



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

Newland **Toyota**


Relatório desenvolvido a partir de informações das lojas:

Newland Abolição - Fortaleza/CE
Newland Kennedy - Fortaleza/CE
Newland Service - Fortaleza/CE
Newland Washigton Soares - Fortaleza/CE

Newland Sobral - Sobral/CE
Newland Juazeiro - Juazeiro do Norte/CE
Newland Teresina RL - Teresina/PI
Newland Teresina Sul - Teresina/PI

Newland Parnaíba - Parnaíba/PI
Newland Picos - Picos/PI
Newland João Pessoa - João Pessoa/PB
Newland Cabedelo - Cabedelo/PB

Sumário

Mensagem do Presidente.....	3
Organização.....	4
Sede Newland.....	5
O Relatório.....	5
Produtos e Serviços.....	6
Grupos de Interesse.....	6
GOVERNANÇA 	7
Responsabilidade em Governança Corporativa.....	8
Estrutura de Governança e sua composição.....	9
Compliance.....	10
Outras ações de Governança Corporativa.....	13
Ferramentas de Suporte à Governança.....	16
Privacidade do Cliente	18
Governança em ESG.....	19

SOCIAL

Responsabilidade Social.....	22
Emprego	22
Admissões e demissões	32
Relação Salarial	33
Benefícios para os nossos colaboradores	34
Capacitação e Educação	35
Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento	41
Educação Ambiental: Projeto New5R.....	42
Projeto de Economia Circular das Costureiras.....	42
Robótica Sustentável.....	43
Índice de Satisfação do Cliente.....	45

AMBIENTAL

Energia	47
Redução do Consumo	48
Efluente e Resíduos	48
Geração de Resíduos	49
Projeto Cara-suja.....	50
Gincana Ambiental.....	51
Certificação ISO 14001 Gestão Ambiental.....	52



Mensagem do Presidente [2-22]

Em 2024, reafirmamos a sustentabilidade como eixo estruturante da estratégia corporativa do Grupo New, incorporando-a de maneira transversal aos nossos processos decisórios, às operações e ao relacionamento com nossos stakeholders. A integração entre desempenho operacional, responsabilidade socioambiental e governança segue orientando nosso propósito de longo prazo: evoluir com ética, excelência e visão de futuro, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e às demandas contemporâneas da sociedade.

Nesse contexto, reforçamos nossa atuação para ampliar o impacto positivo das nossas operações. Mantivemos a certificação ISO 14001 em todas as unidades, evidenciando a maturidade do nosso Sistema de Gestão Ambiental e o compromisso contínuo com prevenção de impactos, eficiência no uso de recursos e melhoria contínua. Outro avanço relevante foi a ampliação do uso de energia renovável, especialmente a proveniente de Usinas Solares e do Mercado Livre de Energia, medida que contribui para a redução da nossa pegada de carbono e fortalece a transição para uma matriz energética mais limpa e resiliente.

Nosso compromisso com a conservação da biodiversidade também se intensificou em 2024, com a continuidade do apoio à preservação do periquito “cara-suja”, espécie nativa ameaçada de extinção. Essa iniciativa reforça nosso entendimento de que a sustentabilidade exige ações concretas de proteção à fauna e ao equilíbrio dos ecossistemas locais, especialmente em regiões onde atuamos e exercemos influência direta.

No aspecto da governança, fortalecemos de maneira consistente nossa cultura de integridade, sustentada por princípios éticos sólidos e pelo Código de Ética, que orienta comportamentos, assegura conformidade e estabelece padrões claros para todas as relações institucionais. Esse compromisso foi reconhecido pela Toyota do Brasil, no ESG Award, a partir da premiação do nosso Programa de Integridade, reafirmando a credibili-

dade, a robustez e a efetividade do nosso sistema de governança corporativa. Essa conquista evidencia a confiança depositada em nossas práticas internas e destaca o alinhamento às melhores referências do setor automotivo.

A gestão da estratégia de sustentabilidade, conduzida de forma estruturada e integrada, envolve monitoramento sistemático das iniciativas, análise de riscos e oportunidades, além da participação ativa de diferentes áreas do Grupo. Esse processo garante que nossas ações estejam alinhadas à visão de longo prazo da organização, aos padrões éticos que defendemos e às expectativas dos nossos públicos de relacionamento, promovendo coerência e transparência em todas as frentes.

Além disso, seguimos investindo na capacitação de nossas equipes, estimulando uma cultura organizacional voltada para inovação, eficiência e responsabilidade. Entendemos que o engajamento das pessoas é fundamental para a evolução da agenda de sustentabilidade e para a consolidação de práticas que gerem valor compartilhado. Por isso, incentivamos a participação ativa dos colaboradores em iniciativas socioambientais, programas internos de integridade e ações de melhoria contínua.

Este Relatório de Sustentabilidade apresenta com clareza nossos principais avanços, desafios e iniciativas implementadas ao longo do ano, reiterando nossa dedicação a uma gestão responsável, transparente e alinhada aos mais elevados padrões de governança. Seguiremos avançando com determinação, consolidando um modelo de negócios capaz de gerar valor duradouro, fortalecer a competitividade e contribuir para um futuro mais equilibrado, seguro e sustentável.



Luiz Teixeira
Presidente do Grupo New

Organização

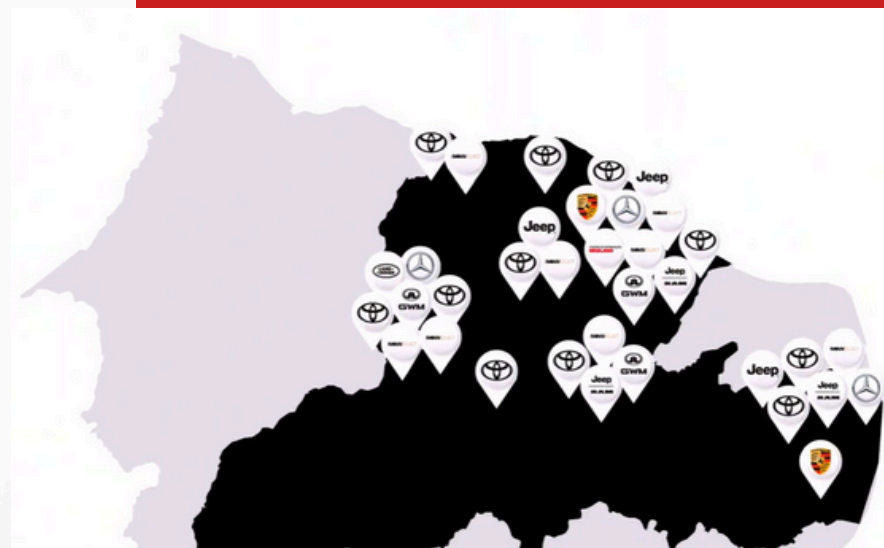
[2-1]

Excelência define a trajetória do Grupo New, uma empresa familiar cearense que atua há mais de 30 anos no setor automotivo da região Nordeste. Fundada em Fortaleza, no ano de 1992, a empresa foi pioneira ao inaugurar a primeira revenda da Toyota no Ceará.

Desde então, o Grupo tem se consolidado como uma referência nacional, situada entre as melhores concessionárias do Brasil, com desempenho acima da média do mercado em vendas e serviços, impulsionada pela adoção da filosofia “Kaizen” – que valoriza a melhoria contínua de processos.

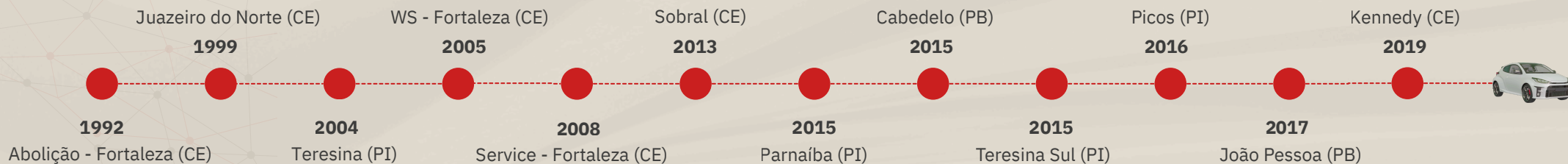
Comprometido em manter um relacionamento próximo com seus consumidores, o Grupo New investe de forma consistente em comunicação multicanal, utilizando tanto a mídia tradicional quanto digital. Suas ações de marketing vão além da divulgação: incluem experiências de marca e estratégias de relacionamento que fortalecem a conexão com os clientes.

A atuação é abrangente e estratégica, contemplando campanhas promocionais e institucionais, comunicação visual nas concessionárias, ações internas e iniciativas voltadas à captação de novos clientes, focando no bem estar do nosso consumidor.



POSSUÍMOS 33 ANOS DE TRAJETÓRIA E CONTAMOS COM 12 LOJAS NEWLAND DISTRIBUÍDAS NO CEARÁ, PARAÍBA E PIAUÍ.

LINHA DO TEMPO



Sede Newland

[2-2]

A matriz do Grupo New atualmente dispõe de um amplo showroom, com capacidade para exposição de até 11 veículos. Sua infraestrutura é voltada para a experiência do cliente, possuindo facilidades como cafeteria, boutique, área infantil e sala de espera. Nossas instalações contam ainda com um ambiente dedicado às operações comerciais de veículos novos, bem como uma oficina tecnicamente equipada para atender, de forma simultânea, até 25 clientes. O complexo oferece, adicionalmente, estacionamento exclusivo para clientes em atendimento.



Nossa sede está localizada na Avenida Washington Soares, 1550 - Edson Queiroz, em Fortaleza/CE.

O Relatório [2-3]

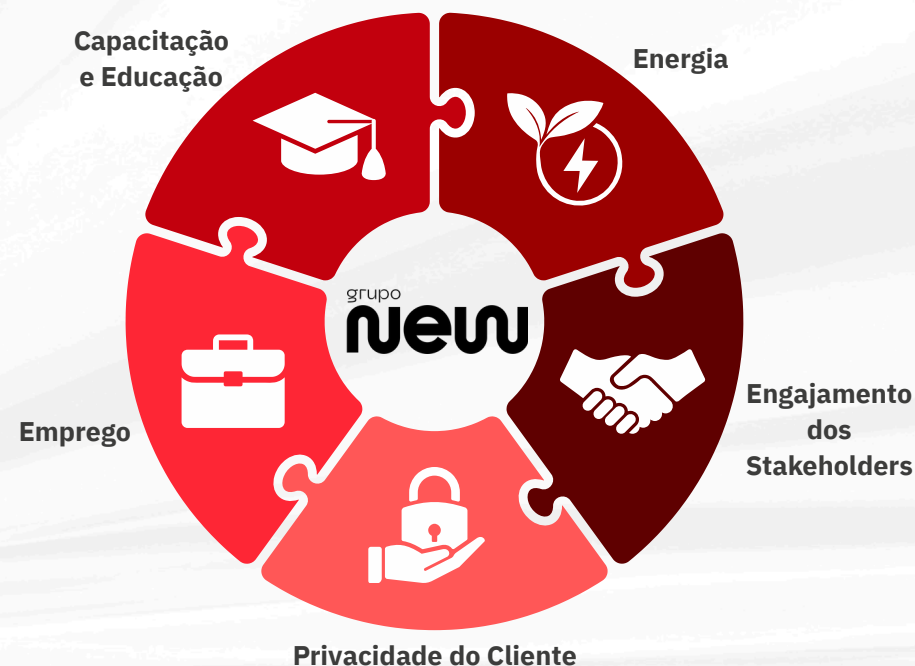
Em consonância com a Agenda Global 2030 para o desenvolvimento sustentável, o Grupo New apresenta este Relatório de Sustentabilidade das empresas Newland, consolidando as práticas adotadas para alcançar sua missão de “Mover a vida das pessoas com respeito e ética, realizando sonhos com excelência”, de maneira responsável e sustentável.

As informações aqui compiladas abrangem dados e ações realizadas em 2024 e desenvolvidas nas 12 unidades, localizadas nas cidades de Fortaleza, Juazeiro do Norte, Teresina, Sobral, Parnaíba, Cabedelo, Teresina Sul, Picos e João Pessoa. Para esclarecimentos adicionais, envio de comentários ou encaminhamento de sugestões relacionadas ao conteúdo, a área de Compliance permanece disponível pelo e-mail: compliance@gruponew.com.

Temas materiais

[3-2]

A definição dos temas materiais apresentados neste relatório foi definida com base no cenário atual do setor automotivo, nas contribuições da Toyota do Brasil e na avaliação dos impactos causados no meio ambiente e na sociedade em que as 12 lojas Newland estão inseridas.



Produtos e Serviços

As concessionárias Newland Toyota, pertencentes ao Grupo New, que possui trajetória superior a três décadas no setor de comercialização de veículos, dedicam-se ao varejo de automóveis, camionetas e utilitários novos, incluindo modelos como Yaris Hatch, Yaris Sedã, Corolla, Corolla Cross, Hilux (cabine dupla ou simples), SW4 e RAV4. As empresas também oferecem um portfólio abrangente de serviços, tais como funilaria, pintura, polimentos especiais, estética automotiva, reparos rápidos, além de alinhamento de chassi e de monobloco.



Veículos novos

Revendedora autorizada de modelos Toyota, incluindo híbridos e elétricos.



Veículos Seminovos

Comercialização de veículos usados, inspecionados e revendidos com garantia da concessionária.



F&I

Auxílio na obtenção de crédito para aquisição do veículo, com opções de parcelamento, taxas de juros e planos de financiamento.



Acessórios Automotivos

Venda de itens adicionais para personalização ou melhoria do veículo.



Pós-Vendas e Garantia

Oferecimento de garantia para veículos vendidos e serviços pós-venda, como revisões periódicas.

Grupo de Interesses [2-29]



Colaboradores

Desde 1992, a montadora Toyota do Brasil atua como principal parceria do Grupo New. Hoje, atendemos 12 unidades distribuídas em 3 estados do Nordeste.



Fornecedores

Nossos fornecedores são avaliados por meio de critérios claros e escolhidos pelo profissionalismo, ética e qualidade em seus produtos e serviços.



Comunidade do Entorno e Terceiro Setor

Pautado no respeito e na responsabilidade socioambiental, o Grupo New apoia diversos projetos e ações sociais.



Clientes

O Grupo New emprega mais de 1600 colaboradores de forma direta. As 12 empresas Newland são responsáveis por cerca de 70% do total.



Toyota do Brasil

Nossos clientes são a base do nosso negócio. Trabalhamos para garantir soluções completas, apoiadas por produtos de qualidade e serviços de excelência.



Governo

Trabalhamos de forma transparente e íntegra com órgãos fiscalizadores e entidades governamentais, sempre visando a conformidade das nossas empresas.

GOVERNANÇA



6 AGUA POTÁVEL E SANEAMENTO



7 ENERGIA ACESSÍVEL E LIMPA



12 PRODUÇÃO E CONSUMO RESPONSÁVEIS



13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



14 VIDA NA ÁGUA



15 VIDA TERRESTRE

Responsabilidade em Governança, Ética e Integridade

[2-15] [2-16] 2-25] 2-26]

O Sistema de Governança do Grupo New tem entre suas funções aprofundar temas estratégicos relacionados à Agenda Global, considerando as orientações e prioridades dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Seu escopo inclui, ainda, o monitoramento das tendências de mercado, a identificação de riscos e oportunidades e o aprimoramento da gestão técnica dos negócios e dos projetos socioambientais, contribuindo para que as empresas do Grupo atuem de forma cada vez mais íntegra, inclusiva, transparente e eficiente, seguindo as diretrizes do IBGC no tangente a 5 princípios.



