

 Simpress
Relatório de
Sustentabilidade
2024

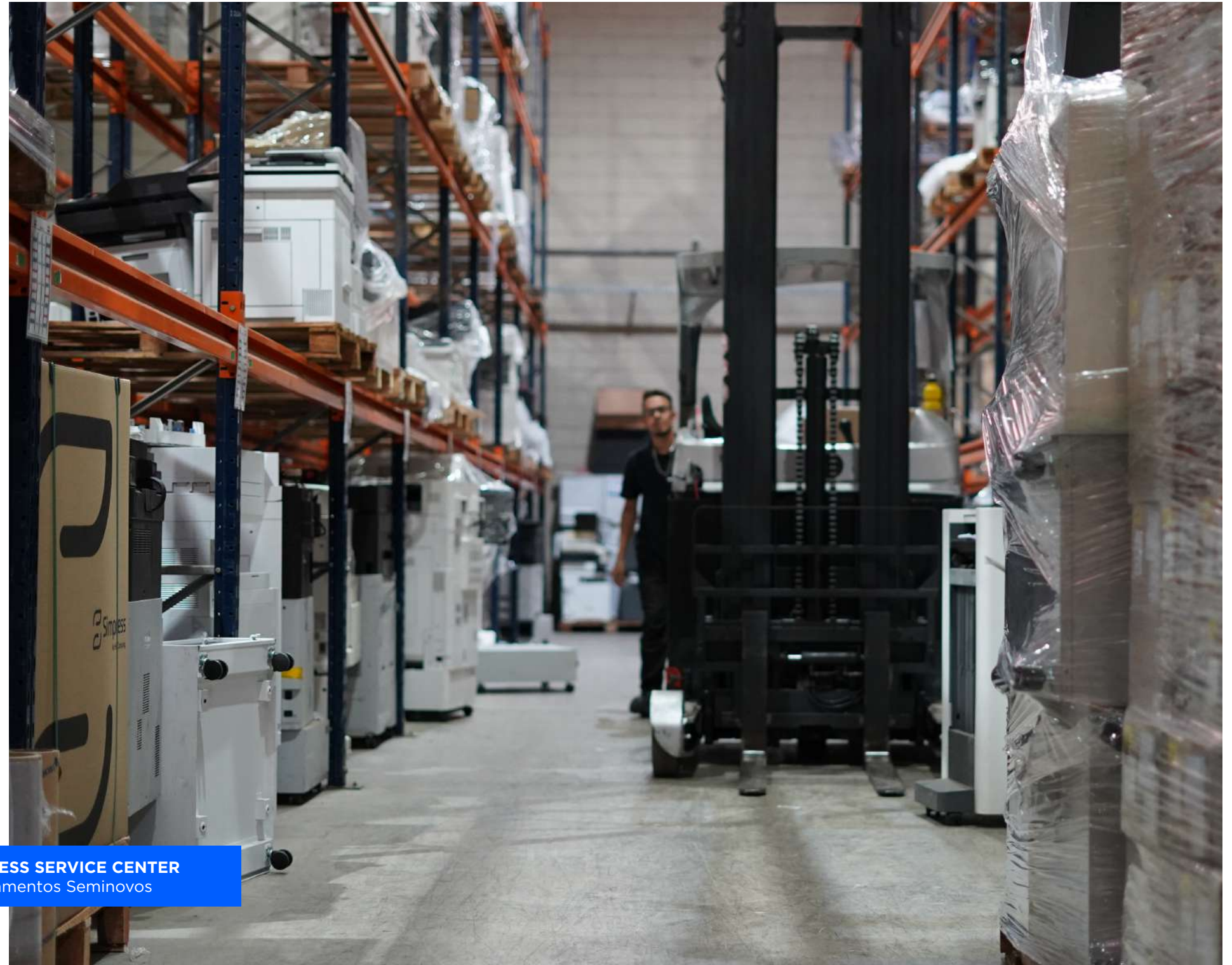
Sobre o relatório

GRI 2-1, GRI 2-3 GRI 2-14

Simpres Comércio Locação e Serviços Ltda

O RELATÓRIO CONSIDERA O PERÍODO DE JANEIRO A DEZEMBRO DE 2024.

Objetivando garantir a integridade e confiança das informações compartilhadas pela organização, este relatório é revisado por diferentes áreas, como Controladoria, Jurídico & Compliance, Auditoria Interna, Sustentabilidade, Capital Humano, Marketing e Operações, que avaliam a consistência e a veracidade das informações. O material, posteriormente, passa pela etapa de validação pela Alta Direção. Ao ser aprovado, o relatório é divulgado para os grupos de partes interessadas (internas e externas), reforçando a transparência em relação aos aspectos socioambientais.



SIMPRESS SERVICE CENTER
Equipamentos Seminovos



SUMÁRIO

- 004 Mensagem do Presidente
- 005 Sobre a Simpress
- 007 Destaques 2024
- 011 Governança
- 021 Meio ambiente
- 026 Pessoas
- 033 Sumário GRI

Mensagem do Presidente

GRI 2-22

O ano de 2024 foi marcante para nossa empresa, consolidando a jornada de transformação que iniciamos há cinco anos. Em um mercado que, historicamente, nos reconhece como líderes em outsourcing de impressão, decidimos, em 2019, redefinir nosso posicionamento estratégico para nos tornarmos uma empresa de outsourcing de equipamentos de TI.

Desde então, atravessamos um cenário desafiador, marcado pela pandemia e suas implicações globais, até a retomada de uma competição acirrada no mercado. Em 2024, nossa prioridade foi acelerar a adoção desse modelo transformador, focando em apresentar ao mercado benefícios da contratação de serviços frente a aquisição de ativos. Essa abordagem não apenas atende às demandas de nossos clientes, mas também reflete nossa visão de futuro, alinhada aos conceitos de economia circular e sustentabilidade.

A inovação está no coração de nossa estratégia e deve ser contínua, cultivada em todos os níveis da organização. Em 2024, evoluímos nossos processos e negócios com a implementação de 35 inovações relevantes, sempre com o objetivo de aprimorar a jornada de nossos clientes e a eficiência organizacional.

Além disso, investimos fortemente em nosso principal ativo: as pessoas. Por meio de um robusto programa de desenvolvimento iniciado em março e concluído em novembro, preparamos nossa liderança para lidar com as novas dinâmicas do mercado e começamos o redesenho da nossa cultura organizacional, focado nos seguintes valores: cliente no centro de tudo, conexão com as pessoas, paixão por resultados, colaboração para solucionar e inovação com atitude de dono.

No campo ambiental, estamos especialmente orgulhosos de nosso Programa de Neutralização de Carbono, reafirmando nosso compromisso com práticas sustentáveis e com o combate às mudanças climáticas.

Encerramos o ano com resultados expressivos: uma receita recorde de R\$ 1,7 bilhão, mais de 2.800 clientes ativos e uma estrutura de serviços e vendas que cobre as regiões que concentram 87% do PIB brasileiro. Esses números refletem nosso compromisso com a excelência e nossa capacidade de adaptação e de prosperar em um mercado dinâmico.

Agradecemos a confiança de nossos clientes, colaboradores, parceiros e acionista, fundamentais para o sucesso desta jornada. Seguimos determinados a construir um futuro cada vez mais sustentável, inovador e inclusivo.

Vittorio Danesi

Diretor Presidente



Sobre a Simpres

Leticia Ferreira De Araujo
Analista de Revendas



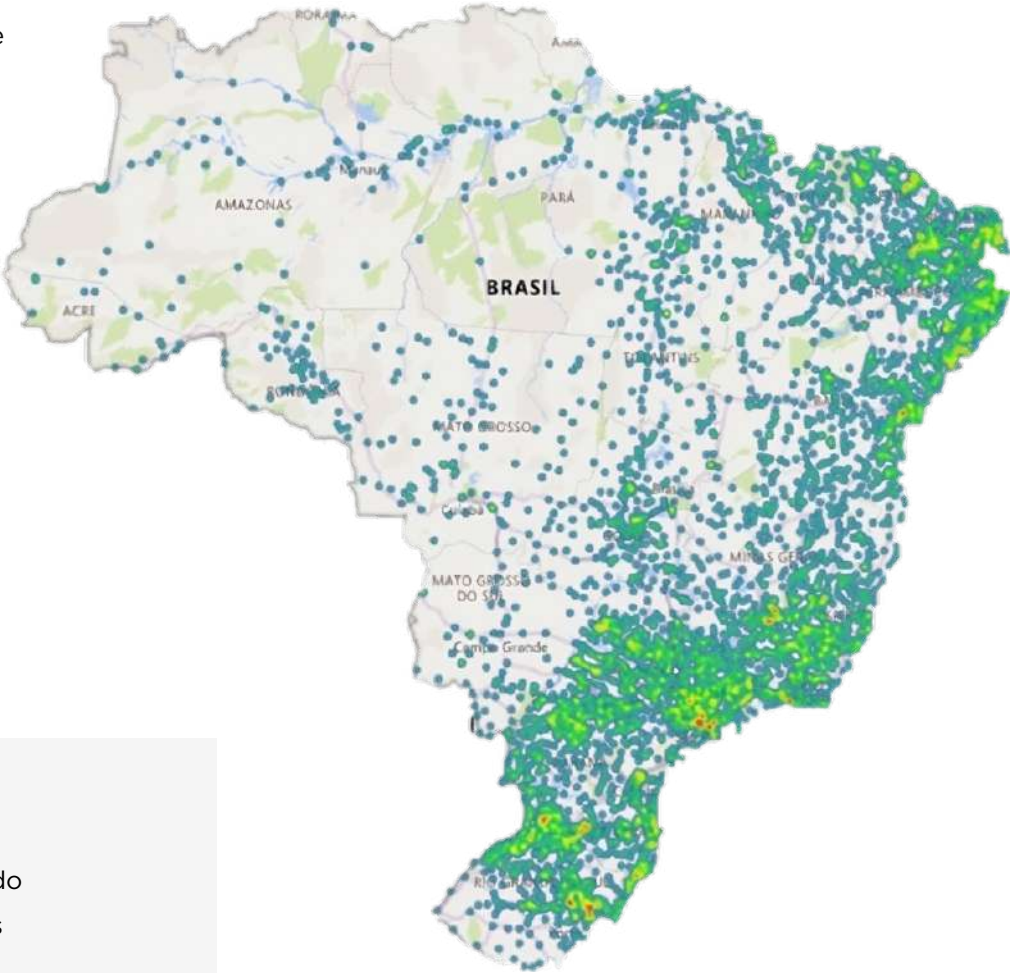
Sobre a Simpress

GRI 2-6

Fundada em 2001, a Simpress, empresa do grupo HP Inc., é pioneira em outsourcing de equipamentos de TI, como notebooks, smartphones, impressoras e coletores de dados. Nossa estrutura de vendas cobre grande parte do território nacional e mais de 87% do PIB brasileiro, nos consolidando como a maior companhia do Grupo HP no Brasil e líder no mercado nacional.

Em 2024, alcançamos mais de 2.800 clientes, sendo a maioria empresas de médio e grande porte, de diversos segmentos de mercado, como saúde, logística, indústria, varejo, educação, entre outros. Com mais de 2,4 mil funcionários e 16 filiais, foram mais de 700 mil equipamentos sob gestão, atendidos por cerca de 140 revendedores parceiros, oferecendo locação ou vendas de equipamentos novos e seminovos nas categorias PCs, Smartphones, Impressoras e Coletores de dados, bem como soluções e serviços de governança e gestão de infraestrutura de TI.

Além de proporcionar mais eficiência, economia, flexibilidade e produtividade aos clientes, otimizamos a sua gestão de infraestrutura de Tecnologia da Informação-TI. E somos a primeira empresa no segmento a oferecer a neutralização do carbono emitido pelo consumo de energia elétrica dos equipamentos utilizados pelos clientes. No mapa é possível conhecer a localização de nossas filiais e regiões cobertas por nossas operações:



MISSÃO, VISÃO, PROPÓSITO E VALORES

- PROPÓSITO**
Promover a sustentabilidade para todos prosperarem.
- MISSÃO**
Tornar a vida do cliente mais fácil
- VISÃO**
Ser referência de plataforma de outsourcing de equipamentos e soluções B2B.

- VALORES**
- Clientes no centro de tudo
 - Conexão com as pessoas
 - Paixão por resultados
 - Colaboração para solucionar
 - Inovação com atitude de dono

PRODUTOS E SOLUÇÕES

Nosso portfólio de produtos e soluções segue quatro pilares de negócio:



SIMPRINTER
Impressoras e multifuncionais.



