



RELATÓRIO ANUAL INTEGRADO 2022



SUMÁRIO



Carta de asseguração	151
Sumários GRI e SASB	137
Anexos GRI e SASB	80
Equilíbrio financeiro e expansão dos negócios	77
Gestão Ambiental	68
Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia de valor	58
Valorização das pessoas	52
Estratégia, governança, ética e transparência	33
Atitude para realizar	17
Mensagem da Liderança	11
As bases deste relato	3

As bases deste relato

CLIENTE CENTRO

SIMPÃO

Elaboração do documento

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-14

Desde o seu primeiro relatório, a **SIMPAR** segue práticas reconhecidas de mercado para mais transparência em suas divulgações. Com essa premissa, reporta este terceiro Relatório Anual Integrado, que compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. O último documento, referente ao desempenho de 2021, foi publicado em 9 de maio de 2022.

O Relatório contempla as diretrizes de Relato Integrado, as normas SASB da Value Reporting Foundation (VRF) e os princípios da Global Reporting Initiative (GRI), de exatidão, equilíbrio, clareza, comparabilidade, completude, contexto da sustentabilidade, tempestividade e verificabilidade, sendo elaborado em conformidade com as Normas 2021 da GRI. Também tem base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), nos dez Princípios do Pacto Global da ONU e nas boas práticas de relato do Brasil. Atende também, nas questões concernentes, às orientações do International Financial Reporting

Standards (IFRS), sem omissões em relação às diretrizes do Relato Integrado, do CDP Disclosure Insight Action e do Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). As informações foram coletadas em entrevistas com os principais executivos, além de materiais organizacionais e setoriais.

Os dados têm como escopo a própria **SIMPAR** e suas empresas controladas (**Movida, JSL, VAMOS, BBC, Automob, CS Infra e CS Brasil**), em linha com a base que compõe as Demonstrações Financeiras¹; exceções são descritas em notas ou ao longo dos capítulos. Pelo crescimento da **SIMPAR** no ano e, como cada empresa adquirida tem seus próprios processos internos, alguns indicadores não consolidam os dados de todo o Grupo – o escopo dos indicadores consta em notas de rodapé. Além disso, houve alteração na apresentação de alguns indicadores já reportados em anos anteriores para o cumprimento de requisitos dos principais índices ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança) reconhecidos pelo mercado.

Não há omissão de informações obrigatórias ao longo deste relato, cujo conteúdo foi analisado pela alta liderança, com a aplicação do pensamento integrado no levantamento dos dados e na produção do documento. O Comitê de Sustentabilidade da **SIMPAR** foi responsável por analisar e aprovar as informações relatadas, incluindo os temas materiais, discutidos em reunião ordinária da instância, assegurando a completude do material e sua aderência à estrutura requerida pelo International Integrated Reporting Council (Conselho Internacional para Relato Integrado, ou IIRC na sigla em inglês).

O documento foi auditado externamente, pela KPMG Auditores Independentes, sendo que eventuais reformulações de informações estão descritas ao longo do Relatório, publicado em português e inglês.

Comentários, sugestões ou dúvidas a respeito das informações aqui relatadas podem ser enviadas pelo *e-mail* sustentabilidade@simpar.com.br.



1. As informações contábeis, intermediárias individuais e consolidadas, nesse caso, informações trimestrais, foram preparadas de acordo com o Pronunciamento Técnico CPC 21 (R1) – Demonstração Intermediária e com a IAS 34 – Interim Financial Reporting, emitido pela International Accounting Standards Board (IASB) e apresentadas de forma condizente com as normas aprovadas e expedidas pela CVM, aplicáveis à elaboração das Informações Trimestrais (ITR). De modo geral, as empresas adquiridas pela **SIMPAR** e suas subsidiárias são consolidadas na *holding* a partir da data de fechamento da aquisição e assunção do controle da Companhia. O documento foi auditado pela PWC.



Consulta aos públicos de interesse

GRI 3-1 | 3-2

Diante dos cenários setorial e global de transformações, a **SIMPAR** considera os aspectos que podem influenciar seus negócios e os efeitos de sua atuação na sociedade e no meio ambiente. Em 2022, conforme boa prática, foi promovida nova materialidade a partir de avaliação de contexto e consulta aos públicos de interesse da Companhia.

O processo seguiu as premissas e as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e do International <IR> Framework – agora parte da International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS) –, na perspectiva da dupla materialidade. Assim, as ações e os projetos corporativos em prol da sustentabilidade são orientados pelos aspectos que podem afetar a geração de valor da **SIMPAR**, bem como pelos impactos de suas atividades e das suas controladas.

Na identificação desses aspectos e impactos, foram considerados:

- Documentos e premissas que embasam a estratégia corporativa, com a percepção de riscos e oportunidades²;
- Conteúdo dos diversos canais de engajamento de *stakeholders*, fonte de avaliação contínua de demandas e necessidades dos públicos de interesse³;
- *Benchmarks* nacionais e internacionais do setor com os principais temas associados à cadeia de valor.

2. Formulário de referência, mapa de riscos, metas ESG, levantamento de aspectos e impactos ambientais, processo de materialidade anterior, Relatório Anual Integrado 2021.

3. Canal de denúncias, pesquisa de clima organizacional, Serviço de Atendimento ao Cliente, relacionamento com imprensa, questionamentos de investidores.

Materialidade

Para avaliar as especificidades organizacionais com os desafios globais contemporâneos e manter o alinhamento à agenda internacional de sustentabilidade, também foram considerados no processo de materialidade:

- Relatório de Riscos Globais 2022 do Fórum Econômico Mundial;
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU);
- Parâmetros do Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Esse processo resultou na identificação de 13 temas iniciais, que foram analisados de forma aprofundada em entrevistas com executivos, conselheiros, investidores e especialistas nos setores de atuação do Grupo, avaliando a importância de cada um dos aspectos para os negócios da **SIMPAR**. Assim, foi possível priorizar aqueles que representam maior abrangência e magnitude.

A consulta foi ampliada e testada por meio de questionário *on-line* no período de 13 de outubro a 1º de novembro de 2022, com a participação de 712 pessoas dos seguintes públicos: colaboradores, fornecedores, clientes, acionistas, conselheiros, investidores, financiadores, comunidades, organizações da sociedade civil, imprensa, estudantes e empresas do setor.

O resultado dessa consulta, calculado por meio do sistema de pesos para refletir a influência e o engajamento de cada público, levou à definição de oito temas materiais – analisados e validados pelo Comitê de Sustentabilidade da **SIMPAR**, com reorganização de aspectos para promover o ajuste dos conteúdos à estratégia corporativa. Os temas iniciais levados à consulta foram: **Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão dos negócios; Gestão ambiental; Gestão de pessoas; Governança corporativa, ética e transparência; Impacto positivo nas comunidades (inclui investimento social); Inovação com impacto positivo; Mudanças climáticas; Relacionamento com o cliente; Renovação da frota brasileira; Respeito à diversidade e direitos humanos; Saúde e segurança das pessoas; Segurança de dados; Sustentabilidade na cadeia de valor**. Os temas definidos como materiais estão representados na tabela a seguir.



Automob: holding do Grupo que reúne todas as redes de concessionárias de veículos leves.

EQUILÍBRIO FINANCEIRO, ALOCAÇÃO DE CAPITAL E EXPANSÃO DOS NEGÓCIOS

Descrição

Proteger e fortalecer a estrutura de capital da **SIMPAR**, garantindo a entrega de resultados sustentáveis aos acionistas e investidores e a solidez financeira da *holding* e das empresas controladas; e gerir a expansão do negócio de forma responsável, com aquisições e investimentos em ativos diversificados em setores essenciais da economia real, que gerem resultados perenes.

Por que é material?

Resultados sustentáveis em médio e longo prazos dão à empresa capacidade de gerar valor em todos os seus segmentos. Como *holding*, a **SIMPAR** tem responsabilidade e contribui com as empresas controladas, com atenção ao ambiente estratégico competitivo e aos critérios de sustentabilidade nos investimentos para a expansão dos negócios.

ODS relacionados

8. Trabalho decente e crescimento econômico; **9.** Indústria, inovação e infraestrutura; **12.** Consumo e produção responsáveis.



Quem prioriza

Todos os públicos

Capitais

Financeiro, Intelectual e organizacional

Conteúdos GRI e SASB

3-3 | 201-1 | 201-2 | 207-1 | 207-2 | 207-3 | FN-AC-410a.2

Riscos associados

Riscos estratégicos, de mercado, de liquidez e de crédito

Princípios | Pacto Global

VALORIZAÇÃO DE PESSOAS E DIREITOS HUMANOS¹

Descrição

Garantir a perenidade e a disseminação da Cultura organizacional e do legado da Companhia em suas empresas controladas e adquiridas por meio do engajamento e da valorização das pessoas com a retenção, atração e inclusão de profissionais e do respeito aos direitos humanos em toda a cadeia produtiva.

Por que é material?

Em razão de seu rápido crescimento e dos setores em que atua, marcados pela prestação de serviços, a **SIMPAR** tem no capital humano de suas empresas investidas um de seus diferenciais mais estratégicos. A *holding* adquire papel preponderante na gestão da Cultura organizacional e no estímulo a boas práticas de atração, desenvolvimento e retenção de talentos, atuando também no âmbito da garantia do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão.

ODS relacionados

5. Igualdade de gênero; **8.** Trabalho decente e crescimento econômico.



Quem prioriza

Todos os públicos

Capitais

Humano, Social e de relacionamento

Conteúdos GRI e SASB

3-3 | 202-1 | 202-2 | 401-1 | 401-2 | 401-3 | 404-1 | 404-2 | 404-3 | 405-1 | 405-2 | 407-1 | TR-RO-000.C

Riscos associados

Riscos operacionais e de conformidade

Princípios | Pacto Global

1, 2, 3, 4, 5, 6

GOVERNANÇA CORPORATIVA, ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

Descrição

Assegurar a atuação ética e íntegra da **SIMPAR** e suas empresas controladas nas relações com outras organizações públicas ou privadas e manter a conformidade em todas as operações, garantindo a sustentabilidade dos negócios e prevenindo riscos à imagem, à reputação e ao posicionamento de mercado.

Por que é material?

Com a reorganização corporativa realizada há dois anos, a **SIMPAR** promoveu a simplificação de sua estrutura, proporcionando mais autonomia às empresas investidas e mais transparência, como forma de respeito aos acionistas minoritários. Governança corporativa, ética e transparência determinam o relacionamento das empresas com seus diversos públicos, bem como a solidez necessária para suas operações e o seu desenvolvimento estratégico.

ODS relacionados

16. Paz, Justiça e Instituições eficazes.



Quem prioriza

Todos os públicos

Capitais

Intelectual e organizacional, Social e de relacionamento

Conteúdos GRI e SASB

3-3 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | 206-1 | 402-1 | 406-1 | 408-1 | 409-1 | 418-1 | FN-AC-510a.1 | FN-AC-510a.2

Riscos associados

Riscos estratégicos, operacionais, de imagem e de conformidade

Princípios | Pacto Global

10

1. O aspecto "Direitos Humanos" passa a integrar os temas materiais da **SIMPAR** neste ciclo em razão da valorização do tema na gestão de pessoas e na cadeia produtiva, com estímulo à diversidade e à inclusão.

RELACIONAMENTO COM O CLIENTE²

Descrição

Manter o alinhamento para que as controladas assegurem foco no cliente para identificar suas necessidades, atender e antecipar suas expectativas, criando novas oportunidades de negócio que colaborem com o crescimento sustentado por alianças estratégicas e de longo prazo com a diversificação de serviços e contratos.

Por que é material?

Embora a **SIMPAR**, como *holding*, não tenha clientes diretos, manter a atenção às necessidades do mercado, diversificando e conectando serviços para atender às expectativas dos clientes atuais e potenciais, é fator preponderante para ampliar a rentabilidade do Grupo no setor de logística e mobilidade, infraestrutura, varejo de automóveis e outros em que opera, bem como para orientar movimentos de consolidação.

ODS relacionados

8. Trabalho decente e crescimento econômico.



Quem prioriza

Acionistas e conselheiros

Capitais

Social e de relacionamento

Conteúdos GRI e SASB

3-3 | 416-1 | 417-3

Riscos associados

Riscos estratégicos, operacionais e de crédito

Princípios | Pacto Global

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL³

Descrição

Considerar os riscos e oportunidades associados ao meio ambiente e ao clima no desenvolvimento dos negócios, mitigar impactos e identificar oportunidades de eficiência na operação e na cadeia de valor, com a proteção dos recursos naturais e contribuição com a renovação da frota brasileira.

Por que é material?

O setor de transportes é bastante relevante no que se refere às emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) e, conseqüentemente, para as mudanças climáticas. Assim, gestão ambiental e mudanças climáticas são exigência social para o desenvolvimento dos negócios nos médio e longo prazos. A empresa deve estar atenta a esses aspectos como risco e também como oportunidade, com o desenvolvimento de soluções que possam endereçar ou neutralizar os impactos negativos das operações.

ODS relacionados

7. Energia limpa e acessível; 12. Consumo e produção responsáveis; 13. Ação contra a mudança global do clima; 14. Vida na água; 15. Vida terrestre.



Quem prioriza

Acionistas e conselheiros | Clientes | Colaboradores | Sociedade civil | Fornecedores | Especialistas no setor

Capitais

Natural, Intelectual e organizacional

Conteúdos GRI e SASB

3-3 | 302-1 | 302-2 | 302-3 | 302-4 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5 | 304-2 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | 305-6 | 305-7 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5 | TR-RO-110a.1 | TR-AF-110a.1 | TR-RO-110a.2 | TR-AF-110a.2 | TR-RO-110a.3 | TR-AF-110a.3 | TR-RO-120a.1 | TR-AF-120a.1

Riscos associados

Riscos ambientais, de saúde e segurança, de imagem, de conformidade e climáticos

Princípios | Pacto Global

7, 8, 9

SAÚDE E SEGURANÇA DAS PESSOAS⁴

Descrição

Garantir a proteção à vida e à saúde e segurança de todas as pessoas na cadeia de valor, com foco em colaboradores, clientes e comunidades.

Por que é material?

