



 Simpress  
Relatório de  
Sustentabilidade  
2025



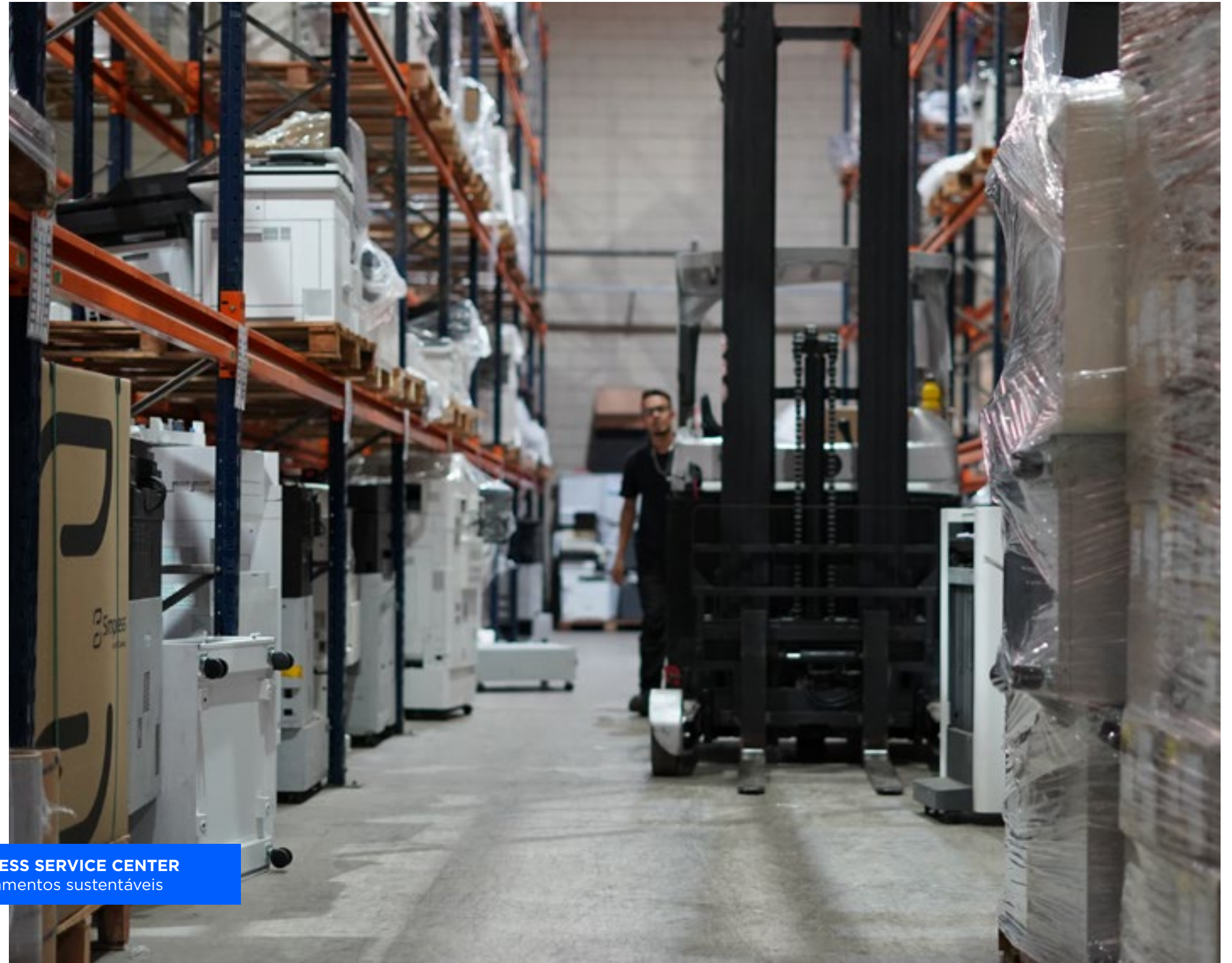
# Sobre o Relatório

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 2025.

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.



**SIMPRES SERVICE CENTER**  
Equipamentos sustentáveis





<b>003</b>	Mensagem do presidente
<b>004</b>	Sobre a Simpress
<b>007</b>	Destaque 2025
<b>011</b>	Governança
<b>014</b>	Ética Integridade e Compliance
<b>017</b>	Inovação e Tecnologia
<b>021</b>	Meio Ambiente
<b>027</b>	Social
<b>038</b>	Comunidade
<b>040</b>	Sumário GRI

# Mensagem do Presidente

GRI 2-22

A sustentabilidade é pilar estratégico da Simpress e orienta a forma como conduzimos o nosso negócio e entregamos valor aos clientes. Tratamos o tema como compromisso estrutural e perene, trazendo a sustentabilidade para a base de nossas decisões e investimentos. Ao incorporarmos esse mindset, assumimos responsabilidades com o futuro, porque sabemos da ampla atuação da Simpress e sua força de influência na cadeia de tecnologia. Acreditamos que a forma como agimos pode inspirar outros movimentos para um mundo melhor, e essa visão guia nossa estratégia de longo prazo.

O ano de 2025 foi desafiador para o mercado brasileiro e global. Em cenários assim, é comum que empresas paralise movimentos. A Simpress, no entanto, manteve seu DNA de disciplina operacional e visão estratégica, conquistando, pelo 24º ano consecutivo, crescimento em receita, lucro e geração de valor. O que reforça nossa capacidade de prosperar, mesmo em conjunturas adversas.

Encerramos o ano com crescimento de 11% em nosso core business de Hardware as a Service, impulsionado pela confiança de nossos clientes e pela evolução do modelo de outsourcing. Esse desempenho é fruto de uma mudança de posicionamento iniciada em 2019, quando passamos a atuar como gestores de ativos de TI. Desde então, expandimos portfólio, inauguramos novas unidades e ampliamos presença em segmentos estratégicos, pavimentando o caminho para triplicar o mercado endereçado nos próximos anos.

Nosso compromisso com a economia circular também evoluiu de forma significativa. Em 2025, entramos no B2C, ao lançarmos a Simpress Shop, plataforma de revenda de equipamentos revitalizados para clientes finais, ampliando o reaproveitamento de ativos em desuso.

Avançamos o nosso Programa Carbon Neutral, com 97% dos novos contratos aderindo ao modelo de carbono neutro. Superamos, assim, a marca de 88 mil árvores plantadas. O Programa, lançado há 3 anos, é uma iniciativa pioneira no setor em que atuamos. A partir dele, neutralizamos as emissões de gases de efeito estufa geradas pelo consumo de energia dos dispositivos utilizados pelos nossos clientes. Para nós, a chamada TI Verde transborda a pauta ambiental: é uma decisão de negócio e um compromisso com a competitividade responsável.

2025 foi, também, um marco para os processos de inovação e tecnologia, na Simpress, quando adotamos modelos estruturados e integrados. Avançamos na aplicação de inteligência artificial para aprimorar a jornada do cliente e aumentar a eficiência operacional. E estamos fomentando uma cultura de inovação, para provocar o compartilhamento de novas ideias em toda a organização.

Entramos, em 2026, animados para celebrar nossos 25 anos de história, convictos de que disciplina, inovação, pessoas, natureza e governança continuarão sendo os fundamentos que garantem a perenidade da Simpress. Assim, fortalecemos a conexão e confiança de nossos parceiros e criamos condições para prosperarmos em conjunto. Isso é ser mais sustentável.

## Vittorio Danesi

Diretor Presidente



# Sobre a Simpres

**Mirna Silva Chaul**  
Gerente de Produtos



# Sobre a Simpress

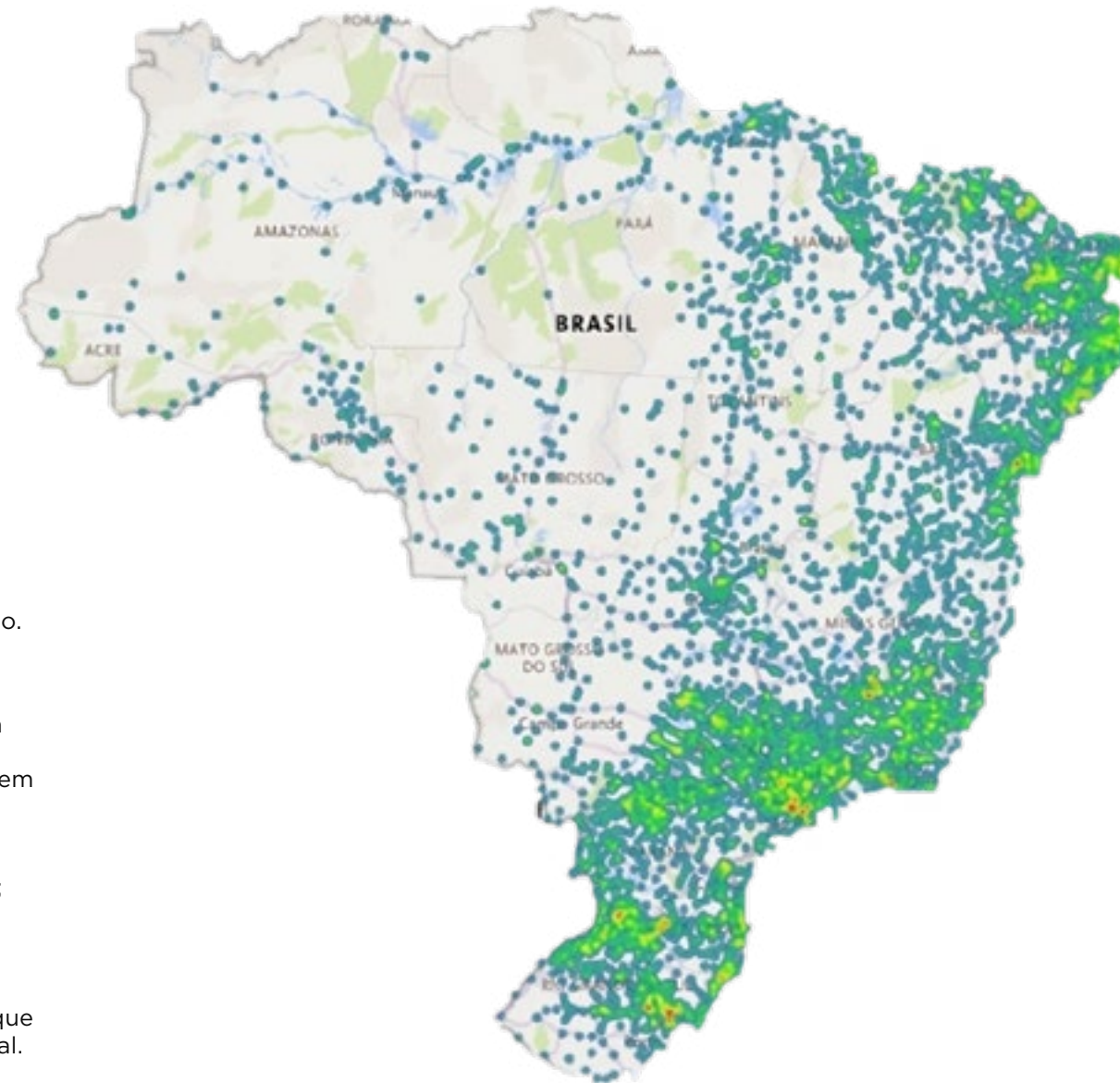
GRI 2-6

Somos uma empresa do grupo HP Inc., fundada em 2001. Temos orgulho do pioneirismo em outsourcing de equipamentos de TI, com soluções completas de locação, venda e gestão de notebooks, smartphones, tablets, impressoras e coletores de dados. E, também, de sermos a primeira empresa, no nosso segmento, a oferecer a neutralização das emissões emitidas pelo consumo de energia elétrica dos equipamentos utilizados pelos clientes.

Somos 2.343 pessoas trabalhando na Simpress, entre a matriz, 15 filiais e 3 operadores logísticos, o que cobre grande parte do território nacional. Atendemos mais de 3.200 clientes com equipamentos novos e sustentáveis certificados, sempre com foco em eficiência operacional, disponibilidade e experiência de uso. Nossos clientes são empresas de médio e grande porte de diversos segmentos, como saúde, logística, varejo, atacadista, indústria, educação, serviços financeiros e setor público.

Em 2025, contabilizamos 800 mil equipamentos gerenciados pela Simpress. Contamos também com uma Rede de Canais e Revendas Autorizadas, formada por 110 parceiros comerciais. Eles comercializam as soluções Simpress em suas regiões de atuação; oferecem atendimento consultivo aos clientes locais; apoiam a implantação e o suporte inicial dos equipamentos; expandem o alcance geográfico da Simpress, chegando a mercados onde não atuamos diretamente; e contribuem para aumentar a presença da marca em segmentos diversos

Na Simpress, trabalhamos para otimizar a gestão de infraestrutura de Tecnologia da Informação -TI - para que nossos clientes possam focar em sua atividade principal.



## PRODUTOS E SOLUÇÕES

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



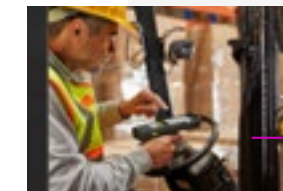
**SIMPRINTER**  
Impressoras e multifuncionais.



**SIMPC**  
Notebooks e desktops.



**SIMMOBILE**  
Smartphones e tablets.



**SIMAUTOMATION**  
Impressoras térmicas e coletores de dados.

Nossos fornecedores são as grandes fabricantes mundiais de equipamentos de tecnologia - HP, Motorola, Samsung, Intel, AMD, Microsoft Zebra e Honeywell. E contamos com parceiros de diversas soluções, como ACDI, NDD e Mobiltech, essenciais para o bom funcionamento das nossas operações. Temos uma plataforma integrada de serviços chamada Digital Workplace, incluindo Service Desk, Field Service, Gestão de Ativos e Gestão de Acessos.

## Cultura do Sim

O nosso jeito de ser e de fazer

# CULTURA do SIM

é o nosso jeito de ser e fazer

### MISSÃO

Tornar a vida do cliente mais fácil.

### VISÃO

Ser referência de plataforma de outsourcing de equipamentos e soluções B2B.

### PROPÓSITO

Promover a sustentabilidade para todos prosperarem

### VALORES

1. Cliente no centro de tudo
2. Conexão com as pessoas
3. Paixão por resultados
4. Colaboração para solucionar
5. Inovação com atitude de dono



# Destques 2025

# Destques 2025

GRI 2-6

capilaridade

**+3.000**  
clientes ativos

**1,8 BILHÃO**  
DE FATURAMENTO  
crescimento de 11% no core business (Hardware as a Service) em relação a 2024

**+ DE 800 MIL**  
dispositivos instalados

Presença em mais de **70% DOS MUNICÍPIOS DO PAÍS** (4.443 cidades)

Estrutura de vendas cobrindo regiões que representam

**84% do TERRITÓRIO NACIONAL E CANAIS E REVENDAS AUTORIZADAS**

Equipamentos instalados em áreas que abrigam **96,50% DA POPULAÇÃO BRASILEIRA**

**+40.000**  
Entregas por dia

outros destaques

**SIMPRESS SHOP**  
Plataforma de venda de equipamentos revitalizados para clientes finais - expectativa de vendermos mais de 50 mil dispositivos sustentáveis no primeiro ano de operação

**FORMATURA DA NOSSA PRIMEIRA TURMA DE MULHERES EM TI**

**SIMUNIVERSIDADE:**  
+ **52.743** capacitações em conteúdos de negócios hard skills (essenciais) + **11.786** capacitações em soft skills (autodesenvolvimento) + **500 títulos** na Universidade



## Premiações e



**Valor Inovação Brasil (2025)**  
2º empresa mais inovadora | **Serviços**



**Executivo de TI (IT Forum)**  
Ganhador: **Vittorio Danesi** na categoria Serviços



**Melhores e Maiores Exame**  
615º lugar no ranking geral  
7º posição no setor | Tecnologia e Telecomunicação



**Valor 1000**  
713º posição no ranking geral de maiores empresas do Brasil  
24º posição na categoria de Serviços Especializados



**Anuário Informática Hoje**  
Empresa **Destaque do Ano** no segmento de Integração

Empresa **integrador do Ano**  
Entre as **250 Maiores empresas** do Mercado Brasileiro de Tecnologia da Informação



**Época Negócios**  
27º no Ranking geral  
3º lugar no top 5 da categoria de visão de futuro

## Nossos pilares ESG

O tema ESG permeia o nosso negócio e se reflete no programa SimResponsável, criado em 2022 para promover a sustentabilidade em nossos processos e atender: colaboradores, parceiros, sociedade e meio ambiente. O SimResponsável reúne as iniciativas que desenvolvemos ao longo de mais de 20 anos de história. Atuamos em três pilares ESG:

### SIMSUSTENTÁVEL

O programa trata do descarte de resíduos sólidos e líquidos, das iniciativas de economia circular e logística reversa, do consumo responsável, do inventário de emissões de gases de efeito estufa e iniciativas de compensação (neutralização) de CO<sup>2</sup>.

