadas de acolhimento para ampliar o cuidado com as nossas pessoas. O escopo de saúde complementar engloba campanhas de vacinação e suportes especializados, como os programas Gestação Saudável, Acolher, Saúde 360°, Vida Saudável, Em Movimento e Tudo Bem Não Estar Bem.

A parceria com as operadoras de saúde Unimed Campinas e SulAmérica disponibiliza acompanhamentos direcionados ao controle de diabetes, obesidade, tabagismo e hipertensão. O acesso a essa rede de cuidado é facilitado por uma equipe interna dedicada a mediar o contato entre os beneficiários e as seguradoras. GRI 403-6

A hierarquia de controle operacional prioriza a eliminação do perigo na fonte, seguida por substituição, adoção de controles de engenharia e equipamentos de proteção coletiva, regras administrativas e uso de EPIs. O mapeamento de ameaças em atividades de baixa frequência soma-se a campanhas periódicas de conscientização de todo o efetivo.

GRI 403-10 Doenças profissionais com colaboradores e outros trabalhadores

	2023		2024		2025	
	Colaboradores	Outros trabalhadores	Colaboradores	Outros trabalhadores	Colaboradores*	Outros trabalhadores
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0	0	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	2	0	12	0	2	0

* Principais doenças: doenças ortopédicas.

Conduzimos o gerenciamento de riscos ergonômicos com o auxílio de *softwares* baseados em inteligência artificial, avaliando preliminarmente cada posto de trabalho nas linhas produtivas para a devida quantificação técnica. Os diagnósticos resultam no pronto atendimento de demandas, incluindo adaptações de *layout*, inserção de facilitadores operacionais e implementação de novas tecnologias. A mitigação da fadiga física apoia-se ativamente no serviço de saúde, no comitê específico do tema e em um sistema de rodízio de funções estruturado, denominado ABCD, assegurando pausas obrigatórias de oito minutos a cada duas horas de atividade laboral contínua. GRI 403-10

CONECTAR AO MODO ZERO
Objetivo zero acidentes
Segurança em primeiro lugar
Cuidado ativo: nós cuidamos uns dos outros.

7

RELACIONAMENTO COM AS COMUNIDADES



1 sobre a Toyota
2 estratégia de sustentabilidade e engajamento
3 governança, compliance e gestão de riscos
4 ação climática e resiliência
5 gestão ambiental e economia circular
6 valorização e desenvolvimento de pessoas
7 relacionamento com as comunidades
8 sumários GRI e SASB

Ações externas e investimento na comunidade

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

A agenda de responsabilidade social da organização estrutura-se a partir dos pilares estratégicos ambientais, sociais e de governança (ESG), englobando iniciativas de educação para a sustentabilidade, descarbonização, diversidade e mobilidade. Viabilizamos nossos projetos majoritariamente por meio das leis de incentivo fiscal, com uma seleção anual conduzida via chamamento público. As propostas passam por uma avaliação criteriosa baseada no alinhamento aos valores corporativos, na capacidade de geração de impacto e no potencial de transformação das regiões onde mantemos operações.

Os impactos econômicos indiretos decorrentes dos investimentos sociais da organização alinham-se às políticas públicas e às expectativas dos *stakeholders*, abrangendo governos locais, instituições e a sociedade civil.

Estruturadas por mecanismos legais de incentivo fiscal, como a Lei Rouanet, a Lei de Incentivo ao Esporte e o Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (FUMCAD), as iniciativas democratizam o acesso à cultura, ao esporte e à educação, impulsionando o desenvolvimento social e a economia criativa.

O portfólio de projetos mantém estrita aderência à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), priorizando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) voltados à educação de qualidade, ao trabalho decente e crescimento econômico, à redução das desigualdades e a cidades e comunidades sustentáveis. Essa governança estratégica assegura a geração de renda indireta, o fortalecimento institucional local e a criação de valor compartilhado nas regiões de operação.

O Conselho de Diretores recebe atualizações contínuas sobre o andamento das iniciativas sociais, assegurando que o monitoramento técnico siga diretrizes de integridade balizadas pela Política de Doações e Patrocínios e pelo Código de Conduta. As metas para esses investimentos comunitários são renovadas no início de cada ciclo, refletindo prioridades diretas do negócio, como a transição para uma economia de baixo carbono.