SIMPC
Notebooks e desktops.



SIMMOBILE
Smartphones e tablets.



SIMAUTOMATION
Impressoras térmicas e coletores de dados.

Os fornecedores com quem atuamos são os grandes fabricantes mundiais de equipamentos de tecnologia - HP, Motorola, Samsung, Zebra e Honeywell. E contamos com parceiros de diversas soluções, como ACDI, AMD e Mobiltec, essenciais para o bom funcionamento nas operações das empresas. Temos uma plataforma integrada de serviços chamada Digital Workplace, incluindo Service Desk, Field Service, Gestão de Ativos e Gestão de Acessos.



Destques 2024



Helinéia Aparecida Forente Fuhrmann
Gerente Executiva de Marketing



Destques 2024

GRI 2-6

capilaridade


+2.800
clientes ativos


+ DE 700 MIL
dispositivos instalados


87% DO PIB
Brasileiro coberto por estrutura de vendas


+3000
Entregas por dia


1,7 BILHÃO DE FATURAMENTO
Brasileiro coberto por estrutura de vendas


Presença em mais de
75% DOS MUNICÍPIOS DO PAÍS
(4,2 mil de 5,5 mil cidades)


Equipamentos instalados em áreas que abrigam
+95% DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

outros destaques



LANÇAMENTO DE DUAS NOVAS SOLUÇÕES INTEGRADAS:

Digital Workplace (plataforma de serviços gerenciados que contempla soluções de service desk, field service, gestão de ativos e gestão de acessos) e **Fábrica de Etiquetas**, reforçando o movimento para diversificar as ofertas.



SIMUNIVERSIDADE:

30 mil capacitações em conteúdos de negócios hard skills (essenciais), 14 mil capacitações em soft skills (autodesenvolvimento) e 700 títulos na Universidade.



Great Place To Work. **RANKING GPTW**
como uma das melhores empresas para se trabalhar na região de Barueri



SimResponsável

O tema ESG permeia nosso negócio e se reflete neste programa criado em 2022, que promove a sustentabilidade, apresentando as iniciativas que desenvolvemos em mais de 20 anos de história.



SimSustentável

O programa cuida do descarte de resíduos sólidos e líquidos, das iniciativas de economia circular e logística reversa, do consumo responsável, inventário de emissões de gases de efeito estufa e iniciativas de compensação (neutralização) de CO².



SimSocial

Visando a inclusão e satisfação dos colaboradores, o programa se desdobra em ações ligadas à PCD, negritude, satisfação do colaborador, mulheres no mercado de trabalho, diversidade de gênero, LGBTQIA+, saúde e bem-estar e segurança no trabalho.



SimGestão

O programa foca na gestão de risco e de fornecedores, monitoramento de requisitos legais, políticas internas e no acompanhamento de indicadores e aspectos relacionados à ética, compliance e governança, assim como as certificações ISO 9001 e 14001.

METAS

100% da base de clientes integrada ao Programa Carbon Neutral até 2030

Diversidade e inclusão: mulheres (meta 37%), PCD e Aprendiz (meta 5%), Negritude (meta 40%), 50+ (meta 6%) e LGBTQIAPN+ (meta 3%) até 2025.





Destques 2024



Ranking Revista Valor 1000

Posição **711º do ranking** das **1000 Melhores empresas**



Exame Melhores e Maiores

8º melhor no segmento de Tecnologia e Telecomunicações



Valor Inovação Brasil

5º empresa mais inovadora | Serviços



Anuário Época Negócios

121º no ranking geral de melhores empresas

Entre as empresas de TI e Telecom:

- **9º** no ranking do setor
- **2º** na categoria pessoas
- **5º** na categoria visão de futuro



Prêmio e Ranking Anuário Informática Hoje

Empresa do Ano no setor de tecnologia.

Empresa Destaque do Ano no segmento de Integradores.

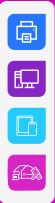
Participação em associações

GRI 2-28

Apoiamos iniciativas que fortalecem nossos valores, como:

ONU Mulheres: desde março de 2023, somos signatários da ONU Mulheres, criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos das mulheres.

LIDE: somos membro do Grupo de Líderes Empresariais (LIDE), uma organização com executivos dos mais variados setores de atuação, que busca fortalecer a livre iniciativa do desenvolvimento econômico e social, assim como a defesa dos princípios éticos de governança, nas esferas pública e privada.





Materialidade

GRI 3-1, GRI 3-2

A construção da Dupla Materialidade contou com o apoio de uma consultoria especializada, que identificou os temas materiais preliminares baseados em:

- 1. Análise do contexto em que a empresa está inserida
- 2. Benchmarking setorial
- 3. Análise de tendências globais e regionais
- 4. Cenário setoria
- 5. Análise de documentos setoriais
- 6. Documentos internos da companhia.

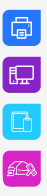
A partir desses estudos, a consultoria levantou os impactos reais e potenciais na economia, no meio ambiente e nas pessoas, inclusive impactos em direitos humanos, considerando todas as atividades e relações de negócios.

Os impactos positivos e negativos identificados foram avaliados sob a perspectiva de sua significância. A avaliação da magnitude, probabilidade e relevância dos impactos foram a base para a elaboração da matriz de priorização dos impactos. A partir do entendimento da Simpress sobre cada um deles, os mesmos foram quantificados e calibrados, gerando uma avaliação quantitativa dos impactos socioambientais.

Posteriormente, foram consolidados em temas materiais e levados para a consulta das partes interessadas, definidas a partir da maior relevância e proximidade com a empresa.

A consulta a esses grupos, internos e externos, foi feita por entrevistas individuais e em grupo e consultas on-line. Com base no retorno desse processo e na análise da relevância de cada aspecto do negócio, representada por uma pontuação numérica, os temas materiais foram avaliados sob a perspectiva da dupla materialidade. Levaram em consideração a análise qualitativa das entrevistas e os comentários recebidos.

ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE	SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO	RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE (VALOR COMPARTILHADO)	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E CYBER SEGURANÇA	INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	GESTÃO DA GERAÇÃO E RECICLAGEM DE RESÍDUOS	CIRCULARIDADE PARA UMA ECONOMIA DE BAIXO CARBONO	ECOEFICIÊNCIA OPERACIONAL E DE EQUIPAMENTOS (GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS)
OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL							
PRINCÍPIOS PACTO GLOBAL							
GRI							
GRI 3-3, GRI 201, GRI 205	GRI 3-3, GRI 401, GRI 402, GRI 403, GRI 404, GRI 406, GRI 410,	GRI 3-3, GRI 413	GRI 3-3	GRI 3-3	GRI 3-3, GRI 306	GRI 3-3, GRI 301, GRI 305	GRI 3-3, GRI 302, GRI 303, GRI 304,



Governança

Emilyn Da Silva Bertho
Analista de Qualidade



Estrutura de Governança

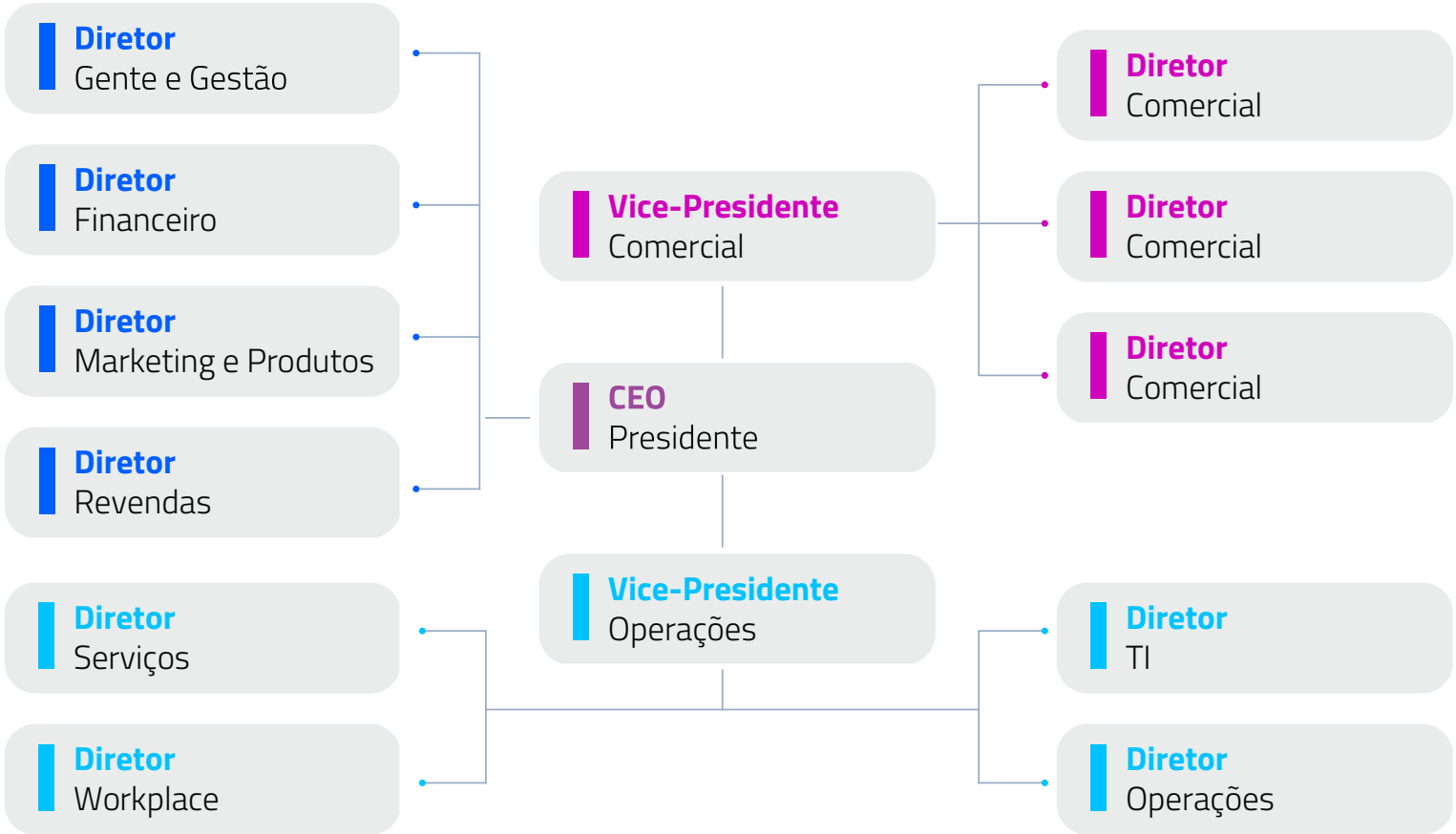
GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 3-3

A Simpress é independente tanto estratégica quanto financeiramente em relação às demais subsidiárias do grupo HP Inc. O Conselho de Administração da empresa é composto por 6 membros, colaboradores da empresa e nomeados pelos Executivos Globais da HP Inc e que possuem mandatos por tempo indeterminado. As nomeações consideram aspectos técnicos e de competência, sempre com a participação de um especialista em produtos, um da área financeira e uma pessoa de vendas, além do Presidente da Simpress e o SVP de impressoras. E não possui membro independente.

O órgão define a estratégia e as principais diretrizes de sustentabilidade e responsabilidade social, alinhadas com a missão e visão da empresa. Esse direcionamento envolve a criação de políticas que orientam o desempenho responsável da organização, com foco em gerar valor de longo prazo para todos os stakeholders.

A responsabilidade pela implementação e gestão desses impactos é delegada a uma estrutura de lideranças executivas. Cada setor da empresa recebe instruções sobre como integrar os compromissos às operações diárias.

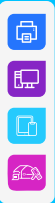
O monitoramento é contínuo, com auditorias regulares para garantir transparência e conformidade com as políticas.



Seguimos um fluxo de governança, que busca transparência e agilidade nas decisões sobre temas sensíveis:

- Revisão e aprovação de declarações pelos membros do Conselho e Diretoria;
- Declarações e Políticas publicadas nos portais da empresa, para acesso dos colaboradores e do público externo;
- Denúncias ou preocupações relatadas são investigadas pelo time interno ou pelo time global de ética, a depender do conteúdo. Os relatórios são discutidos e validados para definir quais medidas corretivas serão adotadas;
- Portal da Transparência: acessível ao público interno, destinado ao acompanhamento de ações e resultados.