### SIMSOCIAL

Visa a inclusão e satisfação dos colaboradores. As ações se desdobram em temáticas ligadas à inclusão, questões raciais, mulheres no mercado de trabalho, diversidade de gênero, 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

Temos a meta de alcançar **100% da base de clientes integrando o Programa Carbon Neutral**, até 2030. Atualmente, **41% da nossa base** já faz parte do Programa.

Na agenda da Diversidade e Inclusão, batemos as seguintes metas, em 2025:

**de pessoas PCD** - meta 5% e alcançamos 5,28%

**de aprendizes** - meta 5% e chegamos a 7,95%

E nos aproximamos cada vez mais de outros objetivos:

**de mulheres em serviços** - meta 25% e estamos em 17,5%

**de mulheres na liderança** - meta 30% e conquistamos 25%

## Participação em associações

GRI 2-28

Estamos em espaços relevantes para troca de conhecimento e discussão de temas fundamentais para o desenvolvimento do setor em que atuamos:

**Consulting House:** Comunidade corporativa que reúne CIOs (Chief Information Officer) e executivos de tecnologia, para troca de insights e acompanhamento das principais demandas do mercado.

**Grupo Voto:** Plataforma nacional de relacionamento com executivos, autoridades e lideranças setoriais, aproximando setores público e privado.

**ONU Mulheres:** Somos signatários da ONU Mulheres, criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos das mulheres.

**LIDE:** 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.

**Money Report:** Plataforma de relacionamento e debates sobre tecnologia, economia e gestão.

# Materialidade

GRI 3-1, GRI 3-2

A construção da nossa Dupla Materialidade teve o apoio de uma consultoria especializada, que identificou: temas materiais preliminares - baseando-se na análise do contexto em que a empresa está inserida; benchmarking e análise de cenário setorial; análise de tendências globais e regionais. Esses materiais, em conjunto com os documentos internos da companhia, permitiram o levantamento dos impactos reais e potenciais da Simpress na economia, no meio ambiente e nas pessoas, ao considerar todas as atividades e relações de negócios.

Os impactos positivos e negativos identificados foram avaliados sob a perspectiva de sua relevância. E serviram de 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. Esse documento foi consolidado em temas materiais e levado, posteriormente, para a consulta das partes interessadas, definidas estrategicamente com a empresa.

A consulta a esses grupos - internos e externos - se pautou em entrevistas individuais e em grupo. 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.

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	GESTÃO DA GERAÇÃO E RECICLAGEM DE RESÍDUOS	ECOEFICIÊNCIA OPERACIONAL E DE EQUIPAMENTOS (GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS)
<b>OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL</b>							
<b>PRINCÍPIOS PACTO GLOBAL</b>							
<b>GRI</b>							
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,

# momentos cos

OS RISCOS E  
O LONGO DA

SER GIGANTES  
QUAMOS.



## DO INÍCIO

- 1 A falta de escala, limitações de investimento, competição com gigantes internacionais.
- 2 A traição do único fornecedor da Cia.
- 3 O desgaste societário.
- 4 A decisão de introduzir um 2º fornecedor no portfólio de produtos.
- 5 Buscar equilíbrio e relevância com dois fornecedores.
- 6 A decisão de vender a Cia. em 2014.
- 7 A mudança de acionista apenas 2 anos após transição com a Samsung.
- 8 A negociação para manter autonomia e independência da Cia.

ATUALMENTE

# Governança



## Momentos críticos

ENFRENTAMOS COM CORAGEM OS RISCOS E AS AMEAÇAS AO LONGO DA JORNADA

APRENDEMOS A SER GIGANTES E NUNCA NOS ACUAMOS.

## DO INÍCIO

- 1 A falta de escala, limitações de investimento, competição com gigantes internacionais.
- 2 A traição do único fornecedor da Cia.
- 5 Buscar equilíbrio e relevância com dois fornecedores.
- 6 A decisão de vender a Cia. em 2014.

# Estrutura de Governança

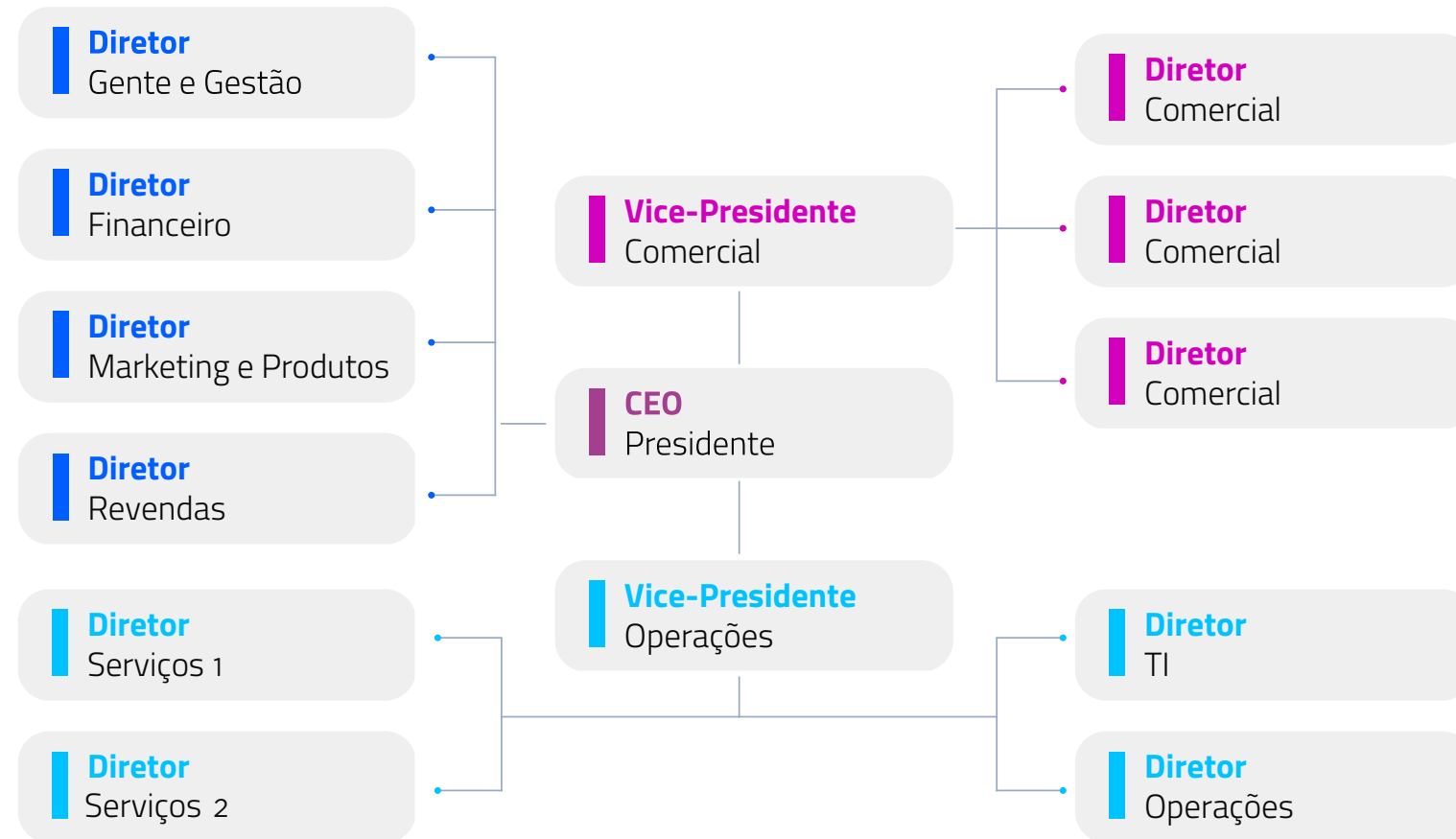
GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-15, GRI 2-13

Somos uma empresa independente, tanto estratégica quanto financeiramente, em relação às demais subsidiárias do grupo HP Inc. O Conselho de Administração é composto por 6 membros: HP Sênior VP Vendas, Líder Global de Finanças HP, CEO Apogee Co., HP Sênior VP Operações, além do Presidente da Simpress e do SVP de impressoras. Todos são colaboradores da empresa (nomeados pelos Executivos Globais da HP Inc, a partir de aspectos técnicos e de competência). Não temos membros independentes e o mandato é por tempo indeterminado.

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. E o monitoramento é contínuo, com auditorias regulares, internas e externas, revisões de controles, análises de indicadores chave de desempenho (KPIs), monitoramento de planos de ação e acompanhamento de não conformidades, para garantir transparência e identificar fragilidades ou oportunidades de evolução.

Na Diretoria da Simpress, contamos com um Presidente, dois VPs e 11 Diretores.



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

- Revisão e aprovação de declarações pelos membros do Conselho e pela Diretoria Simpress.
- Publicação de declarações e políticas nos portais da empresa, para acesso tanto dos colaboradores quanto 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.

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 encerrado o prazo para adoção das medidas.

## Governança da circularidade

GRI 2-17, GRI 2-25

Os indicadores de circularidade são reportados, mensalmente, pela área de Service Center à Alta Direção, assegurando visibilidade contínua sobre os avanços nessa jornada, bem como a identificação de pontos críticos que demandam atenção e planos de ação. Complementarmente, a área de Facilities apresenta dados consolidados de consumo de energia elétrica e água, associados às operações da companhia. Já a área de sustentabilidade reporta, periodicamente, os indicadores de emissões de gases de efeito estufa (GEE), em linha com os programas de gestão ambiental e de qualidade. Esse conjunto integrado de informações fortalece a governança corporativa, apoia a tomada de decisão estratégica e impulsiona a melhoria contínua do desempenho socioambiental da organização.

## Política de conflito de interesse

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

Nossos colaboradores, a partir da política de Conflito de Interesse, são orientados a relatar casos dessa natureza, em qualquer que seja a situação e pessoas envolvidas. A política é pública e objeto de treinamento anual obrigatório. Os conflitos de interesse identificados são reportados aos stakeholders, assim como os casos de participação cruzada em outros órgãos de administração. O time de ética da HP é responsável pela análise da situação e por enviar relatório ao stakeholder envolvido, aos membros do Conselho e ao gerente de compliance.

Preocupações cruciais como corrupção, fraudes, denúncias sobre assédios e violação de Direitos Humanos são comunicadas. Em 2025, pelo terceiro ano consecutivo, não identificamos casos de corrupção.

## Políticas de remuneração

GRI 2-19, GRI 2-20

Temos 6 políticas de remuneração e benefícios determinadas por pesquisas salariais anuais, em um comparativo com o mercado. Posteriormente, CEO e Diretoria de RH validam esses materiais, para garantir uma remuneração justa e competitiva, alinhada aos objetivos estratégicos e ao desempenho profissional. Algumas dessas políticas são elegíveis e aplicadas a todos os colaboradores da empresa, outras se destinam a públicos específicos:

**PL 0001 • POLÍTICA ADMINISTRAÇÃO SALARIAL / PL 0010 • POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS:** buscam garantir a equidade interna e a competitividade externa.

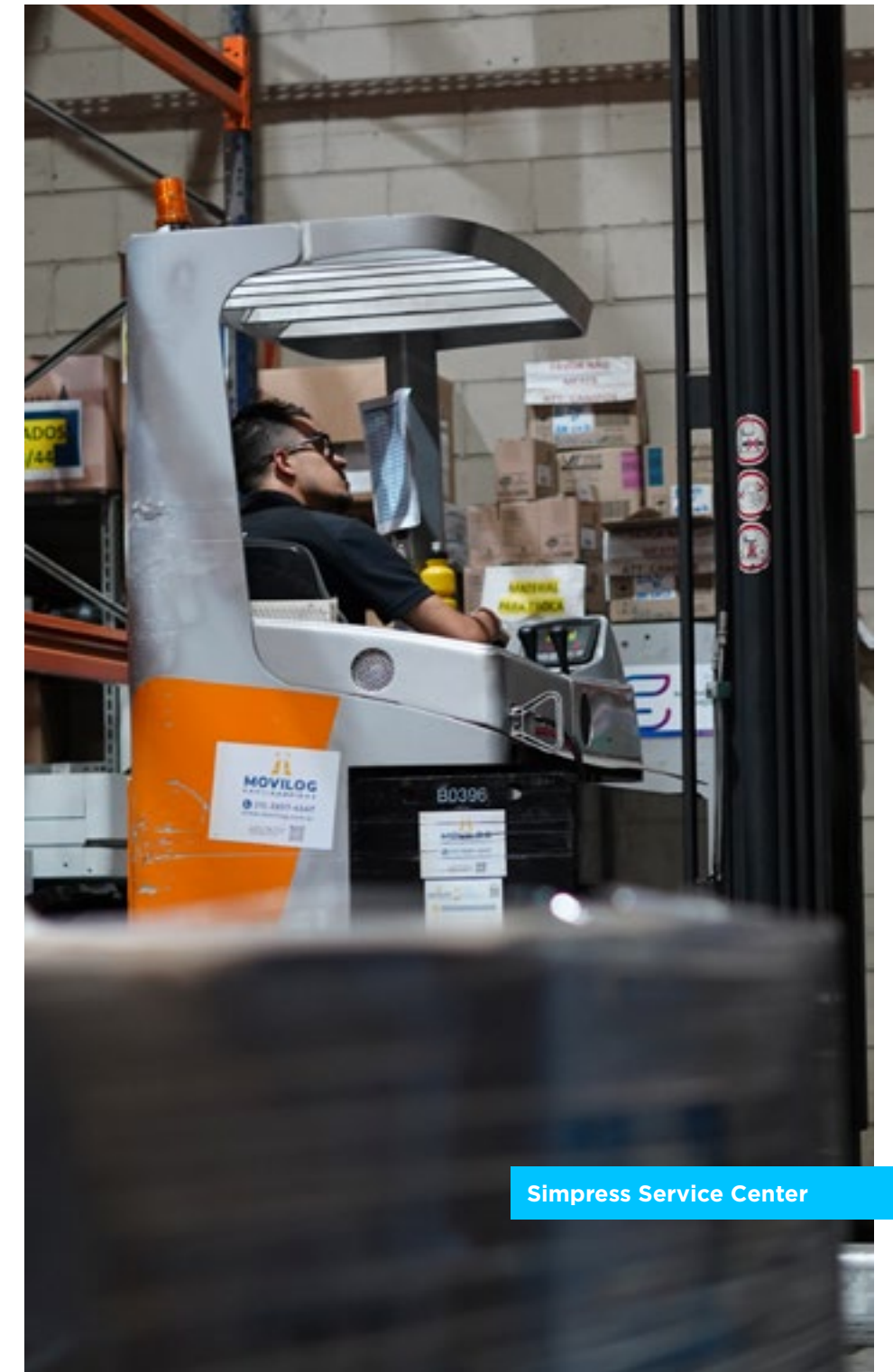
**PL 0071 • POLÍTICA HIRING BÔNUS:** é aplicada para CEO/Diretor, Presidente, Diretores/ Gerente, executivos e cargos comerciais elegíveis à remuneração variável.

**PL 0067 • POLÍTICA DE DESLIGAMENTO DE EXECUTIVOS:** prevê pagamento de acordo com o tempo de casa e possui um múltiplo salarial de bônus.

**PL 0011 • POLÍTICA OUTPLACEMENT:** apoia a transição de colaboradores de nível executivo desligados, com a oferta de uma consultoria de recolocação. A política é pública para todos os colaboradores Simpress.

**PL 0069 • POLÍTICA DE BÔNUS COMERCIAL:** incentiva resultados de vendas e tem acesso restrito para o time comercial.

Anualmente, revisamos a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para todos os níveis, a partir de acordos coletivos negociados com os Sindicatos de cada categoria. Além de reajuste na remuneração para cargos da alta liderança, com base em acordo coletivo e/ou convenção coletiva. Para a Presidência, temos um prêmio negociado com a nossa acionista HP.



Simpress Service Center

# Ética, Integridade e Compliance



**Daniela Santos Da Silva**  
Diretora de Capital Humano

## Zelando pelas relações

GRI 3-3

A governança da Simpress é baseada em políticas que orientam uma conduta ética e que beneficia o negócio, as pessoas, a sociedade e o meio ambiente. Estamos diretamente comprometidos com o respeito à legislação trabalhista, para garantir condições dignas de trabalho e emprego para a nossa cadeia de fornecimento, e com o cumprimento da legislação e das políticas ambientais. Porém, buscamos ir além do atendimento à legislação, realizando treinamentos periódicos, com time dedicado à análise e investigação de denúncias.