A segurança no trânsito é uma questão em todo o mundo e priorizar a segurança e a saúde das pessoas e garantir a segurança e a saúde dos envolvidos na cadeia de valor é um tema relevante em razão da grande quantidade de pessoas que atuam nas empresas da **SIMPAR**. Por outro lado, a saúde física e emocional dos colaboradores diretos e indiretos e, em especial, a atenção dada ao assunto em decorrência dos impactos trazidos pela pandemia da Covid-19 na prestação de serviços, reforçam o compromisso da *holding* com a valorização da vida.

ODS relacionados

3. Saúde e Bem-Estar.



Quem prioriza

Executivos

Capitais

Humano, Social e de relacionamento

Conteúdos GRI e SASB

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

Riscos associados

Riscos de saúde e segurança, de imagem e de conformidade

Princípios | Pacto Global

1, 2

2. O aspecto "Relacionamento com o cliente" passa a integrar os temas materiais da **SIMPAR** neste ciclo, reverberando as considerações do tema nas empresas investidas e com a perspectiva de percepção de sinergias entre os negócios a partir das necessidades dos clientes e do mercado, fator relevante para o desenvolvimento da *holding*.

3. O aspecto "gestão ambiental" foi acrescentado ao tema material relacionado a mudanças climáticas neste ciclo, como reforço à importância da atuação responsável das empresas do Grupo na gestão de práticas e indicadores.

4. O aspecto "segurança no trânsito" passa a integrar de forma mais relevante os temas materiais da **SIMPAR** neste ciclo em razão da importância que o tema assume no cenário internacional, com o significativo número de acidentes no trânsito, e do potencial da Companhia para atuar como agente indutor de educação e conscientização. Também recebe mais destaque o aspecto "saúde mental", em decorrência da criticidade do tema no pós-pandemia.

INOVAÇÃO

Descrição

Contribuir para a inovação nos setores de atuação, avaliando a incorporação de tecnologias e novas soluções de negócios para atendimento aos clientes e foco na eficiência.

Por que é material?

Os desafios do setor de transportes, logística e mobilidade exigem avanços em inovação tecnológica e de processos. Esse aspecto é fundamental tanto para o desenvolvimento das empresas investidas quanto para auxiliar na mitigação dos impactos gerados pelas operações.

ODS relacionados

9. Indústria, inovação e infraestrutura.



Quem prioriza

Investidores e financiadores

Capitais

Intelectual e organizacional

Conteúdos GRI e SASB

3-3

Riscos associados

Riscos estratégicos e de mercado

Princípios | Pacto Global

9

IMPACTO POSITIVO NAS COMUNIDADES E EM TODA A CADEIA DE VALOR⁵

Descrição

Aprimorar e qualificar as relações com as comunidades e com a cadeia de fornecedores do Grupo, incluindo acompanhamento de riscos socioambientais e de direitos humanos e ganhos de eficiência ambiental e de fomento ao investimento social.

Por que é material?

Para o crescimento sustentável das empresas controladas, a **SIMPAR** considera ações de mitigação dos impactos das operações nas comunidades, em especial aquelas no seu entorno. Por meio do estímulo ao desenvolvimento regional, com a contratação de mão de obra e de fornecedores locais, e do investimento social realizado com auxílio do **Instituto Julio Simões**, a *holding* e as controladas têm oportunidades de geração de valor compartilhado com a cadeia de relacionamento e as comunidades.

ODS relacionados

10. Redução das desigualdades; 16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes; 17. Parcerias e meios de implementação.



Quem prioriza

Clientes | Sociedade civil | Especialistas no setor

Capitais

Social e de relacionamento

Conteúdos GRI e SASB

3-3 | 203-1 | 203-2 | 204-1 | 308-1 | 408-1 | 409-1 | 410-1 | 411-1 | 413-1 | 413-2 | 414-1 | 414-2 | TR-RO-320a.3

Riscos associados

Riscos ambientais, de saúde e segurança, de imagem e de conformidade

Princípios | Pacto Global

1, 2, 7, 8

5. O tema "Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia de valor" passa a integrar a materialidade da **SIMPAR** neste ciclo, atendendo ao compromisso da Companhia com as comunidades nas quais atua e os impactos positivos que ocasiona como geradora de emprego e renda, bem como com suas ações de responsabilidade corporativa. O tópico "Renovação da frota brasileira", material no ciclo anterior, foi incorporado como aspecto relacionado a este tema e em "Estratégia Climática e Gestão Ambiental", de forma transversal.

Engajamento GRI 2-29

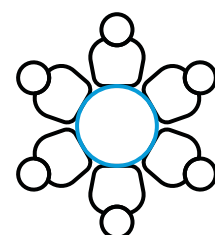
Os relacionamentos da **SIMPAR** não se limitam ao levantamento dos aspectos materiais. Considerando os principais públicos de interesse, a abordagem de engajamento é contínua e engloba:



NOSSA GENTE: com foco em relações de longo prazo, a Companhia investe no desenvolvimento profissional, em ações de capacitação e avaliações de desempenho. O relacionamento passa pelo **Ciclo de Gente**, de avaliação de competências comportamentais e de desempenho, com *feedbacks* e Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs). A área de Gestão de Gente, além de avaliações de novas contratações, realiza entrevistas pós-desligamentos para monitorar as razões de saídas voluntárias. Outra frente de atuação importante é o Programa **Move Carreiras**, que periodicamente oferece oportunidades aos colaboradores do Grupo, que podem se candidatar em posições laterais ou mesmo em cargos superiores. Entre outras ações, destaque também para o Programa de **Valorização da Família** - cujo foco é contratar familiares e, assim, estreitar e ampliar a geração de emprego, renda e benefícios às famílias dos colaboradores, e o **Ligado em Você**, de atendimentos nas áreas social, profissional, de saúde e jurídica.



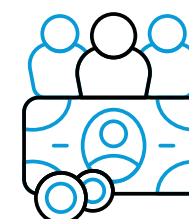
FORNECEDORES: a gestão de fornecedores prioriza parceiros locais, com empresas estabelecidas nos estados onde as controladas mantêm filiais, prioritariamente. Com essa prática, a **SIMPAR** fomenta o desenvolvimento socioeconômico regional e, por meio das suas investidas, favorece ainda mais o atendimento e a prestação de serviços ao cliente.



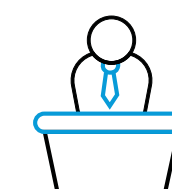
SOCIEDADE: a Companhia prioriza iniciativas para mitigar impactos e riscos das operações e que promovam serviços e soluções inovadores e sustentáveis. As diretrizes e orientações de investimento social garantem o engajamento dos públicos de interesse, com mensuração do impacto positivo nas comunidades e participação ativa no desenvolvimento local. Além de projetos proprietários que atendem às especificidades locais, a *holding* atua nas comunidades por meio do **Instituto Julio Simões**.



GOVERNO: as relações institucionais da **SIMPAR** são sempre pautadas em elevados padrões de conformidade, ética e transparência e seguem as normas e políticas de conformidade internas que orientam a Companhia e seus colaboradores. Esse padrão verificado nas interações com todos os públicos de interesse do grupo é também aplicável no relacionamento com entidades públicas em todas as suas instâncias.



CLIENTES: a *holding* acompanha com proximidade a execução da estratégia das controladas, contribuindo para o seu desenvolvimento e priorizando a excelência e a qualidade na execução dos serviços, que devem ser prestados com agilidade e de acordo com as necessidades e demandas dos clientes, além de antecipar a oferta de novos serviços que gerem fidelização.



INVESTIDORES: o relacionamento se dá pela área de Relações com Investidores, que atua com transparência e ética nos contatos e nos reportes ao mercado.

O relacionamento com o público de interesse vai além do levantamento dos aspectos materiais da **SIMPAR**.

Mensagem da Liderança



Mensagem da Liderança

GRI 2-22

O ano de 2022 foi histórico para a **SIMPAR**. Continuamos a transformar e desenvolver as empresas do Grupo, e os resultados alcançados refletem, de maneira consistente, **os novos patamares de evolução contínua** dos nossos negócios. Nossa **Cultura** – fortemente compartilhada pelos nossos mais de 42 mil colaboradores – foi determinante para que cumpríssemos nosso propósito como *holding* e pudéssemos contribuir com o desenvolvimento de cada uma das nossas empresas que – com **gestão e operações independentes** – executaram o planejamento estratégico definido pelos seus respectivos conselhos. Juntas, as nossas empresas constroem um **ecossistema único, formado por negócios robustos, que ocupam a liderança ou posições de destaque em mercados com alto potencial de crescimento** – fragmentados e/ou com baixa penetração.

Agradecemos aos **colaboradores de todas as empresas os resultados de 2022**, em que se destacam **Receita e EBITDA recordes**, demonstrando o comprometimento e alinhamento aos objetivos e às estratégias da **SIMPAR** no desenvolvimento contínuo dos seus negócios. Esse desempenho marcante só foi possível por meio do claro **direcionamento de Foco no Cliente** para identificarmos suas necessidades, atendermos e nos antecipamos às suas expectativas, criando **novas oportunidades de negócio que**



Conselho **SIMPAR**, da esq. para dir.: Fernando Antonio Simões; Álvaro Pereira Novis; Adalberto Calil; Augusto Marques da Cruz Filho e Fernando Antonio Simões Filho.

colaborem com o crescimento sustentado por alianças estratégicas e de longo prazo.

A **Receita Bruta** foi de **R\$26,8 bilhões** em 2022, **crescimento expressivo de 74%** quando comparada a 2021, atingindo R\$32,6 bilhões quando anualizado o 4T22, evidenciando o novo patamar de escala da **SIMPAR**. A combinação do crescimento orgânico com as aquisições de 2022 fortaleceu ainda mais o posicionamento e desenvolvimento dos negócios, ao passo em que **as empresas adquiridas tiveram sua**

curva de crescimento e rentabilidade aceleradas quando inseridas no ecossistema **SIMPAR**.

O **EBITDA** de **R\$7,0 bilhões** em 2022 – **evolução substancial de 67%** em relação a 2021, demonstra a nossa capacidade de **geração de caixa e eficiência operacional**. As vantagens competitivas inerentes à nossa estratégia, modelo de negócios e ao nosso tamanho foram essenciais para que continuássemos crescendo com rentabilidade, segurança e geração de valor aos acionistas.



Junto aos desafios macroeconômicos como alta de juros e inflação – os quais não controlamos – **sempre virão as oportunidades** de desenvolvimento e crescimento para empresas sólidas e preparadas, incluindo, no caso da SIMPAR, a transformação no valor dos ativos e sua valorização. Em 2022, mantivemos nossa atenção no ambiente competitivo para ocupar os espaços e **crescer sem abrir mão da precificação justa** condizente com o custo do capital empregado, continuamente balizado pelas perspectivas dos juros e da inflação.

Somos um Grupo com **geração de caixa diversificada e contratos de longo prazo em grande parte protegidos por cláusulas de reajuste de preços.**

Ao longo do ano, não só reajustamos os preços dos contratos existentes, mas também **adicionamos contratos de qualidade com retorno adequado**, que trarão resultados ainda mais robustos adiante. O **Capex Líquido** foi de **R\$13,5 bilhões** em 2022, 53% maior do que em 2021, quase integralmente alocado em caminhões, carros e máquinas e equipamentos, ou seja, **ativos com alta liquidez** empregados na economia real e diretamente **ligados ao aumento da produtividade dos clientes**, o que resulta em maior fidelização, renovação dos contratos e resiliência da geração de caixa.

Vale destacar que, especialmente em razão dos prazos de implantação dos ativos operacionais (em média de cerca de 90 dias), uma parte importante dos **investimentos dos últimos seis meses ainda não contribuiu integralmente na geração de receita e resultado deste trimestre**, ao passo que os investimentos em ativos aumentam o endividamento, que por sua vez será amortizado com os fluxos de caixa futuros e com a venda do ativo ao final do ciclo de prestação de serviços.

A **estrutura de capital sólida**, o **caixa robusto** e o **perfil de dívida alongados somados à assertividade na alocação de capital** foram essenciais para a contratação e implantação de projetos que exigem capital intensivo, um grande diferencial competitivo do **Grupo SIMPAR**. Em linha com a estratégia de gestão de passivos e liquidez em períodos de maior volatilidade macroeconômica e política, encerramos 2022 com **posição de caixa consolidada de R\$13 bilhões** – mais de três vezes superior ao endividamento de curto prazo e suficiente para quitar

a dívida até meados de 2025 – que se somam a **linhas compromissadas** disponíveis e não sacadas de R\$ 1,7 bilhão para as empresas controladas. Em adição, destacamos as seguintes captações executadas pelas empresas do Grupo **SIMPAR** no 1T23: (i) CRA da **VAMOS** de R\$650 milhões com vencimento final em 2030; (ii) Debêntures da **SIMPAR** de R\$850 milhões com vencimento final em 2032.

A **alavancagem** medida pela dívida líquida sobre o EBITDA foi de 3,5x em 2022 e permaneceu praticamente estável ante 3,4x em 2021, mesmo após o Capex líquido de R\$13,5 bilhões em 2022. Reforçamos que **o EBITDA dos últimos 12 meses não reflete integralmente os investimentos realizados.**

O **Lucro Líquido** totalizou **R\$941 milhões** em 2022, uma redução de 29% ante 2021, sobretudo devido ao aumento substancial das taxas de juros no País. Ressaltamos que nossas empresas estão alinhadas e orientadas para o **fortalecimento de suas bases operacionais e ao crescimento de forma sustentável**, o que significa que continuamos construindo os fundamentos para os resultados futuros, à medida que nos ajustamos à nova realidade econômica e executamos **programas de redução de custos e despesas e gestão de passivos.**

Como base para nosso desenvolvimento temos o nosso **Modelo de Gestão Único**, formado por negócios independentes, com agilidade necessária para a adequada adaptação às oscilações econômicas e de mercado garantindo a manutenção da prestação de serviços com excelência.