De acordo com a complexidade de um assunto, ele pode ser discutido em reunião de Conselho e, posteriormente, encaminhado à Diretoria. As medidas sugeridas são executadas pelo time local, a partir de um plano de ação. Membros do conselho revisam o plano, trimestralmente, até encerrar o prazo para adoção das medidas.



GRI 2-17, GRI 2-25

Os indicadores de circularidade são apresentados mensalmente, pela área de Service Center para a Alta Direção, quando são informados sobre os avanços na nossa jornada de circularidade e quais pontos requerem atenção e ações. Recebem também pela área de Facilities, dados sobre o consumo de energia elétrica e água derivado das nossas atividades, além de relatório de emissão de gases de efeito estufa, pela área de Sustentabilidade, também como parte dos programas de gestão ambiental e de qualidade da empresa.

Política de conflito de interesse

GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-20

A política de Conflito de Interesse orienta os colaboradores a relatarem conflitos dessa natureza, independentemente da situação e das pessoas envolvidas. O documento é público e objeto de treinamento anual obrigatório, no qual é dada atenção especial a temas como corrupção, fraudes, denúncias sobre assédios e violação de Direitos Humanos. Os conflitos de interesse identificados são revelados aos stakeholders, assim como os casos de participação cruzada em outros órgãos de administração. A área de Ética da HP é responsável pela análise do conflito e por enviar um relatório ao stakeholder envolvido, aos membros do Conselho e ao gerente de compliance. Em 2024, a única queixa relatada, após investigação, foi considerada não substanciada e não houve registro de casos de corrupção. Em 2023 houve uma denúncia de corrupção, considerada não substanciada.

GRI 2-29

Buscamos uma abordagem estratégica e personalizada para fortalecer o relacionamento com nossos stakeholders. Valorizamos a diversidade de opiniões e perspectivas, reconhecendo que o diálogo enriquece o processo de tomada de decisão e fortalece as relações. Através de uma comunicação multicanal e conteúdos relevantes, construímos uma comunidade engajada e leal em torno da marca. Para isso, contamos com canais de comunicação específicos para cada grupo:

COLABORADOR

Portal interno (Viva Engage) e redes sociais, encontros presenciais e remotos com lideranças, Kickoff e festas de confraternização, que reforçam nossa cultura e aproximam a alta liderança e as informações sobre estratégia de todos os níveis da organização.

CLIENTES

Redes Sociais, site da Simpress, e-mail, newsletter, eventos e materiais impressos, onde apresentamos novidades institucionais e soluções Simpress.

PROSPECTS

Redes Sociais, site da Simpress, e-mail, newsletter, eventos, materiais impressos. Apresentamos novidades institucionais e soluções Simpress, buscando estreitar o relacionamento com conteúdos relacionados ao mercado.

RE VENDAS

Comunidade, e-mail, site e Redes Sociais. Apresentamos novidades institucionais e soluções Simpress, buscando estreitar o relacionamento

SINDICATO

Reunião e e-mail. Mantemos canais de comunicação abertos para discutir temas relevantes e esclarecer dúvidas, realizamos reuniões semestrais para negociações de acordos coletivos e PLR.



Simpress Service Center



GRI 2-7, GRI 2-8

O número de colaboradores vem crescendo de forma gradual na Simpless, na mesma proporção com que crescem as atividades de nosso negócio.

EMPREGADOS		PERMANENTES			TEMPO INTEGRAL			PERÍODO PARCIAL		
Por gênero	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Homens	1390	1487	1664	1374	1473	1646	16	14	18	
Mulheres	590	662	723	558	620	688	32	42	35	
Total	1980	2149	2387	1932	2093	2334	48	56	53	

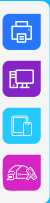
**Os permanentes são todos os colaboradores ativos, excluindo os temporários. Os colaboradores de período parcial têm uma carga horária de 150 horas, enquanto os de período integral têm cargas horárias de 200 e 220 horas. A soma desses dois grupos resulta no total de permanentes.*

*** Não temos colaboradores sem garantia de carga horária*

TEMPORÁRIOS		
2022	2023	2024
6	17	15
9	13	5
15	30	20

**Em sua maioria são contratados para cobertura de licenças, portanto realizam o mesmo tipo de trabalho que nossos colaboradores*

***Os terceiros que temos fora os temporários, são da equipe de limpeza, estes são geridos pela área de Facilities, com a informação: Os dados de terceiros não foram contabilizados no total de não empregados(temporários)*





GRI 405-1

DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

	2022			2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
LIDERANÇAS	197	56	253	208	70	278	239	75	314
PRESIDÊNCIA	1	-	1	1	-	1	1	-	1
DIRETORIA	5	3	8	7	3	10	10	3	13
GERÊNCIA	27	12	39	29	15	44	30	17	47
SUPERVISÃO	38	5	43	48	6	54	49	10	59
COORDENAÇÃO	43	8	51	43	12	55	42	15	57
GESTÃO DE FILIAL	83	28	111	80	34	114	107	30	137
ADMINISTRATIVO	332	387	719	359	432	791	426	505	931
OPERACIONAL	861	147	1008	920	160	1.080	999	143	1142
TOTAL	1390	590	1980	1487	662	2149	1664	723	2387

DISTRIBUIÇÃO POR REGIÃO E GÊNERO

	2022			2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
CENTRO-OESTE	74	21	95	86	23	109	100	22	122
NORDESTE	46	7	53	54	8	62	64	12	76
NORTE	4	1	5	5	1	6	4	1	5
SUDESTE	1152	540	1692	1217	600	1817	1348	652	2000
SUL	114	21	135	125	30	155	148	36	184
TOTAL	1390	590	1980	1487	662	2149	1664	723	2387

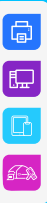
GRI 2-7, GRI 2-8

Possuímos 6 Políticas de Remuneração e Benefícios, que buscam garantir uma remuneração justa e competitiva, alinhada aos objetivos estratégicos, comparativos de mercado e ao desempenho de nossos colaboradores. Elas são revisadas e validadas pelo CEO e pela Diretoria de Capital Humano e aplicadas a todos os colaboradores da empresa. Porém, exceções se aplicam às Políticas PL 0067 (Política de Desligamento de Executivos) e PL 0011 (Política Outplacement), acessíveis aos colaboradores elegíveis e à PL 0069 (Política de Bônus Comercial), acessível à área Comercial

Para o alto nível da empresa, temos a aplicação de remuneração fixa, reajustada anualmente com base em acordo coletivo ou convenção coletiva. Anualmente, temos os acordos coletivos de PLR para todos os níveis, negociados com os Sindicatos de cada categoria, e temos o Prêmio para a Presidência, negociado com a nossa acionista HP.

As políticas podem ser acessadas através de plataforma sistêmica, denominada SoftExpert.

A PL 0001 Política Administração Salarial e a PL 0010 Política de Remuneração e Benefícios buscam garantir a equidade interna e competitividade externa. A PL 0069 Política de Bônus Comercial e a PL 0071 Política Hiring Bônus, que pode ser aplicada para atração de talentos, incentiva resultados de vendas e atração de talentos para áreas chave para cargos nas áreas comerciais. A PL 0067 Política de Desligamento de Executivos, prevê um pagamento de acordo com o tempo de casa e possui um múltiplo salarial de bônus. Já a PL 0011 Política Outplacement, apoia a transição de colaboradores de nível executivo desligados.





GRI 205-1, GRI 2-26, GRI 205-2

A ética na forma como construímos nossas relações é chave para mitigarmos riscos relacionados à má conduta empresarial. Adotamos, como prática, o treinamento de todos os colaboradores, com foco nas áreas comercial, de marketing e de relações com o governo, porque são profissionais que mantêm contato direto com o cliente. Abordamos situações que se caracterizam como corrupção - caso do favorecimento na contratação mediante suborno e propina - e que podem ocorrer nas negociações de contratos e prospecção de clientes, com o setor público e privado. Nossa Política de Cortesias comerciais direciona o que é ou não aceito nessas situações.

Nosso [canal de denúncias](#) está acessível pelo código de ética ou Portal da Simpress e é compartilhado por todas as empresas do grupo. As denúncias podem ser feitas via telefone ou formulário on-line, inclusive de forma anônima. A área de Ética e Compliance implementa as políticas e é responsável pela gestão, levando os temas relevantes à alta gestão para análise e discussão da viabilidade. Se aprovadas, as políticas são revistas e atualizadas.

A tabela ao lado reflete o nosso compromisso em comunicar e capacitar para construir uma cultura anticorrupção na empresa.

EMPREGADOS COMUNICADOS E CAPACITADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

		2022		2023		2024	
		COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
DIRETORIA	número	9	9	9	9	12	12
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
GERÊNCIA	número	20	20	25	25	28	27
	%	100%	100%	100%	100%	100%	96%
SUPERVISÃO	número	145	145	147	141	191	188
	%	100%	100%	100%	100%	100%	98%
COORDENAÇÃO	número	51	51	49	47	55	54
	%	100%	100%	100%	96%	100%	98%
GESTÃO DE FILIAL	número	15	15	14	14	13	13
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
LIDERANÇAS	número	240	240	244	236	299	294
	%	100%	100%	100%	97%	100%	98%
ADMINISTRATIVO	número	746	716	876	692	914	784
	%	100	96%	100	79%	100%	86%
OPERACIONAL	número	959	949	964	926	1078	1.021
	%	100	99%	100	96%	100%	95%
TOTAL	número	1945	1908	2084	1854	2291	2.099
	%	100	98%	100	89%	100	92%

EMPREGADOS COMUNICADOS E CAPACITADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR REGIÃO

		2022		2023		2024	
		COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
CENTRO-OESTE	número	86	84	92	85	95	91
	%	100%	98%	100%	92%	100%	96%
NORDESTE	número	59	59	60	56	77	75
	%	100%	100%	100%	93%	100%	97%
NORTE	número	6	6	5	5	6	6
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
SUDESTE	número	1664	1630	1779	1571	1944	1764
	%	100%	98%	100%	88%	100%	91%
SUL	número	130	129	148	137	169	163
	%	100%	99%	100%	93%	100%	96%

*Os números preenchidos referem-se à quantidade de funcionários treinados. Números totais excluem colaboradores de licença ou afastados.



Monitoramento de leis ambientais

Para garantirmos a aderência as normas e legislações municipais, estaduais e federais, possuímos um sistema de gestão de legislação, onde mensalmente são submetidos novos monitoramentos para que as áreas de Qualidade, Meio Ambiente, Facilities e Segurança do Trabalho, possam analisar e submeter as evidências, quando aplicável. Anualmente, a plataforma é auditada por empresa independente e atualmente realizamos a gestão de 776 monitoramentos, nos mais diversos temas, tais como: Licenças/Registros, NR, Poluição atmosférica, Resíduos, Responsabilidade Social, Saúde e Segurança, Ar-condicionado, dentre outros.



Camila Cardozo de Vasconcellos
Analista de Qualidade

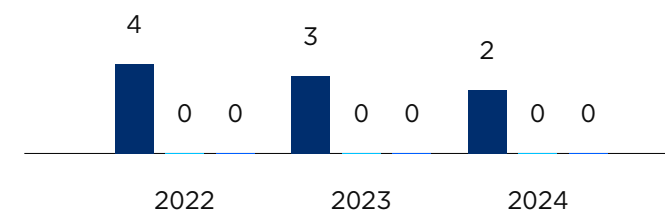
Auditoria externa e interna do sistema de gestão da qualidade e ambiental

Desde 2012, somos certificados pelas Normas ISO 9001 e 14001, que atestam nosso compromisso com a qualidade e a sustentabilidade em nossas operações, evidenciando nossa capacidade de entregar excelência com respeito ao meio ambiente.

A certificação ISO 9001, voltada para a gestão da qualidade, reflete nossa dedicação contínua em oferecer produtos e serviços que atendam às expectativas dos nossos clientes, por meio da melhoria constante dos processos e da eficácia do nosso sistema de gestão.

A certificação ISO 14001, relacionada à gestão ambiental, demonstra o nosso compromisso com a redução dos impactos ambientais e a preservação do meio ambiente. Ao lado quadro dos últimos resultados:

AUDITORIA EXTERNA - ISO 9001 E 14001



■ Não conformidade ■ Oportunidade de melhoria ■ Observações



Inovação e tecnologia

GRI 3-3

A gestão dos processos de inovação e tecnologia é liderado pela área de Tecnologia da Informação, mas todos os colaboradores são incentivados a contribuir. Iniciativas de inovação podem aumentar a produtividade, reduzir custos operacionais, tornar processos mais eficientes, impactando para uma cadeia de trabalho mais dinâmica, além de reduzir riscos em potencial. Acreditamos no fortalecimento da motivação dos colaboradores quando trabalham em prol de um ideal comum. Por isso fomentamos a cultura da inovação com atitude de dono, ampliando a percepção de responsabilidade coletiva.