Esse compromisso ganhou visibilidade prática durante a COP30, em Belém (PA), quando apresentamos projetos incentivados na região, como a exposição itinerante sobre descarbonização. Na ocasião, o público conheceu de perto as soluções para a redução de emissões na mobilidade. Além disso, promovemos a realização da *Eco Run* e de apresentações da Orquestra de Sucata, iniciativa que utiliza instrumentos confeccionados a partir da reciclagem de peças automotivas, reforçando mensagens de sustentabilidade e economia criativa.

Direcionamos um total de R$ 39,3 milhões para o patrocínio de 22 projetos incentivados no ano de 2025, abarcando as frentes de cultura, esporte e educação.



O alcance dessas operações beneficiou mais de 6 milhões de pessoas em diferentes regiões brasileiras, contemplando a participação da população em todas as etapas, com 100% das operações contando com processos estruturados de engajamento comunitário. As iniciativas impulsionaram as economias regionais ao viabilizar a criação de 2.582 empregos indiretos, além de garantir acesso gratuito a atividades para públicos em situação de vulnerabilidade. GRI 203-1, 203-2, 413-1

Ao longo do ano, desenvolvemos, por meio de projetos incentivados, uma agenda estruturada voltada à descarbonização, com foco específico na mobilidade brasileira. Como parte dessa estratégia, produzimos duas séries: "Descarbonização", em parceria com a Editora Brasileira, e "Futuro em Movimento", em parceria com a Miração Filmes. Além disso, promovemos iniciativas que integram música e cultura para abordar, de maneira acessível, conceitos como descarbonização e economia circular.

Ao integrar inovação tecnológica, gestão ambiental e educação, a Toyota reforça seu entendimento de que a transição energética não será conduzida apenas por soluções industriais, mas também pela capacidade de engajar pessoas, formar consciência e construir, de maneira coletiva, um futuro de baixo carbono. Mais do que informar, as iniciativas buscam engajar e provocar reflexões, traduzindo conteúdos técnicos em linguagem cultural e ampliando a compreensão do público sobre seu papel na agenda climática.

Esse movimento conecta educação, cidadania e sustentabilidade, fortalecendo a estratégia ESG da companhia. Com base nessa abordagem, a Toyota amplia sua atuação para além da engenharia, investindo na democratização do conhecimento. Como expressão concreta dessa diretriz, foi desenvolvido o projeto Acelerando a Descarbonização, uma iniciativa cultural estruturada, desde sua concepção, com rigor técnico e curadoria especializada.

A estratégia de impacto social contemplou a doação de R$ 3,7 milhões voltados à estruturação de equipamentos públicos em benefício das comunidades. Desse montante, R$ 2,7 milhões foram destinados à concepção e à construção do projeto executivo do primeiro Museu de Educação Ambiental da Polícia Ambiental do Estado de São Paulo. Um aporte secundário de R$ 1 milhão permitiu a reforma de cinco bibliotecas em escolas da rede pública, distribuídas entre os municípios gaúchos de Porto Alegre e Guaíba, expandindo os espaços dedicados à leitura e ao aprendizado. GRI 203-1, 203-2

Encerramos o período sem qualquer registro de reclamações ou notificações provenientes de moradores do entorno das nossas unidades fabris, o que indica a ausência de impactos negativos reais relevantes ou distúrbios operacionais decorrentes da nossa atuação junto a essas vizinhanças. GRI 413-2

Projeto BIOTOPO

GRI 101-1

O Projeto Biotopo, desenvolvido na unidade de Sorocaba, segue avançando como uma das principais iniciativas da Toyota do Brasil voltadas à conservação da biodiversidade e à restauração de ecossistemas locais. Integrado à diretriz global Harmonia com a Natureza, o trabalho é viabilizado por meio do patrocínio de bolsas de mestrado e doutorado em parceria com a Universidade Paulista (Unip), que recebeu um investimento de R$ 100 mil no ciclo de 2025. Ao longo do período, os resultados indicaram que a área apresenta condições ambientais adequadas para a manutenção da fauna silvestre, com destaque para a relevância das áreas ripárias na oferta de abrigo, alimentação, reprodução e deslocamento de espécies.