Em relação aos resultados e estratégias dos negócios, destacamos:



A **JSL** reforçou sua posição de liderança com ampla oferta de soluções integradas em diferentes setores da economia que geram valor para os clientes e transformam o setor de logística, estabelecendo novos patamares de eficiência operacional. A **Receita Bruta de Serviços combinada cresceu 25%** em 2022 – as seis empresas adquiridas nos últimos três anos (desde o IPO) cresceram 35% em 2022, atestando a qualidade dos negócios e a potencialização dos seus resultados com o suporte da **JSL** e da **SIMPAR**. O **EBITDA alcançou R\$1,1 bilhão**, (+62% a/a) e a Margem EBITDA cresceu +2,8 p.p. a/a para 18,7% em 2022, atingindo no 4T22 o maior nível recorrente registrado desde 2019. O Lucro Líquido totalizou R\$224 milhões, em linha com 2021, mesmo com o aumento das taxas de juros.



A **Movida registrou expansão de 79% de Receita Bruta anual**, superando a marca de R\$10 bilhões e transformando sua escala. Com crescimento de 71% do Ebitda, a empresa atinge R\$3,6 bilhões no ano. A frota total aumentou 20% em 2022, chegando a 224 mil carros. A Companhia segue transformando seus preços no RAC, atingindo tarifa média diária de R\$144,7 no 4T22 (+22% ante o 4T21). O Lucro Líquido de R\$556 milhões no ano, queda de 32%, reflete o aumento das taxas de juros e maior despesa com depreciação, seguindo a tendência de normalização das margens de seminovos. Em 2022, em um importante movimento estratégico de internacionalização, a **Movida** adquiriu a **Drive on Holidays**, em Portugal, empresa com diversas oportunidades de crescimento, como a adequação das lojas e do nível de serviço alinhados à proposta de valor da **Movida**. A primarização de serviços e tecnologia também é uma das avenidas de desenvolvimento, começando com o lançamento da **SAT** – negócio de rastreadores e assistência 24h.



A **VAMOS** mantém sua expansão contínua aliada à rentabilidade, com muita disciplina na execução de seu plano de crescimento, associado a ganhos de eficiência e produtividade em todos os segmentos em que opera. A Receita Bruta cresceu 76% em 2022 e o volume de Capex implantado totalizou R\$4,8 bilhões (+133% a/a). A receita futura contratada (*backlog*) evoluiu para R\$13,7 bilhões (+98% a/a), o que assegura um forte crescimento futuro. O Lucro Líquido totalizou R\$669 milhões (+66% a/a) e o ROIC foi de 19,0% em 2022. Ao longo do ano, a **VAMOS** adquiriu a **Truckvan**, referência na produção e customização de implementos rodoviários, e realizou seu segundo *follow-on* no valor de R\$641 milhões, além da venda de R\$1,3 bilhão em recebíveis em caráter definitivo e sem qualquer coobrigação, fortalecendo sua estrutura de capital por meio de canais que podem ser acessados para contribuir com o seu crescimento orgânico.



Em 2022, lançamos a marca **Automob**, *holding* de concessionárias que tem por objetivo ser a referência na comercialização e prestação de serviços de **veículos leves no Brasil**. A **Automob** controla as empresas **UAB**, **Original**, **Autostar** e **Grupo Green**, sendo as duas últimas adquiridas em 2022. Somadas as quatro aquisições, a **Automob** atingiu Receita Bruta proforma de R\$5,5 bilhões e EBITDA de R\$385 milhões em 2022, evidenciando a transformação em curso de escala e capilaridade com o maior portfólio de marcas de veículos leves do País. Iniciamos também o mapeamento e a captura de sinergias que serão de suma importância como alavancas de valor para esse negócio, tendo por objetivo incrementar a eficiência de custos e das vendas de novos e seminovos em um mercado extremamente fragmentado e alto potencial de consolidação no Brasil.



A **CS Infra** ampliou seu portfólio de concessões com responsabilidade e baixa necessidade de capital. Assinamos ao final de 2022 uma nova concessão: **CS Mobi Cuiabá** para modernização no Centro Histórico de Cuiabá, incluindo o Mercado Municipal, a locação de áreas comerciais, a implantação e exploração de vagas de estacionamento e mídia *outdoor* nas paradas de ônibus. Sobre os **terminais portuários de Aratu**, as movimentações e armazenagem de fertilizantes e de cobre iniciaram em julho de 2022, ainda longe de seu pleno potencial e em fase de investimentos para melhoria de sua infraestrutura, resultando em uma Receita Bruta de R\$106 milhões e EBITDA de R\$13,2 milhões em 2022. A **rodovia Transcerrados** iniciou a execução das obras de implantação dos 144 km de pavimentação e deve ter a primeira das quatro praças de pedágio inaugurada no início de 2023. A **Ciclus** teve crescimento da Receita Líquida de 9,3% a/a e possui grande potencial de desenvolvimento, incluindo a produção de energia por meio do biogás e de moto-geradores, atividade que permitiu que a Ciclus se tornasse autossuficiente em energia em 2022.



A **CS Brasil**, com serviços de mobilidade e terceirização da frota com motorista continuou levando eficiência ao setor público e de economia mista, pautada pela transparência e ética nas licitações e nos contratos. A empresa cresceu 21,5% na comparação anual no GTF com mão-de-obra – principal segmento da companhia após a incorporação da CS Frotas à **Movida** – encerrando 2022 com EBITDA de R\$168 milhões (+72% a/a). Além do crescimento e evolução operacional, a Companhia recebeu, do Consórcio Unileste, reposição tarifária de R\$45,8 milhões (antes dos impostos) na soma do 2T22 e 3T22, referente ao período que operou no transporte intermunicipal de passageiros por meio do referido Consórcio, o qual deixou de participar em 2016, quando venceria a vigência do Contrato de Concessão.



O **BBC** teve, em 2022, o reforço do seu papel como gerador de valor para o ecossistema da **SIMPAR**. Em seu primeiro ano completo de operação como Banco Múltiplo, lançou novos produtos e serviços financeiros. Com destaque para o CDC (Crédito Direto ao Consumidor) – o volume de novas operações de crédito cresceu mais de 120% ante 2021, impulsionando a carteira de financiamentos e arrendamento mercantil para R\$465 milhões em 2022. O **BBC** ampliou também o número de canais de originação da sua carteira, crescendo de 5 para 11 na comparação anual, sobretudo impulsionado pelas aquisições executadas pelas empresas da **SIMPAR**. Em 2023, o **BBC** deve continuar se desenvolvendo com o lançamento de novos produtos complementares ao seu portfólio, como capital de giro e antecipação de recebíveis, consolidando e estreitando ainda mais o relacionamento com os clientes da **SIMPAR**.

Nossa estratégia de diversificação, fortalecimento da escala e solidez financeira foi reconhecida pela **Fitch Ratings** em 2022, que **elevou as notas da SIMPAR, JSL, Movida e VAMOS para 'AAA(bra)'** na escala nacional. Na **escala global**, com a **elevação para classificação de 'BB'**, o Grupo **SIMPAR entrou para o seleto grupo de empresas com rating acima do soberano do Brasil**, classificado atualmente pela Fitch Ratings em 'BB-'.

Ao terceirizar um serviço, além dos recursos disponíveis e da qualidade do serviço prestado, os clientes contam com **governança e solidez financeira**, fatores cruciais para **sustentabilidade dos negócios** e para a conquista de resultados consistentes associada ao contínuo aperfeiçoamento das **práticas socioambientais e de governança**.

Como destaques, criamos em 2022 os **comitês de Gente e Cultura e de Planejamento Estratégico**, assegurando que as equipes se desenvolvam em linha com o crescimento dos negócios e perpetuem a **Cultura e Valores do Grupo** que, com as aquisições e expressivo crescimento orgânico, encerrou 2022 com cerca de 43 mil colaboradores (+18% *versus* 2021).

Com nossa Gente, reforçamos o compromisso de prover desenvolvimento com saúde, segurança e qualidade, o que foi reconhecido internamente com a favorabilidade de 88% em Pesquisa de Clima da Companhia.

Seguimos investindo na minimização de impactos ambientais, com a renovação contínua das frotas e o lançamento de Política de Mudanças Climáticas, em linha com a meta pública de redução de 15% na intensidade de emissões do Grupo até 2030. Em 2022, pelo segundo ano consecutivo, alcançamos **nota B no Carbon Disclosure Project (CDP)**, maior do que as médias regional da América do Sul e dos setores de transporte e logística nacionais.

É importante destacar a aliança da **Movida** com a BYD, reforçando a sua posição com a maior frota de veículos 100% elétricos do Brasil. Em 2022, a **Movida** aderiu ao Science Based Targets Initiative, ação para aprimorar o gerenciamento de riscos e oportunidades climáticos com metas baseadas em ciência. A **Automob** também estabeleceu alianças com a **BYD** e **Great Wall Motors** para venda de veículos elétricos em concessionárias em diferentes estados do País. Por sua vez, a **VAMOS**, com a maior frota de empilhadeiras elétricas do País, lidera a tendência na utilização desse equipamento no Brasil e que somado ao seu modelo de negócio contribui com a renovação da frota e produtividade no transporte de cargas nacional. A **JSL** que, pelas suas operações representa parte expressiva de nossas emissões diretas (Escopo 1), também investiu em caminhões movidos a GNV e iniciou projeto-piloto com um ônibus elétrico em operações de clientes. A empresa tem a frota mais nova do País.

Em diversidade e inclusão, mantivemos o Programa de Respeito à Diversidade e avançamos com a **JSL** no **Programa**

Mulheres na Direção, de capacitação do público feminino para operação de máquinas e de ativos pesados – área majoritariamente de atuação masculina. Adicionalmente, a **SIMPAR** renovou sua adesão ao Mulher 360 e, por conta de todas essas iniciativas e esforços, encerrou o ano de 2022 com um aumento percentual de 37,6% de mulheres em cargos de Diretoria nas empresas do Grupo, em relação ao ano de 2020.

Já para estimular a inclusão profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social, investimos no **Programa Você Quer? Você Pode!**, realizado nas comunidades do entorno de nossas operações e que, em 2022, formou 270 jovens entre 16 a 22 anos, dos quais 210 jovens foram contratos pelas empresas do Grupo **SIMPAR** para o Programa de Aprendizagem Profissional, para atuarem nas áreas administrativas, de operações, logística e mecânica.

Nossos **Valores e Cultura** norteiam nosso crescimento e, com responsabilidade, seguiremos comprometidos com a disciplina financeira e a busca constante de soluções para o encantamento e a **fidelização dos Clientes** em cada uma das empresas controladas, como forma de gerar valor para eles e para **nossos acionistas, colaboradores, fornecedores e toda a sociedade**. A disciplina na execução do nosso planejamento e a certeza de que contamos com **Gente que faz a diferença em cada um dos negócios** reforçam a nossa confiança.

Adalberto Calil – Presidente do Conselho de Administração da **SIMPAR** S.A.

Fernando Antonio Simões – Diretor-Presidente da **SIMPAR** S.A.



Adalberto Calil

Presidente do Conselho de Administração da SIMPAR S.A.



Fernando Antonio Simões

Diretor-Presidente da SIMPAR S.A.

Atitude para realizar



Grupo SIMPAR

GRI 2-1 | 2-6

A **SIMPAR S.A.** é uma *holding* brasileira, lista na B3, com experiência de 66 anos. A reorganização societária realizada há dois anos para simplificar a estrutura do até então **Grupo JSL**, tem em seu ecossistema empresas com operações independentes e que se complementam presentes nos segmentos de logística, mobilidade, varejo de automóveis, financeiro (banco), concessões e infraestrutura. O Grupo registra um crescimento expressivo, tanto orgânico, quanto inorgânico: foram 17 aquisições nos últimos três anos (nove delas em 2022) e um aumento de receita líquida de 75,8% (comparação entre 2022 e 2021).

A *holding* controla companhias líderes em seus setores ou em posição de destaque no mercado – **JSL**, **Movida**, **VAMOS** (as três listadas na B3), **Automob**, **Banco BBC Digital**, **CS Infra** e **CS Brasil** – que, com atuação em segmentos da economia real e de receitas resilientes, constituem um portfólio único e com enorme potencial de desenvolvimento. Além disso, para garantir a execução do planejamento estratégico definido pelos conselhos de administração, a perenidade e permeabilidade da sua Cultura entre os negócios, a **SIMPAR** direciona a execução dos planos de negócios do Grupo, o

que se traduz em resultados alinhados às melhores práticas ESG. Por meio dessa estrutura, visa promover geração de valor de forma sustentável aos acionistas, aos mais de 42 mil colaboradores e à ampla gama de fornecedores. Os clientes, no centro do propósito da Companhia, são beneficiados por relações comerciais justas e pelo foco no atendimento às necessidades e às expectativas de cada negócio. Já as comunidades contam com ações e programas socioambientais desenvolvidos, prioritariamente, no entorno das operações, como forma de contribuir com o desenvolvimento socioeconômico nessas localidades – parte delas, localizada fora dos grandes eixos urbanos.

A Companhia possui **Modelo de Gestão Único** e presença, por meio de suas controladas, em todo o território nacional e países como Chile, Peru, Argentina, Uruguai, Paraguai, México, África do Sul e Portugal (os últimos com ingresso em 2022, por meio da **JSL** e da **Movida**, respectivamente). Com essa composição, a *holding* encerrou 2022 com receita líquida de R\$ 24,4 bilhões, e Ebitda de R\$ 7,0 bilhões, 67,2% mais em relação ao último ano.



Ebitda de R\$ 7,0 bilhões e receita líquida de R\$ 24,4 bilhões

ATIVOS INTANGÍVEIS

O Grupo **SIMPAR** mantém importantes diferenciais competitivos, que destacam a *holding* e as controladas em seus segmentos de atuação:

- Foco no cliente;
- Compromisso com a sustentabilidade e aspectos ESG para o desenvolvimento dos negócios;
- Cuidado e investimento na capacitação e desenvolvimento das pessoas;
- Lideranças conectadas com inovações e dedicadas aos negócios;
- Diversidade no quadro de colaboradores;
- Presença estratégica em setores-chave da economia do País e regiões de alta demanda por serviços logísticos, de mobilidade, varejo de automóveis, financeiro (banco), concessões e infraestrutura;
- Anos de experiência em operações nas áreas de atuação com portfólios complementares;
- Governança e controle de riscos robustos, aplicáveis aos negócios;
- Diversidade de negócios e segmentos de atuação, reduzindo a exposição a riscos macroeconômicos do País e de setores empresariais específicos;
- Empresas independentes, com diversificação nas operações, sob Modelo de Gestão Único, fundamentado na Cultura e nos Valores que geram uma identidade empresarial singular e diferenciada;
- Geração de retornos compatíveis com cada negócio, baseados em relações comerciais justas;
- Posicionamento forte em M&A, com ampliação de presença em segmentos essenciais e resilientes;
- Proximidade com os clientes, agilidade e inovação, atendendo à demanda crescente por novos produtos e mercados;
- Compromisso com seus Valores e com trabalho de contínuo aprimoramento.