COMPROMISSOS DA ÁREA DE INOVAÇÃO DA SIMPRESS

Promovemos a inovação com uma abordagem estruturada, assegurando a eficiência, a colaboração, contribuindo para a transformação digital e o desenvolvimento de soluções inovadoras:

- Receber e avaliar ideias submetidas por colaboradores e empresas;
- Verificar a viabilidade e aderência das ideias às necessidades da Simpress;
- Direcionar ideias viáveis para análise por times multidisciplinares;
- Coordenar reuniões quinzenais para discutir e avaliar as ideias;
- Auxiliar idealizadores na construção de apresentações detalhadas;
- Garantir que as propostas incluam informações sobre problemas identificados e impactos estratégicos;
- Organizar e conduzir apresentações das ideias ao Comitê da Diretoria;
- Adicionar ideias aprovadas ao backlog para implementação;

- Emitir comunicados internos sobre as ideias aprovadas e seus idealizadores;
- Promover a cultura de inovação dentro da empresa, incentivando a participação de todos os colaboradores;
- Identificar necessidades específicas das áreas e disseminar a cultura de inovação;
- Incentivar a participação em eventos e hubs de inovação, para que a atualização sobre tendências do mercado seja frequente.

Em 2024, ampliamos a autonomia e rapidez no acompanhamento das inovações, da concepção à implantação, em decorrência de mudanças na gestão dos sistemas de TI. Para incentivar a participação dos colaboradores, divulgamos as ideias aprovadas na rede social interna Viva Engaje e, a partir em 2025, as aprovadas serão parte de um ranking, cuja pontuação poderá ser resgatada em um programa interno chamado Matchmaking.

SIMLAB - VAMOS INOVAR

O SimLab é nosso programa de Inovação e Aceleração Digital, projetado para impulsionar novas ideias, soluções e a transformação digital. As ideias podem ser submetidas pelo aplicativo por colaboradores, ou pelo site, por empresas parceiras. Em 2024, o SimLab recebeu 141 sugestões, das quais 10 foram identificadas como inovações e aprovadas pelo comitê da diretoria. Destas, 5 foram implementadas. As ideias submetidas são avaliadas e direcionadas a times multidisciplinares para análise de viabilidade. Se aprovadas, recebem o suporte necessário para desenvolver uma apresentação, conforme os padrões da área de Inovação, ao Comitê de Diretoria. Caso aprovada, a ideia é adicionada ao backlog da área de sistemas para implementação e comunicada internamente.

ESTRUTURA DO PROCESSO DE INOVAÇÃO E MELHORIA

SUBMISSÃO DE IDEIAS

As ideias são submetidas por colaboradores (SimLovers) pelo aplicativo do SimLab e por empresas cadastradas no site.

CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO

As ideias são avaliadas por times multidisciplinares e classificadas como Inovação ou Melhoria.

DESENVOLVIMENTO E APROVAÇÃO

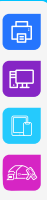
Após aprovação pelo Comitê da Diretoria, o time de Desenvolvimento de Sistemas trabalha a solução com base no escopo definido.

IMPLEMENTAÇÃO E VALIDAÇÃO

Após aprovação pelo gestor da área beneficiada, a melhoria é direcionada para o time de implantação de sistemas ou para revisão de processos. A área de Inovação capta os benefícios da solução junto à área beneficiada, garantindo que os resultados previstos foram alcançados.

COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

A área de Tecnologia e Comunicação Interna comunica os resultados, ganhos e responsáveis pelas ideias e soluções implementadas. Reuniões quinzenais, alinhamentos e pesquisas de satisfação asseguram monitoramento contínuo e resolução ágil de problemas.





Foram apresentados, ao longo de 2024, 56 projetos, dentre os quais destacam-se:

Acessibilidade Digital Site Simpress: um plugin com recursos personalizados que traduz automaticamente textos e imagens para a Língua de Sinais, além de contar com um dashboard com dados sobre a experiência de navegação do usuário, ampliando a acessibilidade digital do site da Simpress. Esta solução aumentou o tráfego orgânico e gerou maior interação e tempo de permanência no site. O retorno financeiro é mensurado pelo aumento de acessos, conversões, leads e contratos.

Projeto que valida as “OIs (ordem de instalação)” no sistema Oracle Field Services: Com a implementação do projeto, reduzimos significativamente a quantidade de chamados técnico indevidos — de 889 para 182 OIS (ordem de instalação). Considerando que cada chamado técnico, custa entre R\$175,00 e R\$250,00 por hora e que, em média, tínhamos de 5 a 8 chamados técnicos indevidos por mês, conseguimos evitar aproximadamente 989,80 horas de trabalho ao longo do ano. Isso representou uma economia de R\$121.468,26 em custos de atendimento de chamado técnico.**Corporate 4.0 -PNR:** visando evoluir a experiência de nossos parceiros, com a melhoria na governança dos pedidos de peças, desenvolvemos novos módulos (PNR) no Corporate 4.0. Ao evoluirmos o processo, garantimos maior visibilidade e uma gestão da operação mais eficiente. Valores de impostos e fretes podem ser acompanhados durante todo o ciclo de vida do pedido. Também agilizamos as solicitações de garantia das peças.

Reformulação da Tela de Login UX: o NPS Banner personalizável é a nova identidade visual da tela de login do Simpress UX. O uso em iniciativas de marketing promove melhor usabilidade e conexão com os clientes.

Implantação Culture Rocks: buscamos evoluir nossas práticas de gestão de pessoas e ao implantar o sistema Culture Rocks passamos a integrar os colaboradores da Simpress de forma automática. Um dos ganhos percebidos foi a redução do Turnover e a melhora no índice GPTW.

QualityStorm: o sistema garante maior gerenciamento de tempo e volume de produção/hora, além de acessibilidade com o uso de IA para entrada de dados via voz e OCR para leitura de documentos.

Projeto Serviço Solo – SimPC e SimMobile: Tucunaré / Corporate / SoftExpert / Corporate 4.0: com o projeto, nossos sistemas podem controlar a oferta de serviços e licenças, no parque de equipamentos próprios do cliente, além de ser uma porta de entrada para oferecermos outsourcing de equipamentos nesses clientes. Registramos aumento no volume de contratos após o projeto - de 5 e 10 novos negócios em até 6 meses, tanto no pilar PC quanto em Mobile.

Iniciativas de Destaque e Parcerias Estratégicas

O programa Padrinhos Promotores do SimLab aproxima clientes e fornecedores da área de inovação, acelerando os aprendizados e a evolução de nossas soluções. Desta forma surgem projetos como o Guiando - solução automatizada para captação de notas e pagamentos, originada na área de Facilities e em expansão para toda a organização. Também temos parceria com a Br Angels - que apoia startups em áreas como ESG, vendas e tecnologia.

Nossos parceiros:

- [E-core](#)
- [Amazon](#)
- [Fotus](#)
- [Flexa](#)

Cultura de Inovação:

Desde 2022, temos o programa Embaixadores de Inovação, que estabelece pontos focais em cada área para promover e fomentar a inovação. A participação inclui compartilhar ideias no SimLab, participar de treinamentos oferecidos pela área de inovação, se envolver em programas como o Sim Class¹, incentivar a participação de colegas, entre outros, promovendo a cultura da inovação e fomentando um ambiente criativo.

¹ **Sim Class:** programa de gestão do conhecimento em que os colaboradores da Simpress conduzem as aulas.

- InovaSim** - Trilha de Treinamento de Inovação com carga horária de 8 horas e 15 minutos, dividida em 14 módulos:
1. Ciclos tecnológicos;
 2. Chegada da IA;
 3. Criatividade a palavra da vez;
 4. Cultura de inovação;
 5. Ecossistema de inovação;
 6. Fazendo a inovação acontecer;
 7. Hackeando a cultura (cultura de inovação);
 8. Inovação aberta;
 9. Inovação é Cultura;
 10. Inovação é olhar para frente;
 11. Inovação é para todos?;
 12. Inovação para resultados;
 13. Ninguém inova sozinho;
 14. O papel do profissional de inovação.



Time de TI - Simpress

- Em 2024, participamos dos seguintes **eventos na área de inovação:**
- Go-K: Corporate Innovation Download;
 - Distrito: GenAI Hub Distrito;
 - Amazon Brazil: AWS Migration Day;
 - Microsoft Brazil: AI Innovation Microsoft;
 - Inovalabs: Inova Day 2024 | What's Next Direção 2035;
 - Dataside: Data & AI for Business;
 - Microsoft Brazil: Microsoft AI Tour.





Segurança da informação e Cyber Segurança

GRI 3-3

Reconhecemos a importância da segurança da informação e da privacidade de dados, tanto para a continuidade dos negócios quanto para proteger pessoas e informações sensíveis. Nosso compromisso se baseia em uma abordagem estruturada, que engloba tecnologias avançadas, processos robustos e engajamento de colaboradores.

IMPACTOS POTENCIAIS E RISCOS

Operacionais: falhas de segurança podem gerar impactos financeiros significativos, incluindo a interrupção de serviços, como emissão de faturamento e expedição de produtos;

Pessoais: problemas de segurança podem afetar a capacidade dos colaboradores de desempenharem suas funções, além de exporem a organização a vulnerabilidades decorrentes de falhas humanas;

Legais: a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é um dos pilares das nossas operações. Embora os dados tratados pela Simpress tenham base legal, como emissão de notas fiscais e suporte a clientes, mantemos políticas e práticas robustas para garantir a privacidade.

POLÍTICAS E DIRETRIZES

A Simpress conta com políticas específicas para a gestão de segurança da informação e privacidade, incluindo:

PL 003 - Segurança da Informação: aborda a gestão de ativos, operações de TI, criptografia e recursos humanos;

PL 0047 - Privacidade de Dados de Colaboradores: define como coletamos, processamos, armazenamos e utilizamos dados pessoais no contexto do emprego;

Política de Privacidade: trata dos princípios gerais sobre privacidade e proteção de dados.

TECNOLOGIAS E PROCESSOS DE SEGURANÇA

Monitoramento Contínuo: há soluções instaladas nos servidores e equipes dedicadas ao monitoramento remoto de incidentes;

Parceiros de Segurança: duas empresas parceiras apoiam na validação da integridade do ambiente e fazem a gestão de vulnerabilidades, garantindo que todas as soluções sejam atualizadas com frequência;

Redução de Vulnerabilidades: a análise de vulnerabilidades no ambiente é mensal. E o acompanhamento dos indicadores de segurança é feito em reuniões regulares;

Investimentos Contínuos: o orçamento para segurança é ampliado todos os anos, alinhado às melhores práticas e novas ferramentas identificadas em eventos e consultas de mercado.

TREINAMENTO E ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES

Treinamento Inicial: todos os colaboradores recebem treinamento sobre segurança da informação durante o processo de admissão;

Treinamento Periódico: a comunicação contínua é realizada por meio de canais internos oficiais, abrangendo todos os colaboradores;

Sensibilização e Responsabilidade: destacamos a importância de ações individuais no fortalecimento da segurança da organização.

GESTÃO DE INCIDENTES

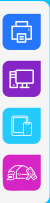
Resposta a Falhas: em caso de falhas técnicas, é realizado o reparo técnico do ambiente através de restaurações (restore);

Aprimoramento Contínuo: reunimos aprendizados de eventos de segurança e adaptamos nossas práticas, como a recente substituição de soluções de AntiSpam e VPN.

Governança e Tomada de Decisão

Reuniões com a Diretoria: as estratégias para evoluir ações de segurança no ambiente digital e de informação são discutidas em reuniões de diretoria. que resultam em novas soluções, encaminhadas ao Comitê de Gestão;

Parcerias Estratégicas: consultorias independentes apoiam na identificação e implementação de novas tecnologias, para evoluir o nível de maturidade em segurança da Simpress.