1. Transparência: reflete nosso compromisso em divulgar informações relevantes ao público e às partes interessadas de forma clara, precisa e acessível, indo além das exigências legais. Isso inclui dados econômico-financeiros, fatores intangíveis que influenciam decisões estratégicas e evidências do nosso desempenho socioambiental, como demonstrado na elaboração e publicação deste Relatório.

2. Equidade: garante tratamento justo, isonômico e respeitoso a todas as partes interessadas, independentemente de função, nível hierárquico ou participação no negócio. Esse princípio assegura que direitos, deveres, expectativas e necessidades sejam considerados de forma equilibrada, respeitando a diversidade e as especificidades de cada público.

3. Prestação de contas (accountability): orienta os agentes de governança a comunicar suas decisões e ações com clareza, objetividade e tempestividade, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões. Esse compromisso fortalece a credibilidade da gestão e amplia a confiança dos stakeholders na condução da organização.

4. Responsabilidade Corporativa: assegura que as decisões considerem a sustentabilidade do negócio e os impactos gerados sobre a sociedade e o meio ambiente. Isso inclui a minimização de efeitos negativos e a potencialização de benefícios, incorporando ao modelo de negócios os diversos tipos de capital — financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental e reputacional — e suas implicações no curto, médio e longo prazo.

5. Sustentabilidade: assegura a sustentabilidade econômico-financeira do Grupo, integrando ao modelo de negócios os diferentes capitais — financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural e reputacional — com foco nos resultados de curto, médio e longo prazos. Nessa direção, reconhecer que o Grupo atua de forma interdependente com os ecossistemas social, econômico e ambiental, reforçando seu papel estratégico no setor automotivo e suas responsabilidades frente à comunidade e à sociedade.

Integrados, esses cinco pilares sustentam um sistema de governança sólido, transparente e alinhado às melhores práticas de mercado, fortalecendo a integridade, a competitividade e a perenidade das empresas do Grupo New.

Estrutura de Governança e sua composição

[2-9] [2-10] [2-11] [2-13] [2-14]

Guiada pelos princípios corporativos que estruturam o Grupo New, a Diretoria conduz suas atividades de maneira integrada, assegurando a sustentabilidade econômica, social e ambiental das empresas que compõem a organização. Em estreita colaboração com a Presidência, exerce liderança estratégica orientada ao fortalecimento das equipes, promovendo a melhoria contínua da governança corporativa, bem como o aperfeiçoamento dos processos e procedimentos que sustentam os padrões de excelência institucional.

A missão do Grupo New — mover a vida das pessoas com respeito e ética, realizando sonhos com excelência — orienta o propósito de suas ações. Sua visão, centrada em evoluir com sustentabilidade, entregando qualidade, credibilidade e eficiência, direciona o posicionamento estratégico voltado ao futuro. Já seus valores — respeito, ética, competência, evolução, empatia, humildade, confiança, coragem e foco em pessoas — constituem o alicerce da cultura organizacional, guiando decisões, comportamentos e relações em todas as unidades de negócio.

Ressalta-se que o modelo de Governança Corporativa do Grupo New é uniformemente aplicado a todas as unidades e lojas, garantindo alinhamento, transparência e consistência em toda a estrutura organizacional, consolidando uma gestão coesa, responsável e orientada para resultados de longo prazo.

MISSÃO

Mover a vida das pessoas com respeito e ética, realizando sonhos com excelência.

VISÃO

Evoluir com sustentabilidade, entregando qualidade, credibilidade e eficiência

VALORES

Respeito, ética, competência, evolução, empatia, humildade, confiança, coragem e pessoas

Organograma

A estrutura de governança das empresas do Grupo New está organizada de acordo com o organograma a seguir, refletindo a distribuição de responsabilidades, a hierarquia decisória e os mecanismos de supervisão corporativa em conformidade com as melhores práticas de governança.



Compliance [2-15] [2-16] [2-25] [2-26]

Com o propósito de assegurar a plena conformidade do Grupo New às legislações vigentes, bem como às políticas, normas e procedimentos internos, e promover uma conduta ética em todas as instâncias de atuação, a Diretoria criou em 2017 a área de Compliance. A iniciativa reafirmou o compromisso do Grupo com a integridade, a competência e a excelência operacional, em alinhamento aos princípios de detecção, prevenção e correção e às melhores práticas contempladas nos princípios de compliance corporativo.

Ao longo de sua trajetória, o Programa de Integridade do Grupo New vem se aprimorando continuamente e consolidou-se como uma referência no setor automotivo. Esse reconhecimento foi formalizado por meio da premiação ESG Award Toyota / Abradit, concedida em função da robustez e da efetividade do programa.

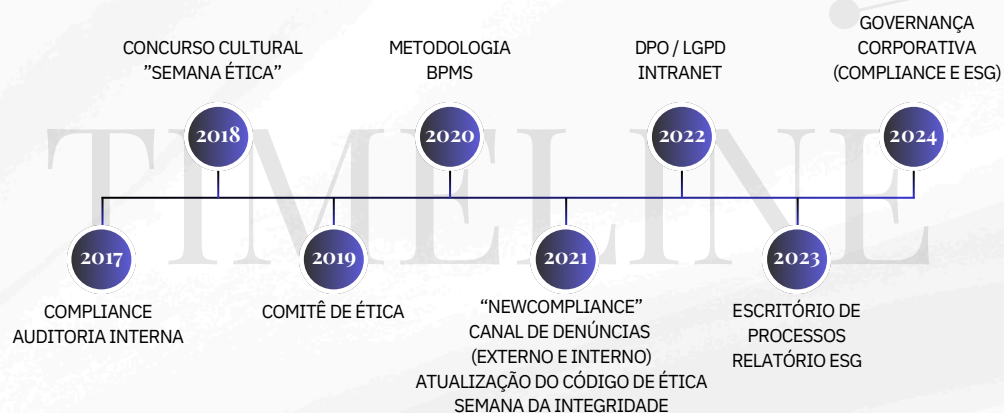
Atuando como uma estrutura corporativa, o Departamento de Compliance está presente em todas as lojas do Grupo, exercendo suas funções de forma transversal e estratégica.



Programa de Integridade

O programa de integridade do Grupo New é um conjunto de mecanismos, políticas e práticas que visam a prevenção, detecção e resposta a irregularidades, como corrupção, fraudes, assédio e conflitos de interesse, promovendo ética, transparência e conformidade com leis e normas. Ele inclui ações como comprometimento da liderança, código de ética, treinamentos, análise de riscos, canais de denúncia, investigações internas, monitoramento contínuo e due diligence em parceiros, fortalecendo a governança e a cultura organizacional.

Nos 8 anos de trajetória da área de Compliance, destacam-se:



Pilares trabalhados pela área de Compliance:



1. Comprometimento da Alta Gestão:

O Grupo New reafirma seu compromisso com a integridade e com a conformidade ao manter um setor de Compliance plenamente respaldado pela Diretoria, que atua como patrocinadora e garantidora das diretrizes éticas da organização. Esse apoio materializa o “tone at the top”, que é claramente demonstrado e perceptível a todos que interagem com a empresa.

Tone at the top é a expressão utilizada para descrever o conjunto de atitudes, comportamentos, prioridades e mensagens transmitidas pelos líderes de uma organização, especialmente alta administração e diretoria, em relação à ética, à integridade e à conformidade. Trata-se do “tom” que a liderança estabelece e que orienta toda a cultura corporativa.

A alta liderança funciona como a orientação central que define os valores e estabelece o ambiente ético corporativo, conduzindo esse processo por meio de uma postura exemplar, na qual discurso e prática caminham em absoluta sintonia. Ao vincular compromisso, responsabilidade e resultado, os gestores e a Diretoria consolidam uma cultura onde a ética não apenas orienta decisões, mas se torna fundamento de toda a operação do Grupo.

2. Controles Internos:

Com o propósito de mitigar riscos de integridade e garantir a aderência às normas internas, a empresa realiza o monitoramento contínuo dos controles estabelecidos pelas políticas e diretrizes aprovadas pela alta administração. Em diversas situações, a área de Compliance atua em conjunto com o Escritório de Processos, participando da definição e da parametrização de regulações em sistemas corporativos, assegurando sua efetiva aplicação.

3. Treinamentos:

Com treinamentos presenciais, complementados por capacitações solicitadas pela gestão ou decorrentes da identificação de necessidades específicas, a área de Compliance é responsável pelo planejamento, desenvolvimento, implementação e monitoramento dos treinamentos vinculados ao Programa de Integridade e Conformidade. Ressalta-se que em 2024 foi realizado também um treinamento on-line sobre LGPD.

4. Comunicações:

Compete ao setor de Compliance a elaboração e disseminação de todas as comunicações relacionadas à conformidade, assegurando a constante harmonização entre as diretrizes estabelecidas, sua disseminação e a efetiva execução.



5. Canal de Denúncias [2-26] [2-27]

Gerido pelo setor de Compliance e acompanhado diretamente pela Diretoria, o Canal de Denúncias do Grupo New foi estruturado para garantir total sigilo e proteção à identidade de quem reporta uma ocorrência. A ferramenta permanece acessível a todos os colaboradores por meio do ambiente interno da empresa, e também aos demais públicos externos, por intermédio do site institucional, assegurando um meio seguro e confiável para o registro de informações relevantes. Ressalta-se a garantia pelo anonimato.

6. Investigações Internas

Após o recebimento de um relato, o Departamento de Compliance realiza uma triagem inicial para verificar a existência de elementos que justifiquem o aprofundamento da apuração. Identificados indícios de inconformidade, inicia-se um processo investigativo estruturado, voltado a esclarecer possíveis violações éticas ou práticas irregulares. Quando a complexidade ou a natureza do caso exige uma avaliação mais ampla, o Comitê de Ética é envolvido para atuar de forma conjunta com o Compliance, contribuindo para a análise dos fatos e para a definição das medidas que devem ser adotadas.

7. Auditoria e Monitoramento [2-27]

As rotinas mais sensíveis, como o tratamento de denúncias, a verificação documental, o cumprimento de políticas internas e o acompanhamento de processos operacionais, passam por monitoramento regular com o suporte da Auditoria Interna, que atua como o principal aliado do Departamento de Compliance na avaliação da eficácia e da aderência dos controles implementados. Essa atuação integrada reforça o modelo de governança do Grupo, garantindo maior confiabilidade aos procedimentos, reduzindo a exposição a riscos e promovendo um ciclo contínuo de aprimoramento dos mecanismos de controle interno.

8. Due Diligence

O Grupo New conta com diretrizes formais que orientam a atuação de fornecedores e parceiros. Sempre que necessário, o Compliance realiza a análise de integridade dos terceiros, utilizando um formulário de Due Diligence como base para a condução do background check. Além disso, os setores de Compliance e do Jurídico estão permanentemente à disposição para oferecer suporte às áreas em temas que envolvam a gestão e o monitoramento de terceiros, seguindo diretrizes éticas, exigências regulatórias e as normas internas que orientam a atuação do Grupo.

9. Diversidade e Inclusão

A partir dos princípios estabelecidos no Código de Conduta e Ética, que reforçam o respeito à diversidade e à rejeição a qualquer manifestação de discriminação, o Compliance, em atuação conjunta com a área de RH, tem fortalecido seu papel como fomentador das práticas de diversidade e inclusão, para consolidar políticas e iniciativas que promovam equidade, valorizem diferenças e assegurem um ambiente de trabalho inclusivo e diverso.



10. Gestão de Risco [2-15; 2-16; 2-17; 2-23; 2-24; 2-26]

Com o objetivo de identificar, avaliar e mitigar potenciais ameaças às operações e à governança corporativa, o Grupo New desenvolve, sob a coordenação da Diretoria Executiva e com o suporte do Departamento de Compliance e da Auditoria Interna, um processo sistemático de gestão e controle de riscos, fundamentado nos princípios e diretrizes da ISO 31000. Esse processo envolve a organização do ambiente de controle, a identificação e mensuração de riscos, a definição de respostas e planos de ação, além do monitoramento contínuo de sua efetividade.

11. Código de Ética

O Código de Ética é um componente essencial da governança nas empresas do Grupo, uma vez que orienta a conduta de todos os colaboradores e estabelece padrões claros para a atuação responsável nas relações com clientes, fabricantes, fornecedores e demais parceiros de negócio. Para a organização, ele reforça seus valores, promove transparência nas práticas comerciais e contribui para a construção de confiança em um setor altamente competitivo e orientado ao atendimento ao público. No âmbito do Compliance, o Código de Ética serve como base normativa para o desenvolvimento de políticas, controles e procedimentos que garantem a conformidade nas operações, incluindo vendas, serviços, pós-venda e gestão de terceiros. Assim, consolida-se como instrumento estratégico para prevenir riscos, padronizar comportamentos e assegurar que todas as atividades do grupo sejam conduzidas com integridade e alinhamento às exigências legais e éticas do setor automotivo.

12. Políticas Internas e Documentos Institucionais

Além do já exposto, o Departamento de Compliance é responsável pela elaboração e atualização dos principais instrumentos documentais utilizados no grupo, assim como das Políticas Internas.

Outras Ações de Governança Corporativa

Compliance Fiscal

A Administração do Grupo New adota as melhores práticas de governança tributária com o propósito de assegurar a conformidade fiscal, a eficiência operacional e a mitigação de riscos. As ações implementadas contemplam uma estrutura robusta de controles e monitoramento contínuo, conforme descrito a seguir:



Estrutura Organizacional Especializada

Departamento fiscal com funções gerenciais e operacionais claramente definidas, garantindo segregação de funções e clareza de responsabilidades.



Compliance Fiscal com processos estruturados

Atendimento às exigências legais, fiscalizações e eventuais notificações dos órgãos competentes nas três esferas governamentais.



Controles periódicos e mitigação de riscos fiscais

Realizados por meio de análises conduzidas pela Auditoria Interna.



Acompanhamento contínuo da legislação tributária

Conduzido pela equipe interna, com realização de planejamento e estudos fiscais voltados à otimização das operações e à prevenção de contingências



Ferramentas tecnológicas de suporte gestão fiscal

Tais como IOB, e-Auditoria, Dootax e NBS (ERP), voltadas ao fortalecimento das rotinas fiscais, auditorias e controles internos.



Revisão anual dos controles e práticas fiscais

Atuação de Auditoria Externa, assegurando a independência e a imparcialidade dos registros.



Assessoria tributária permanente

Parceria com escritório jurídico especializado, além da contratação periódica de consultorias externas voltadas à mitigação de riscos nas áreas contábil e fiscal.



Monitoramento Mensal das Certidões Fiscais

Monitoramento do cumprimento das obrigações principais e acessórias exigidas pelos respectivos entes tributários.