Cultura e Valores GRI 2-23

GENTE: é o nosso grande diferencial! - Nossa **GENTE** nos permite alcançar os nossos objetivos.



SUSTENTABILIDADE: atitudes economicamente viáveis, ecologicamente corretas e socialmente justas.

SIMPLICIDADE: ser simples para ser ágil! - Um jeito descomplicado de ser e agir.



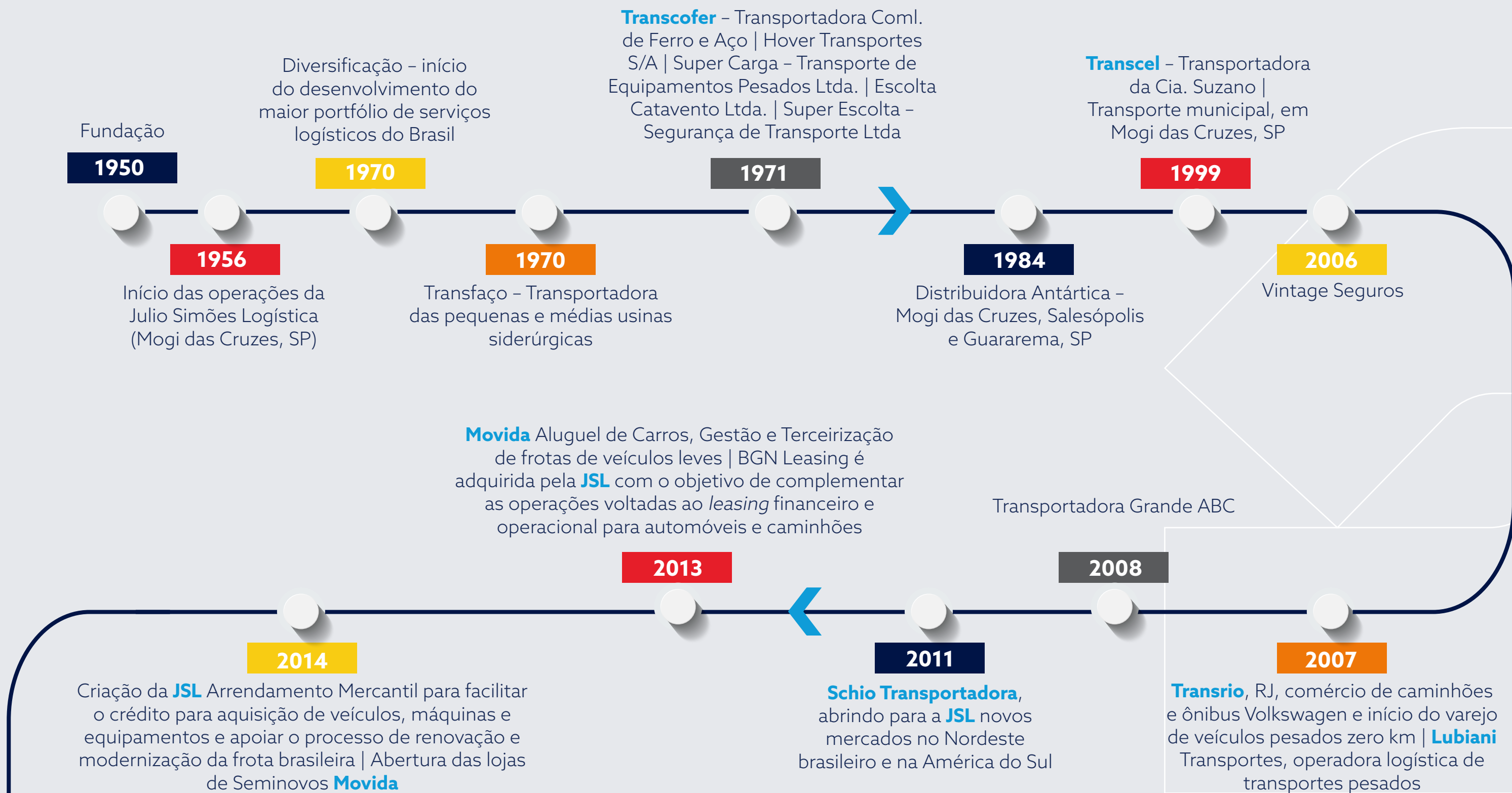
LUCRO: fundamental ao crescimento e desenvolvimento sustentável dos nossos negócios, da nossa **GENTE**, do fortalecimento e perpetuação da nossa relação comercial com os nossos **CLIENTES**.

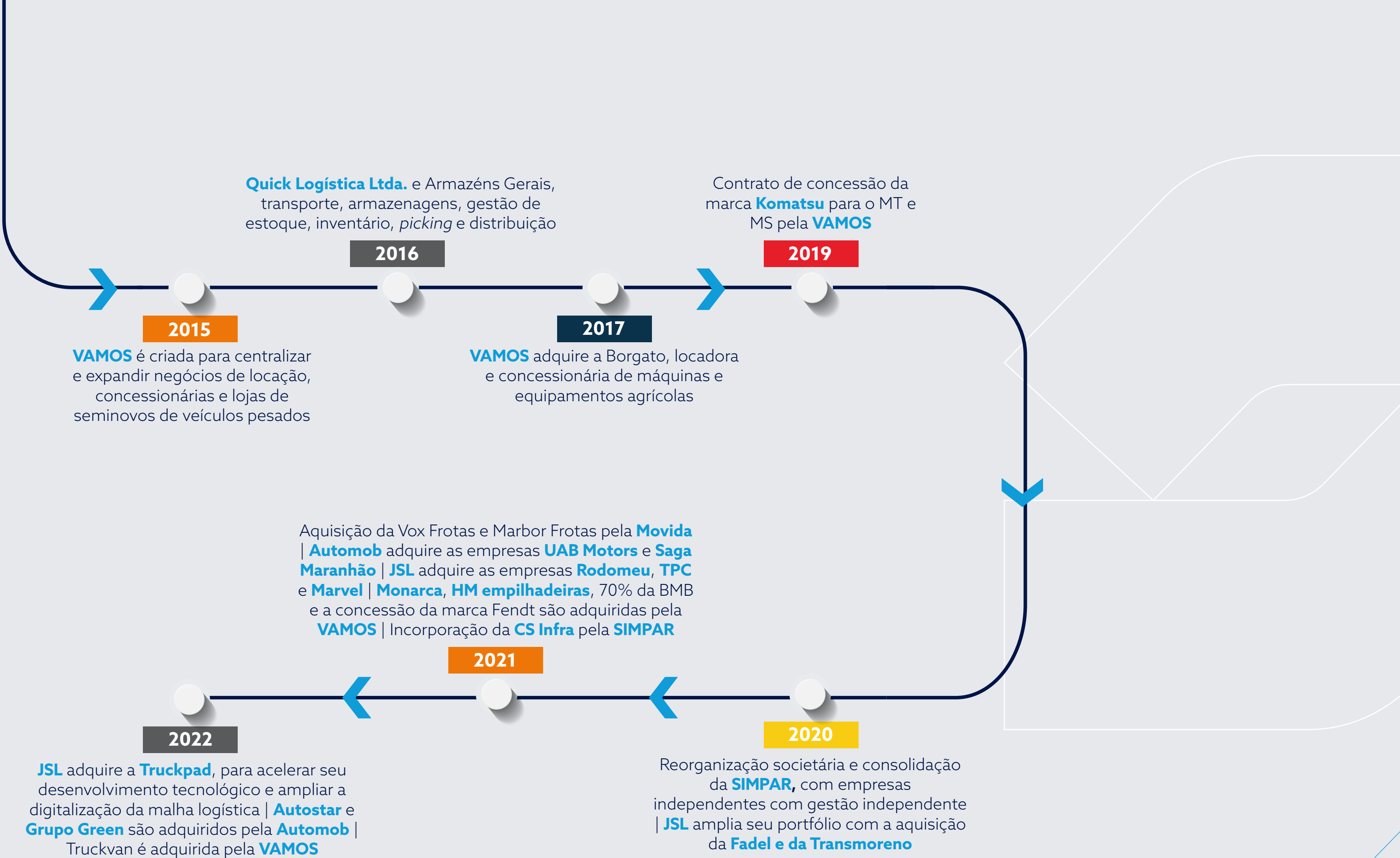
CLIENTE: é a razão da nossa existência empresarial. - **ESCUTAMOS** nossos **CLIENTES** para **ENTENDER** e **ATENDER** suas necessidades.



ATITUDE DE DONO: agimos com profundidade e visão do todo. Estamos sempre dispostos a melhorar, fazendo mais com menos.

Linha do tempo - aquisições



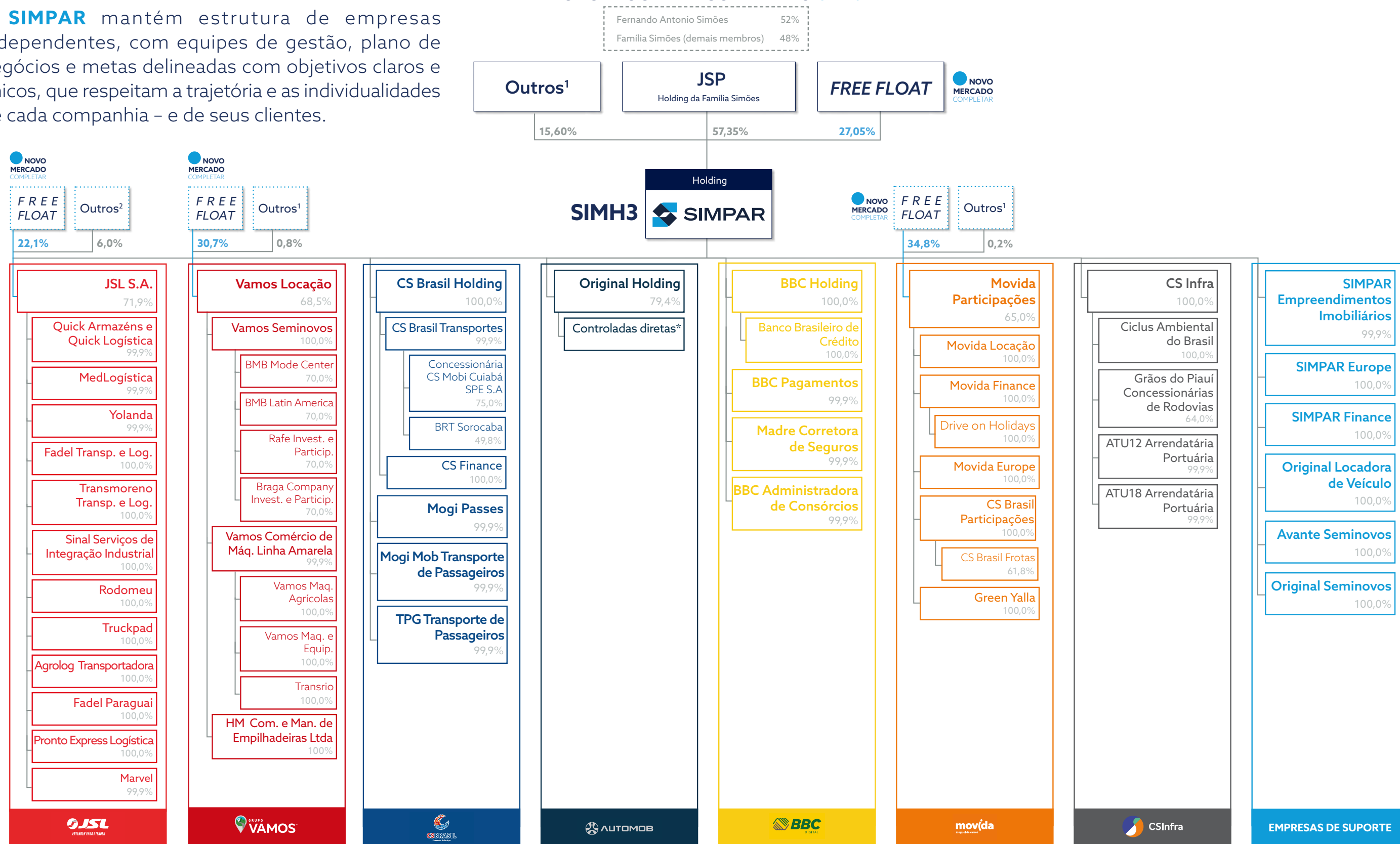


Estrutura societária (em 31 de dezembro de 2022)

GRI 2-1 | 2-2 | 3-3 – Presença de mercado

A **SIMPAR** mantém estrutura de empresas independentes, com equipes de gestão, plano de negócios e metas delineadas com objetivos claros e únicos, que respeitam a trajetória e as individualidades de cada companhia – e de seus clientes.

ORGANOGRAMA SOCIETÁRIO GRI 2-6



* Estrutura societária atual.

1. Posições detidas diretamente na pessoa física por membros da Família Simões, Conselheiros e Ações em Tesouraria.

2. Posições detidas diretamente na pessoa física por membros da Família Simões, Conselheiros, Ações em Tesouraria e JSP Holding

JSL

Líder em soluções e serviços logísticos, com capacidade de atendimento de toda a cadeia produtiva de seus clientes, a **JSL** está listada na B3 desde 2020, quando iniciou um ciclo importante de crescimento e diversificação de negócios. Entre 2020 e 2021, foram cinco aquisições: TPC, Rodomeu, Transmoreno, Fadel e Marvel. Já em 2022, comprou a Truckpad e também iniciou operações na África do Sul, somando presença internacional em outros cinco países: Chile, Uruguai, Paraguai, Peru e Argentina.