Meio Ambiente



Paulo Henrique Oliveira
Assistente Laboratório Seminovos



Circularidade para uma economia de baixo carbono

GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-24

O conceito de circularidade permeia nossas operações, prolongando o ciclo de vida dos produtos, sua reinserção nos processos produtivos e a redução do uso de recursos naturais. Desafios são oportunidades de gerar benefícios sociais, financeiros e ambientais e seguimos ampliando as ações pautadas na economia circular, como parte da nossa jornada transformadora e alinhada com a economia de baixo carbono. Investimentos em circularidade proporcionam uma série de impactos positivos, como:

REDUÇÃO DE CUSTOS

Ao prolongar a vida útil dos equipamentos e reutilizar materiais, reduzimos os custos com a compra de novos dispositivos;

AUMENTO DA EFICIÊNCIA

a circularidade incentiva a otimização de processos, resultando em maior eficiência operacional e redução de desperdícios;

NOVAS OPORTUNIDADES DE RECEITA

Ao ampliarmos a diversidade de produtos novos e seminovos que disponibilizamos para os novos clientes;

MELHORA DA IMAGEM CORPORATIVA

A adoção de práticas circulares fortalece a reputação da empresa, atraindo clientes que valorizam a sustentabilidade.

Listamos também os **principais benefícios da promoção da circularidade**, no que se refere ao aspecto ambiental:

Redução dos resíduos e a reintegração à cadeia produtiva;

Conservação de recursos naturais e da biodiversidade;

Redução na produção de novos produtos e na extração de recursos naturais, o que resulta em **menos emissões de GEE** - contribuindo para mitigar o impacto climático do setor;

Menor demanda por energia (eficiência energética) se comparada com a produção de novos produtos;

Incentivo à inovação, com o desenvolvimento de tecnologias e práticas alinhadas com a economia verde.

Promoção de equipamentos que chamamos de sustentáveis - derivados da circularidade e que possuem melhores preços, ampliando o acesso aos produtos da Simpress.

Laboratório de equipamentos sustentáveis

A circularidade faz parte do DNA da empresa. Em nossa Unidade da Fazendinha, possuímos um Laboratório com infraestrutura moderna e completa, dedicado à revitalização dos equipamentos que retornam do parque do cliente, após análise rigorosa, com a adoção de procedimentos de triagem, teste, sanitização dos dados, limpeza, updates e controle de qualidade, são reintroduzidos em novos clientes como Equipamentos Sustentáveis. Isso garante a continuidade da sua vida útil e reduzindo o descarte prematuro.

Em média, expedimos 1.400 por mês. Esse número é possível pois contamos com mais de 80 profissionais atuando de forma dedicada, para atender a estratégia de mercado nos 04 pilares: MPS, PC, Mobile e Automation, para clientes corporativos, venda direta e colaboradores.

BENEFÍCIOS DOS EQUIPAMENTOS SUSTENTÁVEIS

PRAZOS PERSONALIZADOS
a partir de 90 dias

GARANTIA E MANUTENÇÃO
durante todo o contrato

RESPONSABILIDADE AMBIENTAL
de economia circular

ECONOMIA
de até 75%

DISPONIBILIDADE DE ESTOQUE
e entrega imediata

ITENS REVISADOS
com altos padrões de qualidade

O ano de 2024 foi excepcional para a economia circular, em comparação com 2023. Houve um aumento no volume de entrada de produtos, com a recepção de 66 mil unidades, e um crescimento na expedição, com 16,8 mil unidades expedidas no ano.

Com o aumento do volume, surgiram novos desafios, como a necessidade de mais espaço físico, expansão da equipe técnica e de treinamento, mudanças nos sistemas e processos e planejamento de peças. Ao longo do ano, diversas ações foram implementadas para acomodar esse crescimento. Criamos um terceiro turno de trabalho, adicionamos um novo prédio com mais 5 mil m², atualizamos nossos sistemas e trabalhamos em conjunto com a equipe de planejamento para aumentar o volume de peças.

INDICADOR DE CIRCULARIDADE

Adotamos um KPI em nosso PLR (Participação nos Lucros e Resultados) específico para avaliar os avanços e pontos de atenção nessa jornada, denominada Economia Circular, que tem por objetivo fomentar boas práticas da circularidade nos pilares de PC e Mobile nos clientes corporativos. Em 2024, a meta era a expedição de 6.543 equipamentos sustentáveis e alcançamos 7.141. Este indicador é parte do composto de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), sendo o resultado apurado e reportado mensalmente para todos os profissionais da empresa, através do canal de comunicação Infopress.



FOMENTANDO A CULTURA DA CIRCULARIDADE

A conscientização do mercado sobre os benefícios e vantagens da economia circular e do uso de equipamentos sustentáveis é um trabalho que realizamos em diferentes frentes, como:

CLIENTES CORPORATIVOS:

Desenvolvemos planos de comunicação para ressaltar os benefícios dos equipamentos sustentáveis e compartilhamos com os clientes.

ÁREA COMERCIAL:

Reforçamos a necessidade de análise do perfil do cliente para ofertar os equipamentos sustentáveis em todos os pilares PC, Mobile, MPS e Automation.

VENDA DIRETA (revendas e demais clientes):

Para melhor disponibilização dos equipamentos sustentáveis, criamos, em 2024, o site sustentaveis.simpres.com.br

O resultado dessa iniciativa foi a venda de 15.000 equipamentos sustentáveis, em todos os pilares.

COLABORADORES:

Na Simpress Store, o público interno pode adquirir equipamentos sustentáveis. Em 2024, foram vendidos 1.011 equipamentos aos colaboradores.

PÚBLICO EM GERAL:

Comunicamos ao mercado os resultados e benefícios da escolha de equipamentos sustentáveis, além de como asseguramos a qualidade do produto adquirido.

Gestão das emissões de gases de efeito estufa

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

Em 2022, elaboramos nosso primeiro inventário de emissões de gases de efeito estufa (Escopos 1, 2 e 3), um passo crucial em nossa estratégia de sustentabilidade. Este processo nos permite monitorar e compreender o impacto climático de nossas operações. Publicamos nossos inventários de GEE no Registro Público de Emissões e compensamos nossas emissões, através do Projeto Carbon Neutral, fortalecendo nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade socioambiental.

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (T CO2 EQUIVALENTE)

	2022	2023	2024 ¹
ESCOPO 1 - EMISSÕES DIRETAS	345,71	407,08	-
EMISSÕES FUGITIVAS	30,78	42,32	-
COMBUSTÃO MÓVEL	313,79	362,22	-
COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	1,14	2,54	-
EMISSÕES BIOGÊNICAS DE CO2	932,32	870,02	-
ESCOPO 2 - EMISSÕES INDIRETAS PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA	29,54	28,24	-
ESCOPO 3- EMISSÕES INDIRETAS	378,88	467,16	0
BENS E SERVIÇOS ADQUIRIDOS	0,36	0,52	-
VIAGENS A NEGÓCIOS	359,04	449,39	-
PROCESSAMENTO DE PRODUTOS VENDIDOS	19,48	17,25	0
PROCESSAMENTO DE PRODUTOS VENDIDOS	19.48	17,25	-
SUBTOTAL	19.48	17,25	0

¹Inventário de emissão de acordo com a metodologia GHG Protocol, a abordagem é sobre todas as unidades da empresa

² Até o fechamento desta edição, os dados de 2024 estão em processo de mensuração.

[LINK PARA CONSULTA](#)



PROGRAMA CARBON NEUTRAL

Ao mensurar nossas emissões de gases de efeito estufa, percebemos a importância de expandir nosso compromisso para além de nossas operações. Em 2023, criamos o Programa Carbon Neutral em parceria com a Green Carbon by NDD, nos tornando a primeira empresa de outsourcing a compensar as emissões de CO², advindas do consumo de energia elétrica dos dispositivos locados, por meio de reflorestamento de árvores da espécie pinus Elliotti e para garantir a transparência e governança disponibilizamos aos nossos clientes Certificado e Selo Digital, para acompanhamento.

Desde a implementação até dezembro/24, foram reflorestadas 28.960 árvores e compensados 18.505,326 tCO2e.



FAZENDA NDD - Lages SC

Gestão da geração e reciclagem de resíduos

GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2 GRI 306-3,GRI 306-4 e GRI 306-5

A gestão da reciclagem e geração de resíduos é uma prioridade em nossa estratégia de sustentabilidade, essencial para reduzir impactos e promover a economia circular. Atuamos com fornecedores homologados, comprometidos com as melhores práticas de gestão ambiental e compliance regulatório. Essas parcerias asseguram que todo o processo de destinação e reciclagem seja realizado de forma responsável e eficiente, garantindo a máxima eficácia na reutilização dos materiais descartados. Um dos nossos principais focos na gestão de resíduos é o descarte de materiais provenientes de hardware e cartuchos de toners, 97% do plástico derivado desses descartes são reaproveitados e transformados em novos componentes, fortalecendo modelos de negócios mais sustentáveis e circulares.

Nossas principais políticas relacionadas a esta temática são: **PGI 13** – Controle Ambiental, **FP 0086** – Descarte de recicláveis – Estoque Santana e **FP 0008** - Análise de Reserva de Equipamentos.

RESÍDUOS POR COMPOSIÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (t)

	RESÍDUOS GERADOS	2022	RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	RESÍDUOS GERADOS	2023	RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	RESÍDUOS GERADOS	2024	RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO
		RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO			RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO			RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	
RESÍDUOS PERIGOSOS									
Lâmpadas	-	0,00	-	-	0,00	-	-	0,00	-
Materiais contaminados	-	1,09	-	-	0,75	-	-	2,49	-
Pilhas	-	0,03	-	-	0,01	-	-	0,05	-
Hardware	-	128,74	-	-	298,63	-	-	519,34	-
Cartucho de tonner	-	544,58	-	-	526,36	-	-	431,47	-
Sucata eletrônica	-	0,00	-	-	0,00	-	-	0,09	-
Total de resíduos	Dado indisponível	674,44	Dado indisponível	Dado indisponível	825,75	Dado indisponível	Dado indisponível	953,45	Dado indisponível
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS									
Papel / papelão	-	14,88	-	-	17,44	-	-	35,47	-
Madeira	-	0,00	-	-	2,18	-	-	6,32	-
Total de resíduos	Dado indisponível	14,88	Dado indisponível	Dado indisponível	19,62	Dado indisponível	Dado indisponível	41,79	Dado indisponível

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (t)

	2022			2023			2024		
	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL
RESÍDUOS PERIGOSOS									
Coprocessamento	0	1,09	1,09	0	0,75	0,75	0	2,49	2,49
Reciclagem	0	673,35	673,35	0	825,00	825,00	0	950,95	950,95
Total	0	674,44	674,44	0	825,75	825,75	0	953,45	953,45
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS									
Tratamento de efluentes	0	44,44	44,44	0	43,12	43,12	0,00	52,63	52,63
Reciclagem	0	14,88	14,88	0	19,62	19,62	0,00	41,79	41,79
Total	0	59,32	59,32	0	62,74	62,74	0,00	94,42	94,42

**Materiais contaminados: a) embalagem plástica e metálica de produto químico; b) anos, buchas, EPIs e filtros contaminados com pó de toner, graxa E solvente; c) papel/papelão: nesta linha consta o descarte de papel/papelão e plástico (pois é realizado tudo junto); d) hardware: impressoras, HD e bateria de lítio de notebook; e) sucata eletrônica: micro-ondas e geladeira.*





Eficiência operacional e de equipamentos

GRI 3-3

Em nossa matriz, investimos em eficiência energética e na manutenção dos sistemas de automação, além da aquisição de novos equipamentos e tecnologias, reduzindo os custos operacionais a longo prazo.

Entre as iniciativas implantadas, destaca-se:

As **impressoras e multifuncionais**, possuem:

1. Certificações referentes a redução no consumo elétrico e efeito dos eletrônicos no meio ambiente, como por exemplo Rótulos Energystar, BlueAngel, EPEAT;
2. Diretiva ROHs (Restriction of Certain Hazardous Substances), que adota controles quanto ao uso de substâncias perigosas na produção do equipamento como mercúrio, chumbo etc);
3. Recursos inteligentes como função duplex (redução de até 25% no consumo de papel), Nup (até 4 a 6 imagens em uma única folha), toner com menor partícula e menor necessidade de calor para fundir no papel (redução pelo menos 21% de energia), recurso de impressão em modo rascunho (uso de menos toner no processo), recursos de modo descanso e desligamento do equipamento quando não está em uso, processo de autenticação no equipamento (inibe o uso do equipamento se não tiver autorização), impressão armazenada só é impresso se o usuário for no equipamento fazer a liberação da impressão).
4. Em sua fabricação, os equipamentos e cartuchos de toners, contém um percentual de plástico reciclado.
5. Todos os produtos HP manufaturados no Brasil, são de um ambiente de manufatura que utiliza 100% de energia renovável e Certificada Zero Waste to Landfill,

Finalizamos 2024, com 98% de equipamentos do pilar de MPS e 80% de cartuchos de toners, sendo fabricados localmente. E criamos o Programa Selo Verde, com o objetivo de reconhecer os clientes que gerenciam o uso dos cartuchos de forma consciente. Para receber esse reconhecimento, é necessário atender a premissas, como: não realizar trocas indevidas ou antecipadas, manter um índice de rendimento (yield) favorável e saudável, e garantir que o contrato não gere faturas por excedente de toner. Aproximadamente 200 clientes foram contemplados com o reconhecimento.