Convenção Gerencial

A Convenção de Gestores é um encontro anual de engajamento e alinhamento estratégico que reúne gestores de todas as áreas e unidades do Grupo New, configurando-se como um espaço estruturado e institucionalizado para a disseminação de diretrizes corporativas e para o fortalecimento consistente da cultura organizacional. Ao longo do evento, cria-se um ambiente propício para aprofundar temas prioritários, revisar expectativas e assegurar que todos os níveis de liderança estejam orientados por uma mesma visão de futuro.

Seu propósito central é promover integração efetiva entre setores, diretoria e presidência, estimulando a troca qualificada de experiências, o debate transparente sobre desafios comuns e a construção coletiva de soluções aderentes às realidades operacionais. Esse diálogo interdepartamental favorece a identificação de oportunidades de sinergia, o alinhamento de práticas de gestão e a consolidação de padrões que sustentam o desempenho organizacional.

Em 2024 a temática do evento foi “Inovação e Tradição”, fortalecendo o compromisso com a melhoria contínua e com os valores do Grupo.



Semana da Integridade

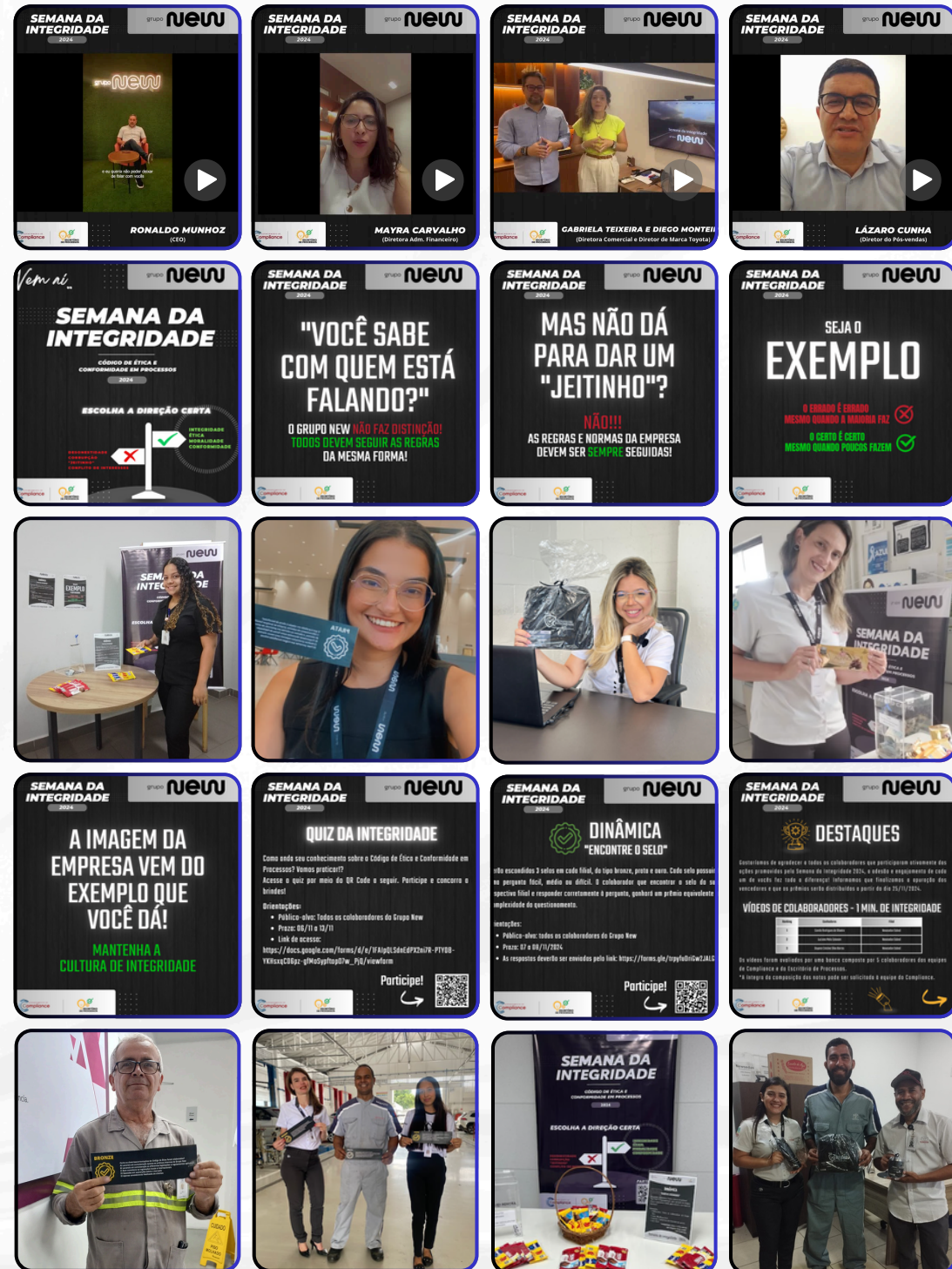
A Semana da Integridade é uma iniciativa conduzida pelo setor de Compliance, com participação direta da alta gestão. O evento representa um marco institucional dedicado ao fortalecimento da cultura ética em todas as lojas do Grupo, reunindo colaboradores de todas as áreas em uma agenda ampla de atividades formativas e de sensibilização.

A programação inclui ações variadas de caráter educativo e participativo, como desafios temáticos, sessões de perguntas e respostas, veiculação de conteúdos audiovisuais, campanhas internas e distribuição de prêmios.

As iniciativas contemplam todas as regiões e lojas Newland, incentivando a participação de todos os colaboradores de forma lúdica e interativa. As atividades têm como propósito reforçar valores relacionados à transparência, à conduta responsável e às práticas de integridade no ambiente corporativo.

Para sua realização, é elaborado um planejamento estruturado que contempla a definição de metas, a metodologia das ações, o orçamento necessário e a expectativa de alcance das iniciativas. O desenho desse projeto assegura que cada etapa do evento contribua de maneira efetiva para disseminar princípios éticos, fomentar o conhecimento ao código de ética e às políticas vigentes, fortalecer a governança e apoiar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

O Grupo New fundamenta sua atuação em uma sólida cultura de integridade, sustentada por boas práticas de relacionamento, políticas internas estruturadas e pelo cumprimento de seu Código de Ética.



Ferramentas de Suporte à Governança

O Grupo New reconhece que a tecnologia é um elemento estratégico para garantir a robustez do seu sistema de governança. Por isso, prioriza a adoção de ferramentas digitais capazes de assegurar maior controle, precisão e confiabilidade sobre fluxos de informação e rotinas internas.

A incorporação dessas soluções permite concentrar e organizar dados essenciais à gestão, fortalecendo a capacidade analítica da organização. Com isso, torna-se possível avaliar resultados com mais clareza, monitorar desempenho de maneira sistemática e orientar decisões de forma mais assertiva, contribuindo diretamente para a eficiência operacional e a transparência dos processos.

1. Portal Interno:

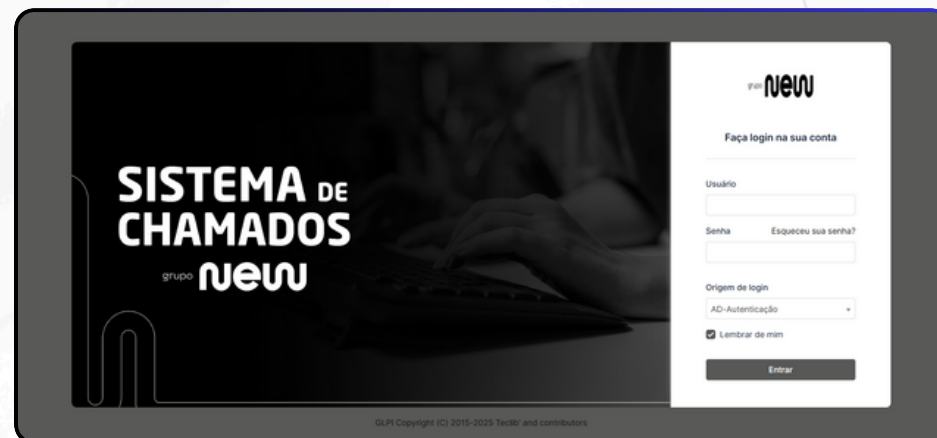
Essencial para a eficiência e a sustentabilidade do sistema de governança, o Portal Interno representa um dos principais instrumentos tecnológicos de apoio à comunicação das empresas do Grupo. Por meio dele, asseguramos segurança, transparência e conformidade na gestão de informações e processos, permitindo a centralização dos sistemas mais utilizados nas empresas do Grupo e, portanto, o suporte às tomadas de decisão gerenciais.



2. Atendimento via "Chamados":

Trata-se de uma solução corporativa criada para organizar e administrar solicitações internas destinadas a áreas como Compliance, Compras, Contas a Receber, Faturamento, Fiscal, Manutenção, Qualidade, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Processos.

A plataforma viabiliza o registro estruturado das demandas, o acompanhamento de seu andamento e o controle dos prazos estabelecidos. Com isso, assegura maior rastreabilidade dos processos, eleva a eficiência das rotinas operacionais e promove transparência em todo o ciclo de atendimento.



3. Sistema "TeamGuide":

Sistema de gestão de informações que permite registrar e organizar o histórico profissional de cada colaborador, feedbacks, avaliação de desempenho, além de realizar o acompanhamento sistemático de dados referentes a gênero, raça e outros indicadores. Esse conjunto de informações consolidadas oferece uma base analítica robusta para que a área de RH planeje, desenvolva e implemente ações de forma mais direcionada, fundamentando decisões estratégicas junto à gestão e promovendo práticas alinhadas a temas como diversidade e inclusão.

4. Power BI - Inteligência de Dados:

Voltada à análise e visualização de dados, o Power BI apoia as áreas de negócio na compilação e interpretação de informações estratégicas, possibilitando à Diretoria tomadas de decisão mais ágeis, embasadas e assertivas. Sua aplicação fortalece a governança da informação e promove maior transparência nos resultados corporativos.

5. Sistema NBS:

O NBS é uma plataforma integrada de gestão voltada especificamente para a rotina de concessionárias, reunindo em um único ambiente o controle das operações de vendas e pós-vendas. Além de sustentar os processos operacionais do negócio, o sistema desempenha papel estratégico no suporte às atividades de Auditoria Interna, uma vez que possibilita acompanhar cada etapa das transações, garantir a coerência dos registros e assegurar a conformidade das informações administrativas e financeiras.

6. ACL (Audit Command Language):

Ferramenta especializada em leitura, extração e análise automatizada de grandes volumes de dados, mesmo quando armazenados em diferentes formatos ou arquivos, sem impacto na performance de processamento. O ACL é amplamente utilizado para otimizar as rotinas da Auditoria Interna, permitindo maior agilidade, precisão e rastreabilidade nas verificações e controles.

7. Holmes

Principal plataforma de automação de processos corporativos do Grupo, o Holmes tem papel central na transformação digital da organização, viabilizando a padronização e automação de mais de 80 processos internos, a gestão de documentos e análises via dashboards, o que contribui significativamente para o ganho de eficiência operacional, redução de erros manuais e aumento da produtividade.

8. Ações Antifraude e Anticorrupção:

Práticas de corrupção podem assumir diferentes formatos, envolvendo tanto a oferta quanto a solicitação de vantagens indevidas, englobando um conjunto variado de condutas que violam princípios morais, normas internas e a legislação aplicável.

No Grupo New, o posicionamento institucional sobre o assunto é claro e rigoroso. Por meio de seu Código de Ética — aplicável a colaboradores e terceiros —, da Política de Brindes e Hospitalidades e do Instrumento Particular de Compliance (IPC), a empresa formaliza sua postura de tolerância zero a atos ilícitos, fraudes e comportamentos que contrariem a integridade corporativa.

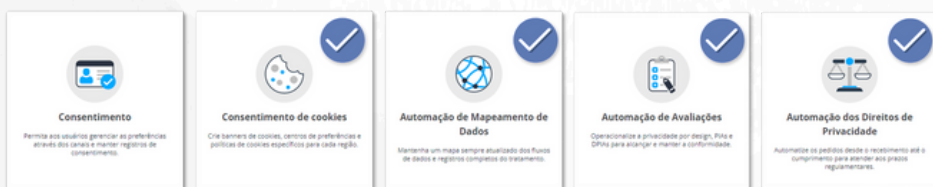
Como parte das medidas preventivas e de governança, todas as novas contratações e parcerias exigem a assinatura do Instrumento Particular de Compliance pelas partes envolvidas, assegurando a adesão às normas vigentes e o compromisso explícito com uma atuação ética, responsável e alinhada às melhores práticas de mercado. Essas diretrizes sustentam o compromisso do Grupo New com a transparência e o fortalecimento contínuo de uma cultura organizacional baseada na integridade, abrangendo todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação.

Entre os principais temas tratados no IPC, incluem-se: prevenção à corrupção e à fraude; padrões de integridade nas relações institucionais; respeito aos direitos humanos; preservação ambiental; tratamento de práticas inaceitáveis e conflitos de interesse; relacionamento com setores público e privado; confidencialidade e proteção de informações; e diretrizes para o tratamento adequado de dados pessoais e corporativos.



9. Plataforma “One Trust”:

Trata-se de uma plataforma adotada para administrar todas as demandas apresentadas pelos titulares de dados, além de controlar registros de consentimento, gerenciar cookies e manter atualizado o inventário de informações pessoais. A solução é operada sob a supervisão do Encarregado pelo Tratamento de Dados (DPO) e atende integralmente aos requisitos estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados, garantindo organização, rastreabilidade e conformidade no tratamento dos dados.



ONETRUST – Módulos LGPD

Privacidade do Cliente [3-3] [418-1]

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) estabelece diretrizes fundamentais para o tratamento adequado de informações pessoais no Brasil, reforçando a importância da proteção de dados e da utilização responsável. A legislação determina que o processamento de dados deve ocorrer apenas para finalidades específicas, legítimas e necessárias, assegurando transparência e respeito à privacidade dos titulares. O Grupo New vem implementando um conjunto estruturado de ações e práticas voltadas à conformidade com a LGPD, abrangendo:

- **Capacitação contínua por meio de treinamentos e campanhas de conscientização** sobre proteção de dados aplicáveis a clientes, parceiros e colaboradores;
- **Elaboração e divulgação de políticas, normativos e comunicados internos** voltados à governança de dados pessoais;

- **Inclusão de termos específicos e cláusulas contratuais**, que reforçam a observância da legislação de privacidade em todas as relações comerciais;
- **Adoção e revisão de processos e documentos corporativos**, assegurando o tratamento adequado, seguro e transparente das informações;
- **Realização de reuniões periódicas e alinhamentos** interdepartamentais, garantindo a integração das práticas de proteção de dados em todas as áreas da organização.

Em 2024 não foram registrados incidentes de vazamento, acesso indevido, reclamações, constatações de violações comprovadas de privacidade ou outras fragilidade relacionada aos dados de clientes



Auditoria Interna e Externa

Com o objetivo de avaliar se os processos e procedimentos operacionais estão sendo executados de acordo com as diretrizes da organização, a Auditoria Interna realiza inspeções periódicas nas unidades Newland, verificando a aderência às políticas corporativas e a consistência dos controles.