Os monitoramentos realizados em 2025 confirmaram a efetividade das metodologias adotadas, combinando busca ativa, armadilhas fotográficas e uso de cevas para ampliar a detecção de espécies e compreender melhor os padrões de uso do hábitat. Entre as ferramentas aplicadas, as câmeras *trap* destacaram-se pela capacidade de registrar espécies com maior sensibilidade à presença humana, contribuindo para a geração de dados mais consistentes e confiáveis acerca da biodiversidade local. Esses resultados reforçam a importância do projeto como base para o acompanhamento contínuo da área e para a avaliação dos efeitos das ações de restauração.

Além das atividades de campo, a iniciativa fortaleceu o engajamento socioambiental por meio de ações de conscientização em escolas municipais e de uma *live* dedicada aos colaboradores. Para 2026, o projeto seguirá com novos monitoramentos para acompanhar a evolução da área e orientar os próximos passos da iniciativa. Essa fase será importante para avaliar os resultados já alcançados e direcionar as ações futuras do Biotopo, reforçando o compromisso da Toyota com a conservação da biodiversidade e com a recuperação ambiental da região.

FUNDAÇÃO TOYOTA DO BRASIL

Nosso legado e atuação

Em 2025, a Fundação Toyota do Brasil completou 16 anos de atuação, mantendo o alinhamento de suas iniciativas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Com atuação consolidada no país, a instituição construiu um sólido legado de projetos voltados à conservação ambiental em diferentes regiões do território nacional e, a partir de 2025, fortaleceu sua agenda de inclusão produtiva, apoiando iniciativas de formação e capacitação de jovens talentos, por reconhecer que não há desenvolvimento sustentável sem a valorização das pessoas.

Na Quebrada Pro Futuro

A iniciativa atende jovens que enfrentam desafios socioeconômicos, unindo a Fundação, o Banco Toyota do Brasil e a New School.

Por meio de uma plataforma gamificada e com linguagem adaptada à realidade das periferias, a trilha de aprendizagem desenvolve desde a autoestima e habilidades socioemocionais até conteúdos técnicos profissionalizantes.

Os 20 jovens de maior destaque da turma participaram de mentorias diretas com executivos do Banco Toyota, ampliando sua maturidade profissional até a formatura, ocorrida no final de 2025.





TechMob 4.0 (Sorocaba/SP)

Desenvolvido em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI-SP), o programa qualifica 40 jovens no curso superior de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

O projeto destina 50% de suas vagas para mulheres e conecta o aprendizado teórico à prática industrial, com o objetivo de formar profissionais capacitados para as demandas da Indústria 4.0.

Com aulas na Escola SENAI Gaspar Ricardo Júnior e conclusão prevista para dezembro de 2026, os estudantes contam ainda com mentorias exclusivas ministradas por especialistas da Toyota do Brasil.

Ao final do primeiro ano do programa, 32,5% da turma foi absorvida pelo ecossistema da organização, sendo nove mulheres e quatro homens, direcionados para as áreas de TI e Manutenção.

Escola Floresta Ativa (Santarém/PA)

O Projeto Escola Floresta Ativa é realizado em parceria com o Projeto Saúde & Alegria (PSA), a fim de beneficiar cerca de 480 moradores de Santarém (PA) e da comunidade indígena Tapajós-Arapiuns.

A escola oferece 13 cursos divididos em sete temáticas, incluindo empoderamento digital, manutenção de painéis solares, economia criativa e turismo de base comunitária.

O objetivo é qualificar a mão de obra local para a economia verde, gerando renda sustentável e preparando a população para atuar ativamente nos desdobramentos da COP30.





Biodiversidade e economia circular

A Fundação Toyota do Brasil mantém sua atuação socioambiental para a proteção de ecossistemas, a restauração de processos ecológicos e o fortalecimento das capacidades locais para a gestão dos territórios. A conservação da biodiversidade orienta projetos que apoiam a ciência, desenvolvem as comunidades tradicionais e estimulam economias florestais sustentáveis. Mantivemos nosso impacto positivo de maneira integrada no Pantanal, na Amazônia e na zona costeira e marinha do Nordeste ao longo do ano-base de 2025.