GRI 302-1

Com o crescimento das nossas operações e expansão de novas filiais, a energia consumida pela empresa apresentou um aumento, sendo de 2476,84 GJ em 2022, 2661,98 GJ em 2023 e 2897,3 GJ em 2024. Internamente a área de Meio Ambiente, realiza a conscientização dos colaboradores, através de treinamentos, comunicações e, mensalmente, é apresentado o atingimento dos indicadores de consumo de água e energia da empresa para a Alta Direção.

GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 303-2

Uma das etapas da atividade de tornar o equipamento que retorna do parque do cliente, em sustentável é a lavagem de peças, a água proveniente dessa atividade é coletada por uma empresa homologada e direcionada para tratamento ambiental correto, antes de voltar para o meio ambiente.

A tabela ao lado se refere às unidades Barra Funda, Fazendinha e Macaé, onde adotamos o Indicador Consumo de Água e trabalhamos a conscientização junto aos colaboradores. Anualmente, analisamos a qualidade da água da Unidade da Fazendinha e tomamos ações em caso de não conformidade.

CAPTAÇÃO E CONSUMO DE ÁGUA

		2022	2023	2024
Unidade de medida		m³	m³	m³
ÁGUA DE TERCEIROS	CONCESSIONÁRIA	1.307	1.308	1.794

DESCARTE DE ÁGUA (DERIVADA DA LAVAGEM DE PEÇAS DOS EQUIPAMENTOS SUSTENTÁVEIS)

		2022	2023	2024
Unidade de medida		Kg	Kg	Kg
ÁGUA DE TERCEIROS (ÁGUA DOCE)		41,56	56,34	52,63



Social

Programa de Desenvolvimento de Gestores

Saúde, segurança e qualidade de vida no ambiente de trabalho

GRI 3-3

Zelamos pela promoção da saúde e integridade de nossos colaboradores e adotamos políticas e compromissos que fomentam a conscientização e a garantia de seus direitos. A gestão da saúde e segurança de forma cuidadosa impacta positivamente o colaborador e a família, uma vez que acidentes e doenças do trabalho podem gerar desequilíbrios físicos, mentais e emocionais. Na economia, ações de prevenção de acidentes e doenças reduzem o número de afastamentos pelo INSS e a quantidade de concessões de benefícios e auxílios.

A política de qualidade, saúde, segurança e meio ambiente também prevê ações de comunicação, com informativos sobre como prevenir acidentes e mitigar riscos no ambiente de trabalho. Além de treinamentos sobre saúde mental e emocional para gestores e colaboradores, disponíveis na nossa universidade online corporativa e cuja participação deve ser anual. Psicólogos e psiquiatras estão disponíveis para atendimento de todos os colaboradores, como parte do nosso programa de Saúde Mental. Também oferecemos treinamentos de brigada de incêndio, prevenção de acidentes, direção defensiva e da Cipa.

Buscamos evoluir nossas ações para tornar o ambiente de trabalho ainda mais saudável e seguro. Para isso, ouvimos os colaboradores para que compartilhem ideias e desconfortos em espaços existentes de troca - reuniões da CIPA, brigada de incêndio e Squad de saúde. Asseguramos a eficiência na gestão de nossos processos e políticas ao adotarmos ciclos de PCDA, quando identificamos oportunidades e pontos de melhoria, somados a boas práticas de mercado e à adequação a normas internacionais.

META DE REDUÇÃO DE ACIDENTES

Nossas ações focam no cumprimento das metas e objetivos de redução de acidentes de trabalho, na adequação a atendimentos legais e na evolução da percepção sobre a qualidade das saúdes mental e emocional, pelos colaboradores. Os colaboradores contam com o suporte de profissionais do plano de saúde e, em caso de acidentes, seguimos processos de investigação de acidentes e adotamos as medidas necessárias para evitar novas ocorrências.

EM 2024

ATINGIMOS A META DE ZERO ACIDENTES típicos com afastamento superior a 15 dias;

Não atingimos a meta de **REDUÇÃO DO FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO (FAP)**;

Alcançamos o compromisso de atender pelo menos **95% DOS REQUISITOS LEGAIS** de saúde e segurança (o índice foi de 97%);

Registramos **UM PRINCÍPIO DE INCÊNDIO**;

O SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO recebeu uma ocorrência, com a consequente sugestão e implementação de medidas de controle adicionais;

Durante três anos, nossa nota na pesquisa GPTW sobre a **PERCEPÇÃO DA SEGURANÇA EMOCIONAL E PSICOLÓGICA** dos colaboradores foi 70 pontos. Para 2025, aumentaremos a meta para 71 pontos.

Programa de Saúde Mental

Entendemos as questões de saúde considerando aspectos de saúde física, mental, emocional e social/ financeira. Nosso programa de saúde mental foca em facilitar o acesso a tratamentos e cuidados adequados - psiquiátricos e psicológicos - para colaboradores e dependentes, além de trabalhar na promoção de ambientes e relações psicologicamente saudáveis. Acreditamos no desenvolvimento contínuo de lideranças nessa agenda, objetivando capacitar gestores para que atuem ativamente na promoção de ambientes psicologicamente saudáveis e que possam ser percebidos desta maneira pelos colaboradores.

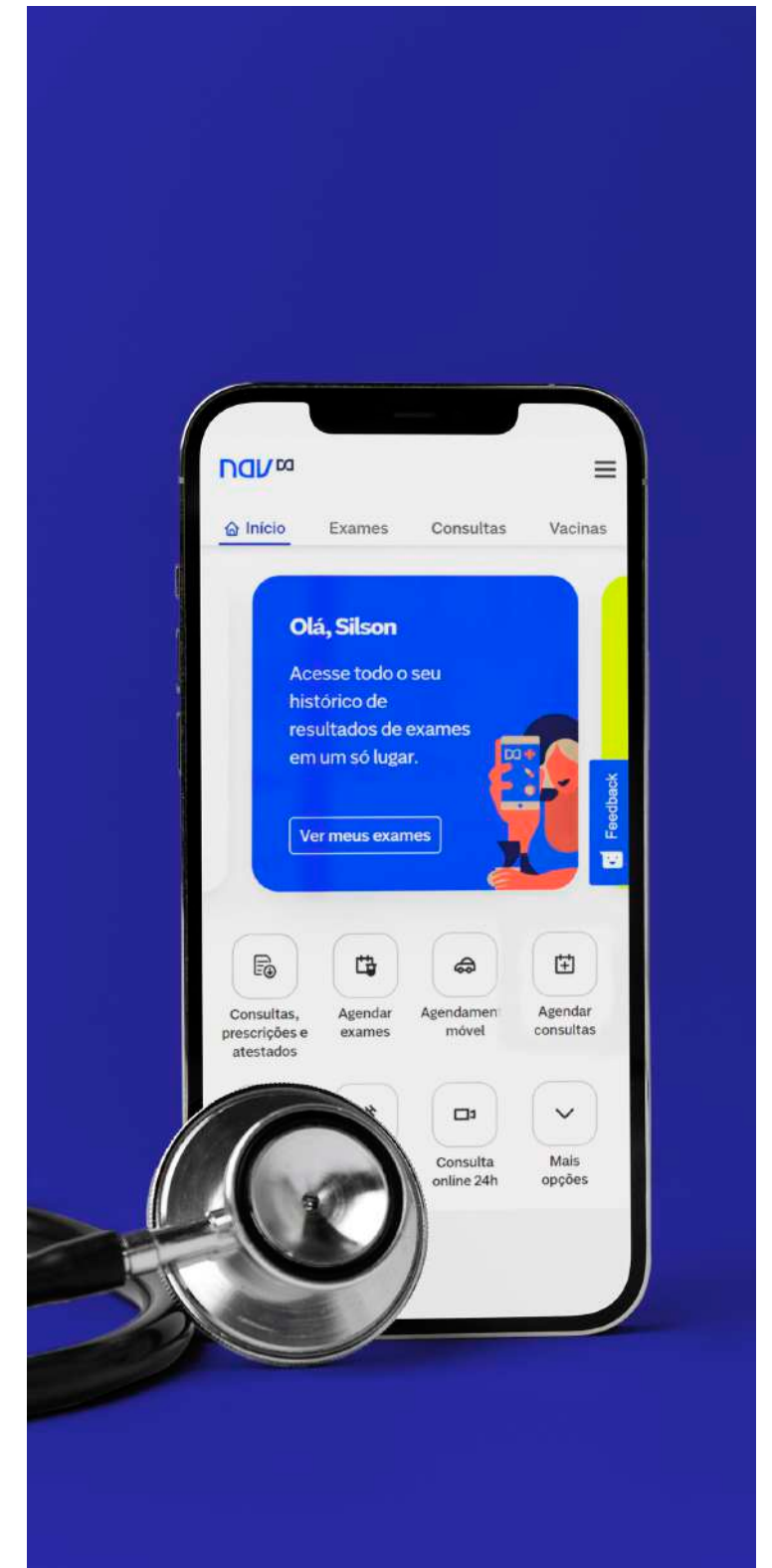
Todos os colaboradores contam com plano de saúde com cobertura para atendimentos em saúde mental, tanto pela rede quanto por reembolso. E, periodicamente, organizamos eventos online para difundir a mensagem sobre cuidados em saúde mental (janeiro Branco/ setembro Amarelo/outubro Rosa/ novembro Azul/ Semana Sipat).

Em relação à saúde física, promovemos ginástica laboral e oferecemos quick massage em todas as nossas unidades. Disponibilizamos também programa de alimentação saudável e de incentivo à atividade física e ao combate ao sedentarismo, em parceria com WellHub e SESC.

Como incentivo à saúde social e financeira, temos a trilha da saúde financeira, disponível na Universidade Simpress, organizamos rodas de conversa, além de disponibilizarmos conteúdos sobre educação financeira. Na parte social, contamos com o acolhimento do time de saúde, com médicos e profissionais de enfermagem bem como o suporte de uma assistente social em parceria com nossa corretora.

NAV

O **aplicativo NAV** está disponível para 100% dos colaboradores e dependentes. Nele, é possível fazer consultas online com psicólogos e psiquiatras, pesquisar conteúdos sobre saúde mental e encontrar o profissional mais adequado para cada situação (Match com especialistas).





GRI 401-1

Ampliamos a contratação de novos colaboradores, nos últimos anos. Com a rotatividade se mantendo estável, na faixa dos 30%.

NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS E TAXAS

2022		2023		2024	
NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS		1.980		2.149	
2024		2.345			
	NÚMERO DE NOVAS CONTRATAÇÕES	TAXA	NÚMERO DE NOVAS CONTRATAÇÕES	TAXA	NÚMERO DE NOVAS CONTRATAÇÕES
Total	705	0,36	642	0,30	900
POR GÊNERO					
Homens	448	0,23	410	0,19	612
Mulheres	257	0,13	232	0,11	288
POR FAIXA ETÁRIA					
Abaixo de 30 anos	301	0,15	326	0,15	463
Entre 30 e 50 anos	363	0,18	293	0,14	420
Acima de 50 anos	41	0,02	23	0,01	17
POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL					
Centro-Oeste	31	0,02	37	0,02	49
Nordeste	5	0,003	18	0,008	32
Norte	4	0,002	4	0,002	2
Sudeste	618	0,31	526	0,24	731
Sul	47	0,02	57	0,03	86
NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS DESLIGADOS E TAXAS					
	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS
Total	509	0,26	474	0,22	660
Por gênero					
Homens	325	0,16	314	0,15	434
Mulheres	184	0,09	160	0,07	227
POR FAIXA ETÁRIA					
Abaixo de 30 anos	198	0,10	183	0,09	265
Entre 30 e 50 anos	292	0,15	270	0,13	367
Acima de 50 anos	19	0,01	21	0,01	29

2022			2023		2024	
	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA
POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL						
Centro-Oeste	23	0,01	26	0,01	43	0,02
Nordeste	7	0,004	5	0,002	15	0,01
Norte	3	0,002	3	0,001	5	0,002
Sudeste	453	0,2	400	0,19	540	0,23
Sul	23	0,01	40	0,02	58	0,02
TAXAS DE ROTATIVIDADE						
	2022	2023	2024			
Total	31%	26%	33%			
POR GÊNERO						
Homens	20%	17%	22%			
Mulheres	11%	9%	11%			
POR FAIXA ETÁRIA						
Abaixo de 30 anos		12%	16%			
Entre 30 e 50 anos	17%	13%	17%			
Acima de 50 anos	2%	1%	1%			
POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL						
Centro-Oeste	1%	1%	2%			
Nordeste	0%	1%	1%			
Norte	0%	0%	0%			
Sudeste	27%	22%	27%			
Sul	2%	2%	3%			

****O aumento percentual se deve ao crescimento no nosso quadro total de colaboradores, além das perdas de contratos que impactaram esse número. Também houve projetos que foram prorrogados, o que resultou em um aumento nos desligamentos por parte da empresa.





Fortalecendo a cultura da saúde e segurança do trabalho

GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-5, GRI 403-4, GRI 401-2, GRI 401-3.

Registramos os seguintes números relacionados às licenças maternidade e paternidade. E celebramos o retorno às atividades em 100% dos casos após o período.

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE		2022	2023	2024
EMPREGADOS QUE TIVERAM DIREITO A TIRAR A LICENÇA	HOMENS	1390	1487	1664
	MULHERES	590	662	723
EMPREGADOS QUE TIRARAM A LICENÇA	HOMENS	9	43	53
	MULHERES	21	50	37
EMPREGADOS QUE RETORNARAM AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA, DURANTE PERÍODO DO RELATÓRIO	HOMENS	8	43	53
	MULHERES	15	50	37
EMPREGADOS PERMANECERAM EMPREGADOS POR 12 MESES APÓS O RETORNAREM AO TRABALHO DEPOIS DE TIRAR A LICENÇA	HOMENS	5	35	43
	MULHERES	7	39	34
TAXA DE RETORNO AO TRABALHO*	HOMENS	89%	100%	100%
	MULHERES	71%	100%	100%
TAXA DE RETENÇÃO**	HOMENS	63%	81%	81%
	MULHERES	47%	78%	92%

Todos os nossos colaboradores, em tempo integral, têm direito a seguro de vida, plano de saúde com abrangência nacional - que pode ser estendido para dependentes e cônjuges - licença maternidade/paternidade, previdência privada, VA/VR, VT, creche e auxílio funeral (colaboradores temporários e que atuam em período parcial não têm acesso a esses benefícios).

Contamos com Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) próprio e com um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), coordenado pelo nosso fornecedor externo, a Porto Seguro, que conta com uma rede de clínicas credenciadas em todo o Brasil para atender questões assistenciais e ocupacionais de nossos profissionais.

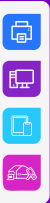
Focamos em ações no que enxergamos como estratégico para a promoção da saúde ideal - iniciativas em saúde física mental e emocional, bem-estar social e financeiro. E oferecemos também um programa voltado para gestantes, com o time de saúde acompanhando as profissionais ao longo de toda a gestação.

As políticas e os programas referentes à promoção da saúde, prevenção e tratamento de doenças são públicos e acessíveis a toda empresa. Os colaboradores podem registrar dúvidas e sugestões na nossa ferramenta de comunicação interna, a Viva Engaje. Outros canais de comunicação são os encontros mensais da Cipa, com representantes de todas as filiais, e com o nosso Squad da saúde. A equipe multidisciplinar é aberta para a participação dos colaboradores. Promovemos também os chamados diálogos de segurança (DDS), que são encontros presenciais, geralmente a cada quinze dias. O relatório desses encontros é entregue ao time de gestão de pessoas, diretores e CEO. Posteriormente, divulgamos na ferramenta Viva Engaje as melhorias que impactam a saúde e segurança dos colaboradores.

Além disso, oferecemos uma série de iniciativas de atualização e de capacitação que incluem: Integração institucional e treinamento de ergonomia (obrigatórios para todos os colaboradores), treinamentos da cipa, técnicos e normativos, como direção defensiva.



Time de SESMT - Simpress





Gestão da saúde e segurança na empresa

GRI 403-2, GRI 403-1, GRI 403-7, GRI 403-9, GRI 403-10

Possuímos uma política estruturada de qualidade, meio ambiente, saúde e segurança, e um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, conduzido com o apoio de um fornecedor externo, a Porto Seguro. Políticas, indicadores e processos internos compõem os programas de gestão e estão disponíveis online para consulta de toda a empresa em nossos canais de comunicação internos.

Gerenciamos todos os eventos relacionados a incidentes de saúde e segurança e os reportamos ao Governo Federal, através do e-social, plataforma digital que permite às empresas registrarem informações relativas aos colaboradores.

Os aspectos ergonômicos de nossas atividades são monitorados de acordo com a NR17, através dos nossos laudos de ergonomia e ações internas de prevenção. Disponibilizamos toda a infraestrutura física e tecnológica como suporte de notebook, mouse, teclado, monitores extras, quando necessário. Para fins de dimensionamento da equipe, atendemos à metodologia de cálculo da NR-4 (Norma geral que estabelece a obrigatoriedade de contratação de profissionais da área de segurança e saúde do trabalho de acordo com o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica da empresa).

Monitoramos os riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidente a que nossos colaboradores estão expostos e identificamos o de maior impacto à saúde e segurança o relacionado ao transporte de máquinas e de equipamentos, quando excedem a capacidade de levantamento de peso recomendada

Os riscos diferem de acordo com o ambiente e a atividade dos clientes. Todos, no entanto, são monitorados e avaliados pelo programa de gerenciamento de riscos da empresa (PGR), in loco, com a proposição de medidas de controle e de mitigação de ameaças

Cada empresa que contrata os serviços da Simpress também se responsabiliza por cuidar dos riscos dos seus colaboradores e prestadores de serviços, sendo corresponsáveis pelos cuidados de nossos colaboradores. Neste sentido, nossa política de saúde e segurança do trabalho é complementada por diretrizes específicas de cada cliente e nossos profissionais são treinados e orientados a seguirem as regras e políticas de saúde e segurança de cada local.

As ações de saúde, segurança, prevenção e conscientização se refletem no cenário atual: no período de 2022 a 2024, não houve registro de fatalidade, nem de lesões graves relacionadas ao trabalho. Além disso, não registramos óbitos resultantes de lesões relacionadas ao trabalho. (Ver tabela - Quadro de acidentes da nr04)

ACIDENTES DE TRABALHO

EMPREGADOS	2022	2023	2024
Total de horas trabalhadas	4260393,04	4495351,92	6283200
Número de óbitos resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de fatalidades	0	0	0
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho**	0	0	0
Taxa de gravidade**	23,71	2,67	1,27
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho	9	6	2
Taxa de frequência	1,643	0,8898	0,3183

Incentivamos nossos colaboradores, desde o processo de integração à empresa, a reportar as situações de risco. Temos dois canais para isso. O Help Desk recebe as denúncias de situações de risco que não impactam diretamente a saúde ou comprometem a integridade física do profissional. A denúncia é registrada no nome de quem a trouxe, no entanto, somente a área de SESMT (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho) Simpress - canal oficial da empresa - é quem consegue visualizar a abertura do chamado. Esta área é responsável por sanar as dúvidas e investigar caso a caso.

Se o teor da denúncia envolve risco direto à saúde, segurança e bem-estar do profissional, temos um canal específico para denúncias e compliance, garantindo o anonimato. Além disso, também contamos com políticas que zelam pela integridade de quem apresenta a queixa, seguindo os trâmites do compliance para lidar com cada situação.

Nossos contratos de prestação de serviços com fornecedores trazem uma série de exigências para garantir a saúde e segurança dos profissionais, prevendo que as atividades sejam exercidas por pessoas treinadas, habilitadas e qualificadas.



GINÁSTICA LABORAL



Carreira e o desenvolvimento de competências

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

Temos na Simpress uma série de iniciativas para promover a evolução de competências dos nossos colaboradores e auxiliar quem planeja uma mudança profissional, entre as quais, destacam-se:

FEEDBACK CONTÍNUO E REUNIÕES 1:1: nossa estratégia se baseia em feedbacks contínuos e reuniões no modelo 1:1 sobre carreira e desenvolvimento. Capacitamos nossos gestores para que conduzam esses processos regularmente para apoiar o desenvolvimento dos colaboradores. Atualmente, utilizamos a ferramenta Qulture Rocks para fazer a governança de todos esses processos e evolução dos times.

INDICADO DE LIDERANÇA SIMPRESS: por meio dele os gestores, a partir do nível de coordenação, receberem uma nota para direcionar seu plano de desenvolvimento individual, considerando uma metodologia internacionalmente aplicada pela GPTW, que classifica as lideranças em 5 níveis de maturidade. Incluímos dados internos como turnover, adesão ao programa de desenvolvimento de gestores e realização de feedbacks, categorizando os líderes em 4 classificações. Essa ferramenta permite que os líderes compreendam suas principais oportunidades de aprendizado e melhoria.

ECOSSISTEMA DE APRENDIZAGEM: a Sim Universidade é a nossa plataforma de treinamentos LXM. Para os profissionais que buscam desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, com um catálogo de mais de 700 capacitações. Além disso, temos acesso a plataformas de parceiros para proporcionar o desenvolvimento de conhecimento técnico dos equipamentos que atendemos.

SIM CLASS: é o nosso programa de gestão do conhecimento em que os colaboradores da Simpress conduzem as aulas. Em 2024, trabalhamos o tema inteligência artificial. Foram 6 turmas, com a capacitação de 54 colaboradores e 10 profissionais que facilitaram as aulas. Ao final da capacitação, as turmas apresentaram um projeto prático e o grupo vencedor recebeu uma premiação.

JORNADA TÉCNICA: oferecemos treinamento técnico online, de 12 dias, sobre os pilares de negócio da Simpress. Após a formação inicial, os colaboradores passam por uma formação continuada, quando se aprofundam em equipamentos que necessitam de maior conhecimento e experiência.

SUBSÍDIO EDUCAÇÃO: as colaboradoras que são operadoras, e desejarem cursar uma graduação, tem 100% do curso subsidiado pela Simpress. Foco em acelerar o desenvolvimento dos colaboradores internamente e na ampliação da presença feminina em TI (em 2024, 30% dos profissionais da área eram mulheres).

MENTORIA: em jornadas de 6 encontros, nosso programa de mentoria atende novas lideranças que estão em fase de adaptação e precisam mergulhar na cultura da empresa. Oferecemos mentorias específicas para mulheres em busca de desenvolvimento profissional, ou para atender outras necessidades. Em 2024, foram mais 30 mentorias, fortalecendo a construção de relações de confiança.

RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL: para os colaboradores que são desligados da empresa, oferecemos serviço de apoio para essa fase de mudança. Para quem ocupa cargo a partir do nível gerencial, o serviço de outplacement é oferecido por outra consultoria parceira, especializada em situações em que o tempo de recolocação é mais longo.

PROJETO CONEXÃO: quem ocupa cargos técnicos na estrutura de serviços da Simpress pode experimentar atuar em outras áreas da empresa, por 90 dias. O Job Rotation é uma forma de incentivar o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais desses colaboradores, ampliando o conhecimento sobre outras áreas. Até outubro de 2024, 9 profissionais participaram do programa.