Além desse trabalho contínuo, o Grupo New conta com uma Auditoria Externa independente, que atua na validação de práticas, no exame de controles e no suporte a análises e investigações técnicas específicas, sempre em alinhamento com a administração.

A Diretoria enfatiza a importância estratégica dos achados da auditoria e reforça a necessidade de que todas as áreas priorizem as solicitações feitas pelos auditores internos e externos. Esse posicionamento evidencia o reconhecimento institucional de que a auditoria é um elemento central para assegurar transparência, robustez e integridade na gestão corporativa.

Governança em ESG

A Governança em ESG no Grupo New é conduzida de maneira planejada e integrada, garantindo que as dimensões ambiental, social e de governança façam parte dos processos decisórios e operacionais da organização.

O tema possui espaço consolidado nas convenções corporativas e é continuamente fortalecido por meio de treinamentos técnicos, ações estruturadas e pela destinação de recursos que asseguram a sustentabilidade das iniciativas ESG.

A Alta Gestão lidera esse movimento, cabendo à Diretoria Administrativo-Financeira a definição das estratégias e o direcionamento acerca das ações e projetos a manter ou desenvolver, sempre fundamentada em informações e dados de mercado, assim como a partir do monitoramento de indicadores internos. Esse papel centralizador permite padronizar metodologias, acompanhar resultados e orientar a evolução das práticas adotadas.

Por determinação da Diretoria, a área de Compliance passou a incorporar, tanto em suas visitas presenciais às unidades, quanto nos momentos de integração de novos colaboradores, um módulo de capacitação dedicado ao tema ESG.

A inclusão desse conteúdo tem como finalidade ampliar o nível de conhecimento sobre o assunto, fortalecer a conscientização e estimular a participação ativa dos colaboradores nas práticas sustentáveis, éticas e responsáveis que orientam a atuação do Grupo New.



ESG Award

Com a finalidade de incentivar a participação das concessionárias em ações alinhadas aos pilares Ambiental, Social e de Governança, a Toyota do Brasil, em cooperação com a ABRADIT, criou em 2022 o Prêmio ESG Award. Já na primeira edição, o Grupo New obteve desempenho de destaque, posicionando-se entre os quatro melhores colocados nas 3 (três) categorias avaliadas.

Em 2023, a Newland voltou a demonstrar maturidade e avanço em suas práticas de governança, sendo novamente finalista, dessa vez, conquistando o primeiro lugar com o projeto “Plano de Sucessão” e garantindo vaga na viagem de premiação, ao Pantanal (MT), realizada em 2024, para conhecer o projeto “Arara Azul” - apoiado pela Fundação Toyota e pela ABRADIT. Na ocasião, os participantes tiveram chance de conhecer também o projeto SOS Pantanal e os impactos positivos que o apoio da Toyota a essas ações tem causado ao longo dos anos.

TURISMO PANTANAL

Participaram da viagem, patrocinada pela ABRADIT e Toyota, os seguintes representantes da Rede a Gestora de Sustentabilidade da SGA Toyota de Niterói (RJ), Ingrid da Silva Pereira Campos, e Gerente de Pós-Venda da Toyota de Mossoró (RN), André Luis Carvalho Tavares e Analista de Compliance do Grupo New, da Newland Toyota de Cabedelo (PB), Valdira Silva de Oliveira.

Acompanharam o grupo na programação de quatro dias de passeios, conhecimentos e experiências, Luciana Kammura, Coordenadora de Estratégia Institucional da Fundação Toyota; Paulo Santos, Coordenador de Tecnologia e Gestão Ambiental da ABRADIT; Vanessa Santos e Isabelle Bueno, organizadoras e representantes da Toyota.

Os representantes das Concessionárias ganharam brindes da Toyota, da Fundação Toyota, do Ongfari, da ABRADIT e do Instituto Arara Azul que prezou os visitantes com o luro “Joias Azuis no Cão do Pantanal”, da bióloga Neiva Guedes.

Para Paulo Santos, é uma grande honra representar a ABRADIT no Projeto ESG. “Eu estou muito feliz por participar e andar, junto com a nossa Rede, conhecer os projetos apoiados pela Fundação Toyota. A cada ano, percebemos que essas iniciativas ganham mais resiliência e conseguimos demonstrar que a Marca Toyota vai além da venda de carros”, comemorou.

Ingrid da Silva Pereira Campos ficou impressionada com a conexão e energia do Projeto, destacando o comprometimento e dedicação das equipes em salvar espécies. Ela também admirou a biodiversidade única da região e o empolgo das pessoas em preservá-la. Durante a viagem, Ingrid salientou: “Essas viagens permitem conexões e relacionamentos significativos, além de nos possibilitar

divulgar as iniciativas da Toyota e da Fundação Toyota em nossas próprias Concessionárias”.

André Tavares compartilhou que foi uma das melhores experiências que já teve. Cada momento, desde os passeios no Pantanal até as visitas ao Projeto Arara Azul, foi incrível. “Conhecer esse projeto foi um verdadeiro prazer”. André destacou a hospitalidade de Neiva Guedes e sua equipe, evidenciando o amor e cuidado pelos animais, especialmente pelas Araras Azuis. Ele também mencionou: “O incrível trabalho da SOS Pantanal, descobrindo espécies como transformadores e permitindo uma nova perspectiva sobre o nosso ambiente”.

Valdira Silva de Oliveira vibrou o comprometimento e competência dos profissionais no Projeto Arara Azul, resultando sua paixão pelos animais e respeito pelo bioma, evidenciando o impacto positivo ao longo de mais de 30 anos. Ela ficou encantada com a biodiversidade da região e a cultura pantaneira, além da experiência única de ser recepcionada por duas Araras Azuis, ocorrendo recentemente onde estava hospedada. “A viagem com outros Dealers foi enriquecedora, permitindo troca de experiências e compreensão das realidades das diferentes Concessionárias. Por fim, expresso gratidão aos envolvidos e pelo incentivo ao ESG Dealer Award Toyota-ABRADIT, promovendo a conscientização socioambiental e a construção de um futuro sustentável”.

AS IMPRESSÕES DA REDE

Ingrid da Silva Pereira Campos ficou impressionada com a conexão e energia do Projeto, destacando o comprometimento e dedicação das equipes em salvar espécies. Ela também admirou a biodiversidade única da região e o empolgo das pessoas em preservá-la. Durante a viagem, Ingrid salientou: “Essas viagens permitem conexões e relacionamentos significativos, além de nos possibilitar

Conheça mais sobre o Projeto Arara Azul, visita um dos biólogos que ganharam o prêmio do projeto SOS Pantanal.

88 ABRADIT NEWS | MARÇO - ABRIL 2024

89 ABRADIT NEWS | MARÇO - ABRIL 2024

ESG Award (continuação)

Em 2024, na terceira edição do ESG Award, fomos agraciados novamente com o primeiro lugar, dessa vez com o “Programa de Integridade”, o que demonstra o comprometimento contínuo do Grupo com ações que sustentam uma cultura de ética e integridade.



Nesta edição, a disputa ocorreu de forma presencial, na fábrica da Toyota do Brasil, em Sorocaba-SP, onde os finalistas apresentaram seus respectivos projetos para uma banca avaliadora, composta por representantes da Toyota e da ABRADIT.

Após as apresentações os participantes seguiram para uma visita guiada ao chão de fábrica, tendo a oportunidade de ver os processos e procedimentos adotados na produção dos veículos Toyota.



Como premiação, o primeiro colocado de cada eixo ganhou uma viagem para a fábrica da Argentina, além de um roteiro para conhecer a cidade de Buenos Aires e concessionárias locais, Lexus e Toyota.

Os titulares das concessionárias vencedoras também foram reconhecidos na Conexão ABRADIT, evento anual realizado pela associação.



SOCIAL



Responsabilidade Social

[2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3] [404-1] [404-2] [404-3]

Em alinhamento às diretrizes do Pacto Global, o Grupo New reafirma seu compromisso com o respeito e a promoção dos direitos humanos, adotando práticas que asseguram a ética, a inclusão e a valorização de todos os seus colaboradores. Dessa forma, trabalhamos com os seguintes pilares norteadores de nossa condução ética:

1. Conformidade e integridade: o Grupo estabelece políticas, normas, processos e procedimentos que visam garantir que suas operações não infrinjam, direta ou indiretamente, direitos fundamentais, nem se tornem coniventes com qualquer forma de violação.

2. Liberdade e representação: apoia integralmente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, assegurando um ambiente de diálogo transparente e construtivo entre colaboradores e gestão.

3. Trabalho digno e diversidade: repudia todas as formas de trabalho forçado, compulsório ou infantil, e mantém compromisso com a igualdade de oportunidades e a não discriminação em seus processos de emprego e ocupação.

4. Capacitação e desenvolvimento: investe continuamente na formação e no crescimento profissional de seus colaboradores por meio de programas de desenvolvimento interno, benefícios de incentivo educacional e participação em cursos externos, tanto promovidos por montadoras, quanto demandados pela gestão.

O Grupo também promove ações afirmativas para a ampliação da diversidade, destacando-se a paridade de gênero em sua diretoria executiva, composta por duas mulheres à frente das áreas Administrativa/Financeira e Comercial, e dois homens, sendo um CEO e um Diretor de Pós-Vendas.



Fundamentado nos valores de respeito e empatia, e na convicção de que o bem-estar dos colaboradores, da sociedade e do planeta está intrinsecamente ligado à saúde e à prosperidade dos negócios, o Grupo New realiza diversas iniciativas com o propósito de não apenas manter um ambiente de trabalho agradável, seguro e saudável, mas também impulsionar o desenvolvimento profissional de seus funcionários e líderes.

Emprego - GRI 401 [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

Em 2024 o Grupo New alcançou a marca de 1.033 colaboradores, ao considerarmos todas as lojas Newland. Os dados apresentados foram compilados a partir dos relatórios gerados no sistema “Metatados” e no “TeamGuide”, referentes ao período de 2024, bem como por meio de painéis analíticos no Power BI, que consolidam as informações provenientes das bases internas de Recursos Humanos acerca das empresas Newland.

A partir dessa base, devemos considerar que as informações refletem os dados ao término do período de relato, ou seja, em dezembro de 2024, representando o quadro real de empregados no encerramento do exercício.

Emprego - GRI 401 (continuação)

[2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

O relatório utilizado considera somente os dados de dezembro de 2024, que espelham o número efetivo de colaboradores ativos na empresa ao final do período de referência. Essa metodologia assegura a consistência dos dados e a comparabilidade entre períodos, tendo em vista que o fechamento anual é o momento em que se realiza a consolidação das informações de pessoal. Desta forma, temos o seguinte total:

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR LOJA					
Unidade	Masculino		Feminino		Total
	Qty.	(%)	Qty.	(%)	
Newland WS	125	58,69%	88	41,31%	213
Newland Abolição	42	61,76%	26	38,24%	68
Newland Kennedy	36	65,45%	19	34,55%	55
Newland Service	99	66,44%	50	33,56%	149
Newland Juazeiro	53	67,95%	25	32,05%	78
Newland Sobral	25	62,50%	15	37,50%	40
Newland João Pessoa	35	64,81%	19	35,19%	54
Newland Cabedelo	76	73,08%	28	26,92%	104
Newland Teresina	127	74,27%	44	25,73%	171
Newland Teresina Sul	31	67,39%	15	32,61%	46
Newland Parnaíba	17	65,38%	9	34,62%	26
Newland Picos	15	51,72%	14	48,28%	29
TOTAL	681	65,92%	352	34,08%	1033

Ao somarmos as 12 lojas Newland, obtemos o resultado de 1033 colaboradores, sendo 65,92% homens e 34,08% mulheres.

Em período parcial, registramos a seguinte quantidade de funcionários em 2024:

NÚMERO DE EMPREGADOS EM PERÍODO PARCIAL					
Unidade	Masculino		Feminino		Total
	Qty.	(%)	Qty.	(%)	
Newland WS	10	40,00%	15	60,00%	25
Newland Abolição	1	14,29%	6	85,71%	7
Newland Kennedy	5	100,00%	0	0,00%	5
Newland Service	10	62,50%	6	37,50%	16
Newland Juazeiro	4	80,00%	1	20,00%	5
Newland Sobral	1	50,00%	1	50,00%	2
Newland João Pessoa	1	33,33%	2	66,67%	3
Newland Cabedelo	5	71,43%	2	28,57%	7
Newland Teresina	7	77,78%	2	22,22%	9
Newland Teresina Sul	1	50,00%	1	50,00%	2
Newland Parnaíba	0	0,00%	2	100,00%	2
Newland Picos	0	0,00%	2	100,00%	2
TOTAL	45	52,94%	40	47,06%	85

Dos 1033 colaboradores, 95 funcionários atuaram em regime de período parcial, sendo 52,94% homens e 47,06% mulheres.



Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

1. Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Newland Fortaleza WS (CE) - Matriz

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – WS - MATRIZ										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Presidência	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
CEO	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Diretor	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%	0	0%
Gerente	7	50%	7	50%	0	0%	12	86%	2	14%
Coordenador/Supervisor	11	61%	7	39%	1	6%	15	83%	2	11%
Líder/Encarregado/Chefe	4	80%	1	20%	1	20%	4	80%	0	0%
Comprador	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%	0	0%
Contador	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
Advogado	1	50%	1	50%	0	0%	2	100%	0	0%
Especialista/Auditor	4	100%	0	0%	0	0%	4	100%	0	0%
Analista/Consultor	22	41%	32	59%	12	22%	37	69%	5	9%
Auxiliar/Assistente	21	50%	21	50%	27	64%	14	33%	1	2%
Operacional	58	76%	18	24%	32	42%	39	51%	5	7%
TOTAL	134	59,56%	91	40,44%	73	32,44%	133	59,11%	19	8,44%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

** Os cargos que competem a Presidência, CEO, Diretoria e Auditoria correspondem aos mesmos colaboradores efetivos para todas as lojas.

Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

2. Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Newland Sobral (CE) e Kennedy (CE)

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – SOBRAL										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%	0	0%
Coordenador/Supervisor	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%
Analista/Consultor	4	31%	9	69%	2	15%	11	85%	0	0%
Auxiliar/Assistente	0	0%	4	100%	3	75%	1	25%	0	0%
Operacional	19	95%	1	5%	4	20%	13	65%	3	15%
TOTAL	27	62,79%	16	37,21%	10	23,26%	30	69,77%	3	6,98%

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – KENNEDY										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Coordenador/Supervisor	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	3	100%	0	0%	1	33%	2	67%	0	0%
Analista/Consultor	7	44%	9	56%	6	38%	9	56%	1	6%
Auxiliar/Assistente	1	20%	4	80%	1	20%	4	80%	0	0%
Operacional	20	80%	5	20%	10	40%	15	60%	0	0%
TOTAL	33	64,71%	18	35,29%	19	37,25%	30	58,82%	2	3,92%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

** Os cargos que competem a Presidência, CEO, Diretoria e Auditoria correspondem aos mesmos colaboradores efetivos para todas as lojas.

Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

3. Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Newland Abolição (CE) e Juazeiro do Norte (CE)

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – ABOLIÇÃO										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	3	100%	0	0%	0	0%	2	67%	1	33%
Coordenador/Supervisor	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%
Analista/Consultor	6	35%	11	65%	2	12%	15	88%	0	0%
Auxiliar/Assistente	4	67%	2	33%	4	67%	1	17%	1	17%
Operacional	26	72%	10	28%	13	36%	20	56%	3	8%
TOTAL	41	62,12%	25	37,88%	21	31,82%	40	60,61%	5	7,58%

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – JUAZEIRO DO NORTE										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Coordenador/Supervisor	5	83%	1	17%	0	0%	5	83%	1	17%
Líder/Encarregado/Chefe	2	100%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Analista/Consultor	8	40%	12	60%	8	40%	12	60%	0	0%
Auxiliar/Assistente	2	22%	7	78%	4	44%	3	33%	2	22%
Operacional	32	86%	5	14%	15	41%	19	51%	3	8%
TOTAL	50	66,67%	25	33,33%	27	36,00%	40	53,33%	8	10,67%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

** Os cargos que competem a Presidência, CEO, Diretoria e Auditoria correspondem aos mesmos colaboradores efetivos para todas as lojas.

Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

4. Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Newland Teresina (PI) e Teresina Sul (PI)

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – TERESINA										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	5	100%	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%
Coordenador/Supervisor	9	82%	2	18%	4	36%	6	55%	1	9%
Líder/Encarregado/Chefe	4	67%	2	33%	0	0%	4	67%	2	33%
Analista/Consultor	20	43%	26	57%	8	17%	36	78%	2	4%
Auxiliar/Assistente	9	50%	9	50%	11	61%	7	39%	0	0%
Operacional	81	92%	7	8%	35	40%	51	58%	2	2%
TOTAL	128	73,56%	46	26,44%	58	33,33%	108	62,07%	8	4,60%

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – TERESINA SUL										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	1	50%	1	50%	0	0%	1	50%	1	50%
Coordenador/Supervisor	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	2	100%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%
Analista/Consultor	9	60%	6	40%	4	27%	11	73%	0	0%
Auxiliar/Assistente	1	25%	3	75%	2	50%	2	50%	0	0%
Operacional	18	95%	1	5%	7	37%	11	58%	1	5%
TOTAL	32	74,42%	11	25,58%	14	32,56%	27	62,79%	2	4,65%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

** Os cargos que competem a Presidência, CEO, Diretoria e Auditoria correspondem aos mesmos colaboradores efetivos para todas as lojas.

Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

5. Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Newland Cabedelo (PB) e João Pessoa (PB)

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – CABEDELÓ										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Coordenador/Supervisor	4	67%	2	33%	0	0%	6	100%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	2	50%	2	50%	2	50%	1	25%	1	25%
Analista/Consultor	13	54%	11	46%	6	25%	16	67%	2	8%
Auxiliar/Assistente	2	25%	6	75%	4	50%	4	50%	0	0%
Operacional	51	91%	5	9%	18	32%	27	48%	11	20%
TOTAL	74	74,00%	26	26,00%	30	30,00%	56	56,00%	14	14,00%

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – JOÃO PESSOA										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	3	75%	1	25%	0	0%	3	75%	1	25%
Coordenador/Supervisor	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	1	50%	1	50%	0	0%	2	100%	0	0%
Analista/Consultor	10	63%	6	38%	3	19%	10	63%	3	19%
Auxiliar/Assistente	0	0%	6	100%	3	50%	3	50%	0	0%
Operacional	19	86%	3	14%	7	32%	15	68%	0	0%
TOTAL	34	66,67%	17	33,33%	13	25,49%	34	66,67%	4	7,84%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

** Os cargos que competem a Presidência, CEO, Diretoria e Auditoria correspondem aos mesmos colaboradores efetivos para todas as lojas.

Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

6. Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Newland Picos (PI) e Parnaíba (PI)

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – PICOS										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Coordenador/Supervisor	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%
Analista/Consultor	2	25%	6	75%	3	38%	5	63%	0	0%
Auxiliar/Assistente	0	0%	5	100%	2	40%	3	60%	0	0%
Operacional	9	90%	1	10%	4	40%	6	60%	0	0%
TOTAL	15	53,57%	13	46,43%	10	35,71%	18	64,29%	0	0,00%

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – PARNAÍBA										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Coordenador/Supervisor	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%
Analista/Consultor	6	55%	5	45%	4	36%	7	64%	0	0%
Auxiliar/Assistente	0	0%	5	100%	4	80%	1	20%	0	0%
Operacional	9	100%	0	0%	2	22%	6	67%	1	11%
TOTAL	18	62,07%	11	37,93%	10	34,48%	17	58,62%	2	6,90%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

** Os cargos que competem a Presidência, CEO, Diretoria e Auditoria correspondem aos mesmos colaboradores efetivos para todas as lojas.

Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

7. Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Newland Service (CE)

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – SERVICE										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Gerente	4	80%	1	20%	0	0%	4	80%	1	20%
Coordenador/Supervisor	6	55%	5	45%	0	0%	11	100%	0	0%
Líder/Encarregado/Chefe	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%	0	0%
Especialista/Auditor	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Analista/Consultor	6	55%	5	45%	5	45%	6	55%	0	0%
Auxiliar/Assistente	13	42%	18	58%	20	65%	10	32%	1	3%
Operacional	63	77%	19	23%	27	33%	46	56%	9	11%
TOTAL	95	65,52%	50	34,48%	53	36,55%	81	55,86%	11	7,59%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

** Os cargos que competem a Presidência, CEO, Diretoria e Auditoria correspondem aos mesmos colaboradores efetivos para todas as lojas.



Emprego - GRI 401 (continuação) [2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

Colaboradores alocados em Categoria Funcional, por Gênero e Faixa Etária | Todas as Lojas

COLABORADORES ALOCADOS EM CATEGORIA FUNCIONAL POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA – TODAS AS UNIDADES										
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA					
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos	
	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)	Qnt.	Percentual (%)
Presidência	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
CEO	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Diretor	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%	0	0%
Gerente	31	74%	11	26%	0	0%	32	76%	10	24%
Coordenador/Supervisor	45	71%	18	29%	7	11%	52	83%	4	6%
Líder/Encarregado/Chefe	22	65%	12	35%	8	24%	22	65%	4	12%
Comprador	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%	0	0%
Contador	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
Advogado	1	50%	1	50%	0	0%	2	100%	0	0%
Especialista/Auditor	5	100%	0	0%	1	20%	4	80%	0	0%
Analista/Consultor	113	45%	138	55%	63	25%	175	70%	13	5%
Auxiliar/Assistente	53	37%	90	63%	85	59%	53	37%	5	3%
Operacional	405	84%	75	16%	174	36%	268	56%	38	8%
TOTAL	681	66,12%	349	33,88%	338	32,82%	614	59,61%	78	7,57%

* Os números de colaboradores podem apresentar pequenas variações devido a diferenças de data de corte e atualizações operacionais no sistema de registro de pessoal.

Admissões e demissões

[2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

Em 2024, o Grupo New registrou 326 novas contratações e 266 desligamentos, resultando em uma rotatividade média de aproximadamente 27,27% no ano e uma taxa de contratação média de 30,82%, demonstrando um aumento geral de crescimento.

Esse índice demonstra um movimento significativo no quadro de pessoal, com destaque para algumas unidades que apresentaram taxas de rotatividade mais elevadas, como Parnaíba (42,31%) e Kennedy (43,64%), indicando que o número de colaboradores na unidade gerou um impacto maior nas taxas de turnover com a saída de funcionários.

Por outro lado, filiais como Juazeiro (19,23%), Abolição (19,12%), João Pessoa (20,37%) e Teresina Sul (17,39%) tiveram taxas mais controladas, sinalizando maior equilíbrio na gestão de pessoas.

De forma geral, os dados evidenciam um cenário de expansão com volume relevante de admissões. Ressaltamos que, em 2024, não houve empregados com contratações temporárias, bem como não foram observadas flutuações significativas no número total de empregados que impactassem de forma relevante a análise dos dados.

Pequenas variações ocorreram em função de movimentações naturais de admissões e desligamentos ao longo do ano, dentro da faixa esperada para as operações das empresas Newland.

QUADRO DE COLABORADORES DISTRIBUÍDO PELAS LOJAS													
UNIDADE	GÊNERO				FAIXA ETÁRIA						Ativos	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade (turnover)
	Masculino		Feminino		Abaixo dos 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima dos 50 anos				
	Admissão	Demissão	Admissão	Demissão	Admissão	Demissão	Admissão	Demissão	Admissão	Demissão			
Newland WS	40	27	39	22	49	20	28	29	2	0	213	37,09%	23,00%
Newland Abolição	10	9	5	4	8	4	7	9	0	0	68	22,06%	19,12%
Newland Kennedy	16	17	7	7	8	9	15	14	0	1	55	41,82%	43,64%
Newland Service	39	27	27	20	32	20	30	26	4	1	149	44,30%	31,54%
Newland Juazeiro	10	11	4	4	10	4	3	9	1	2	78	17,95%	19,23%
Newland Sobral	7	8	3	6	3	2	7	12	0	0	40	25,00%	35,00%
Newland João Pessoa	10	7	6	4	8	5	7	6	1	0	54	29,63%	20,37%
Newland Cabedelo	23	18	6	7	16	9	11	13	2	3	104	27,88%	24,04%
Newland Teresina	31	25	12	16	19	10	23	30	1	1	171	25,15%	23,98%
Newland Teresina Sul	6	6	4	2	3	2	6	4	1	2	46	21,74%	17,39%
Newland Parnaíba	9	8	3	3	4	2	8	9	0	0	26	46,15%	42,31%
Newland Picos	5	5	4	3	3	2	6	6	0	0	29	31,03%	27,59%
TOTAL	206	168	120	98	163	89	151	167	12	10	1033	30,82%	27,27%

Relação Salarial

[2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

O Grupo New busca realizar o acompanhamento e monitoramento da correspondência entre os salários-base, bem como a proporção de remuneração entre mulheres e homens de modo a estabelecer uma relação de igualdade entre ambos.

Conforme apresentado nos dados a seguir, podemos destacar que a relação da proporção de remuneração encontra-se muito próxima ao ideal de igualdade, possuindo apenas duas lojas com índices menores: Newland Kennedy (77,10%) e Newland Picos (73,60%), e três com índices maiores: Newland Abolição (102,50%), Newland Teresina (110,30%) e Newland Teresina Sul (109,80%).

Verifica-se que a média na proporção de remuneração **alcança o percentual de 97,22%**.

Ao analisarmos os indicadores em relação a proporção de salário-base, os valores variam com o menor índice correspondendo a unidade Newland Kennedy (71,40%) e o maior com a unidade Newland Teresina Sul (103,10%). Analisando a média dos valores, obtemos o percentual de 90,91% para a proporção de salário-base

Esses resultados demonstram que **as empresas do Grupo estão na direção certa em rumo à igualdade salarial, especialmente em relação à remuneração total**, que encontra-se próximo ao ideal. Contudo, ainda há avanços a serem considerados em relação ao salário-base. Esses indicadores são importantes para direcionar ações de política salarial, revisão de cargos, práticas de promoção e equidade interna.

RELAÇÃO DE SALÁRIO-BASE E REMUNERAÇÃO POR GÊNERO

UNIDADE	Proporção salário-base (feminino/masculino)	Proporção remuneração (feminino/masculino)
Newland WS	99,80%	99,95%
Newland Abolição	88,30%	102,10%
Newland Kennedy	71,40%	77,10%
Newland Service	98,30%	99,50%
Newland Juazeiro	100,20%	99,20%
Newland Sobral	99,30%	99,80%
Newland João Pessoa	85,00%	100,40%
Newland Cabedelo	100,10%	100,20%
Newland Teresina	96,10%	110,30%
Newland Teresina Sul	103,10%	109,80%
Newland Parnaíba	76,40%	94,70%
Newland Picos	72,90%	73,60%
Média	90,91%	97,22%

90,91% Proporção salário-base (fem/masc)

97,22% Proporção remuneração (fem/masc)

Benefícios para os nossos colaboradores

[2-7] [3-3] [401-2]

O Grupo New disponibiliza para todos os seus funcionários diversos benefícios, pensados no seu bem-estar físico e mental. Tais como:



Programa de desenvolvimento individual



Incentivo educacional



Plano odontológico



Plantão psicológico



Seguro de vida



Convênio farmácia



Plano de saúde



Vale-refeição e alimentação



Vale-transporte

Acreditamos que o apoio e o incentivo de forma holística contribuiu para o desenvolvimento e a capilaridade de nossos profissionais. Nossos benefícios representam um pilar essencial para a consolidação da estratégia organizacional e para a manutenção de um ambiente de trabalho orientado para a alta performance. Salientamos que não há distinção de benefícios entre empregados efetivos e temporários.

Licença Maternidade e Paternidade

[2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

O direito à licença-maternidade e à paternidade é um compromisso fundamental dentro de nossas práticas de trabalho responsáveis. Ao estruturar e comunicar de forma transparente nossos benefícios de apoio à parentalidade, reafirmamos nossa dedicação à equidade, ao bem-estar de nossos colaboradores e à construção de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e responsável.

Em 2024 obtivemos a seguinte quantidade de solicitações de licença:

LICENÇAS SOLICITADAS EM 2024 POR LOJA		
Unidade	Maternidade	Paternidade
Newland WS	3	-
Newland Abolição	2	-
Newland Kennedy	-	1
Newland Service	1	-
Newland Juazeiro	3	-
Newland João Pessoa	-	1
Newland Cabedelo	3	1
Newland Teresina	2	1
TOTAL	14	4

Em 2024, tivemos a concessão de 18 licenças sendo 14 licenças maternidades, concedidas pela duração de 120 dias e 4 licenças paternidades com 5 dias de duração.

Mantendo o compromisso de apoiar seus colaboradores não apenas em suas vidas profissionais, **destacamos que a partir de dezembro de 2024 lançamos a Cesta de Natalidade**, destinada aos colaboradores que se tornaram pais ou mães.

O benefício consiste em uma cesta física contendo uma seleção de itens e produtos voltados ao bem-estar da mãe e do bebê, contribuindo para os cuidados iniciais com o novo membro da família. Caso o colaborador prefira, é possível optar pelo recebimento de um cartão alimentação no valor de R\$ 395,00, em substituição à cesta.

Capacitação e Educação - GRI 404

[2-7] [3-3] [404-2]

O Grupo New busca estimular a ampliação de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades e o aprimoramento das competências de todos os seus colaboradores, seja por meio do programa de Gestão do Conhecimento ou através da realização de alinhamentos e treinamentos ministrados pelas equipes internas como de Compliance, Qualidade, Jurídico, F&I, dentre outras. Apresentamos a seguir a média de horas computadas em capacitações realizadas em 2024:

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO			
Unidade	HORAS		
	Masculino	Feminino	Média T&D
Newland WS	27,68	39,32	16,24
Newland Abolição	82,38	133,08	50,88
Newland Kennedy	96,11	182,11	62,91
Newland Service	34,95	69,2	23,22
Newland Juazeiro	64,07	138,4	43,8
Newland Sobral	138,4	230,67	86,5
Newland João Pessoa	98,86	182,11	64,07
Newland Cabedelo	45,53	119,31	32,95
Newland Teresina	27,24	78,64	20,23
Newland Teresina Sul	111,61	230,67	75,22
Newland Parnaíba	203,53	384,44	133,08
Newland Picos	230,67	247,14	119,31
TOTAL	1161,03	2035,09	728,41

Incentivo Educacional

A Newland investe no desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, oferecendo o Programa de Incentivo Educacional, que apoia a realização de cursos de pós-graduação e mestrado, com o objetivo de aprimorar competências e fomentar a evolução profissional.