Essa estratégia influencia debates públicos sobre conservação e clima, consolidando a proteção natural como o centro de nossa missão socioambiental.

- **Instituto Arara Azul:** proteção de 325 ninhos e manejo reprodutivo em 3.039 visitas de campo no Pantanal, no Cerrado e na Amazônia.
- **Área de Proteção Ambiental (APA) Costa dos Corais:** conservação marinho-costeira com registro de 551 ocorrências de fauna, monitoramento de praias, capacitação de 54 condutores ambientais e manejo de espécies invasoras, como o peixe-leão.
- **Projeto ReTornar:** fomento à economia circular por meio do apoio ao trabalho de cooperativas voltadas à reutilização de resíduos automotivos e à redução da extração de recursos.

A carteira de projetos apoiados contempla, ainda, a manutenção de ações no SOS Pantanal e no Projeto Águas da Mantiqueira.

Saiba mais sobre os projetos da Fundação

COP30: atuação científica e social da Fundação Toyota

A presença da Fundação Toyota do Brasil na 30ª Conferência da ONU sobre Mudanças Climáticas (COP30) consolidou-se em um estande próprio na *Green Zone*, estruturado como uma plataforma de discussão técnica. O espaço marcou o lançamento de um *factsheet* (estudo técnico) inédito, desenvolvido em parceria com pesquisadores da Universidade de São Paulo (USP), da Universidade Federal de Itajubá e do Instituto Agronômico de Campinas, que apresenta evidências científicas sobre o papel do bioetanol como solução imediata para a descarbonização da mobilidade e para o desenvolvimento socioeconômico.

Além da fundamentação científica, a agenda da Fundação incluiu painéis dedicados a temas como crise climática, sociobioeconomia e transição energética justa. O destaque prático das discussões foi o Projeto Escola Floresta Ativa, apresentado como modelo de sucesso por integrar desenvolvimento comunitário, geração de renda sustentável e proteção contínua do bioma amazônico.









8

SUMÁRIOS GRI E SASB



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	A Toyota do Brasil relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de abril de 2025 a 31 de março de 2026, para os temas econômicos, e de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, para as informações sociais e ambientais.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial GRI aplicável	Não se aplica

GRI *standard*	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	A Toyota do Brasil Ltda. é uma sociedade empresária limitada, com sede atual na cidade de Sorocaba, estado de São Paulo, na Avenida Toyota nº 9005, Bairro Itavuvu, CEP 18.079-755, inscrita no CNPJ sob nº 59.104.760/0006-04. A organização atua exclusivamente no Brasil, sem subsidiárias, *joint ventures* ou afiliadas a reportar neste ciclo.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	p.3			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p.3			
	2-4 Reformulações de informações	p.3, p.49			
	2-5 Verificação externa	p.3			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p.7, p.12, p.14, p.18, p.19, p.20			
	2-7 Empregados	p.57, p.58			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	–	a-c	Informações incompletas	Não há centralização das informações.
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p.36, p.37, p.38			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p.36, p.37			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p.36, p.37			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p.36, p.38			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p.36, p.38			

GRI *standard*	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p.3, p.36, p.38			
	2-15 Conflitos de interesse	p.39			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p.39, p.40			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	p.39, p.41			
	2-18 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança	p.36, p.38	c	Restrições de confidencialidade	Omitido por restrição de confidencialidade.
	2-19 Política de remuneração	p.36, p.38			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	p.36, p.38			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	–	a-c	Restrições de confidencialidade	As informações relativas à remuneração do executivo mais bem pago, bem como a proporção de aumento salarial e os critérios detalhados de cálculo, não são divulgadas publicamente.
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p.4			
	2-23 Compromissos de política	p.39, p.40			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p.39, p.40			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p.39, p.40			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p.39, p.40			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	p.39, p.40			
	2-28 Participação em associações	p.34			
	2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*	p.33			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p.57, p.60			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p.31			
	3-2 Lista de temas materiais	p.31			
Tema Material: Mobilidade sustentável					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.27			
Tema Material: Desenvolvimento da cadeia de valor					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.18			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p.26			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	p.18, p.20			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p.20, p.21			