Fundada em 1956 por **Julio Simões**, a empresa acumula décadas de história e de aliança com seus clientes, para os quais oferece soluções e serviços dedicados e de acordo com demandas, com amplo portfólio. As atividades vão desde o transporte de carga, serviços dedicados no campo e nas indústrias, até o gerenciamento de cadeias de distribuição, englobando armazenagem, coleta de resíduos e abastecimento de varejo. Assim, atende empresas de diversos segmentos essenciais da economia do País.



DESTAQUES 2022

27.454 colaboradores

Receita líquida de
R\$ 6,0 bilhões

Ebitda de R\$ 1,1 bilhão

Lucro líquido de
R\$ 224 milhões

Idade média de caminhões
de 3,6 anos

MOVIDA

Reconhecida pelo desenvolvimento inovador para oferta de soluções de mobilidade urbana, a **Movida** é a segunda maior empresa no País em volume de frota e receita e a primeira locadora brasileira de veículos a obter, em 2020, a certificação de Empresa B, atestado de que a busca de expansão de negócios está efetivamente vinculada ao propósito de promover progresso social, econômico e ambiental. A empresa, de forma pioneira no setor, lançou, em 2009, o programa Carbon Free, com foco na neutralização de Gases do Efeito Estufa decorrentes do aluguel de veículos. Em 2022, o programa teve aumento no engajamento dos clientes.

A **Movida** está presente em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal, com atuação em locação de veículos (com 237 pontos de atendimento), venda de veículos seminovos (com 89 lojas) e gestão e terceirização de frotas. Suas atividades incluem aluguel de veículos utilitários para serviços de *e-commerce*, por meio da Movida Cargo, e a locação de carros para pessoas físicas por assinatura, com a bandeira Zero Km Movida. No segmento de Seminovos, mantém pátios exclusivos para atender os clientes de atacado (lojistas), com garantia de um ano e laudo cautelar para todos os veículos vendidos no varejo. Adicionalmente, realiza vendas de forma 100% digital e mantém um *site* dedicado para o atacado. Desde 2021, com a incorporação da CS Frotas, ocupa



presença no segmento de aluguel de automóveis leves para o setor público e empresas de economia mista. Em processo constante de desenvolvimento, em 2022 iniciou processo de internacionalização, com a aquisição da locadora portuguesa Drive on Holidays (DOH). Adicionalmente, qualificou suas atividades com o lançamento da empresa SAT, de rastreadores e serviços de assistência aos clientes.

movida
aluguel de carros

DESTAQUES 2022

6.183 colaboradores

Receita líquida de
R\$ 9,6 bilhões

Ebitda de R\$ 3,6 bilhões

Lucro líquido de
R\$ 556,4 milhões

Idade média de veículos leves
de dez meses de uso em
locação (RAC)

Frota total (todas as
categorias) de 223.984
veículos, 20% mais
que em 2021

VAMOS

Com atuação de mais de 30 anos no Brasil e presença em dez estados, a **VAMOS** é uma empresa de capital aberto que lidera o mercado de locação de caminhões, máquinas e equipamentos. Sua estrutura completa para venda e locação de ativos contempla 14 lojas de seminovos e uma rede de 43 concessionárias das marcas **Transrio** (Volkswagen Caminhões e Ônibus), **Fendt** (máquinas agrícolas *premium*), **Valtra** (máquinas e equipamentos agrícolas), **Komatsu** (distribuidor de máquinas e equipamentos de linha amarela) e **Toyota** (empilhadeiras). A empresa inclui em seu portfólio a **BMB**, companhia especializada na customização de caminhões. Em 2022, adquiriu 70% de participação na **Truckvan**, uma das líderes na fabricação de implementos rodoviários.

No ano, a **VAMOS** realizou nova oferta pública de distribuição primária, com aumento de capital em R\$ 641,4 milhões. O período contou também com operação inovadora de antecipação de recebíveis, no valor de R\$ 1,3 bilhão, e aprovação de linha de crédito do BID Invest de US\$ 30 milhões. Outra conquista foi a elevação do rating, pela Fitch Ratings, de 'AA-' para 'AAA' na escala nacional.



DESTAQUES 2022

2.816 colaboradores

Receita líquida de
R\$ 4,9 bilhões

Ebitda de R\$ 1,9 bilhão

Lucro líquido de
R\$ 668,6 milhões

69% de contratos com cinco
anos (ou mais) de duração

Idade média de caminhões
inferior a dois anos

AUTOMOB

Em maio de 2022, a **SIMPAR** lançou a *holding Automob*, que agrega em seu portfólio as concessionárias **Original**, **UAB Motors**, **Sagamar**, **Autostar** (adquirida em abril de 2022) e **Green** (que integrou o portfólio em maio de 2022). Com essa organização, foi criado um dos maiores grupos de concessionárias de veículos do Brasil, com o mais amplo portfólio de marcas do segmento – incluindo veículos *premium* e alto luxo –, com grande potencial de crescimento por meio de gestão profissionalizada e focada em diferentes perfis de clientes. Outro diferencial é que a **Automob** oferece serviços que vão desde a venda de veículos até o pós-venda, com alto nível de conectividade e ampla rede de lojas que favorecem a mobilidade e a oferta de seguros por corretora própria, a **Madre Seguros**.



DESTAQUES 2022

Presença em 16 municípios das regiões Sul, Sudeste e Nordeste

2.793 colaboradores

Crescimento de veículos vendidos no varejo, sendo 31,9 mil em 2022 (+7% a/a)

R\$ 165 milhões de lucro líquido

Ticket médio de venda do varejo com avanço na comparação anual, sendo R\$138 mil em 2022 (+8,9% a/a)

Ampla capilaridade nacional com portfólio diversificado de marcas fortes



BANCO BBC DIGITAL

Com a autorização do Banco Central, em dezembro de 2021 o **BBC Digital** se tornou um banco múltiplo, com foco no ecossistema **SIMPAR**. A empresa oferece soluções e serviços financeiros dedicados especialmente aos motoristas profissionais e a empresas do segmento logístico e de mobilidade. Com esse foco, pode viabilizar tanto os negócios do próprio Grupo – com pagamento de fretes de caminhoneiros e financiamento de automóveis e implementos agrícolas, por exemplo – quanto ocupar um nicho importante de mercado, com inclusão qualificada no setor financeiro. Em 2022, o **BBC** somou aos seus serviços de *leasing*, conta digital e financiamento a emissão de Certificados de Depósito Bancário (CDB), Crédito Direto ao Consumidor (CDC) para veículos leves, pesados e implementos, além dos produtos capital de giro para pessoas jurídicas, seguros prestamistas e gestão de frotas. Já em 2023, planeja o lançamento de produtos como empréstimo com garantia, antecipação de fornecedores e *Floor Plan*, de financiamento para lojas, principalmente de carros seminovos. Além disso, pretende atuar com robustez em contas de pessoas físicas – ao fim de 2022, o **BBC** já respondia pelo serviço de pagamento de cerca de 5 mil colaboradores da **SIMPAR**.



Colaboradora Eliene Souza Dos Santos - analista de Cobrança.



DESTAQUES 2022

50 mil contas digitais, quase o dobro de 2021

Carteira de crédito de R\$ 465 milhões (+95% em relação a 2021)

R\$ 1,2 bilhão/ano de pagamento de frete

Originação de novas operações de crédito cresceu 123%, totalizando R\$ 366 milhões em 2022, com destaque para o produto CDC (Crédito Direto ao Consumidor)

Lançamento de produtos

Saldo de captações de R\$ 409 milhões

Índice de Basileia de 22,6%

CS INFRA GRI 3-3 - RESÍDUOS

Empresa da **SIMPAR** para gestão das operações no setor de infraestrutura, incluindo concessões de longo prazo, a **CS Infra** atua nos setores de mobilidade, saneamento e infraestrutura. Desde 2021, tem em sua estrutura a **Ciclus Ambiental**, uma das maiores empresas de gestão integrada de resíduos da América Latina, com forte estrutura de governança e potencial ainda maior de desenvolvimento de negócios com geração de valor socioambiental.



A **Ciclus** realiza transferência, transporte, tratamento e disposição final de resíduos sólidos urbanos do Rio de Janeiro e de outros municípios do Estado, além de atender clientes comerciais. Para isso, detém aterro de 3,7 milhões de metros quadrados, com uma Central de Tratamento de Resíduos (CTR Rio) e cinco Estações de Transferência de Resíduos (ETRs).

A implantação, em 2011, da CTR Rio, que recebe e trata diariamente cerca de 10 mil toneladas de resíduos sólidos. Outro destaque é a impermeabilização total do terreno do aterro por quatro camadas de proteção que, aliadas a sensores eletrônicos de detecção de anomalias, visam garantir a não contaminação do solo e das águas subterrâneas. Além disso, o projeto ambiental foi planejado e executado com tecnologia de ponta, preservando a qualidade do ar.

Esses diferenciais se somam a receitas advindas de dois subprodutos da atividade: o chorume e o gás metano, ambos poluentes e contaminantes e resultantes da decomposição de matéria orgânica do lixo.

PRODUÇÃO DE ÁGUA DESMINERALIZADA

Para evitar contaminação do solo, a **Ciclus** instalou drenos de chorume no aterro, destinando o poluente para tratamento externo e em estação própria para a atividade, localizada dentro da CTR. No processo, o chorume passa por diferentes estágios de tratamentos – físicos, químicos e biológicos, incluindo a técnica de osmose reversa, uma das mais modernas do mundo –, resultando em uma água limpa e desmineralizada. Assim, esse insumo final, que atende à legislação ambiental, pode ser comercializado para usos diversos, como resfriamento de máquinas industriais. Ao fim de 2022, a água já era utilizada para irrigação das vias da própria CTR. Já em 2023, a **Ciclus** planeja ampliar a Estação de Tratamento de Resíduos localizada no aterro, de forma a absorver a totalidade do processo, com ganhos de eficiência operacional e de custos.

PRODUÇÃO DE BIOGÁS, BIOCOMBUSTÍVEIS E GERAÇÃO DE CRÉDITOS DE CARBONO

Também por meio de drenos verticais, a **Ciclus** realiza no aterro sanitário a captação de biogás, que tem em sua composição um percentual de metano superior a 50% e é extraído por meio de sucção forçada com sopradores.



Rodovia Transcerrados - CS Grãos do Piauí



Unidade de Queima de Biogás - Ciclus (RJ)

Operação do Porto de Aratu/ Bahia - CS Portos (BA)

Quando o biogás chega na estação de captação, ele é destinado para diferentes usos. O primeiro deles é para produção de energia, por meio de motogeradores, em que o biogás serve como combustível. Ao fim de 2022, a planta detinha dois motogeradores, suficientes para atender toda a unidade, que, portanto, é autossuficiente em energia. Assim, com a compra de novos motogeradores no período, há planos de comercializar energia, nos mercados livre e regulado. O segundo uso do biogás é para produção de biometano, por empresa terceirizada, utilizado como combustível para veículos e indústrias. O terceiro é a queima controlada em flares.



Geração de biometano

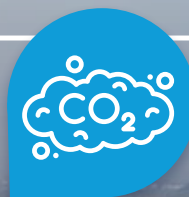
Suficiente para abastecer **44 mm = 43 mil** m³/ano

automóveis por um ano rodando 1.088 km/mês

1,2 mm = 500 mil tCO₂eq/ano

Equivale retirar de circulação automóveis por um ano rodando 1.088 km/mês³

Geração potencial de crédito de carbono



Geração de água de reúso

288 mil = 115 m³/ano

piscinas olímpicas/ano

67 mm = ~90 mil kWh/ano

Equivale ao consumo anual de uma cidade de 6 motogeradores² habitantes

Potencial de geração de energia



Área do CTR¹

3,7 mm = ~450 m²

campos de futebol

- Seropédica
- Gramacho - o maior lixão do mundo
- Itaguaí
- Gericinó

Atividade da Ciclus viabilizou o encerramento de lixões



Tratamento, transporte e destinação final de resíduos sólidos

Recebimento de 100% dos resíduos sólidos residenciais da cidade do Rio de Janeiro **3,7 mm = ~150 mil** ton/ano containers/ano

A **Ciclus** está registrada no âmbito do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) na Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (em inglês, United Nations Framework Convention on Climate Change ou UNFCCC), sendo que há geração de créditos de carbono ao evitar a emissão atmosférica do metano. No fim de 2022, a geração já correspondia a 4,3 milhões de créditos a serem comercializados. Até 2025, é estimado que a **Ciclus** gere mais de 5,1 milhões de créditos de carbono.

Além da **Ciclus**, ao fim de 2022 a **CS Infra** era responsável pelas seguintes estruturas:
3-3 - Impactos econômicos indiretos

CS Rodovias: concessionária em modelo de Parceria Público-Privada (PPP), que administra a Rodovia Transcerrados (também conhecida como Rodovia Grãos do Piauí), incluindo a operação, manutenção e ampliação das rodovias PI-397 e PI-26, que contarão com quatro praças de pedágio (a primeira aberta no segundo semestre de 2022), um centro de controle operacional, dois postos de pesagem e uma central com serviço de atendimento ao usuário;

CS Portos: com prestação e modernização de serviços de desembarque, embarque e armazenagem nos terminais portuários ATU-12 e ATU-18, no Porto de Aratu, em Candeias (BA), sendo os produtos movimentados sobretudo orientados ao agronegócio, como importação de fertilizantes e exportação de grãos;

CS Mobilidade: concessão pública que abrange a operação, manutenção e operação de Bus Rapid Transit (BRT) em Sorocaba (SP). Com atividades iniciadas em 2021, o BRT operava ao fim de 2022 com 77 ônibus, que transportaram cerca de 1 milhão de passageiros/mês. Além disso, a concessionária já tinha implantado no período dois dos três corredores exclusivos de BRT previstos em contrato, com placas solares nos textos dos terminais e estações;

CS Mobi Cuiabá: o consórcio CS Mobi Cuiabá firmou uma Parceria Público-Privada (PPP) com a prefeitura municipal e será responsável pela revitalização e requalificação do Centro Histórico de Cuiabá, incluindo a reforma do Mercado Municipal Miguel Sutil - marco histórico do município -, além da administração e implementação do estacionamento rotativo local e das vias públicas. Estão previstos R\$ 120 milhões em investimentos nos próximos seis anos.