Este programa é respaldado pela Política de Gestão de Pessoas, sendo uma das iniciativas estratégicas do RH, que visa apoiar o crescimento acadêmico e profissional dos colaboradores. O Programa de Incentivo Educacional é estruturado em duas vertentes:

I. Parcerias com Instituições de Ensino: Através do Programa de Incentivo Educacional, iniciado em Fortaleza, em 2023, e ampliado para os demais estados em 2024, a Newland mantém parcerias com instituições de ensino técnico e superior, oferecendo descontos exclusivos em cursos de graduação, MBAs, pós-graduação e outras formações, oferecidas pelas instituições conveniadas. O objetivo é permitir, desde o primeiro acesso, o aprimoramento nas áreas de atuação de cada colaborador, garantindo flexibilidade e crescimento profissional. Para acessar o benefício, o colaborador deve apenas se identificar como parte da equipe Newland.

II. Pagamento Parcial do Curso pela Empresa: A empresa também oferece apoio financeiro, contribuindo com parte do valor da mensalidade, conforme o limite estabelecido pela Política de Gestão de Pessoas.

De acordo com a política interna, os colaboradores contemplados devem manter assiduidade, atingir a média acadêmica estipulada e contribuir com feedbacks e compartilhamento dos conhecimentos adquiridos. O Departamento de Recursos Humanos é responsável pelo acompanhamento do desempenho dos participantes.

No ano de 2024, houve 26 beneficiados pelo Incentivo Educacional, sendo 15 homens (57,7%) e 11 mulheres (42,3%).

Integração para novos colaboradores (Onboarding)

[2-7] [3-3] [401-1] [401-2] [401-3]

Recentemente, o processo de onboarding da Newland passou por uma revisão estratégica, com o objetivo de aprimorar a integração e o acolhimento dos novos colaboradores.

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO ONBOARDING		
Unidade	Colaboradores	Horas treinadas
Newland WS	79	632
Newland Abolição	15	120
Newland Kennedy	23	184
Newland Service	66	528
Newland Juazeiro	14	112
Newland Sobral	10	80
Newland João Pessoa	16	128
Newland Cabedelo	29	232
Newland Teresina	43	344
Newland Teresina Sul	10	80
Newland Parnaíba	12	96
Newland Picos	9	72
TOTAL	326	2608

Este processo foi desenvolvido de forma colaborativa, contando com a participação ativa de áreas essenciais, como Qualidade, Saúde e Segurança, Compliance, entre outras. A contribuição de cada uma dessas áreas garantiu que o onboarding refletisse o alinhamento cultural de todas as unidades do grupo, promovendo uma experiência mais coesa e integrada.

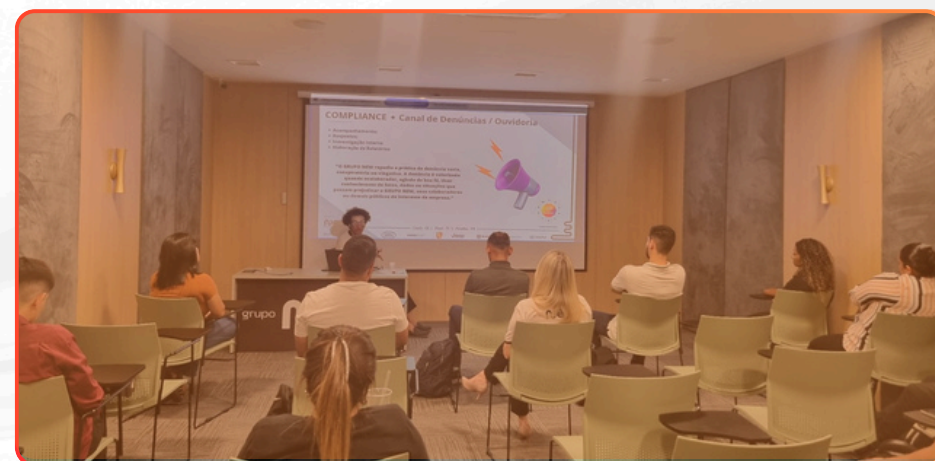
O principal foco dessa revisão foi criar uma jornada de integração que, além de garantir o conhecimento sobre as normas e valores da empresa, também facilite a adaptação dos novos colaboradores ao ambiente corporativo. Com isso, buscamos proporcionar um acolhimento mais eficaz, alinhando desde o primeiro dia à cultura organizacional e aos padrões de excelência que a Newland representa.

O processo de onboarding está em constante evolução, com o objetivo de se adaptar rapidamente às necessidades do negócio e aos feedbacks dos colaboradores.

326 novos colaboradores

2.608 horas de treinamento

Isso garante uma integração mais ágil e eficaz, promovendo o sucesso dos novos talentos e o fortalecimento contínuo de nossa cultura organizacional. Para os novos colaboradores em posição de liderança, temos uma trilha específica que contempla os aspectos inerentes à gestão de suas equipes.



UNINew: Desenvolvendo nossos profissionais

[2-7] [3-3] [404-1] [404-2]

Em 2024, o Grupo New deu um passo estratégico, importante e inovador ao lançar a UNINew, a nossa própria plataforma de treinamentos com o propósito de transformar o desenvolvimento profissional dentro da empresa. A UNINew foi criada para capacitar, fortalecer e potencializar os colaboradores por meio de conteúdos exclusivos e trilhas de aprendizado.

Não trata-se apenas de uma plataforma de treinamento, mas de um verdadeiro ecossistema de conhecimento que oferece cursos de temáticas diversas, abrangendo tanto as habilidades técnicas quanto em competências comportamentais essenciais para o sucesso profissional. Com essa iniciativa, o Grupo New investe no crescimento contínuo de seus colaboradores, promovendo uma cultura de aprendizado constante e alinhada com os objetivos estratégicos da empresa.

1. Trilha New – A Jornada de Capacitação e Crescimento:

A UNINew dá mais um passo importante no desenvolvimento contínuo dos colaboradores do Grupo New com o lançamento da Trilha New. Essa iniciativa inovadora busca criar caminhos estruturados de aprendizado, alinhados às necessidades específicas, com foco no desenvolvimento de competências essenciais para o sucesso profissional e organizacional.

O projeto é baseado em um conceito moderno de aprendizado contínuo, onde os colaboradores seguem um sequenciamento estratégico de conteúdo, abrangendo habilidades técnicas, conhecimentos específicos e competências comportamentais que contribuem para o crescimento de cada equipe e, consequentemente, para o sucesso do Grupo New.

1.1. Início da Trilha - Treinamento NBS (Rotinas Fiscais):

A primeira etapa da Trilha New foi marcada pelo lançamento do Treinamento NBS – Rotinas Fiscais, em parceria com a área de Tecnologia. O objetivo desse treinamento foi proporcionar a reciclagem e atualização dos colaboradores, garantindo um aproveitamento mais eficiente do sistema NBS.

Além disso, foi criado um espaço para dúvidas e alinhamentos, promovendo maior coesão entre a equipe e aprimorando o desempenho nas rotinas fiscais.



1.2. Avanço da Trilha - Treinamento NBS (Comercial):

Ainda em 2024, a Trilha New se expandiu com o lançamento do Treinamento NBS – Comercial, focado na atualização e aprimoramento das práticas comerciais. O objetivo foi fortalecer o uso do sistema NBS para melhorar as estratégias de vendas e garantir que todos os envolvidos nas operações comerciais estejam alinhados e preparados para impulsionar os resultados das empresas Newland.



1.2. Avanço da Trilha - Treinamento NBS - Comercial:

Conteúdo Programático do Treinamento:

- Gerenciamento e Programação de Entregas
- Orientações de Entrega
- Cadastro de Modelos de Veículos
- Passos de Vendas
- Gerenciamento de Estoque
- Faturamento de Veículos

Material de Apoio e Aplicação Prática: Para garantir a aplicação contínua dos conhecimentos adquiridos, o conteúdo do treinamento foi disponibilizado no TeamGuide como uma referência permanente. Os gerentes, por sua vez, foram incentivados a utilizar o material nos acompanhamentos diários com suas equipes, assegurando que o aprendizado se refletisse diretamente nas operações diárias e nos resultados alcançados.

A Trilha New não é apenas uma ferramenta de aprendizado, mas uma estratégia contínua de capacitação e evolução, alinhada ao compromisso do Grupo New em promover o crescimento sustentável de seus colaboradores. Com cada módulo de treinamento, o Grupo New não apenas aprimora as habilidades individuais, mas também re-

força sua cultura de aprendizado constante, garantindo que todos os colaboradores estejam preparados para os desafios de hoje e as oportunidades de amanhã.

Os programas de treinamento e desenvolvimento são desenvolvidos para atender às necessidades de cada colaborador. A participação é acompanhada com base nas demandas das áreas, nas solicitações da gestão e no interesse individual de cada pessoa. Os treinamentos são avaliados tanto por critérios internos (como políticas e procedimentos), quanto externos (requisitos legais).

O Grupo New apoia o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, estimulando o aprendizado de novas competências e o aprimoramento de habilidades. Isso acontece por meio do programa de Gestão do Conhecimento e dos treinamentos oferecidos pelas equipes internas de Compliance, Qualidade, F&I, entre outras.

Anualmente, o Departamento de Recursos Humanos, em parceria com a Diretoria, define as principais competências a serem desenvolvidas no ano seguinte. Os cursos de capacitação, conduzidos por especialistas externos, podem ocorrer nas unidades do Grupo (in company) ou em locais externos. A escolha dos treinamentos é baseada na relevância dos temas, no perfil do público-alvo e no retorno sobre o investimento.



Programa: Líder New [2-7] [3-3] [404-1] [404-2]

O Líder New é uma iniciativa estratégica da área de Recursos Humanos da Newland, focada no desenvolvimento contínuo das lideranças da organização. O programa foi concebido para aprimorar as competências essenciais de liderança, alinhando os gestores aos direcionamentos estratégicos da empresa e criando um ambiente propício para o crescimento profissional e o fortalecimento da cultura organizacional.

Através de uma jornada composta por cinco módulos, mentoria em grupo e apresentação dos resultados alcançados, a Newland oferece aos líderes as ferramentas práticas e conhecimentos aprofundados para atuarem de maneira mais eficaz e estratégica, tanto no desenvolvimento de suas equipes, quanto na condução de processos.

I. Ganhos para os Líderes:

- Desenvolvimento de competências essenciais, como inteligência emocional, gestão de conflitos e delegação eficaz, que são vitais para a atuação no dia a dia de um líder;
- Fortalecimento do autoconhecimento e da capacidade de adaptação às mudanças, favorecendo o crescimento pessoal e profissional;
- Melhora no relacionamento interpessoal e na comunicação, impactando diretamente na dinâmica da equipe e no alcance das metas organizacionais.

II. Ganhos para o Grupo New:

- Alinhamento estratégico entre as lideranças e os objetivos da empresa, garantindo uma atuação mais coesa e integrada em todos os níveis hierárquicos;
- Aumento da produtividade e da motivação das equipes, uma vez que líderes mais preparados são capazes de gerar um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente;

- Desenvolvimento de uma cultura organizacional forte, com líderes que servem como modelo para suas equipes e conduzem com excelência os processos de gestão.

A Newland não busca apenas um programa de capacitação, mas uma verdadeira ação de Recursos Humanos para fortalecer a liderança e garantir a evolução constante de seus colaboradores. Com essa abordagem, a empresa não apenas investe no sucesso imediato, mas constrói uma base sólida para o futuro, por meio do aprimoramento contínuo das lideranças que moldam os rumos da organização.



Programa: Expresso New - Uma jornada de desenvolvimento para lideranças de primeiro nível

Em 2024, a Newland lançou o Programa Expresso New, uma iniciativa focada no desenvolvimento das lideranças de primeiro nível da empresa, incluindo coordenadores, supervisores, chefes de oficinas e outros profissionais de funções técnicas. Com o objetivo de fortalecer a gestão operacional e aprimorar as habilidades de liderança, o programa ofereceu 10 encontros que combinaram aprendizado prático e teórico, conduzidos por gestores experientes em parceria com o time de Recursos Humanos.

Expresso New (continuação)

A proposta do Programa Expresso New foi proporcionar aos participantes uma experiência de aprendizagem focada nas demandas diárias de suas funções. As temáticas abordadas foram escolhidas para alinhar as práticas de gestão às necessidades estratégicas do grupo, estimulando o crescimento profissional e o alinhamento com a cultura da empresa. Os módulos incluíram:

- **Rotinas Gerenciais**
- **Etiqueta Corporativa**
- **Ferramentas de Acompanhamento Operacional**
- **Autoconhecimento**
- **Liderança**
- **Cultura Organizacional**
- **Feedback**
- **Planejamento Estratégico**
- **Gestão do Tempo**
- **Estudos de Casos e Encerramento**

Cada um dos módulos foi projetado para equipar os participantes com ferramentas práticas e eficazes, que pudessem ser aplicadas diretamente em suas atividades diárias. O encerramento do programa foi marcado pela apresentação dos resultados obtidos, um momento de compartilhamento de experiências e aprendizados.

O Programa Expresso New reflete o compromisso da Newland com o desenvolvimento contínuo de suas lideranças, criando um ciclo de aprendizado constante que fortalece a cultura organizacional e impulsiona a performance da empresa. Através dessa jornada, garantimos que as lideranças de primeiro nível não apenas se sintam mais preparadas, mas também mais conectadas com os objetivos e valores que guiam o sucesso das empresas do Grupo.

Programa: Educação Financeira [2-7] [3-3] [404-1] [404-2]

O Programa de Educação Financeira da Newland tem como objetivo ajudar os colaboradores a refletirem sobre como administrar melhor suas finanças pessoais. O programa oferece dicas práticas para tomar decisões financeiras mais conscientes e equilibradas, ajudando cada um a conquistar uma vida financeira mais tranquila e segura.

A principal ação do programa foi a palestra sobre Planejamento e Educação Financeira, onde os participantes aprenderam sobre como planejar seu orçamento, controlar seus gastos e até mesmo fazer escolhas mais inteligentes para o futuro financeiro.

Além disso, foram distribuídos materiais educativos para apoiar o aprendizado, e um sorteio de livros foi realizado para tornar o programa ainda mais dinâmico e interativo.

O Programa de Educação Financeira é uma ação importante da Newland para investir no bem-estar de seus colaboradores, ajudando-os não apenas no trabalho, mas também na construção de uma vida financeira mais saudável e equilibrada.



Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento

[2-7] [3-3] [404-1] [404-2] [404-3]

Em 2024, o Grupo New consolidou a avaliação de desempenho como uma prática essencial para o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores. Mais do que um simples processo de feedback, essa avaliação reflete nosso compromisso com o crescimento profissional e o alinhamento de nossa equipe aos objetivos estratégicos da empresa.