## Nossos compromissos

GRI 2-23

Zelamos pela integridade e transparência para que as decisões estratégicas e ações reflitam a intenção de construir ambientes mais inclusivos, éticos e que respeitem o meio ambiente. Para uma conduta empresarial responsável, implementamos as seguintes políticas:

**PL 0002 POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS** - Prioriza o respeito aos direitos trabalhistas, o tratamento de todas as pessoas com dignidade e respeito, a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, o fomento ao comportamento ético e o respeito à privacidade.

**PL 0032 NÃO DISCRIMINAÇÃO** - Zela pelo compromisso contínuo com as pessoas e com práticas de emprego justas.

**PL 0028 INTEGRIDADE NA SIMPRESS** - Vale para todos os funcionários e membros do conselho de administração e representa o mais alto nível de orientação da nossa conduta.

**PL 0043 POLÍTICA DE ANTICORRUPÇÃO** - Direciona nossa conduta frente à tratativa da anticorrupção.

**PL 0044 CONTRIBUIÇÕES E DOAÇÕES** - Reflete os processos e os controles que permeiam toda a nossa empresa. O que deve ser empregado para garantir que as contribuições e doações sejam realizadas de forma justa e com a devida diligência, refletindo os valores centrais e os interesses comerciais da Simpress.

**PGI 13 CONTROLES AMBIENTAIS** - Define os requisitos ambientais obrigatórios a serem adotados e seguidos integralmente pelos funcionários e prestadores de serviço, com o propósito de eliminar ou minimizar possíveis impactos ambientais decorrentes das atividades executadas.

**PL 0033 POLÍTICA AMBIENTE LIVRE DE ASSÉDIOS** - Reafirma nosso compromisso em manter um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio, garantindo que colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, visitantes e acionistas sejam tratados com dignidade e respeito.

Na pauta da diversidade e inclusão, seguimos os princípios do [Empoderamento das Mulheres \(WEPS\)](#), plataforma da ONU que orienta as empresas sobre como promover equidade de gênero, com o programa Sim para Todos. Todas as políticas são disponibilizadas para os colaboradores e a [Política de integridade](#) está disponível, publicamente, em nosso site. Além disso, aplicamos a devida diligência a todo fornecedor cujo produto ou serviço entra na nossa produção.

### Diversidade em TI

Em 2025, formamos a primeira turma de Tecnólogas de Redes de Computadores, dentro do programa Mulheres em TI. **5 mulheres - operadoras de site da Simpress** - concluíram a formação, ao longo de 5 semestres, na modalidade EAD (Ensino à Distância). O curso é oferecido em parceria com a Faculdade Estácio de Sá. **O Mulheres em TI** é uma das nossas estratégias para ampliar a presença de mulheres em tecnologia, segmento em que os homens representam 70% dos trabalhadores. O programa é oferecido para operadoras da Simpress, em todo o território nacional. Temos uma turma do Mulheres em TI em andamento, com 6 participantes.

## Incorporação de compromissos e políticas

GRI 2-24

Adotamos uma abordagem abrangente de responsabilidade corporativa, pautada por práticas e diretrizes que permeiam nossas operações internas e relações externas. No nível executivo, a alta liderança define a visão e os valores organizacionais, estabelecendo políticas estratégicas voltadas à ética, sustentabilidade e conformidade regulatória. Esses princípios se traduzem em ações concretas pelos gestores, que desdobram as políticas em iniciativas, alinhadas aos diferentes contextos, e monitoram riscos, como forma de incentivar a adesão às políticas de conduta responsável.

Os colaboradores, por sua vez, têm o compromisso de agir de acordo com esses valores em suas atividades diárias, reforçando o compromisso com a responsabilidade social e ambiental. Nas relações de negócio, mantemos um processo rigoroso de seleção e avaliação de parceiros e fornecedores, garantindo alinhamento ético e sustentável por meio de cláusulas contratuais e monitoramento contínuo.

Internamente, promovemos uma cultura de integridade e transparência sustentada por treinamentos regulares, programas de compliance e auditorias, buscando assegurar que todas as pessoas compreendam e pratiquem os princípios corporativos.

## Engajamento com Stakeholders

GRI 2-29

A partir de uma estratégia de comunicação multicanal, nos relacionamos com colaboradores, clientes, revendas, parceiros, sindicatos, entre outros. Construímos confiança e uma comunidade engajada e leal à marca. Valorizamos a diversidade de opiniões e perspectivas, reconhecendo que o diálogo enriquece o processo de tomada de decisão e fortalece as relações.

Contamos com canais de comunicação específicos para cada grupo de parceiro:

### COLABORADOR

Portal interno (Connections) e rede social interna (Viva Engage), encontros presenciais e remotos com lideranças, live com o CEO, café com o Diretor, Pré-Kickoff e KickOff e festas de confraternização, que reforçam a cultura e aproximam a alta liderança e as informações sobre estratégia de toda a organização.

### CLIENTES E PROSPECTS

Redes sociais, site da Simpress, e-mail, newsletter, eventos, mídias offline e materiais impressos, onde apresentamos novidades institucionais, cases e soluções Simpress, buscando estreitar o relacionamento.

### REVENDA

E-mail, site, eventos e redes sociais. Espaços para compartilhar novidades institucionais, cases e soluções Simpress.

### SINDICATO

Canais de comunicação abertos e contínuos, com reuniões e e-mails, para a discussão de temas relevantes e o esclarecimento de dúvidas. Semestralmente, realizamos reuniões destinadas à negociação de acordos coletivos e PLR.

# Nosso código de Ética

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

No Código de Ética, que chamamos internamente de [Integrity](#), reunimos todas as nossas políticas de ética e conduta. A ética está na base das nossas relações e é chave para mitigar os riscos relacionados à má conduta empresarial. Oferecemos treinamentos para todos os colaboradores, anualmente, com foco nas áreas comercial, de marketing e de relações com o governo, porque são profissionais que mantêm contato direto com o cliente. Orientamos sobre cyber segurança, ambiente livre de assédio e apresentamos o que caracteriza corrupção - caso de favorecimento na contratação mediante suborno e propina -, e que pode surgir nas negociações de contratos e prospecção de clientes, com o setor público e privado. Nossa Política de Cortesias comerciais direciona sobre o que é ou não aceito nessas situações.

Nosso [canal de denúncias](#) está ainda mais acessível, disponível no site da Simpresp e no nosso Portal, e é compartilhado por todas as empresas do grupo HP. As denúncias podem ser anônimas e feitas via telefone ou formulário online.

Cabe ao Jurídico e Compliance implementar as políticas relacionadas à ética e encaminhar os temas relevantes para análise da alta gestão. Se necessário, são feitos ajustes nas políticas.

**Em 2025, realizamos 117 operações de Due Diligence em parceiros (distribuidores e revendedores) e fornecedores estratégicos (máquinas, partes, peças, suprimentos, segurança e provedores logísticos), para avaliar riscos relacionados à corrupção. Tratamos todas as regiões de atuação com a mesma relevância e consideramos fatores como: setor, tipo de contrato e interação com o poder público.**

A tabela ao lado reflete o nosso compromisso em comunicar e capacitar para construir uma cultura anticorrupção na empresa. Em 2025, capacitamos 100% dos diretores em políticas e procedimentos anticorrupção.

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

		2023		2024		2025	
		COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
DIRETORIA	número	9	9	12	12	13	13
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
GERÊNCIA	número	25	25	28	27	49	48
	%	100%	100%	100%	96%	100%	98%
SUPERVISÃO	número	147	141	191	188	67	67
	%	100%	100%	100%	98%	100%	100%
COORDENAÇÃO	número	49	47	55	54	58	57
	%	100%	96%	100%	98%	100%	98%
GESTÃO DE FILIAL	número	14	14	13	13	146	145
	%	100%	100%	100%	100%	100%	99%
LIDERANÇAS	número	244	236	299	294	334	330
	%	100%	97%	100%	98%	100%	99%
ADMINISTRATIVO	número	876	692	914	784	931	913
	%	100	79%	100%	86%	100%	98%
OPERACIONAL	número	964	926	1078	1.021	1077	1.050
	%	100	96%	100%	95%	100%	97%
TOTAL	número	2084	1854	2291	2.099	2.343	2.293
	%	100	89%	100	92%	100%	98%

### GRI 205-2

\*Foram considerados os cargos: vice-presidente e diretor.

\*\* O Diretor-Presidente não foi contabilizado para este treinamento.

# Monitoramento de leis ambientais

Para garantir a aderência às normas e legislações Municipais, Estaduais e Federais, possuímos um Sistema de Gestão de Legislação em que, mensalmente, submetemos novos monitoramentos para que as áreas de Qualidade, Meio Ambiente, Facilities e Segurança do Trabalho possam analisar e submeter as evidências, quando aplicável. Todos os anos, a plataforma é auditada por empresa independente.

Realizamos, atualmente, a gestão de 789 monitoramentos, nos mais diversos temas, tais como: licenças/registros, NR, poluição atmosférica, resíduos, responsabilidade social, saúde e segurança, ar-condicionado, dentre outros. Em 2025, a auditoria foi realizada em 100% dos requisitos legais ambientais aplicáveis e não aplicáveis, totalizando 789 requisitos legais auditados. Destes, apenas 01 apresentou não conformidade, o que corresponde a 0,13% do total de monitoramentos, resultando em um grau de aderência de 99,87%.

## Plataforma de sustentabilidade de fornecedores

Implementamos uma plataforma de avaliação de pontuação ESG para a cadeia de fornecedores, desenvolvida para promover práticas mais sustentáveis, ao longo da cadeia de valor, ao medir e acompanhar o desempenho em critérios ambientais, sociais e de governança. Através da plataforma, é possível avaliar indicadores relacionados à gestão ambiental, responsabilidade social, ética e conformidade. Atualmente, temos 203 fornecedores monitorados por meio dessa ferramenta, permitindo o acompanhamento estruturado do desempenho ESG da cadeia.

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

Somos certificados pelas Normas ISO 9001 e 14001, desde 2012. Elas atestam nosso compromisso com a qualidade e a sustentabilidade das operações. 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 sistema de gestão. A certificação ISO 14001, relacionada à gestão ambiental, demonstra a nossa jornada contínua de redução dos impactos ambientais e de preservação do meio ambiente.

### AUDITORIA EXTERNA - ISO 9001 E 14001

- 2022** - 04 não conformidades
- 2023** - 03 não conformidades
- 2024** - 02 não conformidades
- 2025** - 03 não conformidades

# Inovação e Tecnologia



# Adoção de um modelo estruturado

GRI 3-3

2025 foi um marco para os nossos processos de inovação e tecnologia, com a estruturação de um modelo integrado de inovação focado em IA aplicada ao negócio. Fortalecemos práticas existentes, como melhorias incrementais e projetos isolados, e incorporamos novas iniciativas, sem abrir mão dos controles, diretrizes e mecanismos de acompanhamento consolidados. Como resultado, avançamos para o 2º lugar entre as Top 5 empresas mais inovadoras do setor em 2025, no Prêmio Valor Inovação (ficamos na 5ª posição em 2024).

A principal transição foi a adoção de ações orientadas por dados e tecnologia, com a mensuração dos impactos econômicos concretos, incluindo: aumento de eficiência operacional, redução de custos e riscos operacionais, maior competitividade em licitações e fortalecimento sustentável do negócio. Grandes entregas de 2025:

**SimFix:** Sistema essencial para apoio das equipes de campo. O SimFix é um aplicativo (web e mobile) que centraliza todo o conhecimento técnico necessário para diagnóstico e resolução de chamados, reduzindo retrabalho, tempo de atendimento e necessidade de retornos ao cliente. O uso de IA e RA (Realidade Aumentada) são inovações que posicionam a nossa solução como referência.

**Indicadores de Utilização do App:** criação de uma visão integrada, em Power BI, para monitorar acessos, chamados e tempo de resposta, permitindo identificar gargalos e elevar a qualidade operacional.

**Solução para Técnicos Volantes e Residentes:** centralização e padronização do registro de problemas operacionais, reduzindo retrabalho, aumentando eficiência, fortalecendo SLA's (acordos de nível de serviço) e melhorando a experiência do cliente.

**LUCI (IA aplicada ao Jurídico):** implementação de solução de IA capaz de responder dúvidas jurídicas recorrentes, apoiar elaboração de propostas e direcionamentos regulatórios, reduzindo a dependência operacional e aumentando a autonomia do time comercial.

**Biblioteca de Prompts:** estruturação de uma base corporativa padronizada para acelerar e qualificar o uso da IA nas diferentes áreas da companhia, promovendo escalabilidade e governança.

**Análise Inteligente de Editais para Licitações:** automação da análise de editais, para identificar oportunidades aderentes ao portfólio da empresa e avaliar a probabilidade de sucesso. A ideia é aumentar a assertividade comercial, a eficiência no processo decisório e a competitividade.

**Processo de Conciliação:** refinamento e automação do fluxo do time de crédito e cobrança, com o objetivo de reduzir o esforço manual, mitigar riscos operacionais e ampliar o controle financeiro.

**Café com Inovação:** iniciativa interna de cultura e engajamento, com a participação de 232 colaboradores no primeiro ano da iniciativa. São encontros para fortalecer a colaboração entre áreas, a geração de ideias e a maturidade digital da organização.

Todas as nossas ações reforçam o compromisso de estimular a inovação de forma contínua e colaborativa, fortalecendo-a na cultura Simpress. Compromisso pautado em feedback, monitoramento dos projetos, comunicação transparente e engajamento dos colaboradores, além de treinamentos internos específicos sobre tema, oferecidos ao longo de 2025:

- **TREINAMENTO MICROSOFT 365 COPILOT** (Simpres + L3) – 103 participantes
- **COPILOT 365 CHAT:** Conversas Inteligentes para Produtividade Máxima – 36 participantes
- **TREINAMENTO:** Adoção e ganhos do Microsoft 365 Copilot – 17 participantes

## GANHOS OPERACIONAIS REGISTRADOS A PARTIR DE INICIATIVAS DE INOVAÇÃO:

### AGENTE DE IA PARA VALIDAÇÃO DE FATURAMENTO

- Processo manual: aproximadamente 29 horas
- Com IA: cerca de 4h50
- Redução aproximada de 24 horas por ciclo de validação

### IA PARA LICITAÇÕES

- Tempo médio manual por edital: 24h20
- Com IA: cerca de 15 minutos
- Redução superior a 24 horas por edital analisado

### IA DO JURÍDICO

- Redução de acionamentos mensais de 462 para 46
- 90% dos atendimentos realizados por IA
- Redução significativa de carga operacional da área

### IA DO RH

- Mais de 1.000 atendimentos realizados
- 40% avaliados com nota máxima
- Absorção de demandas repetitivas antes direcionadas às nossas equipes

Esses indicadores evidenciam ganhos concretos de produtividade, redução de retrabalho, mitigação de riscos operacionais e melhor alocação de recursos.

# Simlab – Programa de inovação e aceleração digital

No nosso programa de Inovação e Aceleração Digital, o SimLab, incentivamos todos os colaboradores a compartilharem sugestões que contribuam para evoluir processos e identificar novas soluções.

As ideias podem ser submetidas pelo app do SimLab, disponível aos colaboradores, e na nossa página dedicada, no site da Simpress, acessível também para a participação de parceiros externos. O [SimLab](#) estrutura o fluxo de captação, avaliação e implementação das propostas, assegurando a aplicação de critérios técnicos, estratégicos e financeiros, na priorização das iniciativas

As ideias sugeridas são avaliadas e direcionadas a times multidisciplinares e classificadas como Inovação ou Melhoria. Se aprovadas pelo Comitê da Diretoria, o time de Desenvolvimento de Sistemas começa a trabalhar a solução, com base no escopo definido. Depois, segue para implantação e validação:

- ideias de melhoria são direcionadas para o time de implantação de sistemas ou para revisão de processos
- ideias de inovação seguem para a área responsável, que capta os benefícios da solução, garantindo que os resultados previstos sejam alcançados

Em 2025, o SimLab aprovou 30 ideias ao longo do ano. Desse total, 26 propostas foram classificadas como melhorias, com foco em eficiência operacional, experiência do usuário e otimização de processos, enquanto 4 iniciativas apresentaram caráter de inovação mais estrutural, reforçando o papel do SimLab como impulsionador da transformação digital na empresa. As inovações aprovadas foram:

- Aprovação de Pedido de Peças com IA
- Sim Residente (Programa voltado aos técnicos residentes)
- Modelo Preditivo para Abastecimento de Toner
- Conciliação em Lote

Direcionamos as ideias aprovadas ao backlog das áreas responsáveis pela implementação, respeitando a capacidade e o planejamento de cada time. Conseguimos implementar os seguintes projetos oriundos do SimLab:

- **Sim Workflow** – App de Aprovação de Fluxos de Trabalho do AX (implementado em fevereiro de 2025)
- **Visão 360 de Projetos** (implantada em março de 2025)

Nossas áreas de Tecnologia da Informação e de Comunicação Interna são responsáveis por comunicar os resultados, ganhos, ideias e soluções implementadas. O monitoramento contínuo e estruturado, com reuniões quinzenais, auditorias internas de aderência ao pipeline do SimLab, além de pesquisas de satisfação, foram os modelos que identificamos para garantir que os projetos avançassem, alinhados com os objetivos estratégicos e retrabalho reduzido.