CS BRASIL

Por meio da **CS Brasil**, a **SIMPAR** atua na prestação de serviços de mobilidade e terceirização de frota para o setor público e empresas de economia mista, incluindo a gestão completa do serviço, customização, manutenção e operação da frota. Embora menos relevante, atua também em serviços de limpeza urbana e transporte municipal de passageiros. As atividades são:

Terceirização de frota: com ciclo completo de gestão e terceirização de frotas, ofertando serviços de manutenção, customização que engloba todos os segmentos veiculares, dos leves aos pesados, nas modalidades com ou sem motorista;

Transporte de passageiros: com concessões de transporte em três linhas urbanas municipais do Estado de São Paulo, em Mogi das Cruzes, Guararema e Sorocaba, e com gestão de crédito eletrônico para o transporte urbano;

Limpeza urbana: por meio de serviços de coleta, varrição manual e mecanizada, compactação, lavagem e desodorização de feiras, capina, transporte de lixo doméstico e hospitalar e coleta seletiva.

Com esses serviços, a **CS Brasil** contribui com a melhoria da gestão, a modernização e eficiência no setor público. A empresa mantém forte compromisso



com a ética e a conformidade, expresso na sala de licitações monitorada, com acesso seguro e controlado, e processo validado e acompanhado por auditoria externa. A empresa mantém ainda o Portal da Transparência, com informações atualizadas sobre todos os seus contratos vigentes. Adicionalmente, tem receita advinda da **CS Brasil** Seminovos, que atua com a comercialização de veículos procedentes das operações da **CS Brasil**, o que assegura a substituição dos ativos e, conseqüentemente, a renovação das frotas. [GRI 3-3 - Políticas públicas](#) | [3-3 - Concorrência desleal](#)

Modelo de Negócios

CAPITAL PRIORIZADO



HUMANO

- Mão de obra qualificada
- Lideranças engajadas, com senso de dono
- Equipes alinhadas aos Valores e à Cultura organizacionais



FINANCEIRO

- Acesso ao mercado de capitais
- Investimentos em ativos operacionais de alta liquidez
- Portfólio de empresas com forte potencial de crescimento
- Investimentos em aquisições
- Presença da *holding* e de empresas controladas na B3



REPUTACIONAL

- Mais de seis décadas de operação com alto nível de entrega e presença em setores relevantes da economia real
- Compromisso com a governança em suas práticas



SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- DNA de servir, com foco na fidelização dos clientes
- Relações comerciais justas
- Parcerias com fornecedores e desenvolvimento de alianças de longo prazo
- Investimentos sociais por meio do **Instituto Julio Simões (IJS)**



NATURAL

- Energia elétrica, recursos hídricos e combustíveis

ESTRATÉGIA E GESTÃO

Um dos grupos empresariais que mais crescem no País, com geração de valor e amplo portfólio de serviços em mobilidade, logística e infraestrutura do Brasil



- Conselho de Administração da *holding*, para o desenvolvimento sustentável de cada controlada
- Conselhos de Administração independentes nas controladas
- Comitê de Sustentabilidade
- Cultura e Valores fortes e que permeiam todas as empresas do Grupo
- Simplicidade e transparência nos relacionamentos e na gestão dos negócios
- Alocação responsável, eficiente e sinérgica de capital
- Compromisso com a redução da alavancagem

VALOR GERADO

- Geração de renda: **R\$ 3.291.385** pagos para pessoal e em encargos
- Capacitação: **495.987 horas** de treinamento
- Diversidade: **56,52%** de negros nos quadros laborais e 22% de mulheres (a partir de gerentes de área) em cargos de liderança organizacionais

- Lucro Líquido: **R\$ 941 milhões**
- Ebitda: **R\$ 7 bilhões**
- Receita líquida de serviços: **R\$ 19,1 milhões**
- Alavancagem medida pela dívida líquida sobre o Ebitda de **3,5x**

- **Expansão** da carteira de clientes
- Manutenção de **contratos de longo prazo**
- Presença em índices relevantes de **sustentabilidade e ESG**

- **R\$ 19.724.059.705,8** pagos a fornecedores
- **22.605** pessoas beneficiadas com projetos do IJS

- Geração de **créditos de carbono**, com transformação de gás metano em biogás
- Investimentos em geração de **energia de fontes renováveis**
- **Reúso de água** e processo de lavagem a seco
- **Meta de redução** em 15% da intensidade de emissões de GEE até 2030 (114,37 tCO₂e/R\$ MM - escopos 1, 2 e 3 por receita líquida total)
- **Nota B** no CDP

Avaliação SIMPAR

Em todos os negócios, a **SIMPAR** avalia continuamente a disponibilidade de recursos; as mudanças impostas por novas tecnologias e novos ativos (considerando contribuições que possam mitigar os impactos negativos das emissões causadas pela natureza das suas atividades); os impactos de eventos extremos, como pandemias e oscilações econômicas, e as mudanças regulatórias no setor e na própria cadeia de valor.

Além disso, entre os desafios mapeados para a perenidade do Modelo de Negócios da Companhia estão os resultados de suas subsidiárias, considerando que a capacidade de distribuição de dividendos aos acionistas depende das operações, do fluxo de caixa e dos lucros das controladas; fatores que podem impactar a estratégia de crescimento, como a habilidade de identificar, realizar e financiar de forma satisfatória oportunidades de investimentos e de financiar investimentos (seja por meio de endividamento ou não); a necessidade de capital intensivo de longo prazo para o financiamento da estratégia de desenvolvimento sustentável; a habilidade de atrair, contratar, treinar, motivar e reter profissionais capacitados, levando em conta a competição na contratação de profissionais qualificados no setor de atuação da *holding* e a carência de mão de obra especializada e qualificada; e a perda de membros da alta administração, o que poderá afetar a condução dos negócios, entre outros descritos no [Formulário de Referência](#), que inclui ainda desafios e riscos relacionados às controladas e às coligadas da **SIMPAR**.



Encontro Anual de Lideranças do Grupo SIMPAR | Dez/22

**Estratégia,
governança,
ética e
transparência**



SIMPAR





Independência na operação dos negócios garante às controladas da SIMPAR agilidade na tomada de decisão

Estratégia e Modelo de Gestão

SASB FN-AC-410a.2.

A **SIMPAR** possui um Modelo Único de Gestão, no qual suas empresas têm independência na operação. Isso confere agilidade nas tomadas de decisão e permite à *holding* o acompanhamento próximo das entregas de resultados e da gestão dos temas prioritários para o desenvolvimento sustentável do Grupo, com planejamento estratégico de longo prazo, até 2030. São premissas do processo de planejamento estratégico da **SIMPAR**:

- Avaliação, desenvolvimento e qualificação do capital humano nas empresas controladas;
- Criação de modelos e processos voltados à perpetuação da Cultura e dos Valores;
- Contribuição para a formação de quadros funcionais engajados e de excelência;
- Planejamento e acompanhamento do desempenho financeiro das empresas;
- Direcionamento e controle da execução dos planos de negócios das controladas;
- Estudo e execução de oportunidades de fusões e aquisições (M&A, na sigla em inglês adotada pelo mercado) e novos negócios;
- Decisão e monitoramento da alocação de capital e recursos e do retorno sobre investimento por meio da participação nos Conselhos de Administração;
- Acompanhamento das ações de Relações com Investidores nos negócios e aplicação das melhores práticas de transparência e ética;

- Definição de políticas corporativas chaves aplicáveis aos diferentes negócios e atividades;
- Promoção da geração de valor sustentável a acionistas, clientes e sociedade.

Já as bases para sustentar o planejamento para 2030 incluem:

- Possibilidade de listagem de mais empresas (Novo Mercado) com IPOs que fortaleçam a governança e estrutura de capital, acelerando o desenvolvimento das empresas e a geração de valor aos acionistas;
- Desenvolvimento e prospecção de novos negócios com alto potencial de crescimento e rentabilidade (receitas resilientes) com compromisso ESG;
- Possibilidade de desinvestir em alguns negócios para fortalecimento ou desenvolvimento de outros, contribuindo com o seguido crescimento do Grupo;
- Continuidade da evolução da estrutura organizacional para suportar o desenvolvimento;
- Fortalecimento permanente de empresas independentes líderes em seus mercados, com a dedicação de esforços e recursos para assegurar a transformação das controladas com retorno adequado, podendo vir a ter menos de 50% de participação, com a manutenção do controle;
- Internacionalização responsável e que contribua com a diversificação de receita.

Planejamento estratégico por negócio

Como *holding* com modelo único de gestão, a **SIMPAR** controla, direciona e, se necessário, atua de modo a suportar a execução dos planos de negócio das suas empresas. A definição do planejamento estratégico fica a cargo dos Conselhos de Administração das empresas – ou dos líderes, no caso de ausência dessa instância. Resumidamente, em 2022 as principais diretrizes estratégicas eram:



JSL – Consolidação do papel da liderança no mercado brasileiro por meio de crescimentos orgânico e inorgânico.



Movida – Geração de valor por meio de um posicionamento único, focado na experiência do cliente, garantindo um desenvolvimento sustentável.



VAMOS – Aceleração dos investimentos e da velocidade de implantação de novos contratos de locação e expansão da rede de concessionárias.



CS Brasil – Serviços de mobilidade e terceirização de frota com motorista para o setor público e empresas de economia mista.



Automob – Consolidação do mercado de concessionárias de veículos leves do Brasil, fortalecendo sua escala e a captura de sinergias operacionais.



CS Infra – Desenvolvimento das concessões, com foco em contratos com previsibilidade e resiliência de receitas para prestação de serviços com retornos atrativos.



Banco BBC Digital – Banco digital com oferta de produtos e serviços que contribuam com o ecossistema da **SIMPAR** e promovam inclusão bancária, especialmente aos profissionais dos serviços de transportes e de mobilidade.

Governança corporativa

Desde sua constituição, a **SIMPAR** tem evoluído consistentemente nas suas práticas de governança, como é possível verificar em movimento mais recente com o processo aprovado por unanimidade pelos acionistas minoritários do até então Grupo **JSL**. A **SIMPAR** mantém governança corporativa alicerçada nas melhores práticas e referências de mercado, como as diretrizes do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

No Novo Mercado da B3 desde 2010, passou a integrar em 2021 a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) – sendo a única *holding* do setor de logística e transporte a alcançar essa posição, mantida em 2022. Seu compromisso com a excelência em governança em todo o Grupo se expressa ainda na manutenção de estruturas independentes nas controladas – **JSL**, **VAMOS** e **Movida** com Conselhos de Administração e comitês, como o de Sustentabilidade, próprios. **VAMOS** e **Movida**, empresas de capital aberto, listadas na B3, também integram o ISE. A **Movida** é também uma empresa certificada pelo Sistema B, sendo a primeira do setor no Brasil a conseguir esse reconhecimento.

Em 2022, com foco em Gente, no desenvolvimento sustentável e na perpetuidade da Cultura e dos Valores que a diferenciam, a **SIMPAR** criou e passou a contar com os Comitês de Gente e de Planejamento Estratégico – a *holding* já conta com órgãos de assessoramento ao Conselho de Administração, como os comitês Financeiro e de Suprimentos; Sustentabilidade; Auditoria; Controles Internos e Riscos; e Ética e Conformidade.

Trajetória de evolução				
ESG Ratings	2019	2020	2021	2022
MSCI 	A	A	AA	AA
CSA	-	-	51	58
 CDP DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES	-	-	B	B
Índice de Sustentabilidade Empresarial ISE 	-	-	Carteira 21/22	Carteira 22/23
Programa Brasileiro GHG Protocol 				Resultado a ser divulgado em 2023

ISEB3
A única *holding* do setor de logística e transporte a integrar a carteira da ISE B3

PRESENÇA EM RECONHECIDOS ÍNDICES

Além de estar listada no Novo Mercado da B3, as ações da **SIMPAR** integram os seguintes índices:



Estrutura de governança GRI 2-9

As instâncias de governança da **SIMPAR** incluem Conselho de Administração (CA), Diretoria-Executiva, Conselho Fiscal e os comitês de assessoramento ao CA.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Constituído por cinco conselheiros, eleitos e destituídos pelos acionistas, em Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição. A indicação dos membros pode ser feita pela administração ou por qualquer acionista, nos termos da Lei das Sociedades por Ações, sendo que a nomeação dos membros deverá respeitar o alinhamento e comprometimento com os Valores e a Cultura da **SIMPAR** e de seu Código de Conduta; ter reputação ilibada; formação acadêmica e experiência profissional compatível com as atribuições; estar isento de conflito de interesse; e ter disponibilidade de tempo para dedicar-se adequadamente à função e responsabilidade assumidas. Devem ser considerados ainda critérios de diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero, para pluralidade de argumentos e um processo de tomada de decisão mais qualificado e seguro. A indicação deve visar também à formação de um grupo alinhado com os princípios e valores da Companhia. Cabe ao CA a definição da estratégia de desenvolvimento sustentável dos negócios, zelar pela permeabilidade da Cultura e dos Valores nas empresas controladas por meio do acompanhamento do desempenho socioambiental e financeiro. É ainda responsabilidade da instância a elaboração e atualização de políticas e definição de metas de desempenho e remuneração, entre outros pontos estipulados no **Estatuto Social** - como órgão central do sistema de governança,