A atualização constante de nossos profissionais é um dos nossos compromissos. 2022 apresenta um volume maior de horas de treinamento devido às campanhas de reciclagem de processos por área e avaliações de conhecimento técnico, gerando uma carga horária acima dos anos seguintes.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO DE COLABORADORES PRÓPRIOS

Categoria Funcional	2022			2023			2024		
	Nº Total de colaboradoress	Horas de Treinamento	Média de Horas de Treinamento	Nº Total de Colaboradores	Horas de Treinamento	Média de Horas de Treinamento	Nº Total de Colaboradores	Horas de Treinamento	Média de Horas de Treinamento
Alta Governança	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Liderança	252	108.656,20	431	277	129.638,12	468	313	210.407,33	672
Administrativo	719	223.244,40	310	791	167.131,14	211	931	487.318,02	523
Operacional	1008	841.655,40	835	1080	283.811,38	263	1142	655.861,01	574
Total	1980	1.173.556,00	593	2149	580.580,95	270	2387	1.353.586,36	567
Gênero	Nº Total de colaboradoress	Horas de Treinamento	Média de Horas de Treinamento	Nº Total de Colaboradores	Horas de Treinamento	Média de Horas de Treinamento	Nº Total de Colaboradores	Horas de Treinamento	Média de Horas de Treinamento
Mulheres	590	153.493,00	260	662	141.055,00	213	723	385.111,11	533
Homens	1390	1.020.063,40	734	1487	439.526,35	296	1664	968.475,25	582
Total	1980	1.173.556,40	593	2149	580.581,35	270	2387	1.353.586,36	567

Relacionamento com a comunidade

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

Acreditamos que a empregabilidade é uma contribuição importante das empresas com a comunidades e buscamos fomentar a diversidade em todas as nossas contratações de acordo com os principais indicadores. Nos locais em que estamos inseridos, desenvolvemos o projeto Jovem Aprendiz na comunidade do entorno. A proposta é identificar talentos para promover o suporte à carreira e agir ativamente na promoção social e econômica dessas localidades. Nosso programa de indicações estabelece que colaboradores recebam um reconhecimento ao indicar profissionais que sejam contratados pela Simpress. Ainda em busca de ampliar a diversidade, o reconhecimento é dobrado caso a indicação seja de uma pessoa em um dos marcadores de diversidade.

Direcionamos recursos, por meio de leis de incentivo, a projetos sociais que tenham sinergia com nosso negócio e público interno. Em 2024, nosso foco foram projetos relacionados à tecnologia, transformação por meio da educação e esporte e/ou projetos que gerem a oportunidade de ações de voluntariado para nossos colaboradores.

Nesse mesmo ano, fortemente impactados pela tragédia que aconteceu no RS, apoiamos projetos exclusivamente deste estado: ação SOS RS e ONG Cidadania. Através de campanhas de doação, arrecadamos aproximadamente R\$ 200 mil reais, além das doações diretas a nossos colaboradores.

Quanto aos projetos sociais, a captação é realizada por meio de parceiros, que selecionam projetos com base em um direcionamento e alinhados às nossas expectativas. As áreas de Comunicação Interna, Auditoria Interna e Marketing analisam as propostas e a seleção é apresentada à Diretoria, com aprovação final do CEO.

WIMBELEMDON (RS PORTO ALEGRE): oferece oficinas socioemocionais, esportivas, pedagógicas e culturais, a crianças e adolescentes de 6 a 18 anos, em situação de risco e/ou vulnerabilidade social. Apoiamos este projeto continuamente, inclusive ao longo de 2024.

PROJETO ENGENHOKA: cria oficinas de inovação em escolas públicas, reformando salas de aula para transformá-las em espaços de inovação com recursos como impressoras 3D. Em agosto de 2024, participamos da inauguração de uma das salas de inovação na E.T.E.C. Profª Ermelinda Giannini Teixeira, em Santana de Parnaíba



PROJETO ENGENHOKA

PROJETOS APOIADOS EM 2022/2023

PILOTO QUERUBINS (BELO HORIZONTE - BH): reforço escolar remoto. O projeto piloto com a Ong Querubins uniu crianças que precisavam de apoio nos estudos e colaboradores da Simpress, para apoiar nesse aprendizado.

WALKING FOOTBALL (SÃO PAULO - BARUERI): o “futebol andando” foi um encontro entre gerações e uniu voluntários Simpress e idosos atendidos pela prefeitura de Barueri.

REDE DE NÚCLEOS ESPORTIVOS SOCIOEDUCATIVO (RIO DE JANEIRO): apoio ao projeto que atende 229 crianças

adolescentes, de 4 a 18 anos, em regiões de alta vulnerabilidade social. Oferece atividades educacionais.

EMPREENDEDORISMO TURBINADO (BELO HORIZONTE - BH): Geração de Renda, Sustentabilidade e Inovações: suporte ao projeto que fomenta a convivência intergeracional (idosos e jovens, a partir de 15 anos).

ESPORTE PARALÍMPICOS IV (SP - SÃO JOSÉ DOS CAMPOS): trabalho junto a paratletas na melhoria das condições de treinamento. Foco na classificação para os Jogos ParaPanamericano de Santiago 2023 e Jogos Paralímpicos Paris 2024. Foram beneficiados 90 paratletas, de 16 a 46 anos.



MC DIA FELIZ



DOAÇÕES RIO GRANDE DO SUL



Sumário GRI

DECLARAÇÃO DE USO		A Simpress relatou com referência nas Normas GRI para o período de 01 de Janeiro de 2024 a 31 de Dezembro de 2024			
NORMA GRI 1 USADA		GRI 1: Fundamentos 2021			
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-1 Detalhes da organização	Simpress Comércio Locação e Serviços Ltda. HPI BRAZIL HOLDINGS LLCHEWLETT-PACKARD ENTERPRISES, LLC Endereço: Al. Ásia, 201 - Tamboré Santana de Parnaíba/SP - Operação Brasil			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	O relatório reporta informações de toda a empresa (Matriz, Osasco, Campinas, Fazendinha, Curitiba, Salvador, Vitória, Santa Catarina, Belo Horizonte, Brasília, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Barra Funda)			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	O período de relato é de janeiro a dezembro de 2024			
	2-4 Reformulações de informações	Primeiro Relatório			
	2-5 Verificação externa	Não foi realizada verificação externa			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	PÁG. 6 e 8			
	2-7 Empregados	PÁG. 14 e 15			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	PÁG. 14 e 15			





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	PÁG. 12			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	PÁG. 12			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	PÁG. 12			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	PÁG. 12			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	PÁG. 12			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	PÁG. 2			
	2-15 Conflitos de interesse	PÁG. 13			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	PÁG. 13			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	O alto órgão de governança está envolvido e engajado com as temáticas ambientais e sociais, demonstrando comprometimento com a agenda de sustentabilidade da empresa. Atualmente, esse órgão participa da aprovação e do acompanhamento dos principais indicadores de gestão ambiental. Embora os membros ainda não possuam conhecimento técnico aprofundado sobre sustentabilidade, a organização reconhece essa lacuna e está em processo de evolução, com ações voltadas à ampliação da compreensão e à integração efetiva do tema na governança corporativa.		Informação parcialmente indisponível	Informação não identificada





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança			informação indisponível	Informação não identificada. Processo conduzido pela HP, a Simpress não acompanha esse processo.
	2-19 Políticas de remuneração			Restrição de confidencialidade	Remuneração da Alta Liderança considerada confidencial pela companhia.
	2-20 Processo para determinação da remuneração	PÁG. 13			
	2-21 Proporção da remuneração total anual			Restrição de confidencialidade	Remuneração da Alta Liderança considerada confidencial pela companhia.
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	PÁG. 04			
	2-23 Compromissos de política	PÁG. 22			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	PÁG. 22			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	PÁG. 13			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	PÁG. 16			





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Número total de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos: 0 Número de casos de não conformidade com leis e regulamentos sujeitos a sanções monetárias:0 Número de casos de não conformidade com leis e regulamentos sujeitos a sanções não-monetárias :0 Número de multas recebidas relativas a esses casos :0 Valor monetário de multas significativas pagas :0 Valor monetário de multas significativas recebidas, podendo ou não ainda caber recurso :0			
	2-28 Participação em associações	PÁG. 09			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	PÁG. 13			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Todos os colaboradores são cobertos por acordos coletivos. Os colaboradores que não estão previsto nas convenções coletivas e acordos coletivos são os estagiários e aprendizes, contudo, seguem a legislação trabalhista vigente e sua remuneração é reajustada conforme tabela salarial com base no salário mínimo.			





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	PÁG. 10			
	3-2 Lista de temas materiais	PÁG. 10			
ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	PÁG. 12			
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído			Informação indisponível	A empresa não emite esse demonstrativo, uma vez que não há obrigatoriedade para empresas de capital fechado.
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	PÁG. 16			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	PÁG. 16			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Relate o número total e natureza dos casos confirmados de corrupção ocorridos durante o período de relato: 0 Relate o número total de casos confirmados de corrupção em que empregados foram demitidos ou punidos: 0 Relate o número total de casos confirmados em que contratos com parceiros de negócios foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção:0 Informe quais foram os processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto pelo relatório e o resultado desses processos: 0			





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	PÁG. 18			
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E CYBER SEGURANÇA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	PÁG. 20			
GRI 418:	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não ocorreu nenhum incidente informado de violação de dados de privacidade.			
CIRCULARIDADE PARA UMA ECONOMIA DE BAIXO CARBONO					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	PÁG. 22			
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas			informação indisponível	A empresa não realiza estudo relacionado as implicações financeiras e riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas.
GRI 301:	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume			Informação indisponível	A empresa não faz a gestão sobre o tema.
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados			Informação indisponível	A empresa não faz a gestão sobre o tema.
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados”			Informação indisponível	A empresa não faz a gestão sobre o tema.
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	PÁG. 23			
ECOEFICIÊNCIA OPERACIONAL E DE EQUIPAMENTOS (GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS)					





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	PÁG. 23			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	PÁG. 23			
GESTÃO DA GERAÇÃO E RECICLAGEM DE RESÍDUOS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	PÁG. 24			
GRI 306: RESÍDUOS 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	PÁG. 24			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	PÁG. 24			
	306-3 Resíduos gerados	PÁG. 24			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	PÁG. 24			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	PÁG. 24			





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	PÁG. 25			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	PÁG. 25		Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o item combustível
	302-3 Intensidade energética			Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o tema
	302-4 Redução do consumo de energia			Informação indisponível	A empresa não aplicou nenhuma melhoria significativa que poderia impactar em sua redução de consumo de energia
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços			Informação indisponível	A empresa não mensura consumo energético de produtos e serviços
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	PÁG. 25			
	303-4 Descarte de água	PÁG. 25			
	303-5 Consumo de água	PÁG. 25			



GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
SAÚDE , SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<u>PÁG. 27</u>			
GRI 401: EMPREGO 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	<u>PÁG. 28</u>			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	<u>PÁG. 29</u>			
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	<u>PÁG. 29</u>			
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<u>PÁG. 30</u>			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	<u>PÁG. 30</u>			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	<u>PÁG. 29</u>			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	<u>PÁG. 29</u>			





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	PÁG. 29			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	PÁG. 29			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	PÁG. 30			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A Simpress possui uma política de saúde segurança e meio ambiente, e possui um sistema de gestão porém não certificado. 100% dos colaboradores são cobertos			
	403-9 Acidentes de trabalho	PÁG. 30		Informação indisponível de outros empregados	Ainda não controla acidentes e doenças das empresas terceiras e outros empregados
	403-10 Doenças profissionais	PÁG. 30		Informação indisponível de outros empregados	Ainda não controla acidentes e doenças das empresas terceiras e outros empregados
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	PÁG. 31			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	PÁG. 31			





GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	PÁG. 31			Indicador parcialmente respondido.
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 201	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	A companhia até 2024 não possui política específica sobre o tema PÁG. 15			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens			Restrição de confidencialidade.	Por conta de LGPD e questões de sigilosidade, os dados foram omitidos.
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve relatos de caso de discriminação no período analisado			
GERAÇÃO DE VALOR COMPARTILHADO COM A COMUNIDADE					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	PÁG. 32			
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	PÁG. 32			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	PÁG. 32			





INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

Uma publicação Simpress
www.simpres.com.br

INSTITUCIONAL

[Quem somos](#)

COORDENAÇÃO GERAL

Danielle Mendonça Baquini | Gerente de Qualidade,
Meio Ambiente, Auditoria Interna e Facilities

CONSULTORIA GRI

Consultoria Urbanidade
Mariana Malufe Spignardi
Ana Carolina Queiroz
Michele Oliveira

REDAÇÃO E REVISÃO

Danielle Mendonça Baquini | Gerente de Qualidade,
Meio Ambiente, Auditoria Interna e Facilities
Helinéia Aparecida Forente Fuhrmann | Gerente
Executiva Marketing

PROJETO GRÁFICO E DESIGN

Leonardo Florencio Carvalho | Analista Marketing

IMAGENS

Acervo Simpress
Shutterstock





RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE **2024**

[SIMPRESS.COM.BR](https://simpres.com.br)