## Perenidade das iniciativas

Um dos grandes aprendizados, em 2025, foi a relevância de escalar soluções inovadoras bem-sucedidas e estruturar mecanismos para garantir a perenidade das iniciativas. Observamos os seguintes resultados, a partir de ações de prevenção estruturadas:

### Reuniões quinzenais de governança permitiram:

Redefinir escopo em iniciativas de IA antes da fase de implementação completa, priorizando modelo piloto para mitigação de risco.

Priorizar demandas no backlog de sistemas, com base em capacidade técnica real, evitando sobrecarga operacional.

Identificar dependências técnicas e regulatórias prévias em projetos como LUCI e Análise Inteligente de Editais.

Padronizar o uso da Biblioteca de Prompts, evitando o uso descentralizado e não controlado de IA generativa.

### Auditorias internas do pipeline de inovação garantiram:

Validação multidisciplinar de 100% dos projetos aprovados antes da submissão ao Comitê.

Formalização obrigatória de impactos estratégicos, operacionais e financeiros antes da aprovação.

Inclusão da análise de riscos como etapa formal no business case.

Melhoria na documentação e rastreabilidade das decisões do Comitê.

### ATITUDE PARA SOLUCIONAR

Em 2025, lançamos o Atitude para Solucionar, iniciativa estratégica para identificar desafios reais do negócio, especialmente aqueles que impactam diretamente a eficiência operacional, a experiência do cliente e os resultados comerciais.

O movimento colaborativo envolveu mais de 120 colaboradores, principalmente gerentes de contas, gestores da área Comercial e a vice-presidência de Operações. Resultado: mapeamos mais de 320 sugestões de melhoria, analisadas e organizadas em 24 grupos de temas, a partir dos quais selecionamos 15 prioridades estratégicas, com entregas que aconteceram ao longo do ano. Equipes multidisciplinares, formadas por toda liderança (Diretores, Gerentes e Coordenadores), definiram planos de ações para melhoria das oportunidades mapeadas e organizaram rituais de acompanhamento e apresentações executivas, para seguir toda a jornada dos projetos. Ao final do ciclo, os grupos apresentaram os resultados para a diretoria.

## Eventos em inovação

Ampliamos, de forma significativa, a participação em eventos estratégicos, capacitações em IA e encontros internos, fortalecendo a cultura de inovação, a partir de trocas estruturadas com o ecossistema:

- Simpress + AWS (webinar)
- OPIN HP Convida Empresas – Coffee Talk Inovação
- Cognitivo / AWS & Simpress
- Upd8 – Imersão em IA Generativa na Amazon (AWS)
- OPIN HP Core & Extended Staff + BUIHs
- Workshop Centauro: Como a IA pode impactar na produtividade das equipes
- AWS Summit São Paulo
- AI Insurance Day | Distrito
- Take Blip id 2k25
- Oracle Innovation Center
- GenAI Festival 2025
- Agenda Marista Matriz da Simpress – Apresentação Simpress e Atendimento com IA
- ServiceNow: Autonomous IT

# Segurança da informação e Cyber Segurança

GRI 3-3

Estamos cientes da relevância estratégica do tema, tanto para a sustentabilidade do negócio quanto para proteger pessoas e informações sensíveis. Seguimos uma abordagem estruturada com tecnologias avançadas, processos consolidados e engajamento contínuo dos colaboradores, como parte da prevenção de riscos relacionados à gestão de segurança da informação e privacidade.

Falhas operacionais podem ocasionar impactos financeiros relevantes ao negócio, como a interrupção de serviços críticos, incluindo processos de faturamento e expedição de produtos. Além disso, problemas de segurança têm o potencial de comprometer a atuação dos colaboradores, expondo a organização a vulnerabilidades decorrentes de falhas humanas.

Do ponto de vista legal, a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) constitui um pilar fundamental das operações de nossa empresa. Embora os dados tratados possuam base legal — como a emissão de notas fiscais e o suporte a clientes —, mantemos políticas e práticas robustas que asseguram a privacidade e reforçam o compromisso com a responsabilidade socioambiental e a governança corporativa.

## POLÍTICAS E DIRETRIZES

**PL 003** - Segurança da Informação - Refere-se à segurança na gestão de ativos, além das operações de TI, criptografia, recursos humanos, além de políticas de privacidade.

**PL 0047** - Privacidade de Dados de Colaboradores - Define os princípios e a forma como coletamos, processamos, transferimos, armazenamos e usamos dados pessoais no contexto do emprego.

**POLÍTICA DE PRIVACIDADE** - Trata dos princípios gerais sobre privacidade e proteção de dados, assegurando transparência e conformidade com a legislação vigente.

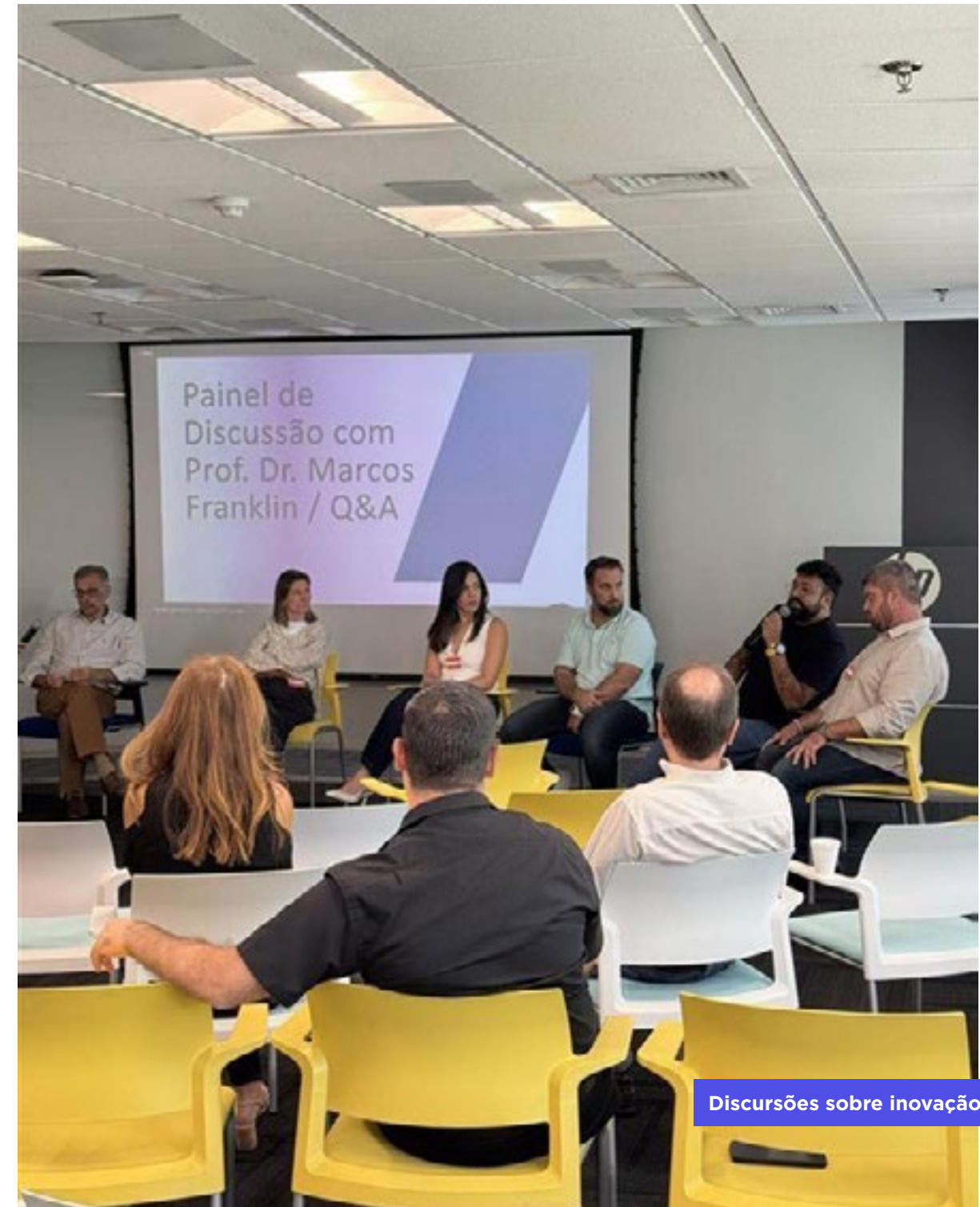
## PROCESSOS DE SEGURANÇA

No que tange à segurança, adotamos tecnologias e processos de segurança para a integridade das operações. O monitoramento contínuo é realizado por meio de soluções instaladas nos servidores e temos equipes dedicadas ao acompanhamento remoto de incidentes. Além disso, duas empresas parceiras atuam na validação da integridade do ambiente e na gestão de vulnerabilidades, garantindo que todas as soluções sejam atualizadas regularmente. A análise de vulnerabilidades ocorre mensalmente, com acompanhamento de indicadores de segurança em reuniões periódicas.

Complementarmente, os investimentos em segurança são ampliados com frequência, alinhados às melhores práticas de mercado e às novas ferramentas identificadas em eventos e consultas especializadas. Em 2026, planejamos a troca de nosso firewall, além da finalização de uma auditoria externa com base no NIST (Instituto Nacional de Padrões e Tecnologia), uma agência não regulatória que promove a inovação por meio do avanço da ciência, das normas e da tecnologia de medição.

Discutimos sobre as estratégias para evoluir ações de segurança no ambiente digital e de informação, em reuniões de diretoria. Se resultarem em novas soluções, encaminhamos ao Comitê de Gestão. Consultorias independentes apoiam na identificação e implementação de novas tecnologias, para evoluir o nível de maturidade em segurança.

O engajamento e a capacitação são partes essenciais para a manutenção de ambientes seguros. Esse tema é obrigatório como treinamento de todos os colaboradores, durante o processo de admissão. E seguimos, em nossos canais internos oficiais, com comunicações contínuas e estruturadas sobre segurança da informação e privacidade, além de ações de sensibilização, quando reforçamos a importância da responsabilidade individual em cada ação.



Discursões sobre inovação



# Meio Ambiente

**Georgia Rivellino**  
Diretora de Marketing e Produtos

# Ecoeficiência operacional e de equipamentos

GRI 3-3

A nossa estratégia de negócios contribui para a redução do impacto ambiental de nossos clientes, visto que o modelo de locação é uma oportunidade para evitar a aquisição de novos equipamentos, além de trazer benefícios econômicos, ao evitar o alto investimento inicial (CAPEX), reduzir custos com manutenção interna e descarte, e aumentar a produtividade empresarial.

Compreendemos os desafios econômicos e ambientais dessa escolha, ligados a custos de manutenção, logística e dependência tecnológica, geração de resíduos e consumo de energia. E buscamos, constantemente, a eficiência operacional e a redução de nosso impacto ambiental, trabalhando com a gestão estratégica de recursos e com a mensuração e compensação de nossas emissões de GEE.

## NOSSAS AÇÕES

No que tange à ecoeficiência de equipamentos, adotamos processos e tomamos decisões para reduzir impactos e fomentar a cultura de negócios responsáveis. As nossas mais relevantes iniciativas:

- 100% das impressoras e 60% dos cartuchos de toner (marca HP) que comercializamos derivam de fabricação local, em ambientes que utilizam 100% de energia renovável e têm certificado Zero Waste Landfill
- Toners da HP possuem alta tecnologia que exige menor calor na impressão, contribuindo para uma redução de 21% no consumo da energia elétrica
- Na nossa Matriz, os circuitos de energia elétrica são automatizados, reduzindo a emissão de GEE e o valor final

## PARA OS EQUIPAMENTOS DO PILAR DE MPS, TEMOS:

- **Selo Blue Angel:** Certifica produtos com baixo impacto ambiental, considerando ciclo de vida, emissões reduzidas, eficiência de recursos e substâncias químicas seguras
- **Certificado Energy Start:** Garante que o equipamento atende padrões elevados de eficiência energética, consumindo menos eletricidade sem comprometer o desempenho
- **EPEAT:** Sistema de classificação ambiental que avalia critérios como eficiência energética, reciclabilidade, uso de plásticos reciclados, design sustentável e cadeia de suprimentos responsável
- Mensuramos e compensamos as emissões de GEE
- Adotamos a economia circular em todos os 04 pilares (MPS, PC, Mobile e Automation), com a utilização dos dispositivos até o final da vida útil
- Adotamos a diretiva ROHs (Restriction of Certain Hazardous Substances), que nos permite controlar o uso de substâncias perigosas na produção de equipamentos, como mercúrio e chumbo
- Usamos recursos inteligentes como: função duplex (redução de até 25% no consumo de papel); Nup - até 4 a 6 imagens em uma única folha; 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 de equipamentos (inibe o uso do equipamento se não tiver autorização); impressão armazenada (só é impresso se o usuário liberar a impressão no equipamento)

Investimos também em veículos elétricos na frota, contribuindo com a diminuição da emissão de gases de efeito estufa e com a redução da dependência de combustíveis fósseis. Contamos com 02 veículos elétricos para atender a capital de São Paulo, e 01, para o Distrito Federal. Frota que planejamos ampliar em 2026

## EM 2025, TIVEMOS UM TOTAL DE 56.592 EQUIPAMENTOS REVITALIZADOS:

**SIMPC (16.987)**

**SIMAUTOMATION (1.414)**

**SIMMOBILE (16.533)**

**SIMPRINTER (21.658)**

## CONSUMO DE ENERGIA

Para prevenir e reduzir impactos ambientais relacionados ao consumo de energia em nossas operações, adotamos ações integradas ao sistema de gestão ambiental - certificado pela ISO 14001 -, o que assegura a gestão responsável dos recursos e a melhoria contínua do desempenho ambiental. Destacam-se as seguintes iniciativas:

- adotamos sistemas de ar-condicionado de alta eficiência e iluminação em LED nos galpões
- monitoramos, regularmente, o consumo energético por meio de indicadores de desempenho (KPIs), o que nos permite o acompanhamento contínuo da eficiência e a identificação de oportunidades de melhoria

- usamos nas impressoras produtos sustentáveis, energeticamente eficientes, graças a sistemas de: hibernação e impressão duplex, selos ecológicos (Energy Star, Blue Angel), toner de alta tecnologia, que exige menos calor na impressão, contribuindo para uma redução de 21% no consumo da energia elétrica
- trabalhamos a conscientização, junto aos clientes, sobre práticas de impressão mais sustentáveis

O planejamento estratégico na gestão de recursos energéticos fortalece a cultura interna de eficiência e a evolução contínua do sistema de gestão ambiental e suas práticas. Como resultado, a partir de junho de 2026, as unidades Simpress Service Center e Fazendinha 02 passarão a operar no mercado livre de energia, ampliando as possibilidades de contratação de fontes mais competitivas e de menor impacto.

## PROGRAMA SELO VERDE

O Programa Selo Verde reconhece os clientes que gerenciam o uso dos cartuchos de forma consciente. Para receber o selo, é necessário atender algumas premissas:

- não realizar trocas indevidas ou antecipadas
- manter índice de rendimento (yield) favorável e saudável
- garantir que o contrato não gera faturas por excedente de toner

**Em 2025, 290 clientes receberam o Selo Verde.**

### KPI DE CONSUMO

Mensuramos a eficiência energética com o **KPI Consumo de Energia**, denominado Índice de Consumo de Energia Elétrica (ICEE), nas seguintes unidades: Barra Funda, Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Curitiba, Porto Alegre, Rio de Janeiro, Salvador, Matriz, Vitória, Service Center, Fazendinha 02, Macaé e Osasco. Conseguimos que o consumo (Média anual) ficasse dentro da meta estabelecida. Os dados são apresentados, mensalmente, para o CEO.

#### Meta de consumo:

Administrativo - 58,33 Kw

Operacional - 201 Kw

### O CONSUMO AO LONGO DO ANO

Os dados de consumo de energia da tabela levam em consideração todas as nossas unidades. Registramos aumento, em relação a 2024, em função da inauguração de duas novas unidades: Fazendinha 02, em março de 2025, e Fortaleza, no último mês do ano.