é responsável pela perenidade e criação de valor no longo prazo. Portanto, cabe ao Conselho de Administração avaliar periodicamente a exposição dos riscos, definindo o apetite a eles e a eficácia dos sistemas de gerenciamento, dos controles internos e do sistema de integridade/conformidade (Compliance). Caberá, ainda, ao Conselho de Administração: zelar para que a Diretoria possua mecanismos e controles internos para conhecer, avaliar e controlar os riscos, a fim de mantê-los em níveis compatíveis com os limites fixados, incluindo o Programa de Integridade com vistas ao cumprimento de leis, regulamentos e normas externas e internas. O órgão deve ainda garantir que o Comitê de Auditoria tenha orçamento próprio para a contratação de consultores para assuntos contábeis, jurídicos ou outros temas, quando necessária a opinião de um especialista externo; e aprovar o Código de Conduta, a Política de Gerenciamento de Riscos e a Política de Controles Internos, bem como revisões desses documentos. O Conselho de Administração se reúne ordinariamente quatro vezes por ano ao fim

de cada trimestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo Presidente ou por seu Vice-Presidente – em 2022, foram 11 reuniões. As preocupações cruciais são comunicadas por meio dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, para o correto direcionamento e tratativas (em 2022, no âmbito da *holding* foram 34 comunicações e, considerando todo o Grupo, 139). [GRI 2-10 | 2-16](#)

Diferenciais

- Manutenção de dois conselheiros independentes.
- Presidente do CA não exerce funções executivas na Companhia. [GRI 2-11](#)
- Conselheiros com experiência nos setores econômicos de atuação das controladas, com diferentes trajetórias acadêmicas e diversidade de conhecimentos, o que confere pluralidade de opiniões e contribui para o processo de tomada de decisão. [GRI 2-17](#)

Composição do Conselho de Administração

Nome	Cargo	Início do mandato	Término do mandato	Participação nas reuniões
Adalberto Calil	Presidente	27/04/2022	2 anos	100%
Fernando Antonio Simões Filho	Vice-presidente	27/04/2022	2 anos	100%
Fernando Antonio Simões	Membro	27/04/2022	2 anos	100%
Alvaro Pereira Novis	Membro Independente	27/04/2022	2 anos	100%
Augusto Marques da Cruz Filho	Membro Independente	27/04/2022	2 anos	100%

[Confira os currículos dos integrantes do CA.](#)

EXPERIÊNCIA DOS CONSELHEIROS GRI 2-17



Áreas	Adalberto Calil	Fernando Antonio Simões Filho	Fernando Antonio Simões	Alvaro Pereira Novis	Augusto Marques da Cruz Filho
Estratégia	✓	✓	✓	✓	✓
M&A e alocação de capital	✓		✓	✓	✓
Finanças e contabilidade	✓			✓	✓
Economia e cenário geopolítico	✓			✓	✓
Riscos, <i>compliance</i> e Cultura de integridade	✓			✓	✓
Gente, Cultura e talento		✓	✓		
Impacto social, diversidade, equidade e inclusão		✓	✓		
Emergência climática e gestão ambiental		✓			
Varejo, <i>marketing</i> e atendimento ao cliente			✓		✓
Operações logísticas e mobilidade		✓	✓		
Governança corporativa em empresas de capital aberto	✓		✓	✓	✓
Inovação, empreendedorismo e novos modelos de negócio		✓	✓		✓

DIRETORIA-EXECUTIVA

Composta por até cinco membros, compete à Diretoria a administração dos negócios, em linha com o planejamento estratégico e de acordo com a orientação geral estabelecida pelo Conselho de Administração, o que inclui deliberar e aprovar a aplicação de recursos, fazer acordos, celebrar contratos, fixar e acompanhar metas, entre outras atribuições estabelecidas no Estatuto Social. Além disso, o órgão também acompanha e valida o processo de conteúdo da materialidade da Companhia e deste Relatório Anual Integrado.

Diferenciais

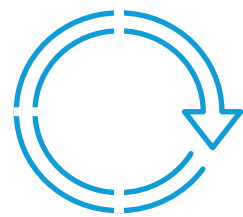
- Diretores com experiências nos setores de atuação das controladas e da *holding*.
- Atuação considerando equilíbrio entre o desempenho operacional e a geração de valor econômico, social e ambiental.

Composição da Diretoria-Executiva			
Nome	Cargo	Início do mandato	Término do mandato
Fernando Antonio Simões	Diretor-Presidente	29/07/2022	2 anos (permitida reeleição)
Denys Marc Ferrez	Diretor Vice-Presidente Executivo de Finanças Corporativo e Diretor de Relações com Investidores	29/07/2022	2 anos (permitida reeleição)
Samir Moises Gilio Ferreira	Diretor	29/07/2022	2 anos (permitida reeleição)
Antônio da Silva Barreto Junior	Vice-Presidente de Planejamento e Gestão	29/07/2022	2 anos (permitida reeleição)

[Confira os currículos dos diretores.](#)



Comitê de Auditoria: com três membros independentes, sendo o coordenador membro independente do Conselho de Administração, cabe ao órgão a supervisão da qualidade dos relatórios financeiros e sua aderência a normas legais, estatutárias e regulatórias; o monitoramento do Programa de Conformidade, da gestão de riscos e das ações promovidas a partir das manifestações recebidas por meio do Canal de Denúncia, de forma a garantir a ética e a conformidade desses processos. Em 2022, se reuniu 11 vezes.



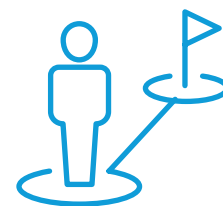
Comitê de Sustentabilidade: possui caráter corporativo e está diretamente vinculado ao Comitê de Administração da **SIMPAR**, ao qual reporta, trimestralmente, os resultados das ações realizadas e dos indicadores monitorados para uma atuação equilibrada entre as buscas por desempenho econômico e socioambiental. Nesse contexto, realiza análises de cenários, de riscos e oportunidades. É também responsável por zelar pelo cumprimento de obrigações, investimentos e projetos socioambientais. Para tanto, é liderado por um conselheiro e um membro independente e conta com a participação de executivos da **SIMPAR**, somando seis integrantes. Para garantir o compromisso com a sustentabilidade e aspectos EASG, compartilha experiências e projetos com os demais comitês de Sustentabilidade das controladas. Em 2022, realizou duas reuniões. [GRI 2-14](#)



Comitê de Planejamento Estratégico: tem como objetivo assessorar o Conselho de Administração na elaboração do Planejamento Estratégico da **SIMPAR** e das suas controladas, bem como acompanhar execução das ações, conforme as diretrizes estabelecidas para assegurar a perpetuação, a Cultura e os Valores do Grupo.



Comitê Financeiro e de Suprimentos: presta suporte na análise financeira e nos processos de compras e de contratação de terceiros, priorizando relações de longo prazo na cadeia de fornecimento, bem como em decisões ligadas a aspectos financeiros. Contava em 2022 com três membros, sendo um independente, que se reuniram cinco vezes.



Comitê de Gente e Cultura: tem a atribuição de assessorar o Conselho de Administração nos assuntos relacionados à gestão de Gente, alinhando esses temas à estratégia e à estrutura organizacional, bem como fornecendo subsídios e recomendações e avaliação dos Conselhos das empresas controladas. Atua para contribuir com a perpetuação da Cultura e dos Valores do Grupo, com papel de interlocução com as diretorias de Gente da organização, sem interferir na gestão executiva. Reuniu-se quatro vezes em 2022.



Comitê de Ética e Conformidade: atua de forma compartilhada para todas as empresas da **SIMPAR**. Formado por três membros, sendo um externo, contou com seis encontros em 2022. Tem como atribuições a deliberação de questões sobre ética e conduta, reportando ao Comitê de Auditoria da **SIMPAR** e de suas controladas de acordo com o Regimento Interno, se necessário. Assessoria o Comitê de Auditoria, a Diretoria-Executiva e a área de Controles Internos, Riscos e Conformidade na gestão do Programa de Conformidade e temas relacionados. Também zela pelo cumprimento do Código de Conduta e das políticas de boa conduta ética, com sugestões de aprimoramentos e avaliação de eventuais aplicações de medidas disciplinares e ações preventivas em casos de não conformidade. Monitora o Programa de Conformidade.

Para mais informações sobre os membros que compõem os Comitês, acesse o [Formulário de Referência 2022](#).

Governança em sustentabilidade

GRI 2-13 | 2-14 | SASB FN-AC-410a.2.

A **SIMPAR** possui como diretriz, nas estratégias de negócios e de investimentos, o desenvolvimento de forma sustentável e a contribuição aos temas da agenda ESG. O foco é transformar os desafios em oportunidades, evoluindo continuamente em práticas internas e no compartilhamento de valor com os públicos de relacionamento, minimizando impactos negativos e promovendo a preservação ambiental e o desenvolvimento social.

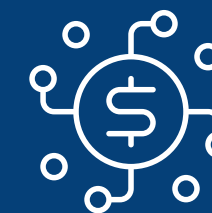
A governança em sustentabilidade tem instâncias formais, como os comitês de Sustentabilidade na *holding* e nas controladas (**JSL, VAMOS, Movidia e CS Brasil**), além de Grupos de Trabalho (GTs) e uma Academia Executiva de Sustentabilidade. Além disso, o Conselho de Administração, mais alto órgão de governança, tem olhar atento no acompanhamento do desempenho socioambiental e financeiro.

A Academia Executiva de Sustentabilidade reúne a alta liderança das empresas do Grupo para que o tema seja trabalhado de forma transversal e sinérgica, promovendo capacitação, alinhamento e promoção de discussões estratégicas de sustentabilidade, principalmente temas de longo prazo e com potencial contribuição por parte da *holding* e das controladas.

Em 2022, fatores como a participação de executivos do Grupo na 27ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP-27) e a associação da **SIMPAR** ao Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (Cebds) colaboraram com essa ação.



Contribuição contínua para o aprimoramento da agenda ESG e da geração de valor aos diversos públicos



Os GTs de Sustentabilidade são temáticos e constituídos de acordo com as demandas identificadas. Em 2022, um destaque foram os GTs de Emissões da **JSL** e **VAMOS**, com projetos-piloto de descarbonização que estimulam novas ações para o alcance de metas da **SIMPAR**; e o GT de Diversidade de Inclusão que, com o apoio da liderança da diretoria de Gente e Cultura, da *holding* e da **JSL**, visou acelerar a execução de projetos, a exemplo do Mulheres na Direção (**JSL**).

Outro destaque de 2022 foi a revisão da matriz de riscos e controles, com a inclusão de fatores de impacto relacionados aos temas Econômicos, Ambientais, Sociais e de Governança (EASG) – a versão anterior tinha foco em mudanças climáticas. A nova matriz considera os requisitos TCFD, SASB e The World Economic Forum (WEF) e contempla descrições de riscos e classificação do impacto, conforme interferência e probabilidade de acontecer. Além disso, está sendo elaborado um controle de planos de ação para tratar os riscos potenciais/reais, que será apresentado ao Comitê de Auditoria para acompanhamento das ações propostas e em andamento. [GRI 3-3 – Comunidades locais](#)

Respeito aos direitos humanos

[GRI 2-23](#) | [2-24](#) | [410-1](#)

A **SIMPAR** rege seus negócios para garantir o reconhecimento e a proteção dos direitos humanos envolvendo os seus públicos de relacionamento. É compromisso do Grupo

respeitar, conscientizar e promover os direitos humanos em suas atividades, com atuação em conformidade com a Constituição Federal e os tratados e convenções internacionais, como a Carta Internacional dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as empresas e os Direitos Humanos e a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O tema está representado na Cultura, nas decisões, estratégias de negócio e práticas diárias de todo o Grupo, além de ser considerado em políticas orientadoras, como a **Política de Direitos Humanos**, criada e aprovada em 2022 pelo Conselho de Administração da **SIMPAR**, o Código de Conduta, o Código de Conduta de Terceiros, a Política de Investimento Social e a Política de Sustentabilidade. A fim de monitorar itens relacionados aos direitos humanos na Companhia, a Área de Controles, Riscos e Conformidade realiza auditorias internas de filiais, por amostragem, nas quais constam temas relacionados a conformidade trabalhista, normas de saúde, segurança e meio ambiente. Os apontamentos identificados são encaminhados para os responsáveis que conduzem as tratativas. A Companhia promove, a cada dois anos, treinamentos relacionados a direitos humanos para vigilantes (o último foi em 2018, pois devido aos impactos da pandemia, houve a necessidade de remanejar o cronograma, sendo que as capacitações serão retomadas em 2023)*.

*No portfólio, são exceções a BBC e a CS Brasil, que não possuem serviço terceirizado de segurança patrimonial alocado de maneira dedicada, pois são utilizados alarmes e câmeras, sem vínculo imediato com as empresas (os contratos são pontuais para verificação das instalações dessas empresas).

Matriz de riscos de Sustentabilidade e seus controles **SIMPAR**



Compromissos públicos EASG

Aplicáveis à **SIMPAR** e as suas subsidiárias, há compromisso público no alcance das seguintes metas EASG:

AMBIENTAL/MUDANÇAS CLIMÁTICAS: reduzir em 15% a intensidade de emissões até 2030, limitado em 114,37 tCO₂e /R\$ MM (Escopos 1, 2 e 3).

- **Impulsionadores:** Programa de Gestão de Emissões | Detenção, pelo Grupo, de frota elétrica acima de 3.000 | Ações de energia renovável nas lojas da **Movida** e da **VAMOS** | Atuação da **Ciclus** na captura de metano, com consequente geração de créditos de carbono | Elaboração de inventário de emissões e alcance, em 2022, da nota B no CDP Climate Change – melhor nota do setor no Brasil.
- **Resultado:** em 2022, o total do índice de intensidade de emissões de GEE foi de 108,30 tCO₂e /R\$ MM.



SOCIAL: formar 1.000 jovens em vulnerabilidade social de comunidades do entorno por meio do Programa Você Quer? Você Pode! em 2022.

- **Impulsionador:** Evolução do programa de formação de jovens, com equipe dedicada ao projeto na Diretoria de Gente e Cultura, com um profissional sênior liderando a ação.
- **Resultado:** Houve necessidade de mais tempo para formação da equipe dedicada ao programa, razão pela qual a formação dos jovens teve que ser adiada. Além disso, foi realizado diagnóstico inicial em cada região para customizar o projeto de acordo com as demandas locais e dos negócios, o que exigiu mais tempo do que o esperado. Ao fim do ano, cerca de 270 jovens estavam formados e aproximadamente 730 ingressarão ao longo de 2023 no programa.



GOVERNANÇA: evoluir em 10% o score do Corporate Sustainability Assessment – CSA (S&P) em 2022.