Através das avaliações de desempenho, realizadas anualmente e de maneira estratégica, traçamos pontos de melhoria com base nos indicadores que são aferidos por colaborador e por loja.

Diante dos dados obtidos, compreendemos as maiores necessidades individuais e coletivas a fim de traçar um plano de ação para propor melhorias. A partir dessa metodologia, conseguimos analisar os seguintes pontos:

PERCENTUAL DE EMPREGADOS COM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO	
Unidade	Percentual (%)
Newland WS	76,07
Newland Abolição	82,60
Newland Kennedy	76,78
Newland Service	52,03
Newland Juazeiro	82,27
Newland Sobral	85,71
Newland João Pessoa	83,00
Newland Cabedelo	71,29
Newland Teresina	100,00
Newland Teresina Sul	86,95
Newland Parnaíba	100,00
Newland Picos	93,10

1. Reconhecimento e Valorização das Conquistas:

Durante o ciclo de avaliação, tivemos a oportunidade de reconhecer as ações e comportamentos que mais contribuíram para os resultados do grupo. Destacar os pontos positivos fortalece a nossa cultura de excelência e reforça o compromisso com os resultados sustentáveis. Além disso, isso cria um ambiente de engajamento e motivação, onde as equipes se sentem valorizadas pelo seu esforço e contribuição.

2. Identificando Pontos de Melhoria:

Ao mesmo tempo, a avaliação permite identificar pontos de melhoria fundamentais para o crescimento contínuo de todos. Focar no aprimoramento dessas áreas é uma prática central dentro da nossa gestão de pessoas, pois acreditamos que o aprendizado constante é essencial tanto para o sucesso individual quanto coletivo. Ao apoiar nossos colaboradores nesse processo de melhoria, garantimos que o potencial de cada um seja maximizado.

3. Feedback Constante e Colaboração:

A avaliação de desempenho também é uma excelente oportunidade para promover o feedback contínuo, um dos pilares da nossa gestão de pessoas. Esse momento de diálogo transparente entre líderes e colaboradores fortalece o relacionamento, melhora a comunicação e cria um ambiente aberto para sugestões e ideias. Através desse espaço, buscamos não somente os pontos de melhoria, mas também potencializar as competências, criando condições para um trabalho cada vez mais alinhado e eficiente.

4. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI):

Um dos resultados mais importantes da avaliação de desempenho ocorre com a construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Dessa forma, cada colaborador, de maneira individual e com o apoio de seus líderes, traça um plano personalizado de capacitação com ações de melhoria para propor para o ano seguinte.

O PDI é uma ferramenta estratégica que visa garantir o crescimento profissional, ajudando os colaboradores a se prepararem para novos desafios e a se alinharem ainda mais com os objetivos e valores do Grupo New. Além disso, auxilia a traçar metas de evolução individual, orientando os próximos passos a serem seguidos e possibilitando o acompanhamento do comprometimento e da evolução do colaborador, por ele e pelo gestor imediato.

Educação Ambiental: Projeto New5R

[Indicador Próprio - Educação Ambiental]

Por meio da adoção da política dos 5Rs, que orienta a redução na geração de resíduos e o fortalecimento de um consumo consciente e responsável — repensar, reduzir, recusar, reutilizar e reciclar — destinamos parte dos resíduos eletrônicos e fardamentos sem utilização para iniciativas de upcycling e práticas alinhadas aos princípios da economia circular, ampliando o ciclo de vida dos materiais, diminuindo os custos indiretos associados ao descarte e contribuindo para a mitigação de impactos ambientais decorrentes das operações.



O termo **upcycling** refere-se a transformação criativa de materiais descartados em novos produtos de maior valor ou utilidade, prolongando seu ciclo de vida e reduzindo desperdícios sem recorrer a processos industriais complexos.

Para consolidar essa identidade e facilitar o reconhecimento das ações vinculadas ao programa, lançamos o símbolo New5R, que passa a funcionar como selo de identificação para o público.



Além do gerenciamento adequado dos resíduos, a iniciativa tem caráter mobilizador. A proposta busca engajar colaboradores, clientes, parceiros e instituições beneficiadas, promovendo conscientização socioambiental de maneira concreta, participativa e alinhada às diretrizes de sustentabilidade corporativa. Tal engajamento fortalece a cultura interna, reforça nosso compromisso com práticas responsáveis e contribui para a percepção positiva da marca empregadora.

Projeto Social de Economia Circular - Costureiras

[Indicador Próprio - Educação Ambiental]

O Grupo New trabalha com projeto de economia circular em que fardamentos não mais utilizados, como, por exemplos, blusas de campanhas ou itens obsoletos, são destinados à Instituição Casa de Irmãos, que realiza atividades com crianças em situação de vulnerabilidade social e trabalhos sociais com suas mães.

Tudo que as mães fabricam com material doado, é vendido no bazar na própria Instituição e em feiras sociais. O valor arrecadado é revertido para o atendimento dessas famílias e crianças. Em média, 70 famílias são beneficiadas pelo Projeto.



O Grupo também contribui com a compra de alguns dos itens transformados para utilização em ações internas da empresa, como é o caso de almofadas feitas a partir do fardamento e compradas para distribuição em todas as 12 lojas Newland, no dia do mecânico.



A primeira doação realizada pela Newland ocorreu em outubro de 2024, data em que foram doados 504 itens.

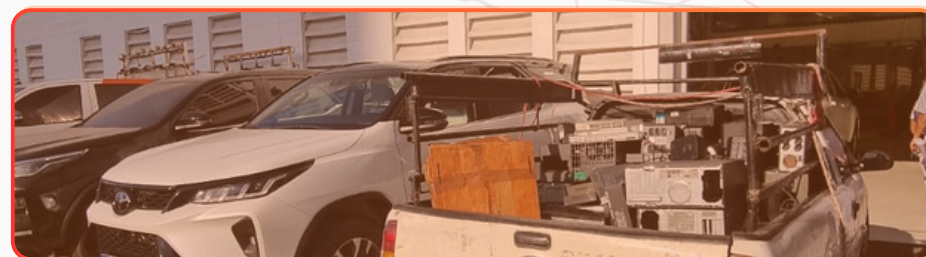
Robótica Sustentável

[3-3] [Indicador Próprio - Educação Ambiental]

O projeto de robótica sustentável demonstra que é possível transformar vidas por meio do aproveitamento de resíduos eletrônicos, aliado à educação e à tecnologia. A iniciativa concentra-se no recolhimento de resíduos eletrônicos por uma instituição parceira que atua na transformação, reutilização e encaminhamento para reciclagem, quando necessário.

O material é reaproveitado para a criação de novos produtos, incluindo a fabricação de robôs e de outras peças que são comercializadas, com a receita revertida para suas próprias atividades. Além disso, a instituição promove cursos em escolas públicas, voltados à montagem e manutenção de computadores e à construção de robôs, ampliando o acesso ao conhecimento tecnológico e fortalecendo o impacto social do projeto.

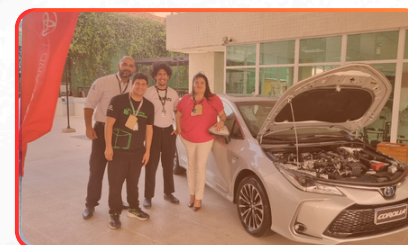
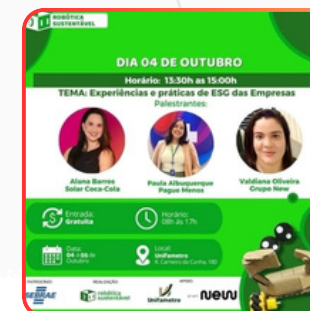
Ressaltamos que também foram disponibilizados pontos de coletas de eletrônicos em nossas lojas, para que tanto os clientes como os funcionários, possam contribuir para o descarte de forma regular dos materiais e resíduos eletrônicos.



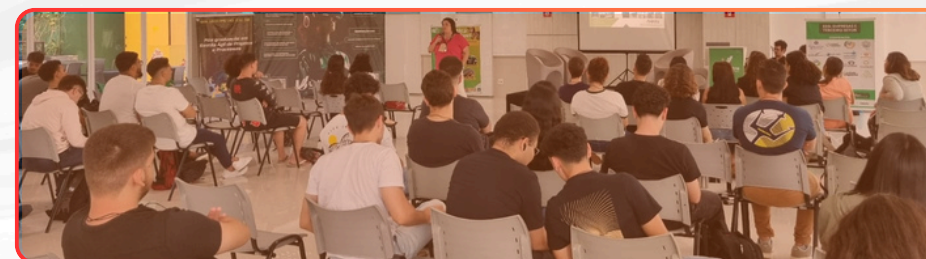
Doação 1 - (05/09/2024): 573,78 kg
 Doação 2 - (03/10/2024): 393,2 kg
 Doação 3 - (08/10/2024): 607,6 kg
Soma das doações = 1.574,58 kg

1,5t foi o total de resíduos eletrônicos doados pelo Grupo New em 2024

A partir do viés educacional da parceria, a Newland marcou presença em um evento promovido pelo SEBRAE, junto ao Robótica Sustentável, por meio da participação no painel: Experiência e Práticas ESG nas empresas, onde pudemos demonstrar nosso compromisso com a temática e expor um veículo Toyota, na universidade que sediou o evento.



Diretamente relacionado com o tema de sustentabilidade ambiental, o modelo escolhido para demonstração foi o Corolla hybrid, devido à sua tecnologia de sistema híbrido flex.



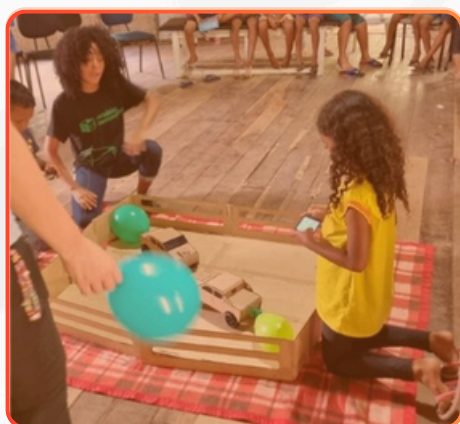
Interface entre os Projetos

[Indicador Próprio - Educação Ambiental]

Em busca de soluções sustentáveis para a correta destinação dos resíduos eletrônicos gerados pelas empresas do Grupo New e pelos fardamentos obsoletos que seriam encaminhados para incineração, formalizamos parcerias com o Instituto Robótica Sustentável e com a Casa de Irmãos.

Além da doação de mais de 1,5 tonelada de resíduos eletrônicos e de mais de 500 itens de fardamentos para serem reciclados ou reutilizados, visando a redução de emissão de CO2 e o fomento à Economia Circular, em novembro integramos os projetos e fizemos, junto ao RS uma ação para as crianças das famílias atendidas pela instituição Casa de Irmãos.

O momento foi iniciado pela Supervisora de RH, Rafaella Alencar, que falou brevemente sobre os 2 projetos e o sobre o comprometimento do Grupo New com ações de responsabilidade socioambiental. Em seguida, as crianças puderam brincar com carrinhos feitos de papelão reutilizado, movidos por itens retirados dos resíduos eletrônicos que foram doados pelo Grupo New e automatizados por um software criado pelo Robótica Sustentável.



Com duração de 3 horas, a atividade foi idealizada de forma que todas as 36 crianças presentes pudessem receber 2 presentes (1 carrinho ou animalzinho elétrico, movido por peças reaproveitadas de equipamentos eletrônicos e 1 kit com livro de colorir e lápis de cor).

Por fim, após as brincadeiras e o lanche, houve a doação de 1 computador para as atividades administrativas da Casa de Irmãos. O equipamento foi doado pelo Instituto Robótica Sustentável em apoio à parceria firmada com o Grupo New.

O Grupo New reafirma o seu compromisso com a Agenda Global, a partir do alinhamento às metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da manutenção das parcerias realizadas em 2024 em prol da responsabilidade ambiental e social das empresas Newland.



Índice de Satisfação do Cliente

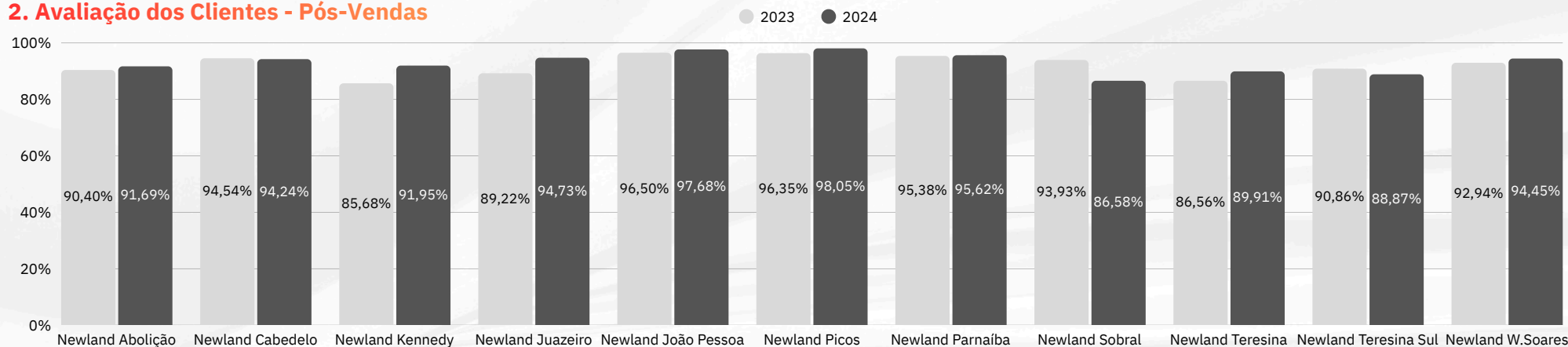
[3-3] [Indicador Próprio - Índice de Satisfação do Cliente]

Nosso compromisso é garantir um atendimento marcado pelo respeito, pela cordialidade e pelo profissionalismo, conduzindo todas as interações com clareza, agilidade, eficiência e postura proativa. A proteção das informações, a observância estrita dos compromissos assumidos e a entrega de soluções completas, baseadas em produtos de alta qualidade e serviços de excelência, constituem premissas indispensáveis para a manutenção da confiança dos nossos clientes. Com monitoramento contínuo dos indicadores de satisfação, buscamos aprimorar de forma permanente a experiência do cliente, compromisso que se reflete em nossos resultados.

1. Avaliação dos Clientes - Vendas



2. Avaliação dos Clientes - Pós-Vendas



AMBIENTAL



Energia [302-1]

Em 2024, o Grupo New ampliou seu compromisso com a eficiência energética e o uso de fontes renováveis, migrando mais três unidades – Newland Cabedelo, Newland Parnaíba e Newland Barão – para o mercado livre de energia, totalizando sete unidades nesta modalidade. A energia adquirida é proveniente integralmente de fontes eólicas e solares, reforçando o compromisso do Grupo com a sustentabilidade ambiental.

Além disso, duas unidades do Grupo contam com usinas solares próprias, responsáveis por complementar o abastecimento energético e reduzir a dependência da rede elétrica convencional. Dessa forma, 100% da energia elétrica utilizada nas operações é proveniente de fontes renováveis, contribuindo diretamente para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa e para a transição energética.