Uma de nossas ações para reduzir o consumo é trabalhar a conscientização entre colaboradores, com treinamentos e comunicações sobre consumo sustentável

### CONSUMO TOTAL DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)

	2023	2024	2025
CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS	-	-	-
CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES RENOVÁVEIS	-	-	-
ENERGIA CONSUMIDA	2.661,98	2.897,3	3.398,91
ENERGIA VENDIDA	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2.661,98</b>	<b>2.897,3</b>	<b>3.398,91</b>

GRI 302-1

\*Consumo de energia coletado de todas as unidades e não gerenciamos o combustível utilizado em nossa frota.

## Circularidade para uma economia de baixo carbono

### GRI 3-3

Em 2025, fortalecemos a nossa estratégia de circularidade, ampliando e estruturando nossa atuação, e alcançando as metas planejadas. Sabemos dos desafios pautados em custos operacionais e na complexidade de adotar a logística reversa, além da gestão de emissões de GEE. No entanto, a circularidade se fortalece quando olhamos para o agir com responsabilidade ambiental, em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, para a redução de custos e a maior eficiência de recursos naturais, uma vez que prolonga a vida útil de equipamentos a partir da revitalização.

Ao longo do ano, registramos um volume grande de retorno de equipamentos de nossos clientes - principalmente PC e Mobile -, o que nos levou a expandir a produção de forma acelerada. Em pouco tempo, desenvolvemos parceiros para a revisão desses produtos, terceirizamos 100% dos processos de mobile e, para a produção de PC, implantamos o terceiro turno. Estruturamos uma área de PCP - Planejamento e Controle da Produção - para a gestão do aumento da demanda, com a produção e a necessidade de insumos e de peças organizadas de forma integrada, e implantamos um novo sistema para Controle da Produção, com processos mais robustos para os volumes esperados em 2026.

Vale ressaltar que 80% dos equipamentos que retornaram do parque instalado em nossos clientes passaram por processo de revitalização. Aumento de 27%, em relação a 2024. Resultados: redução de resíduos eletrônicos gerados, diminuição de produção de novos equipamentos, redução de emissões GEE associadas ao ciclo produtivo. Registramos também, em 2025, crescimento de 12%, em relação ao ano anterior, de equipamentos provenientes de logística reversa, passando de 65.616 para 73.622 equipamentos. A chamada Folha de Processo - FP 0008 -, que trata da Análise de Reversa de Equipamentos -, nos dá condições de padronizar e controlar os processos envolvidos na logística reversa de equipamentos e sua destinação.

Sabemos que a escolha pela circularidade tem a ver com uma cultura de responsabilidade ambiental. Por isso, os treinamentos nesta agenda são obrigatórios para todo novo colaborador. Em 2025, 506 participaram de capacitações no tema durante o processo de onboarding. Atualização que passa a ser bianual para as pessoas já admitidas.

### MENSURAÇÃO

Nossos indicadores nos oferecem insumos para a boa gestão da jornada de circularidade. Acompanhamos, de forma estruturada, os seguintes KPIs:

- Circularidade - indicador para medir as expedições de equipamentos sustentáveis
- Receita de Vendas Digitais para usuário final (específico para o Comercial - Revenda)
- Treinamentos Ambientais
- Recebimento reversa (quantifica o total de equipamentos que retornam do parque do cliente)
- Média de produção diária

Nas vendas digitais direcionadas ao usuário final (específico para o comercial revenda), batemos a meta de receita, alcançando 124% do plano previsto. Em comparação com 2024, o crescimento foi de 213%.

### INDICADOR DE CIRCULARIDADE

Este KPI fomenta boas práticas de circularidade nos pilares SimPC e Mobile, nos clientes corporativos. Ele é auditado e reportado mensalmente, e compõe a PLR dos executivos. Em 2025, a meta era expedir 15.162 equipamentos sustentáveis e alcançamos 20.319. Aumento de 34%. Semestralmente, nosso CEO participa de uma live para explicar sobre os indicadores para toda a empresa e, para o público externo, a comunicação é feita por mídias sociais, podcasts, fóruns, site e encontro de C-Level.

### LABORATÓRIO DE EQUIPAMENTOS SUSTENTÁVEIS

Produzimos, em 2025, 56.592 equipamentos sustentáveis no nosso Laboratório que, desde 2010, funciona na Unidade Simpress Service Center. É lá onde trabalhamos a revitalização dos equipamentos que retornam do parque dos clientes, a partir de uma análise rigorosa, triagem, teste, sanitização dos dados, limpeza, updates e controle de qualidade. Depois de todo esse processo, os Equipamentos Sustentáveis seguem para novos clientes. Expedimos 23.120 equipamentos, em vendas digitais, e 15.415 equipamentos sustentáveis para a nossa base corporativa, em todos os pilares.

A receita proveniente da venda de equipamentos sustentáveis para canais, nos pilares SimMobile e SimPC, atingiu 118% do plano estabelecido. Aumento de 139% em relação a 2024. Já a comercialização pelo [sustentaveissimpres.com.br](http://sustentaveissimpres.com.br), nosso portal de venda de ativos de sustentáveis, alcançou 15.700 equipamentos sustentáveis (revenda e demais clientes), em todos os pilares.

### BENEFÍCIOS DOS EQUIPAMENTOS SUSTENTÁVEIS

- prazos personalizados a partir de 90 dias
- garantia e manutenção durante todo o contrato
- responsabilidade ambiental e economia circular
- economia de até 75%
- disponibilidade de estoque e entrega imediata
- itens revisados com altos padrões de qualidade

### SIMPRESS SHOP

O lançamento da nossa primeira loja online voltada para o consumidor final marca a entrada da Simpress no mercado B2C, reforçando nosso compromisso com a circularidade e com a eficiência na gestão de ativos.

Na Simpress Shop, oferecemos notebooks, smartphones, tablets e impressoras revitalizadas, com garantia e suporte técnico, de marcas como HP, Apple e Samsung. O valor pode custar 60% menos. A projeção é comercializar 50 mil dispositivos no primeiro ano da operação, com faturamento de R\$ 40 milhões.

## Gestão das emissões de gases de efeito estufa

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

Desde 2022, mensuramos nossas **emissões de gases de efeito estufa (GEE)** por meio da elaboração do Inventário de Emissões (Escopos 1, 2 e 3), baseado na metodologia GHG Protocol. Este processo não só nos permite monitorar e compreender com precisão os impactos ambientais de nossas operações, mas também fortalece nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade socioambiental. A partir dessa iniciativa, tornamos nossas emissões públicas, garantindo a divulgação dos dados no registro oficial de emissões, o que reforça nosso compromisso com a prestação de contas à sociedade e aos nossos stakeholders.

Ao disponibilizar essas informações, asseguramos um diálogo transparente e contínuo com a comunidade, clientes, colaboradores e parceiros, demonstrando que a sustentabilidade é um valor central em nossas operações.

Em 2024, observamos uma redução nas emissões do Escopo 1, impulsionada, principalmente, pela substituição dos equipamentos de ar-condicionado por modelos com maior eficiência energética. Essa iniciativa contribuiu não apenas para a diminuição do consumo de energia, mas também para a redução da necessidade de manutenção e reposição de gás refrigerante. Adicionalmente, no que se refere à quilometragem, conduzimos um trabalho estruturado junto à área técnica, com foco na otimização de visitas, por meio de treinamentos direcionados aos equipamentos e à definição das melhores rotas operacionais.

**Em relação ao Escopo 3**, a redução relevante está associada à diminuição do volume de impressões, tanto no nosso Bureau de Impressões quanto em nossas instalações internas. Esse resultado reflete os esforços contínuos de conscientização e adoção de práticas mais sustentáveis, com incentivo à digitalização de processos e ao uso racional de recursos.



Na Simpress, publicamos nosso inventário de gases de efeito estufa no [Registro Público de Emissões](#), do Programa Brasileiro GHG Protocol, onde recebemos o Selo Prata desde 2021, evidenciando o nosso compromisso com a transparência e governança no tema. E através da compensação de 100% das nossas emissões, por meio do Programa Carbon Neutral, minimizamos o impacto ambiental de nossas operações. Essa certificação reflete a nossa evolução e alinhamento às melhores práticas de sustentabilidade corporativa.

### EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (T CO2 EQUIVALENTE)

	2023	2024 <sup>1</sup>
<b>EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1)</b>	407,082	289,438
EMISSÕES FUGITIVAS	42,319	35,298
COMBUSTÃO MÓVEL	362,22	253,39
COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	2,54	0,75
<b>EMISSÕES BIOGÊNICAS DE CO2</b>	870,02	1,122.35
<b>EMISSÕES INDIRETAS PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA (ESCOPO 2)</b>	28,24	42,245
<b>OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 3)</b>	467,16	200,597
<b>A MONTANTE</b>		
BENS E SERVIÇOS ADQUIRIDOS	0,522	0,562
VIAGENS A NEGÓCIOS	449,387	190,372
<b>SUBTOTAL</b>	<b>449,909</b>	<b>190,934</b>
<b>A JUSANTE</b>		
PROCESSAMENTO DE PRODUTOS VENDIDOS	17,251	9,663
<b>SUBTOTAL</b>	<b>17,251</b>	<b>9.663</b>

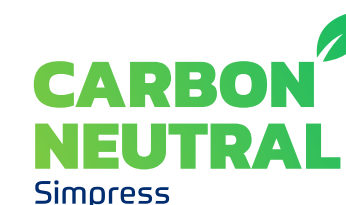
GRI 305-1, 305-2 e 305-3

Gases envolvidos nos cálculos: CO2, CH4, N2O, HFCs.

Utilizamos a ferramenta do GHG Protocol, não sendo auditado por terceira parte.

A abordagem do cálculo considera todas as unidades da empresa.

\*Os cálculos de 2025 serão reportados no próximo ciclo, por conta do período de publicação do relatório.



### PROGRAMA CARBON NEUTRAL

Desde o lançamento, em 2023, do programa de compensação de emissões de gases de efeito estufa (GEE) provenientes do consumo de energia elétrica dos dispositivos alocados em nossos clientes, compensamos 56.480,817t de CO2, o equivalente ao reflorestamento de 88.305 árvores. O projeto tem a parceria da Green Carbon by NDD. Somos pioneiros nesse tipo de iniciativa no setor em que atuamos. O Programa Carbon Neutral foi a forma que encontramos de expandir o compromisso com a sustentabilidade além das fronteiras de nossas operações.



# Gestão da geração de reciclagem e resíduos

GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2

A gestão da reciclagem e geração de resíduos é prioridade estratégica para que possamos reduzir impactos ambientais e seguirmos com nosso compromisso de responsabilidade com o futuro, com a circularidade e a perenidade do nosso negócio. O fomento ao uso de equipamentos sustentáveis, junto aos nossos clientes e revendas, o estímulo à economia regional, por meio da contratação de fornecedores e serviços locais e a redução de resíduos são aspectos positivos dessa jornada de eficiência.

Nossos principais resíduos incluem hardware e cartuchos de toner, provenientes tanto das operações internas quanto do uso destes equipamentos por nossos clientes.

Temos uma área de Gestão de Consumíveis para atuar, especificamente, junto aos clientes que realizam a troca de cartucho de toner após seu total consumo. Tudo para garantir que o plástico presente neste equipamento seja enviado à reciclagem e o pó do toner, à indústria de artefatos de borracha, tinta e plástico, como matéria-prima. A destinação ambientalmente adequada dos resíduos, com foco no reuso e na valorização de materiais, é fundamental para prevenir contaminações do solo e da água.

## CONFORMIDADE LEGAL DOS RESÍDUOS

Asseguramos o descarte ambientalmente correto dos resíduos a partir de um processo cuidadoso de homologação de empresas terceirizadas. Verificamos licenças ambientais, alvarás de funcionamento e documentações legais exigidas pelos órgãos competentes, conforme Política de Compras e o formulário QeMA 38 - Controle de Qualificação de Provedores Externos. Exigimos a apresentação de laudos e de certificados de destinação final de resíduos, para a rastreabilidade e a conformidade com as obrigações legais e contratuais. Requisitamos também, dos fornecedores, a conformidade legal com práticas de combate ao trabalho infantil e a inclusão de cláusulas contratuais específicas para mitigar o risco de envolvimento com cadeias informais precárias. Todo o processo é monitorado pela área de Qualidade e Meio Ambiente.

## RESÍDUOS POR COMPOSIÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (t)

	2023			2024			2025		
	RESÍDUOS GERADOS	RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	RESÍDUOS GERADOS	RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	RESÍDUOS GERADOS	RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO	RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO
<b>RESÍDUOS PERIGOSOS</b>									
Lâmpadas	-	0,00001	-	-	0,00001	-	-	0,01	-
Materiais contaminados	-	0,75	-	-	2,49	-	-	0,61	-
Pilhas	-	0,01	-	-	0,05	-	-	0,01	-
Hardware	-	298,63	-	-	519,34	-	-	718,44	-
Cartucho de toner	-	526,36	-	-	431,47	-	-	503,94	-
Sucata eletrônica	-	-	-	-	0,09	-	-	0	-
<b>Total de resíduos</b>	<b>0</b>	<b>825,75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>953,45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.223,01</b>	<b>0</b>
<b>RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS</b>									
Papel / papelão	-	17,44	-	-	35,47	-	-	19,89	-
Madeira	-	2,18	-	-	6,32	-	-	13,06	-
<b>Total de resíduos</b>	<b>0</b>	<b>19,62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41,79</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32,95</b>	<b>0</b>

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

	2023			2024			2025		
	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL
<b>RESÍDUOS PERIGOSOS</b>									
Coprocessamento	-	0,75	-	-	2,49	-	-	0,61	-
Reciclagem	-	825,00	-	-	950,95	-	-	1.222,39	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>825,75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>953,45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.223,00</b>	<b>0</b>
<b>RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS</b>									
Tratamento de efluentes	-	43,12	-	-	52,63	-	-	38,77	-
Reciclagem	-	19,62	-	-	41,79	-	-	32,95	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>62,74</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>94,42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>71,72</b>	<b>0</b>

GRI 306-3, 306-4 e 306-5 \*Materiais contaminados: a) Embalagem plástica e metálica de produto químico. b) Panos, buchas, EPIS e filtros contaminados com pó de toner, graxa e solvente. Papel/papelão: nesta linha consta o descarte de papel/papelão e plástico, que são pesados juntos. Hardware: impressoras, HD e bateria de lítio de notebook. Sucata eletrônica: microondas e geladeira. Os dados coletados são relacionados às unidades Simpress Service Center e Fazendinha 02.

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

Nosso negócio não é considerado um setor de uso intensivo de água. O principal consumo é registrado nas atividades administrativas e na lavagem das peças. A água proveniente da lavagem de peças dos equipamentos sustentáveis é coletada por uma empresa homologada e direcionada para tratamento ambiental correto, antes de voltar para o meio ambiente. Anualmente, analisamos a qualidade da água da Unidade Simpress Service Center e Fazendinha O2, e tomamos ações em caso de não conformidade.

A tabela abaixo se refere às unidades Barra Funda, Simpress Service Center, Fazendinha O2 e Macaé, onde adotamos o Indicador Consumo de Água e trabalhamos a conscientização junto aos colaboradores.

CAPTAÇÃO E CONSUMO DE ÁGUA				
	2022	2023	2024	2025
Unidade de medida	m <sup>3</sup>	m <sup>3</sup>	m <sup>3</sup>	m <sup>3</sup>
água de terceiros (concessionária)	1.307	1.308	1.794	2.558
DESCARTE DE ÁGUA				
	2022	2023	2024	2025
Unidade de medida	Kg	Kg	Kg	Kg
água de terceiros (concessionária)	41,56	56,34	52,65	38,77



# Social



# Saúde, segurança e qualidade de vida no ambiente de trabalho

GRI 3-3

Adotamos políticas e compromissos que fortalecem a educação, a segurança e a garantia de direitos, impactando positivamente não apenas os colaboradores, mas também suas famílias. Asseguramos a gestão eficiente dos processos e políticas em ciclos de PDCA, que permitem identificar oportunidades de melhoria e alinhar práticas internas às normas internacionais e às melhores referências de mercado. O resultado de um desses ciclos, por exemplo - com a identificação de um princípio de incêndio em 2024 - gerou a revisão e a ampliação do sistema de proteção contra incêndio, aprovado em 2025, e que terá conclusão em 2026.

## Gestão da saúde e segurança na empresa

GRI 3-3, 403-1

Na Simpress, gerenciamos eventos relacionados a incidentes a partir do nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, conduzido com o apoio de um fornecedor externo. Todos os eventos identificados são reportados ao Governo Federal, através do e-social, plataforma digital que permite às empresas registrarem informações relativas aos colaboradores.

Temos políticas, indicadores e processos internos para a boa gestão da saúde e segurança e que estão disponíveis, online, para consulta de toda a empresa, em nossos canais de comunicação.