GRI *standard*	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	p.20			
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	p.20			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	p.18, p.20			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p.18, p.19, p.20, p.21			
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	p.25			
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	p.24			
Tema Material: Governança, *compliance* e gestão de riscos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.36			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p.36			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p.42	d	Informações incompletas	Todos os colaboradores, incluindo a alta liderança, são orientados a realizar as capacitações obrigatórias. Não há uma verificação específica sobre a adesão desse grupo às capacitações.
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	p.42			
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	p.42			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e à perda de dados de clientes	p.42			
Tema Material: Gestão de pessoas					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.57			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	p.57, p.58			
	202-2 Proporção de membros da alta administração contratados na comunidade local	–	a-d	Restrição de confidencialidade	Informação confidencial.
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p.57, p.59			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	p.57, p.58			
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	p.57, p.60			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	p.57, p.60			
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	p.57, p.60			

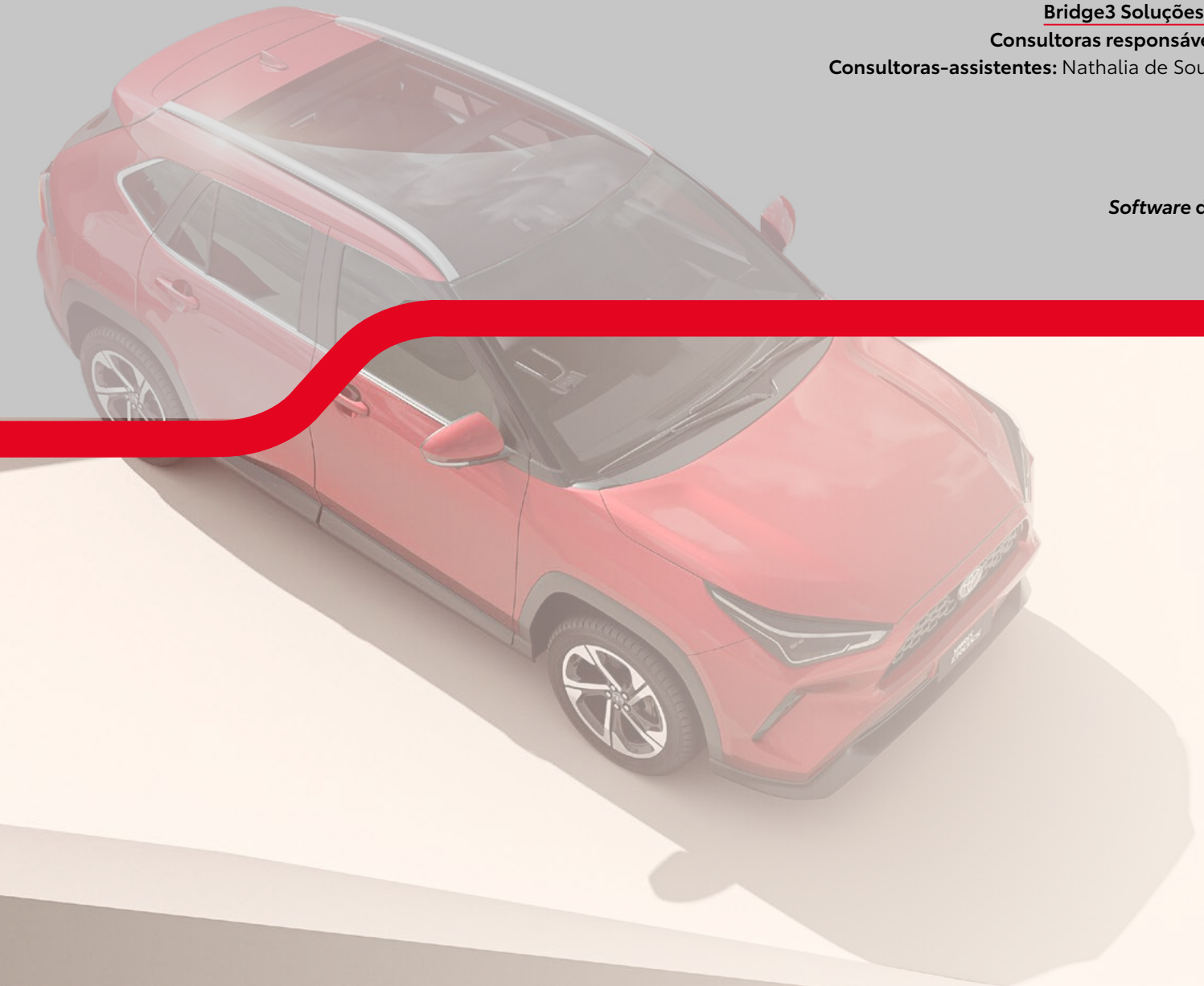
GRI *standard*	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema Material: Desenvolvimento profissional					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.65			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p.65, p.66			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p.65, p.66	a	Dados incompletos	Neste ciclo, foram trazidos apenas os dados de capacitação da produção. Os números da administração serão recalculados e trazidos no próximo relatório.
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p.65, p.67			
Tema Material: Saúde e segurança					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.68			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p.68			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p.68			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p.68			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	p.68, p.69			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	p.68, p.69			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p.68, p.70			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	p.68			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p.68			
	403-9 Acidentes de trabalho	p.68, p.69			
	403-10 Doenças profissionais	p.68, p.70			
Tema Material: Mudanças climáticas e emissões					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.45			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p.45, p.47			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	p.45, p.47			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	–		Restrições de confidencialidade	Atualmente, a Toyota do Brasil não divulga os dados de emissão do escopo 3.
Tema Material: Gestão de resíduos e economia circular					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.51			
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	p.51, p.53			