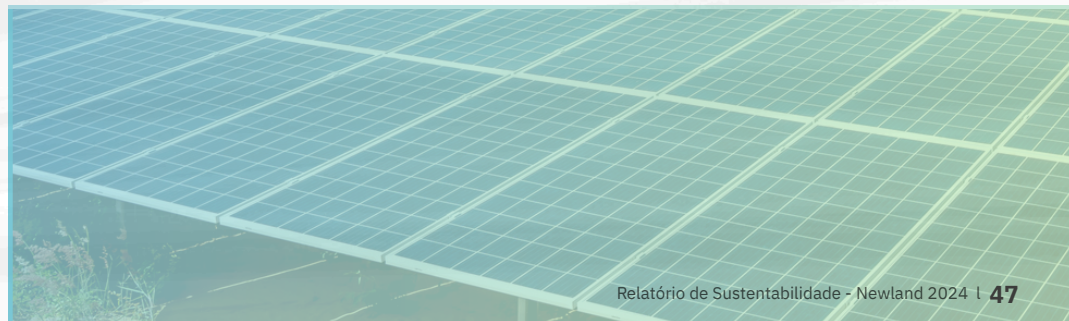
A gestão do consumo de energia é acompanhada mensalmente por meio de indicadores de desempenho (KPIs), com metas de redução anual de 1% em relação ao exercício anterior.

Em 2024, foram consumidos o equivalente a 2.697.592 kw/h através de energia da rede e 90.447 kw/h a partir de energia solar gerada pelas próprias usinas solares do Grupo New.

Os resultados são avaliados trimestralmente pela alta administração e, quando necessário, são estabelecidas ações corretivas ou estruturais para garantir o alcance das metas definidas.

O maior consumo, de 719.533 kw/h, refere-se a unidade de Newland Teresina, uma vez que esta é a maior operação do Grupo, enquanto a unidade Newland Parnaíba, registrou o menor consumo, com 29.811 kw/h.

CONSUMO DE ENERGIA POR LOJA				
Unidade	Consumo (kW/h)			
	Energia de Rede	Mercado Livre	Placas Solares	Total
Newland WS	251.650	278.149	0	529.799
Newland Abolição	0	291.362	0	291.362
Newland Kennedy	153.470	0	0	153.470
Newland Service	0	340.859	0	340.859
Newland Juazeiro	0	0	292.779	292.779
Newland Sobral	0	0	117.424	117.424
Newland João Pessoa	174.935	0	0	174.935
Newland Cabedelo	0	240.845	0	240.845
Newland Teresina	0	719.533	0	719.533
Newland Teresina Sul	59.082	83.525	0	142.607
Newland Parnaíba	26.398	3.413	0	29.811
Newland Picos	74.371	0	0	74.371
TOTAL	739.906	1.957.686	410.203	3.107.795



Redução do consumo

[302-4]

Em consonância com a meta estabelecida para a redução anual do consumo de energia, realizamos uma série de medidas de modo a atingir o objetivo proposto, dividindo entre ações contínuas, estruturais e corretivas, de acordo com a necessidade de cada uma de nossas unidades

1. Contínuas: padronização da temperatura dos aparelhos de ar-condicionado em 22 °C; desligamento de bebedouros aos finais de semana; treinamentos de conscientização sobre uso racional de energia; horários fixos para acionamento e desligamento de equipamentos.

2. Estruturais: aquisição de aparelhos de ar-condicionado com tecnologia inverter; instalação de cortinas de ar nas áreas de acesso às lojas; e melhorias no isolamento térmico das unidades.

3. Corretivas: manutenção periódica dos sistemas de climatização e do vaso compressor de ar; inspeções preventivas em equipamentos de alto consumo elétrico.

Efluente e Resíduos

[3-3] [303-1] [303-2]

Os efluentes gerados na operação advém da área do pós vendas, da limpeza do piso da oficina mecânica, funilaria e das lavagens dos veículos. Todo o sistema é interligado por canaletas que levam até o Sistema Separador de Água e Óleo – SSAO, A caixa separadora de água e óleo funciona por diferença de densidade: a água, por ser mais densa, fica na parte inferior, enquanto o óleo, mais leve, sobe para a superfície, permitindo sua separação física e de forma manual.

O processo ocorre em estágios: a água suja entra, perde velocidade para decantar partículas sólidas (como areia) no primeiro estágio, e o óleo começa a flutuar. Elementos coalescentes (como placas em formato de colmeia) ajudam as pequenas gotas de óleo a se aglutinarem, formando gotas maiores que sobem mais facilmente, até serem coletadas e descartadas, no segundo estágio.

Semanalmente é realizada inspeção no SSAO e mensalmente é realizada a limpeza completa para acompanhar o seu perfeito funcionamento. A areia retirada do processo é enviada para o correto tratamento por empresa especializada, já que é um resíduo contaminado.

Quadrimestralmente seguindo a legislação COEMA 02/2017 é realizada a análise físico-química deste efluente para as unidades do Ceará, nas demais localidades a análise é realizada semestralmente seguindo a Resolução CONAMA 430/2011.

Em 2024, os resíduos gerados nas operações do Grupo New tiveram origem, principalmente, nas áreas de pós-vendas, oficinas mecânicas, funilarias, fast repair, setor de peças e posto de lavagem. O gerenciamento é realizado de forma segregada e controlada, em conformidade com as diretrizes da ABRADIT e com a legislação ambiental vigente.

Inicialmente, os resíduos são descartados pelos colaboradores, conforme sua classificação, em lixeiras devidamente identificadas e distribuídas por setor. Posteriormente, são encaminhados para a Central de Resíduos, onde permanecem armazenados temporariamente até a coleta por empresa licenciada e especializada.

Todo o processo é acompanhado por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), o que assegura rastreabilidade, controle e destinação ambientalmente adequada.

Geração de resíduos [306-1]

A gestão e a redução da geração de resíduos são componentes essenciais para o avanço das metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente àquelas vinculadas aos ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis, 12 - Consumo e Produção Responsáveis, e os demais relacionados à proteção ambiental.

Durante o período de abril a dezembro de 2024, as lojas Newland destinaram aproximadamente 307,868 toneladas de resíduos para tratamento e reaproveitamento ambientalmente corretos. Desse montante, destaca-se o óleo usado, responsável por cerca de 56,6% do volume total, encaminhado integralmente para rerrefino, promovendo a economia circular.

Os resíduos recicláveis representaram 23,5% do total, evidenciando o compromisso das empresas com a redução de impactos ambientais e valorização de materiais reutilizáveis.

Nesse contexto, o trabalho desenvolvido pelo Grupo demonstra alinhamento estratégico aos ODS ao implementar práticas de minimização de resíduos na cadeia produtiva, aprimorar processos de reaproveitamento e reciclagem, e adotar soluções tecnológicas que reduzem impactos ao longo do ciclo de vida dos produtos. Essas iniciativas fortalecem a responsabilidade socioambiental corporativa e contribuem diretamente para a transição rumo a modelos circulares e mais sustentáveis de desenvolvimento.

NOTA sobre Caixas Separadoras: São realizadas manutenções periódicas, com limpezas mensais para manter a eficiência do sistema e uma média semestral, para as análises laboratoriais que monitoram a qualidade do efluente e assegura que não haja indícios de contaminação.

DESCARTE POR TIPO DE RESÍDUOS NAS UNIDADES				
Unidade	Toneladas (t)			
	Perigoso	Reciclável	Óleo usado	Bateria
Newland WS	5	6	37,38	4
Newland Abolição	1,51	3	11,39	1
Newland Kennedy	2	1,58	12,816	0
Newland Service	5,37	7	0	0
Newland Juazeiro	4,519	10,527	13	2
Newland Sobral	4,9	3,26	10	1
Newland João Pessoa	2	3,66	11,66	0
Newland Cabedelo	4,29	14	11,927	1
Newland Teresina	13,4	21	50,18	4
Newland Teresina Sul	1	0,163	16,11	0
Newland Parnaíba	1	1	6,1	1
Newland Picos	2	1,424	10,09	0
TOTAL	47,136	72,415	190,465	15,3



Projeto Cara-suja

[101-1] [101-2] [101-4]

Desde abril de 2023, o Grupo New mantém uma parceria com a Aquasis (Associação de Pesquisa e Preservação de Ecossistemas Aquáticos) em apoio ao Projeto Cara-suja, voltado à conservação do periquito cara-suja (*Pyrrhura griseipectus*) — uma espécie endêmica e criticamente ameaçada de extinção no Ceará.

A iniciativa utiliza o conceito de espécie-bandeira, promovendo a preservação de ecossistemas naturais e a educação ambiental em comunidades próximas às áreas de ocorrência da ave.



A principal contribuição do Grupo New é a cessão de um veículo Toyota Hilux 4x4, essencial para o deslocamento das equipes técnicas e o transporte de materiais nas ações de campo, apoiando diretamente as atividades de monitoramento, reintrodução e educação ambiental em diversas regiões do estado.

Em 2024, a parceria resultou na continuidade e ampliação das ações de conservação e monitoramento da espécie, com destaque para:

- Realização do 5º Censo do Periquito Cara-suja (15 a 17 de novembro de 2024), com 230 voluntários e constatação do aumento de 43,45% na população da espécie em relação ao censo realizado em 2022;
- Reintrodução do cara-suja na Serra da Aratanha, representando a primeira translocação bem-sucedida de uma ave ameaçada de vida livre no Brasil;
- Expansão do projeto para novas áreas de reintrodução: Reserva Natural Serra das Almas (Crateús) e Parque Nacional de Ubajara, ambos no Ceará;
- Campanhas de educação ambiental realizadas entre janeiro e julho de 2024, atingindo 1.979 pessoas presencialmente, entre estudantes, professores, moradores locais e colaboradores de órgãos ambientais;
- Ações de integração com o Grupo New, como visitas técnicas de colaboradores às bases do projeto e palestras educativas nas lojas de Sobral e Fortaleza, sobre a importância da conservação da fauna e da sustentabilidade ambiental;
- Divulgação nacional do projeto em veículos de imprensa como Jornal Nacional, G1, CNN Brasil, Estadão e Fauna News, ampliando a visibilidade do trabalho conjunto e seu impacto ambiental positivo.

De abril de 2023 a dezembro de 2024, segundo relatório de acompanhamento da AQUASIS, o veículo disponibilizado pelo Grupo New percorreu 41.220 km.

Gincana Ambiental

[101-1] [4]

Em 2024, o Grupo New promoveu mais uma edição da Gincana Ambiental, realizada em todas as lojas da Paraíba e contando também com a participação dos clientes na arrecadação de doações de brinquedos e alimentos para instituições de assistencialismo local. Assim como em 2023, a ação teve como propósito estimular a conscientização ambiental e a solidariedade, unindo aprendizado, integração e responsabilidade socioambiental.

A atividade principal foi um quiz interativo sobre o Sistema de Gestão Ambiental da empresa, estimulando o assunto de forma lúdica e competitiva, por meio de gamificação. A dinâmica foi estruturada em duelos entre colaboradores, com o uso de um mecanismo desenvolvido pela equipe da oficina mecânica que acendia uma luz ao pressionar um botão, permitindo que o participante mais rápido respondesse à pergunta.

O evento proporcionou um momento de descontração e aprendizado coletivo, incluindo rodízio de pizza para os participantes e premiação com troféus e brindes para as equipes vencedoras.



A gincana manteve também sua vertente social, por meio de uma campanha de arrecadação solidária. Foram coletados brinquedos, materiais escolares, alimentos e produtos de limpeza, posteriormente entregues a instituições beneficentes. A ação beneficiou uma escola atendida na edição anterior e a ONG Missão Ações do Bem, que oferece assistência a pessoas com câncer.



Certificação ISO 14001 | Gestão Ambiental

[102-12 / 307]



Sobre a ISO 14001:

A ISO 14001 é uma norma internacional que estabelece requisitos para a implantação e melhoria contínua de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Ela orienta as organizações a identificar seus impactos ambientais, controlar riscos, atender à legislação, prevenir a poluição e estruturar processos para elevar o desempenho ambiental. A certificação demonstra que a empresa opera com práticas sustentáveis reconhecidas globalmente.

Aplicação no Grupo New:

O Grupo New integra o Multisite da ABRADIT, programa que viabiliza a certificação em gestão ambiental para a rede Toyota, e mantém 12 unidades certificadas pela ISO 14001, todas correspondentes às concessionárias Newland. Essas unidades possuem estrutura completa e equipamentos adequados para atender às exigências da norma, garantindo o cumprimento de todos os requisitos legais e ambientais. Além disso, seguem padrões rigorosos de gestão ambiental, incluindo:

- Monitoramento de aspectos e impactos ambientais
- Gestão de riscos e prevenção da poluição
- Planejamento de metas e ações ambientais
- Conformidade legal e documental
- Cultura organizacional voltada à sustentabilidade.

A certificação reforça a credibilidade operacional das concessionárias Toyota do Grupo e evidencia a maturidade ambiental da organização.

Política Ambiental do Grupo New

A Política Ambiental estabelece os princípios que orientam o Sistema de Gestão Ambiental e garantem alinhamento às diretrizes da ISO 14001, assegurando que processos, pessoas e decisões estratégicas priorizem a proteção ambiental e a melhoria contínua do desempenho.

Princípios da Política Ambiental

O Grupo New compromete-se com:

- Proteção do meio ambiente e prevenção da poluição gerada por seus processos e serviços;
- Atendimento aos requisitos legais e demais requisitos subscritos aplicáveis às operações;
- Redução do consumo de recursos naturais, promovendo o uso eficiente de energia, água e insumos;
- Gerenciamento adequado e destinação correta dos resíduos, conforme legislação e melhores práticas ambientais;
- Melhoria contínua do desempenho ambiental, por meio de monitoramento de indicadores, metas e revisão periódica dos processos.

Esses princípios orientam o Grupo na condução das atividades e reforçam o compromisso com o respeito à natureza, a não agressão ao meio ambiente e a sustentabilidade corporativa.

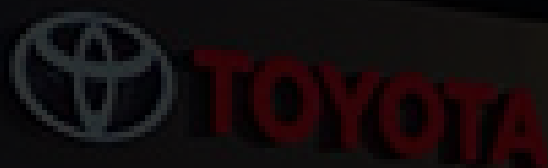


Contato:

Fone 
+55 85 4004 1444

E-mail 
compliance@gruponew.com

Endereço Newland Matriz 
Av. Washigton Soares, 1550
Fortaleza/CE



grupo **new**

Relatório desenvolvido a partir de informações das lojas:

Newland Abolição - Fortaleza/CE
Newland Kennedy - Fortaleza/CE
Newland Service - Fortaleza/CE
Newland Washigton Soares - Fortaleza/CE

Newland Sobral - Sobral/CE
Newland Juazeiro - Juazeiro do Norte/CE
Newland Teresina RL - Teresina/PI
Newland Teresina Sul - Teresina/PI

Newland Parnaíba - Parnaíba/PI
Newland Picos - Picos/PI
Newland João Pessoa - João Pessoa/PB
Newland Cabedelo - Cabedelo/PB