Realizamos ações de comunicação para prevenir acidentes e riscos no ambiente de trabalho, capacitações sobre saúde mental e emocional, disponíveis na universidade online corporativa, além de programas de atendimento psicológico e psiquiátrico.

Nossa política de Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança traz diretrizes específicas sobre a questão da saúde e segurança e nos guiam nessa jornada:

- Promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis para a prevenção de lesões e doenças relacionadas ao trabalho
- Eliminação ou redução dos perigos e riscos nos ambientes de trabalho
- Atendimento aos requisitos legais e outros requisitos aplicáveis aos aspectos e impactos ambientais, perigos e riscos ocupacionais e aspectos de qualidade
- Investimento na melhoria contínua de processos, produtos, soluções, serviços e do Sistema de Gestão Integrado

## Monitoramento dos riscos

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

Contamos com programas para monitorar e gerenciar os riscos e perigos relacionados às atividades, com visitas técnicas aos locais de trabalho.

**PGR** - Programa de Gerenciamento de Riscos

**LTCAT** - Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho

**PCMSO** - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

**AEP** - Análise Ergonômica Preliminar

A partir desses instrumentos, aplicamos medidas de controle que seguem uma hierarquia de mitigação de riscos. O trabalho é conduzido apenas por profissionais treinados, habilitados e qualificados para executarem as atividades, sob a responsabilidade técnica e legal de engenheiros ou médicos especializados.

Os colaboradores participam das visitas técnicas, contribuindo com percepções sobre processos e possíveis riscos. Situações identificadas como risco podem ser reportadas diretamente ao SESMT (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho), por meio do sistema SoftExpert, acessado exclusivamente pela equipe responsável. Temos também um canal específico de denúncias e compliance que garante anonimato e proteção, para que as ocorrências sejam tratadas de forma imediata e adequada. O reporte de uma situação de risco não gera, necessariamente, uma denúncia. O SESMT é que avalia o caso e propõe ações de eliminação ou mitigação.

Na Simpress, nossas políticas e processos para prevenção de acidentes incluem fluxo definido para relato e investigação, com planos de ação voltados à melhoria contínua. Também contamos com uma comissão interna de prevenção de acidentes e assédio, além de políticas de compliance e de combate à discriminação, reforçando nosso compromisso com a integridade e o bem-estar dos colaboradores. Quando identificamos ambientes insalubres ou perigosos, engenheiros de segurança avaliam a situação para a emissão de laudos técnicos que direcionam as ações necessárias, como: eliminação/substituição do risco, isolamento das pessoas em risco, mudanças de método de trabalho e de equipamentos. Se a ação não eliminar o risco, há enquadramento legal, com o pagamento imediato de valores adicionais, se aplicáveis.

EM 2025

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

**REDUZIMOS O FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO (FAP)**, comparado a 2024, mas não atingimos a meta de FAP mínima de 0,5

Alcançamos o compromisso de atender **PELO MENOS 95% DOS REQUISITOS LEGAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA** (o índice foi de 97%)



Treinamento de Combate a Incêndio

### PRINCIPAIS RISCOS

Os principais riscos associados às nossas atividades são químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Os mais recorrentes estão relacionados ao transporte de máquinas e equipamentos, que podem exceder a capacidade recomendada de levantamento de peso.

Monitoramos os aspectos ergonômicos de acordo com a NR17, com laudos de ergonomia e ações internas de prevenção, disponibilizando toda a infraestrutura física e tecnológica de suporte. O dimensionamento da equipe é feito de acordo com a norma NR-4, de acordo com o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica da empresa.

As ações de saúde, segurança, prevenção e conscientização se refletem no cenário atual: no período de 2023 a 2025, não houve registro de fatalidade, nem de lesões graves, nem de doenças relacionadas ao trabalho. Acidentes de trajeto e que envolvem menor potencial de gravidade, como queda de cadeira e quedas ao caminhar no ambiente profissional são os mais comuns.

### ACIDENTES DE TRABALHO

	2022 EMPREGADOS	2023 EMPREGADOS	2024 EMPREGADOS
<b>Número de horas trabalhadas</b>	4.495.351,92	6.283.200,00	5.211.680,00
<b>Número de óbitos resultantes de lesões relacionadas ao trabalho</b>	0	0	0
<b>Taxa de fatalidades</b>	0	0	0
<b>Número de lesões graves relacionadas ao trabalho*</b>	0	0	0
<b>Taxa de gravidade**</b>	2,67	1,27	6,33
<b>Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho</b>	6	2	7
<b>Taxa de frequência</b>	0,89	0,32	1,15

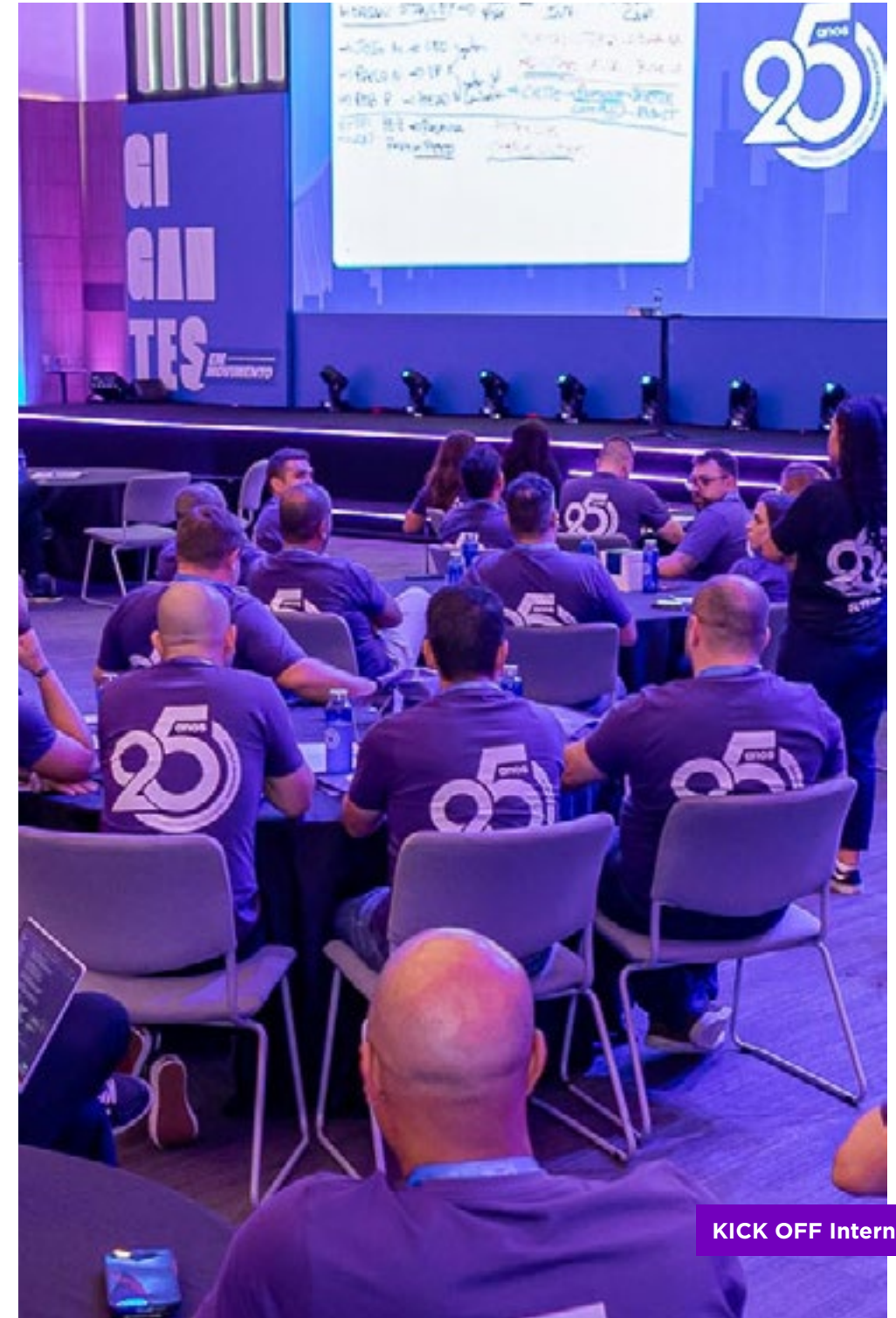
GRI 403-9

\* Não consideram números de óbitos. \*\*Consideram números de óbitos.

Oferecemos capacitações em **saúde e segurança do trabalho**, com treinamentos sobre riscos operacionais, atividades ou situações perigosas. Além de **treinamento de Cipa, brigada de incêndio e primeiros socorros**. Há capacitações técnicas para serviços de eletricidade, combustíveis inflamáveis e ergonomia. Esse último, com aderência de 100% dos colaboradores. Direção defensiva é obrigatória para todos os motoristas e técnicos volantes. Temos também a Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho), que aconteceu online, em 2025. Abordamos temas de autocuidado, em palestras, além de assuntos sobre saúde mental, social e financeira.

### PRESTADORES DE SERVIÇO

Nossos contratos de prestação de serviços trazem uma série de exigências para garantir a saúde e segurança dos profissionais, e que as atividades sejam exercidas por pessoas treinadas, habilitadas e qualificadas para cada atividade específica. Um engenheiro ou médico determina se uma atividade é insalubre ou periculosa e elabora documentos, com os riscos envolvidos na função.



KICK OFF Interno

# Equipes Simpress

GRI 2-7, GRI 2-8

O número de trabalhadores empregados se manteve estável em 2025, absorvendo o crescimento do negócio com a mesma estrutura. Temos 61 terceiros, que trabalham na limpeza e são geridos pela área de Facilities.

EMPREGADOS	PERMANENTES			TEMPORÁRIOS			TEMPO INTEGRAL			PERÍODO PARCIAL			TOTAL		
POR GÊNERO	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
<b>HOMENS</b>	1.487	1.664	1.628	17	15	1	1.473	1.646	1.611	14	18	17	1.487	1.664	1.628
<b>MULHERES</b>	662	723	715	13	5	10	620	688	681	42	35	34	662	723	715
<b>TOTAL</b>	2.149	2.387	2.343	30	20	11	2.093	2.334	2.292	56	53	51	2.149	2.387	2.343

EMPREGADOS	PERMANENTES			TEMPORÁRIOS			TEMPO INTEGRAL			PERÍODO PARCIAL			TOTAL		
POR REGIÃO	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
<b>CENTRO-OESTE</b>	109	122	84	0	1	0	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
<b>NORDESTE</b>	62	76	112	0	0	0	109	122	84	0	0	0	109	122	84
<b>NORTE</b>	6	5	5	0	0	0	62	76	112	0	0	0	62	76	112
<b>SUDESTE</b>	1.817	2.000	1.967	30	19	11	6	5	5	0	0	0	6	5	5
<b>SUL</b>	155	184	175	0	0	0	1.761	1.947	1.916	56	53	51	1.817	2.000	1.967
<b>TOTAL</b>	2.149	2.387	2.343	30	20	11	155	184	175	0	0	0	155	184	175

GRI 2-7. 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.

Utilizamos como base os ativos de dezembro de cada ano.

## DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

	2023			2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
<b>PRESIDÊNCIA</b>	1	0	1	1	0	1	3	0	3
<b>DIRETORIA</b>	7	3	10	10	3	13	8	3	11
<b>GERÊNCIA</b>	29	15	44	30	17	47	32	17	49
<b>SUPERVISÃO</b>	48	6	54	49	10	59	53	14	67
<b>COORDENAÇÃO</b>	43	12	55	42	15	57	46	12	58
<b>LÍDERES DE CAMPO</b>	80	34	114	107	30	137	110	36	146
<b>CONSOLIDADO</b>									
<b>LIDERANÇAS</b>	208	70	278	239	75	314	252	82	334
<b>ADMINISTRATIVO</b>	359	432	791	426	505	931	427	504	931
<b>OPERACIONAL</b>	920	160	1.080	999	143	1.142	949	129	1.078
<b>TOTAL</b>	<b>1.487</b>	<b>662</b>	<b>2.149</b>	<b>1.664</b>	<b>723</b>	<b>2.387</b>	<b>1.628</b>	<b>715</b>	<b>2.343</b>

## DISTRIBUIÇÃO POR REGIÃO E GÊNERO

	2023			2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
<b>CENTRO-OESTE</b>	86	23	109	100	22	122	60	24	84
<b>NORDESTE</b>	54	8	62	64	12	76	93	19	112
<b>NORTE</b>	5	1	6	4	1	5	4	1	5
<b>SUDESTE</b>	1.217	600	1.817	1.348	652	2.000	1.330	637	1.967
<b>SUL</b>	125	30	155	148	36	184	141	34	175
<b>TOTAL</b>	<b>1.487</b>	<b>662</b>	<b>2.149</b>	<b>1.664</b>	<b>723</b>	<b>2.387</b>	<b>1.628</b>	<b>715</b>	<b>2.343</b>

GRI 2-7

No item presidência estamos considerando CEO e dois Vice-presidentes.

# Contratações

GRI 401-1

A maioria das novas contratações, 76%, foram vagas abertas para substituição de colaboradores e 24%, para atender o aumento de quadro.

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS E TAXAS

	2023		2024		2025	
	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	TAXA	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	TAXA	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	TAXA
	2149		2345		2343	
	NÚMERO DE NOVAS CONTRATAÇÕES	TAXA	NÚMERO DE NOVAS CONTRATAÇÕES	TAXA	NÚMERO DE NOVAS CONTRATAÇÕES	TAXA
Total	642	0,30	900	0,38	733	0,31
<b>POR GÊNERO</b>						
Homens	410	0,19	612	0,26	530	0,23
Mulheres	232	0,11	288	0,12	203	0,09
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>						
Abaixo de 30 anos	326	0,15	463	0,20	423	0,18
Entre 30 e 50 anos	293	0,14	420	0,18	287	0,12
Acima de 50 anos	23	0,01	17	0,01	23	0,01
<b>POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL</b>						
Centro-Oeste	37	0,02	49	0,02	32	0,01
Nordeste	18	0,01	32	0,01	25	0,01
Norte	4	0,002	2	0,001	2	0,001
Sudeste	526	0,24	731	0,31	586	0,25
Sul	57	0,03	86	0,04	88	0,04

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS DESLIGADOS E TAXAS

	2023		2024		2025	
	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA
Total	474	0,22	660	0,28	786	0,34
<b>POR GÊNERO</b>						
Homens	314	0,15	434	0,19	573	0,24
Mulheres	160	0,07	227	0,10	213	0,09
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>						
Abaixo de 30 anos	183	0,09	265	0,11	376	0,16
Entre 30 e 50 anos	270	0,13	367	0,16	373	0,16
Acima de 50 anos	21	0,01	29	0,01	37	0,02
<b>POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL</b>						
Centro-Oeste	26	0,01	43	0,02	39	0,02
Nordeste	5	0,002	15	0,01	17	0,01
Norte	3	0,001	5	0,002	3	0,001
Sudeste	400	0,19	540	0,23	630	0,27
Sul	40	0,02	58	0,02	97	0,04

TAXAS DE ROTATIVIDADE			
	TAXA DE ROTATIVIDADE	TAXA DE ROTATIVIDADE	TAXA DE ROTATIVIDADE
Total	26%	33%	32%
POR GÊNERO			
Homens	17%	22%	24%
Mulheres	9%	11%	9%
POR FAIXA ETÁRIA			
Abaixo de 30 anos	12%	16%	17%
Entre 30 e 50 anos	13%	17%	14%
Acima de 50 anos	1%	1%	1%
POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL			
Centro-Oeste	1%	2%	2%
Nordeste	1%	1%	1%
Norte	0%	0%	0%
Sudeste	22%	27%	26%
Sul	2%	3%	4%

GRI 401-1

Metodologia de cálculo da taxa de novas contratações:  $\frac{\text{Contratados}}{\text{Total de empregados}}$ .

Metodologia de cálculo da taxa de desligamentos:  $\frac{\text{Desligados}}{\text{Total de empregados}}$ .

Metodologia de cálculo da taxa de rotatividade:  $\frac{[(\text{Contratados} + \text{Desligados}) / 2]}{\text{Total de empregados}}$ .

AS MUITAS FACES DA SIMPRESS

Na Simpress, incentivamos a diversidade de nossas equipes como caminho para ampliar oportunidades e fortalecer a inovação, a partir da pluralidade de opiniões e de experiências.

Temos metas que envolvem a ampliação de mulheres, aprendizes e PCDs no nosso quadro de colaboradores.