GRI *standard*	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p.51, p.53			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p.51, p.53			
	306-3 Resíduos gerados	p.51, p.52, p.53			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	p.51, p.53			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	p.51, p.53			
Tema Material: Energia					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.48			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	p.48, p.49			
	302-2 Consumo de energia fora da organização	p.48, p.49			
	302-3 Intensidade energética	p.48, p.49			
	302-4 Redução do consumo de energia	–	a-d	Informações indisponíveis/ incompletas	A companhia não tem um controle robusto sobre a redução de consumo de energia atualmente. Promove melhorias diárias, mas não apresenta uma consolidação robusta.
Tema Material: Impacto social e ambiental					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.72			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p.72, p.73			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	p.72, p.73			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p.72, p.73			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades	p.72, p.73			
Tema Relevante: Biodiversidade					
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	p.73	b-c	Não aplicável	As atividades da Toyota do Brasil não têm impacto direto na perda da biodiversidade.
Tema Relevante: Água e efluentes					
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	p.54			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	p.54			
	303-3 Captação de água	p.54, p.55			
	303-4 Descarte de água	p.54, p.55			
	303-5 Consumo de água	p.54, p.55			

GRI *standard*	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema Relevante: Diversidade, equidade e inclusão					
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p.61, p.63, p.64			
	405-2 Proporção entre o salário-base recebido pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p.61, p.64			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	p.61, p.64	a-b	Informações indisponíveis/ incompletas	O número de incidentes foi omitido por restrições de confidencialidade, visando a proteger a identidade das partes envolvidas e garantir a integridade dos processos de apuração e remediação. Todos os casos reportados foram analisados internamente pelos canais e comitês responsáveis, seguindo os protocolos definidos no Código de Conduta e na Política de Não Retaliação. Sempre que aplicável, medidas corretivas foram adotadas.