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA

CATEGORIA FUNCIONAL	2023				2024				2025			
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima 50 anos	TOTAL	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima 50 anos	TOTAL	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima 50 anos	TOTAL
ALTA GOVERNANÇA*	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
LIDERANÇA**	27	229	21	277	35	256	22	313	30	278	25	333
ADMINISTRATIVO	307	461	23	791	353	554	24	931	346	555	30	931
OPERACIONAL	420	597	63	1080	478	604	60	1142	469	552	57	1078
<b>TOTAL</b>	<b>754</b>	<b>315</b>	<b>1080</b>	<b>2149</b>	<b>866</b>	<b>340</b>	<b>1181</b>	<b>2387</b>	<b>845</b>	<b>1385</b>	<b>113</b>	<b>2343</b>

GRI 405-1

\* Alta governança: CEO.

\*\* Na categoria Liderança foram considerados os cargos: diretor, gerente, coordenador, supervisor e gestor de filial.

**(%) DE COLABORADORES PRÓPRIOS,  
POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA**

CATEGORIA FUNCIONAL	2023			2024			2025		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima 50 anos
ALTA GOVERNANÇA*	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
LIDERANÇA**	10%	83%	7%	11%	82%	7%	9%	83%	7%
ADMINISTRATIVO	39%	58%	3%	38%	60%	2%	37%	60%	3%
OPERACIONAL	39%	55%	6%	42%	53%	5%	43%	51%	6%
<b>TOTAL</b>	<b>35%</b>	<b>15%</b>	<b>50%</b>	<b>36%</b>	<b>14%</b>	<b>49%</b>	<b>36%</b>	<b>59%</b>	<b>5%</b>

GRI 405-1 \* Alta governança: CEO. \*\* Na categoria Liderança foram considerados os cargos: diretor, gerente, coordenador, supervisor e gestor de filial.

**NÚMERO DE MEMBROS DOS ÓRGÃOS  
DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO**

GÊNERO	2023				2024				2025			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%
ALTA GOVERNANÇA*	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%
LIDERANÇA**	207	75%	70	25%	238	76%	75	24%	251	75%	82	25%
ADMINISTRATIVO	359	45%	432	55%	426	46%	505	54%	427	46%	504	54%
OPERACIONAL	920	85%	160	15%	999	87%	143	13%	949	88%	129	12%
<b>TOTAL</b>	<b>1487</b>	<b>69%</b>	<b>662</b>	<b>31%</b>	<b>1664</b>	<b>70%</b>	<b>723</b>	<b>30%</b>	<b>1628</b>	<b>69%</b>	<b>715</b>	<b>31%</b>

GRI 405-1 \* Alta governança: CEO. \*\* Na categoria Liderança foram considerados os cargos: diretor, gerente, coordenador, supervisor e gestor de filial.



Visita do time as instalações internas

**DIVERSIDADE NA SIMPRESS**

CATEGORIA FUNCIONAL	2023					2024					2025					
	BRANCA	PARDA	AMARELA	NEGRA	TOTAL	BRANCA	PARDA	AMARELA	NEGRA	TOTAL	BRANCA	PARDA	AMARELA	NEGRA	INDÍGENAS	TOTAL
<b>ALTA GOVERNANÇA*</b>	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%
<b>LIDERANÇA**</b>	8,30%	3,40%	0,00%	1,20%	12,90%	8,50%	3,40%	0,20%	1,00%	13,10%	8,92%	3,76%	0,09%	1,02%	0,43%	13,79%
<b>ADMINISTRATIVO</b>	19,60%	12,90%	0,60%	3,70%	36,80%	20,20%	13,70%	1,30%	3,90%	39,00%	20,32%	12,59%	0,38%	3,93%	2,52%	37,22%
<b>OPERACIONAL</b>	23,20%	20,00%	0,50%	6,60%	50,30%	22,00%	18,10%	1,60%	6,20%	47,80%	21,25%	15,66%	0,51%	5,76%	2,82%	43,19%
<b>TOTAL</b>	51,10%	36,20%	1,10%	11,50%	100,00%	50,60%	35,20%	3,10%	11,00%	100,00%	50,53%	32,01%	0,98%	10,71%	5,76%	100,00%

GRI 405-1 \* Alta governança: CEO. \*\* Na categoria Liderança foram considerados os cargos: diretor, gerente, coordenador, supervisor e gestor de filial.

Em 2025, a proporção de mulheres que ganham mais do que homens aumentou nas áreas administrativa e operacional. E registramos uma redução nos cargos de liderança.

**PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS, POR CATEGORIA FUNCIONAL**

CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO	2023	2024	2025
		PROPORÇÃO	PROPORÇÃO	PROPORÇÃO
<b>ALTA GOVERNANÇA*</b>	<b>HOMENS</b>	65%	72%	74%
	<b>MULHERES</b>			
<b>LIDERANÇA**</b>	<b>HOMENS</b>	114%	104%	95%
	<b>MULHERES</b>			
<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>HOMENS</b>	76%	77%	102%
	<b>MULHERES</b>			
<b>OPERACIONAL</b>	<b>HOMENS</b>	78%	81%	102%
	<b>MULHERES</b>			

GRI 405-2 \* Alta governança: membros do Conselho de Administração e Diretoria. \*\* Na categoria Liderança, consideramos os cargos: diretoria, gerente, coordenador, supervisor e gestor de filial.



Uma parte do nosso time comercial corporate e de serviços

## Nosso benefícios

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

Disponibilizamos um conjunto abrangente de benefícios voltados à saúde, bem-estar e segurança. No âmbito da saúde suplementar, todos os colaboradores, sem distinção do modelo de contratação, têm acesso compulsório ao convênio médico com cobertura nacional e extensão opcional para dependentes e cônjuges. Complementarmente, há programas específicos:

**PROGRAMA DE NUTRIÇÃO:** oferece atendimentos gratuitos a titulares e dependentes, além de palestras e ações de educação alimentar.

**PROGRAMA DE INCENTIVO À ATIVIDADE FÍSICA:** oferece parcerias com plataformas de esportes, aplicativos de saúde mental, financeira e alimentação saudável.

**PROGRAMA DE GESTANTES:** acompanha colaboradoras desde o pré-natal até o nascimento, incluindo a entrega de kit de cuidados para recém-nascidos.

**PROGRAMA DE APOIO AO EMPREGADO:** disponibiliza atendimentos de serviço social, apoio financeiro e jurídico para titulares e dependentes.

No campo da saúde ocupacional, contamos com SESMT próprio, composto por médico e enfermeiro do trabalho, além do apoio de uma empresa externa na coordenação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e rede credenciada nacional para atendimentos ocupacionais e assistenciais.

Em relação aos benefícios exclusivos para empregados em tempo integral, estão incluídos seguro de vida, plano de saúde, auxílio deficiência e invalidez, licença maternidade/paternidade, previdência privada, além de VA/VR, VT, creche, auxílio funeral e odontológico por adesão. Não há distinção entre unidades operacionais importantes, e a empresa reforça a cultura de prevenção e promoção da saúde por meio de ferramentas de comunicação interna como o Viva Engaje, DDS (Diálogo Diário de Segurança) presenciais e reuniões mensais da CIPA, garantindo que melhorias sejam constantemente divulgadas e aplicadas.

No que tange à licença maternidade/paternidade, pelo terceiro ano mantivemos a taxa de retorno ao trabalho em 100%.

### LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

	2023	2024	2025	
<b>EMPREGADOS QUE TIVERAM DIREITO A TIRAR A LICENÇA</b>	<b>HOMENS</b>	1487	1664	1.628
	<b>MULHERES</b>	662	723	715
<b>EMPREGADOS QUE TIRARAM A LICENÇA</b>	<b>HOMENS</b>	43	53	37
	<b>MULHERES</b>	50	37	20
<b>EMPREGADOS QUE RETORNARAM AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA, DURANTE PERÍODO DO RELATÓRIO</b>	<b>HOMENS</b>	43	53	37
	<b>MULHERES</b>	50	37	20
<b>EMPREGADOS PERMANECERAM EMPREGADOS POR 12 MESES APÓS O RETORNAREM AO TRABALHO DEPOIS DE TIRAR A LICENÇA</b>	<b>HOMENS</b>	35	43	27
	<b>MULHERES</b>	39	34	13
<b>TAXA DE RETORNO AO TRABALHO*</b>	<b>HOMENS</b>	100%	100%	100%
	<b>MULHERES</b>	100%	100%	100%
<b>TAXA DE RETENÇÃO**</b>	<b>HOMENS</b>	81%	81%	73%
	<b>MULHERES</b>	78%	92%	65%

GRI 401-3 \*Metodologia de cálculo da taxa de retorno ao trabalho: Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença / Número total de empregados que tiraram licença. \*\*Metodologia de cálculo da taxa de retenção: Número total de empregados que foram retidos por 12 meses após o retorno da licença / Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença no ano anterior.



Integração na Unidade da Fazendinha 02

### SAÚDE MENTAL - ADEQUAÇÃO À NOVA DIRETRIZ

Formalizamos práticas de saúde mental, adotadas desde 2022, para que estejam alinhadas à legislação. Investimos num programa completo de cuidado com a saúde mental dos colaboradores e incluiremos a atenção aos riscos ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), em 2026.

Nosso programa se estrutura em três vertentes: saúde física, saúde emocional e saúde financeira. Todos os colaboradores dispõem de plano de saúde com cobertura para atendimentos em saúde mental, seja pela rede credenciada ou por reembolso. Além de contarmos com a presença de um parceiro para acompanhamento psicológico e psiquiátrico, apoio de assistência social, acompanhamento de pessoas com doenças crônicas e de gestantes, equipe médica interna preparada para atender e acolher casos críticos, ginástica laboral, e programa de nutrição e educação sobre o tema.

No campo da saúde física, oferecemos iniciativas como ginástica laboral, Quick massagem em todas as unidades, programas de alimentação saudável e incentivo à prática de atividades físicas, em parceria com WellHub, Totalpass e SESC. Já nas dimensões emocional e financeira, disponibilizamos trilhas de educação financeira na universidade online corporativa, rodas de conversa e conteúdo de apoio, além de acolhimento realizado por médicos, profissionais de enfermagem e uma assistente social, em parceria com nossa corretora.

Um diferencial do projeto é a preparação intensiva dos gestores na temática, com Programa de Desenvolvimento da Liderança focado em criar ambientes psicologicamente seguros. O treinamento essencial sobre saúde mental é obrigatório para gestores. E oferecemos também capacitação opcional para outros profissionais.

### GPTW

Pelo sétimo ano consecutivo, recebemos o título de Melhor Empresa para Trabalhar, o que reflete a jornada sustentada por boas práticas de gestão, confiança e cuidado com as pessoas. Nossa nota na pesquisa GPTW sobre a percepção da segurança emocional e psicológica dos colaboradores foi 70 pontos, numa pontuação que vai até 100. Resultado da evolução do nosso trabalho de fortalecimento da cultura e desenvolvimento das lideranças e que evidencia os seguintes aspectos: lideranças que sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas, que valorizam o trabalho e o esforço e que reconhecem erros como parte do negócio.

Em 2025, conquistamos também o reconhecimento como uma das Melhores Empresas para Trabalhar em TI. 791 empresas se inscreveram na GPTW, nas categorias pequenas, médias e grandes empresas - esta última da qual fazemos parte. 140 receberam a premiação.

## Carreira e o desenvolvimento de copetência

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

Oferecemos uma série de iniciativas para que nossos colaboradores possam evoluir competências, além de apoio para quem planeja mudança profissional:

### FEEDBACK CONTÍNUO

Consolidamos a Cultura do Feedback com apoio de uma ferramenta de governança e acompanhamento, que possibilita conversas estruturadas entre líderes e colaboradores. Essa prática fortalece o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo e de evolução profissional.

### ECOSSISTEMA DE APRENDIZAGEM

Por meio da Sim Universidade, da nossa plataforma de treinamentos LXM e de outras multiplataformas, oferecemos mais de 500 capacitações em competências técnicas, comportamentais e conhecimento do negócio. Esse ecossistema permite que colaboradores escolham trilhas de desenvolvimento alinhadas às aspirações de carreira, incentivando o autodesenvolvimento e a construção de competências estratégicas.

### PDG - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES

O Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG) combina missões na Sim Universidade com encontros práticos (hands on). A iniciativa fortalece a liderança em todos os níveis hierárquicos, promove boas práticas de gestão e prepara os gestores para desafios atuais e futuros.

### SIM CLASS

O Sim Class é um programa de gestão do conhecimento que dissemina conteúdos relevantes sobre temas como Business Intelligence e Inteligência Artificial. Os encontros remotos incluem projetos práticos desenvolvidos dentro da Simpress, garantindo que o aprendizado seja aplicado diretamente ao contexto da organização.

### JORNADA TÉCNICA

A Jornada Técnica oferece formação inicial teórica de 13 dias, realizada de forma remota, seguida por uma etapa prática de aprofundamento em equipamentos e processos críticos. Essa iniciativa assegura que os técnicos adquiram conhecimento sólido sobre os nossos pilares de negócio, combinando teoria e prática para excelência operacional.

### SUBSÍDIO EDUCAÇÃO

Com o programa de Subsídio Educação, nossos colaboradores podem fazer uma graduação subsidiada 100% pela Simpress. Essa iniciativa acelera a formação acadêmica e amplia as oportunidades de crescimento profissional dentro da companhia.

### MENTORIA

O programa de Mentoria promove o desenvolvimento humano por meio de relações de confiança entre mentor e mentorado. Com seis encontros acompanhados pelo nosso BP (Business Partner), o processo apoia novas lideranças em fase de adaptação, impulsiona a carreira de mulheres e atende a outras necessidades de desenvolvimento, sempre com foco em metas e feedback construtivo.

### TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Disponibilizamos, para os executivos desligados, um serviço de outplacement com uma parceira externa, que inclui workshops mensais, com dicas de recolocação e inovações no mercado de trabalho.

### MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO DE COLABORADORES PRÓPRIOS

Categoria Funcional	2023			2024			2025		
	Nº Total de Colaboradores	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
<b>Alta Governança</b>	1	-	-	1	-	-	1	-	-
<b>Liderança</b>	277	129.638,12	468	313	210.407,33	672	333	11.395,55	34
<b>Administrativo</b>	791	167.131,14	211	931	487.318,02	523	931	13.782,83	15
<b>Operacional</b>	1080	283.811,38	263	1142	655.861,01	574	1078	107.979,08	100
<b>Total</b>	<b>2149</b>	<b>580.580,95</b>	<b>270</b>	<b>2387</b>	<b>1.353.586,36</b>	<b>567</b>	<b>2343</b>	<b>133.157,46</b>	<b>7</b>
Gênero	Nº Total de Colaboradores	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
<b>Mulheres</b>	662	141.055,00	213	723	385.111,11	533	715	17.274,25	24,16
<b>Homens</b>	1487	439.526,35	296	1664	968.475,25	582	1628	115.883,21	71,18
<b>Total</b>	<b>2149</b>	<b>580.581,35</b>	<b>270</b>	<b>2387</b>	<b>1.353.586,36</b>	<b>567</b>	<b>2343</b>	<b>133.157,46</b>	<b>56,83</b>

GRI 404-1 \* Média de horas de capacitação por empregado = Número total de horas de capacitação oferecida / Número total de empregados.

## AVALIAÇÃO DE FIT CULTURAL E PERFORMANCE

Como parte da evolução cultural da Simpress, em 2025, implementamos uma metodologia própria para mensuração de fit cultural e performance dos colaboradores de todos os níveis hierárquicos da empresa, consolidada em dois indicadores:

### INDICADOR SIMLOVER

O processo é composto por duas etapas:

**1 - AUTOAVALIAÇÃO:** o colaborador responde sobre o nível pessoal de aderência em cada um dos comportamentos derivados dos nossos valores. Essa etapa tem como objetivo promover reflexão individual sobre a prática dos valores, fortalecendo ainda mais nossa cultura.

**2 - AVALIAÇÃO DO GESTOR:** a classificação no Indicador Simlover é feita com base nas respostas do gestor sobre o liderado. A nota final é calculada combinando dois eixos: 40% Fit Cultural - avalia a prática de comportamentos alinhados aos valores corporativos - e 60% Responsabilidades, que considera a performance nos últimos 12 meses, passando por consistência das entregas e realização dos treinamentos obrigatórios. Para posições em que há indicadores de performance relacionados aos resultados do negócio, a pesquisa de avaliação de performance do gestor é substituída por esses indicadores específicos - aplicável para técnicos volantes e gestores comerciais.

Todos os colaboradores com mais de 90 dias de empresa — incluindo aprendizes e estagiários — são elegíveis. A classificação no indicador é disponibilizada em um BI individual, no qual o colaborador consulta seus resultados detalhados, proporcionando confidencialidade e transparência para o desenvolvimento contínuo.

### SIM GESTÃO

Nosso indicador para coordenadores, gerentes, diretores e vice-presidentes. Essa ferramenta de mensuração é composta: 60% por Fit Cultural e Performance (classificação Indicador Simlover) e 40% por práticas de liderança. Com esse modelo, reforçamos nossa cultura de equilíbrio entre alta performance e conexão com as pessoas.

O eixo, com peso de 40%, é baseado em resultados obtidos na pesquisa GPTW (eNPS da área, nota geral e eNPS da empresa), prática de feedback e reuniões 1:1, nossos rituais de liderança inegociáveis. Esse sistema de avaliação da liderança garante uma visão integrada, equilibrando atuação individual e responsabilidades, ao considerar na nota a opinião dos liderados por meio dos resultados GPTW.

A classificação no indicador também é disponibilizada em um BI individual.

## PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

		2025		
CATEGORIA FUNCIONAL	GÊNERO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
ALTA GOVERNANÇA	TOTAL	0	1	1
	Nº DE AVALIADOS	0	0	0
	(%)*	0,0%	0,0%	0,0%
LIDERANÇA	TOTAL	83	251	334
	Nº DE AVALIADOS	78	234	312
	(%)*	94,0%	93,2%	93,4%
ADMINISTRATIVO	TOTAL	504	427	931
	Nº DE AVALIADOS	408	362	931
	(%)*	81,0%	84,8%	82,7%
OPERACIONAL	TOTAL	129	949	82,7%
	Nº DE AVALIADOS	99	749	848
	(%)*	76,7%	78,9%	78,7%

GRI 404-3 \* Tivemos 99,9% de adesão no Indicador SimLover, considerando os elegíveis à metodologia. Nem todos os colaboradores são elegíveis à pesquisa devido a admissões e afastamentos. \* Alta governança: CEO. \*\* Na categoria Liderança foram considerados os cargos: diretor, gerente, coordenador, supervisor e gestor de filial.

## CULTURA DE FEEDBACK E DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

Após divulgada a classificação nos indicadores, reforçamos a prática de feedback, com o objetivo de que todos recebam orientações para buscar seu desenvolvimento contínuo. Dentro deste ciclo, também disponibilizamos ferramentas e orientações para a realização do PDI (Plano de Desenvolvimento Individual), protagonizado pelos liderados.

### NPS SIMPRESS

Registramos o melhor resultado histórico de satisfação de clientes, em 2025. O NPS (Net Promoter Score) da Simpress - alcançou os 77,78%. Crescimento de 37,98% em relação a 2024.

A evolução do NPS está conectada à atitude protagonista do time de Customer Success, na jornada do cliente, que consiste em: onboarding de novos clientes e apresentação de KPI 's da operação, de forma regular, aos maiores parceiros atendidos em cada CSM (Customer Success Management).

Somado à estratégia de suporte aos clientes, adotamos direcionadores para agilizar os processos de atendimento:

- Redução do tempo de atendimento de chamados técnicos e revisita técnica
- Inauguração de Hub's e micro Hub's para atendimento em menor prazo
- Redução do tempo de ativação de equipamentos novos
- Inauguração do novo Simpress Service Center (SSC II), com amplo espaço de customização de produtos para locação
- Integração de áreas, como pré-cadastro e cadastro, em uma única célula, o que colaborou positivamente para o tempo de atendimento de novos pedidos



# Comunidade



# Relacionamento com a comunidade

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

Avaliamos que nossas operações não geram impactos negativos reais/potenciais nas regiões e comunidades onde atuamos. Adotamos, no entanto, processos de gestão ambiental para minimizar qualquer tipo de risco.

Nossa atuação junto às comunidades, para gerar impacto positivo, prevê a geração de trabalho e renda local. Vale citar a ação na Simpress Service Center, em Santana de Parnaíba, em São Paulo, onde contratamos 100 dos nossos colaboradores de áreas do entorno.

Também apoiamos projetos sociais, a partir das orientações da PL 044 - Política de Contribuição e Doações -, que nos assegura transparência e conformidade. Em 2025, nossas doações foram à Casa de Fraternidade Francisco de Assis e à Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Barueri (SDPD), onde entregamos 78 livros, beneficiando, aproximadamente, 200 pessoas em oficinas culturais e de lazer, voltadas à inclusão.

Por leis de incentivo, aportamos 639 mil reais em iniciativas de cultura, esporte, relacionados à infância, adolescência e idosos. Entre elas, destacam-se:

**CEPAC BARUERI** - através do Fundo da Infância e Adolescente, investimos na Associação para Proteção de Crianças e Adolescentes (CEPAC). A ONG atua, há 30 anos, com adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade social, no acesso a direitos, no fortalecimento de vínculos familiares, fomento à cultura e à qualificação profissional.

**HOSPITAL DO AMOR** - pelo Fundo do Idoso, apoiamos este hospital referência em tratamento oncológico para pacientes do Sistema Público de Saúde (SUS), com sede em Barretos (SP).

**OPUS ENTRETENIMENTO** - pela Lei de Incentivo à Cultura, apoiamos projetos da Opus Entretenimento, como fomento à democratização da cultura no Brasil. Há 28 anos, a Opus trabalha iniciativas que ampliam o acesso a espetáculos e atividades culturais, garantindo experiências artísticas de qualidade para diferentes públicos.



Ação outubro rosa na unidade da Matriz.



# Sumário GRI

DECLARAÇÃO DE USO		A Simpress relatou com referência nas Normas GRI para o período de 01 de Janeiro de 2025 a 31 de Dezembro de 2025			
NORMA GRI 1 USADA		GRI 1: Fundamentos 2021			
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 2:</b> CONTEÚDOS GERAIS 2021	<b>2-1</b> Detalhes da organização	Simpress Comércio Locação e Serviços Ltda. HPI BRAZIL HOLDINGS LLC <b>Endereço:</b> Al. Ásia, 201 - Tamboré Santana de Parnaíba/SP - Operação Brasil			
	<b>2-2</b> Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	O relatório reporta informações de toda a empresa (Matriz, Service center e Fazendinha 2 em Santana de Parnaíba, Osasco, Campinas, Curitiba, Salvador, Vitória, Joinville, Belo Horizonte, Brasília, Rio de Janeiro, Porto Alegre, São Paulo)			
	<b>2-3</b> Período de relato, frequência e ponto de contato	O período de relato é de janeiro a dezembro de 2025			
	<b>2-4</b> Reformulações de informações	Nenhuma reformulação de dados			
	<b>2-5</b> Verificação externa	Não foi realizada verificação externa			
	<b>2-6</b> Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	<b>PÁG. 5</b>	-	-	-
	<b>2-7</b> Empregados	<b>PÁG. 30</b>	-	-	-
	<b>2-8</b> Trabalhadores que não são empregados	<b>PÁG. 30</b>	-	-	-

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	<b>2-9</b> Estrutura de governança e sua composição	<b>PÁG. 12</b>	-	-	-
	<b>2-10</b> Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	<b>PÁG. 12</b>	-	-	-
	<b>2-11</b> Presidente do mais alto órgão de governança	<b>PÁG. 12</b>	-	-	-
	<b>2-12</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	<b>PÁG. 12</b>	-	-	-
	<b>2-13</b> Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	<b>PÁG. 12</b>	-	-	-
	<b>2-14</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	<b>PÁG. 01</b>	-	-	-
	<b>2-15</b> Conflitos de interesse	<b>PÁG. 12</b>	-	-	-
	<b>2-16</b> Comunicação de preocupações cruciais	<b>PÁG. 13</b>	-	-	-
<b>2-17</b> Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Para desenvolvimento é realizado treinamento anual com conteúdo relacionado a SGA	-	-	-	

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 2:</b> CONTEÚDOS GERAIS 2021	<b>2-18</b> Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		-	informação indisponível	Informação não identificada. Processo conduzido pela HP, a Simpress não acompanha esse processo.
	<b>2-19</b> Políticas de remuneração	<b>PÁG. 13</b>	-	Restrição de confidencialidade	Remuneração da Alta Liderança considerada confidencial pela companhia.
	<b>2-20</b> Processo para determinação da remuneração	<b>PÁG. 13</b>	-	-	-
	<b>2-21</b> Proporção da remuneração total anual		-	Restrição de confidencialidade	Remuneração da Alta Liderança considerada confidencial pela companhia.
	<b>2-22</b> Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	<b>PÁG. 03</b>	-	-	-
	<b>2-23</b> Compromissos de política	<b>PÁG. 15</b>	-	-	-
	<b>2-24</b> Incorporação de compromissos de política	<b>PÁG. 15</b>	-	-	-
	<b>2-25</b> Processos para reparar impactos negativos	<b>PÁG. 13</b>	-	-	-
	<b>2-26</b> Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	<b>PÁG. 16</b>	-	-	-

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 2:</b> CONTEÚDOS GERAIS 2021	<b>2-27</b> Conformidade com leis e regulamentos	<p>Número total de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos: 0</p> <p>Número de casos de não conformidade com leis e regulamentos sujeitos a sanções monetárias:0</p> <p>Número de casos de não conformidade com leis e regulamentos sujeitos a sanções não-monetárias :0</p> <p>Número de multas recebidas relativas a esses casos :0</p> <p>Valor monetário de multas significativas pagas :0</p> <p>Valor monetário de multas significativas recebidas, podendo ou não ainda caber recurso :0</p> <p>Não houve multas ou não conformidades no ano de 2025</p>			
	<b>2-28</b> Participação em associações	<b>PÁG. 09</b>			
	<b>2-29</b> Abordagem para engajamento de stakeholders	<b>PÁG. 15</b>			
	<b>2-30</b> Acordos de negociação coletiva	<p>Todos os colaboradores são cobertos por acordos coletivos.</p> <p>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.</p>			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>TEMAS MATERIAIS</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-1</b> Processo de definição de temas materiais	<b>PÁG. 10</b>			
	<b>3-2</b> Lista de temas materiais	<b>PÁG. 10</b>			
<b>ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 15</b>	-	-	-
<b>GRI 201:</b> DESEMPENHO ECONÓMICO 2016	<b>201-1</b> 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.
<b>GRI 205:</b> COMBATE À CORRUPÇÃO 2016	<b>205-1</b> Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	<b>PÁG. 16</b>	-	-	-
	<b>205-2</b> Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<b>PÁG. 16</b>	-	-	-
	<b>205-3</b> Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	<p>a) Relate o número total e natureza dos casos confirmados de corrupção ocorridos durante o período de relato: 0</p> <p>b) Relate o número total de casos confirmados de corrupção em que empregados foram demitidos ou punidos: 0</p> <p>c) 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</p> <p>d) 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</p>	-	-	-

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>INOVAÇÃO E TECNOLOGIA</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 18</b>			
<b>SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E CYBER SEGURANÇA</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 20</b>			
<b>GRI 418:</b>	<b>418-1</b> Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não ocorreu nenhum incidente informado de violação de dados de privacidade.			
<b>CIRCULARIDADE PARA UMA ECONOMIA DE BAIXO CARBONO</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 23</b>			
<b>GRI 201:</b> DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	<b>201-2</b> Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas			Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o tema
<b>GRI 301:</b>	<b>301-1</b> Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume			Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o tema
	<b>301-2</b> Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados			Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o tema
	<b>301-3</b> Produtos e suas embalagens reaproveitados"			Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o tema
<b>GRI 305:</b> EMISSÕES 2016	<b>305-1</b> Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	<b>PÁG. 24</b>			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 305:</b> EMISSÕES 2016	<b>305-2</b> Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<b>PÁG. 24</b>			
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	<b>PÁG. 24</b>			

#### GESTÃO DA GERAÇÃO E RECICLAGEM DE RESÍDUOS

<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 25</b>	-	-	-
<b>GRI 306:</b> RESÍDUOS 2020	<b>306-1</b> Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	<b>PÁG. 25</b> <b>Políticas existentes: PGI 013</b> - Controles Ambientais: trata do processo de coleta, reciclagem e acondicionamento dos itens que seguem para a reciclagem <b>PGRS - Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos:</b> define as diretrizes e procedimentos para a adequada gestão dos resíduos gerados, desde a sua geração até a destinação final ambientalmente correta, em conformidade com a legislação vigente <b>PGI 0001</b> - Plano de Emergência: estabelece critérios sobre procedimentos a seguir, com um parágrafo sobre como proceder no derramamento de produtos químicos - interromper o fluxo de vazamentos e destinar material contaminado	-	-	-
	<b>306-2</b> Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	<b>PÁG. 25</b>	-	-	-
	<b>306-3</b> Resíduos gerados	<b>PÁG. 25</b>	-	-	-
	<b>306-4</b> Resíduos não destinados para disposição final	<b>PÁG. 25</b>	-	-	-
	<b>306-5</b> Resíduos destinados para disposição final	<b>PÁG. 25</b>	-	-	-

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>ECOEFIÊNCIA OPERACIONAL E DE EQUIPAMENTOS (GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS)</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 22</b>			
<b>GRI 302:</b> ENERGIA 2016	<b>302-1</b> Consumo de energia dentro da organização	<b>PÁG. 23</b>		Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o item combustível
	<b>302-3</b> Intensidade energética			Informação indisponível	Não faz a gestão sobre o tema
	<b>302-4</b> Redução do consumo de energia			Informação indisponível	A empresa não aplicou nenhuma melhoria significativa que poderia impactar em sua redução de consumo de energia
	<b>302-5</b> Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços			Informação indisponível	A empresa não mensura consumo energético de produtos e serviços
<b>GRI 303:</b> ÁGUA E EFLUENTES 2018	<b>303-2</b> Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	<b>PÁG. 26</b>			
	<b>303-4</b> Descarte de água	<b>PÁG. 26</b>			
	<b>303-5</b> Consumo de água	<b>PÁG. 26</b>			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>SAÚDE , SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 28</b>			
<b>GRI 401:</b> EMPREGO 2016	<b>401-1</b> Novas contratações e rotatividade de empregados	<b>PÁG. 31</b>			
	<b>401-2</b> Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	<b>PÁG. 35</b>			
	<b>401-3</b> Licença maternidade/ paternidade	<b>PÁG. 35</b>			
<b>GRI 403:</b> SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	<b>403-1</b> Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<b>PÁG. 28</b>			
	<b>403-2</b> Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	<b>PÁG. 28</b>			
	<b>403-3</b> Serviços de saúde do trabalho	<b>PÁG. 35</b>			
	<b>403-4</b> Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	<b>PÁG. 35</b>			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 403:</b> SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	<b>403-5</b> Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	<b>PÁG. 35</b>			
	<b>403-6</b> Promoção da saúde do trabalhador	<b>PÁG. 35</b>			
	<b>403-7</b> Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	<b>PÁG. 28</b>			
	<b>403-8</b> 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			
	<b>403-9</b> Acidentes de trabalho	<b>PÁG. 28</b>		Informação indisponível de outros empregados	Ainda não controla acidentes e doenças das empresas terceiras e outros empregados
	<b>403-10</b> Doenças profissionais	Há três anos, não registramos casos de doenças relacionadas ao trabalho		Informação indisponível de outros empregados	Ainda não controla acidentes e doenças das empresas terceiras e outros empregados
<b>GRI 404:</b> CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	<b>404-1</b> Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<b>PÁG. 36</b>			
	<b>404-2</b> Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	<b>PÁG. 36</b>			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA / URL	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 404:</b> CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	<b>PÁG. 36</b>	-	-	-
<b>GRI 405:</b> DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 201	<b>405-1</b> Diversidade em órgãos de governança e empregados	<b>PÁG. 32</b>	-	-	-
	<b>405-2</b> Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<b>PÁG. 34</b>	-	-	-
<b>GRI 406:</b> NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	<b>406-1</b> Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	No ano de 2025 dois casos (racismo e xenofobia) foram identificados. Em um dos casos a pessoa foi desligada e o outro caso a pessoa foi realocada, seu comportamento esta sendo acompanhado pela área de recursos humanos. Estamos realizando reforço da comunicação e treinamentos sobre as políticas de não discriminação e ambiente livre de assédio.	-	-	-
<b>GERAÇÃO DE VALOR COMPARTILHADO COM A COMUNIDADE</b>					
<b>GRI 3:</b> TEMAS MATERIAIS 2021	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	<b>PÁG. 39</b>	-	-	-
<b>GRI 413:</b> COMUNIDADES LOCAIS 2016	<b>413-1</b> Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	<b>PÁG. 39</b>	-	-	-
	<b>413-2</b> Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	<b>PÁG. 39</b>	-	-	-

**INFORMAÇÕES CORPORATIVAS**

Uma publicação Simpress  
[www.simpres.com.br](http://www.simpres.com.br)

**INSTITUCIONAL**

[Quem somos](#)

**COORDENAÇÃO GERAL**

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

**CONSULTORIA GRI**

Consultoria Ubarnidade  
Mariana Malufe Spignardi

**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



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025

[SIMPRESS.COM.BR](http://SIMPRESS.COM.BR)