SUMÁRIO SASB

Tema	Conteúdo	Código	Localização/omissão
Segurança do produto	Porcentagem de modelos de veículos classificados pelo NCAP com uma classificação geral	TR-AU-250a.1	Omissão – Informação indisponível - O departamento da Toyota não obtém informações referente à avaliação NCAP.
	Número de reclamações de defeitos relacionados à segurança, porcentagem investigada	TR-AU-250a.2	p.24
	Número de veículos recolhidos	TR-AU-250a.3	p.24
Práticas empregatícias	Porcentagem da força de trabalho ativa empregada sob acordos coletivos	TR-AU-310a.1	p.60
	Número de paralisações de trabalho e total de dias ociosos	TR-AU-310a.2	p.60
Economia de combustível e emissões na fase de uso	Economia média ponderada de combustível da frota de passageiros por vendas, por região	TR-AU-410a.1	Omissão – Restrição de confidencialidade.
	Número de (1) veículos de emissão zero (ZEV), (2) veículos híbridos e (3) veículos híbridos *plug-in* vendidos	TR-AU-410a.2	p.47
	Discussão da estratégia para gerenciamento da economia de combustível da frota e riscos e oportunidades relacionados às emissões	TR-AU-410a.3	Omissão – Restrição de confidencialidade.
Eficiência e reciclagem de materiais	Descrição da gestão dos riscos associados ao uso de materiais críticos	TR-AU-440a.1	A mitigação de riscos no uso de materiais críticos é integrada ao processo de homologação e monitoramento contínuo da cadeia de suprimentos. Qualificação ambiental: o cadastro de fornecedores de materiais críticos (como produtos químicos) aciona uma avaliação técnica obrigatória do departamento de Meio Ambiente. A aprovação da parceria é condicionada à apresentação de evidências de certificações ambientais e ao cumprimento das diretrizes de restrição de substâncias proibidas na composição dos produtos. Rastreamento de minerais (*conflict minerals*): a organização conduz avaliações anuais específicas para rastrear o uso de cobalto, mica e minerais de fundição (*smelter*) na cadeia produtiva. O diagnóstico consolida um reporte oficial enviado à matriz no Japão, que centraliza as diretrizes e direciona as tratativas globais de mitigação.
	(1) Quantidade total de resíduos da fabricação (toneladas), (2) porcentagem reciclada	TR-AU-440b.1	p.51 a p.53
	(1) Peso do material recuperado em fim de vida, (2) porcentagem reciclada	TR-AU-440b.2	Omissão – Informação indisponível – A Toyota não realiza esse tipo de controle no Brasil.
	Reciclabilidade média dos veículos vendidos	TR-AU-440b.3	Omissão – Informação indisponível – A Toyota não realiza esse tipo de controle no Brasil.
Métricas de atividade	Número de veículos fabricados no Brasil	TR-AU-000.A	p.14
	Número de veículos vendidos no Brasil	TR-AU-000.B	p.14



PRODUZIDO POR:
Toyota do Brasil.

COORDENAÇÃO DO RELATÓRIO
Comunicação Corporativa da Toyota do Brasil
Fotos: acervo da Toyota do Brasil.

DESENVOLVIDO EM CONFORMIDADE COM AS NORMAS E PADRÕES GRI E SASB POR:
Bridge3 Soluções e Educação em ESG – *Training Center* GRI e IFRS no Brasil, 2026.
Consultoras responsáveis: Daniela Manole, Amanda Carbone e Sonia Coutinho/Bridge3
Consultoras-assistentes: Nathalia de Sousa Motta, Thais Watanabe e Mariana Mendes Madureira/Bridge3
Redatora: Thays Garcia/Bridge3
Revisão de português: Alessandra Sevilla/Bridge3
Projeto gráfico e diagramação: Alessandro Ziegler/Bridge3
Gestão e direção editorial: Eliane Otani/Bridge3
***Software* de coleta de dados e rastreabilidade:** Plataforma Bridge3byOroro

A Bridge3 Soluções e Educação em ESG desempenha um papel de consultoria ao seguir uma metodologia criada a partir de normas e padrões internacionais e reflete os dados quantitativos e qualitativos captados a partir da gestão da empresa e validados por sua respectiva alta administração. O papel da Bridge3 é fazer constar a aplicabilidade correta das normas e padrões e orientar a empresa para que seja o mais transparente possível ao refletir seus impactos positivos e negativos no meio ambiente, na sociedade, na economia e nos direitos humanos, ao longo de toda a cadeia de valor. Cabe exclusivamente à empresa contratar, por seus meios, asseguradores e/ou auditores que possam assegurar a origem e a rastreabilidade dos dados.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2025-2026

TOYOTA