- **Impulsionador:** melhores práticas em ações com partes relacionadas | Bom posicionamento em índices e reportes.
- **Resultado:** evolução, entre 2021 e 2022, de 51 para 58 – evolução de cerca de 14%.



Além disso, a **SIMPAR** mantinha no ano 40 ações de sustentabilidade em andamento, com metas ambientais, sociais e de governança internas, monitoradas por mais de 30 indicadores em todo o Grupo.



Estação de recarga para veículos elétricos | Movida

LINHAS DE CRÉDITO E INVESTIMENTOS SUSTENTÁVEIS

Em 2022, a **SIMPAR** e suas sete controladas investiram R\$ 50 milhões no primeiro CDB Sustentável da América Latina, lançado pelo BTG Pactual. Com rendimento similar ao CDB tradicional, a carteira sustentável visa financiar transações que promovam os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Outro destaque do período foi a conquista de linha de crédito do BID Invest, braço do setor privado do Banco Inter-Americano de Desenvolvimento (BID), no valor de USD 250 milhões, refletindo a solidez financeira, a qualidade na estratégia de gestão do endividamento da *holding* e a gestão sustentável dos negócios. O valor ofertado pelo BID Invest será concedido por meio de duas linhas de crédito - "A" (48% do total, com vencimento final de dez anos e prazo de saque de 2,5 anos) e "B" (52%, com vencimentos finais de cinco a sete anos). Os valores podem ser investidos em ações que colaborem com os ODS, em capital de giro, aquisição de ativos e ações relacionadas à agenda ESG, como para a adoção de tecnologias limpas. Em 2022, a **Movida** também recebeu aprovação para uma linha de crédito do BID Invest.

Ética e conformidade

GRI 2-25 | 2-26 | 3-3 – Combate à corrupção | 3-3 – Concorrência desleal | SASB FN-AC-510a.2

Com um Modelo de Gestão diferenciado, a **SIMPAR** mantém processos e instâncias para assegurar altos padrões de transparência, responsabilidade corporativa, integridade, equidade e independência, bem como prevenir conflitos de interesse. É mantida uma Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC), de caráter independente e atuação transversal, com reporte ao Comitê de Auditoria da **SIMPAR** e das controladas listadas no Novo Mercado da B3. Além disso, a Diretoria de CRC recebe apoio consultivo dos Comitês de Ética e Conformidade e de Controles Internos e Riscos.

A Companhia é signatária também do Pacto Global da ONU e membro do GT Anticorrupção e possui políticas anticorrupção norteadoras da sua atuação, amplamente divulgadas internamente e acessíveis ao público em geral, por meio de sua [página de conformidade](#): [GRI 3-3 – Políticas públicas | 2-23](#)

- Política de Interação com o Poder Público
- Política de Participação em Licitação Pública
- Política de Doações e Patrocínios
- Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidade

Ainda com o foco em garantir a conformidade, a **SIMPAR**, desde sua constituição, instituiu a matriz de riscos relacionados à corrupção, que é revisada periodicamente, sendo a eficácia do processo observada por meio do monitoramento de indicadores. Há ainda ampla comunicação e capacitações em políticas e procedimentos de combate à corrupção, de modo que, em 2022, não houve casos confirmados de corrupção pública no Grupo e tampouco ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.

[GRI 205-1 | 205-2 | 205-3 | 206-1](#)



A CRC é uma diretoria independente com atuação transversal

CÓDIGO DE CONDUTA [GRI 3-3 – NÃO DISCRIMINAÇÃO | 3-3 – TRABALHO INFANTIL | 3-3 – TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO](#)

O Código de Conduta da **SIMPAR** reproduz de forma clara e didática o que deve ser feito no dia a dia das operações e nos relacionamentos. O documento traz orientações e direcionamentos para evitar ações que desrespeitem a legislação vigente e as políticas da empresa, e esclarece interpretações que possam ferir aspectos éticos e morais. Nesse sentido, retrata os Valores que devem ser seguidos, tratando de temas como cumprimento de leis e regulamentos; não discriminação; combate ao trabalho infantil e escravo; direitos humanos; relações de trabalho; conduta do colaborador; combate à corrupção; combate à concorrência desleal; conflito de interesses; doações e patrocínios; presentes, brindes, entretenimento e hospitalidade; relações com o ambiente externo; descumprimento e medidas disciplinares; e Canal de Denúncia. A última atualização do documento data de 2020, mas o instrumento passa por avaliações constantes para manter suas determinações sempre atuais. Além disso, o Código acompanha um Questionário de Conflito de Interesses, revisado em 2022, que deve ser preenchido e mantido atualizado pelos colaboradores com informação sobre relacionamentos com agentes públicos, prestadores, fornecedores, parentes, pessoas com quem mantêm relação de afinidade, amizade e comercial. As mesmas perguntas do questionário são aplicadas aos candidatos no processo de recrutamento e seleção, pois a depender do tipo do conflito identificado é avaliada a possibilidade de o candidato seguir no processo. Os colaboradores são orientados a manter as informações sempre atualizadas. Eventuais situações de conflitos de interesse são avaliadas e tratadas conforme o caso. O tema é tratado ainda em documento específico, a [Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflitos de Interesse](#). [GRI 2-15](#)

Há ainda um [Código de Conduta para Terceiros](#), já que a **SIMPAR** preza pela ética, integridade, transparência e conformidade com as leis em todas as suas interações.

Programa de Conformidade

GRI 3-3 - Combate à corrupção | 406-1

A Diretoria de CRC é responsável pelo Programa de Conformidade, aplicável a todas as empresas do Grupo e desenvolvido em alinhamento às orientações da Controladoria Geral da União e da Lei Anticorrupção. O programa tem estrutura baseada em pilares de prevenção, detecção e remediação de desvios, fraudes, irregularidade e atos ilícitos, principalmente, mas não apenas, no ambiente público. Nesse sentido, a área monitora todos os indicadores de conformidade.

Para garantir a disseminação do programa, são realizadas capacitações e comunicação sobre suas diretrizes. No processo de integração, os colaboradores são informados sobre o Código de Conduta e as Políticas Anticorrupção, assinam o termo de conhecimento das determinações, além de preencherem questionário sobre conflito de interesses. Os colaboradores passam por treinamentos de conformidade, que visam conscientizar sobre temas e diretrizes das empresas, a fim de prevenir práticas que infrinjam o Código de Conduta, incluindo pautas como assédios moral e sexual, discriminação e conflito de interesses, entre outras condutas. São promovidos ainda diálogos de conformidade, que contam com a intermediação de colaboradores facilitadores e que, em 2022, trataram de temas como Canal Aponte o Risco, Canal de Denúncia, conflito de interesses, assédio moral, assédio sexual e conduta do colaborador.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO GRI2-16 | 2-25

O Programa de Conformidade engloba canais de comunicação, para os públicos externos e interno, para disseminação da conduta ética e esclarecimentos, bem como o recebimento de denúncias sobre

potenciais atos que desrespeitem as determinações internas ou a legislação.

Canal Aponte o Risco: para comunicações de problemas estruturais nas operações do Grupo, disponível para o público interno e gerido por empresa terceira para total transparência e garantia de imparcialidade.

Linha Transparente: para comunicações, internas, externas, sugestões e dúvidas sobre o Programa de Conformidade, normas internas, como Código de Conduta e Políticas Anticorrupção, e leis aplicáveis aos negócios. O canal é atendido pela área de CRC e funciona de segunda a sexta, das 8h às 17h48, pelo telefone 0800 726 7250 (gratuito) ou e-mail conformidade@simpar.com.br.

Canal de Denúncia: de funcionamento ininterrupto, 24 horas por dia nos sete dias da semana, é o meio para comunicar omissões, irregularidades, desconformidades, fatos que contrariem a legislação, o Código de Conduta, políticas e normas internas ou quaisquer ações que possam causar algum dano à **SIMPAR**, aos seus colaboradores, aos acionistas e a demais interessados. O canal é gerido por empresa terceira e independente, em ferramenta segura e que garante o anonimato para denunciante de boa-fé, que podem acompanhar as tratativas via protocolo. A **SIMPAR** proíbe qualquer forma de retaliação, exposição, ameaças e coação aos denunciante, testemunhas e aos demais envolvidos nos processos de investigação interna. A empresa terceira direciona a denúncia de forma anônima à equipe de Conformidade, subordinada à Diretoria de Controles, Riscos e Conformidade, responsável pelo fluxo de investigação interna e pela definição das tratativas para cada caso.

As preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho de Administração (em 2022, foram 34 na **SIMPAR** e 139

considerando todo o Grupo). Concluído o processo de investigação, a Diretoria de CRC recomenda a aplicação das medidas disciplinares cabíveis e, em alguns casos, conta com a avaliação do Comitê de Ética. O departamento Jurídico Trabalhista avalia a medida cabível, nos termos da lei, sendo a definição final feita em conjunto com a alta gestão. O resultado é reportado aos comitês de Auditoria e de Ética e Conformidade, gerando planos de ação preventivos e, se necessário, reavaliação de processos e controles. Relatos envolvendo diretores estatutários, membros do CA, comitês de Auditoria, de Ética e Conformidade, além dos colaboradores que compõem a área de CRC não são investigados por essa área. Foi validada pelo CA uma matriz de comunicação dessas denúncias, para evitar a ocorrência de conflitos de interesse e, a depender do denunciado, a investigação é delegada aos órgãos máximos de governança. As instâncias têm a prerrogativa de contratar empresas que apoiem o processo e conduzam a investigação de forma independente, aplicando as medidas necessárias a cada caso. GRI 3-3 - Não discriminação

Queixas recebidas no Grupo	2020	2021	2022
Identificadas por meio do mecanismo	2.025	2.014	2.514
Endereçadas	1.571	1.720	2.176
Resolvidas	990	709	1.222
Registradas antes do período coberto pelo relatório e resolvidas no decorrer deste período	950	397	1.095

Os números apresentados acima são exclusivamente os casos classificados como "Assédio Moral".

Relações institucionais e políticas públicas

GRI 3-3 – Políticas públicas

As relações institucionais da **SIMPAR** seguem requisitos de conformidade, ética e transparência, com base nas políticas dedicadas. A atuação com entidades públicas, como governos e agentes dos poderes Legislativo e Judiciário, obedece a regras para a realização de reuniões, o aceite ou não de brindes e hospitalidades e a interação com representantes de Estado.

O comportamento ético se manifesta em políticas de gestão, canais de comunicação, compromissos públicos, programas de treinamento e reciclagem e medidas disciplinares. Com governança clara de análise de potenciais não conformidades, o Grupo difunde as melhores práticas entre suas controladas, mitiga riscos e assegura a reputação do negócio. A estrutura de gestão da ética e conformidade da **SIMPAR** começa na alta liderança, com os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, e inclui a Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC), que atua de forma transversal, com independência e reporte aos Comitês de Auditoria.

A Companhia tem o compromisso de atender a legislação vigente que proíbe a doação de pessoas jurídicas para partidos e candidatos políticos. Como

reforço, o Código de Conduta dispõe de diretrizes que vedam toda e qualquer forma de manifestação política em nome da **SIMPAR**. Há ainda a Política de Doações e Patrocínios, que estabelece a manutenção de registros que garantam a rastreabilidade do processo e a observância da legislação vigente e das premissas estabelecidas para a realização de doações e patrocínios. A **SIMPAR** não possuía, em 2022, casos significativos¹ de não conformidade com leis e regulamentos. GRI 2-27 | 415-1

Governança de Tecnologia da Informação (TI)

GRI 3-3 – Inovação

As áreas de Tecnologia da Informação da **SIMPAR** e em cada uma das subsidiárias, assim como outras estruturas de operações, têm autonomia e governança específicas. Nesse contexto, a *holding* tem papel de suporte, gestão corporativa de sistemas e infraestrutura e direcionamento estratégico sobre o tema. A área de Segurança da Informação é responsável por gerenciar possíveis riscos cibernéticos e garantir a proteção de dados com a Gerência-Geral, que se reporta diretamente ao CFO da SIMPAR. Um sistema corporativo ligado ao SAP consolida as informações administrativas, financeiras, contábeis e fiscais do Grupo, além das informações de gestão de pessoas. É ainda papel da área de TI da *holding* a captura de potenciais sinergias de processos e sistemas entre as subsidiárias ou em parte delas. Com os sistemas corporativos sob responsabilidade da **SIMPAR**, as empresas mantêm foco nas particularidades de suas operações, o que traz ganhos de eficiência na gestão comercial e dos clientes, forte compromisso no alcance das metas e dos objetivos de cada negócio. Há também foco constante na segurança, razão pela qual

a **SIMPAR** tem realizado migração de aplicações para nuvem, incluindo o SAP, além de manter um data center como *backup*. A área de Segurança da Informação é responsável por gerenciar possíveis riscos cibernéticos e garantir a proteção de dados com gerência geral que se reporta diretamente ao CFO da Simpar.

Proteção de dados

GRI 418-1 | 3-3 – PRIVACIDADE DO CLIENTE

Em 2022, para garantir alinhamento com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e preservar os dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e demais públicos de relacionamento, a **SIMPAR** publicou a *Política de Privacidade*, aplicável a todo o Grupo e aprovada pelo Comitê de Privacidade e Proteção de Dados. São mantidos Aviso Externo de Privacidade, que formaliza os principais processos adotados e esclarece a forma de tratamento, o uso dos dados pessoais e sua finalidade; além de políticas, como de avaliação da privacidade; respostas a incidentes de segurança com dados pessoais; e uso e gestão do consentimento. Todos os colaboradores realizam ainda treinamentos obrigatórios sobre a LGPD e contam com um *e-mail* para questionamentos e comunicações com o Encarregado de Dados, nomeado nos termos da lei: privacidade.dados@simpar.com.br. Nos últimos três anos, não foram identificados vazamento, furtos ou perdas de dados de clientes ou recebidas queixas de partes externas ou agências reguladoras. Como evolução no tema, está sendo implementada ferramenta automatizada para a gestão dos tratamentos de dados de clientes e colaboradores.



Garantir o comportamento ético é o elemento central da gestão com entes públicos

1. Casos em que o valor da multa seja igual ou superior a R\$ 5 milhões, independentemente da natureza; e multas, independentemente do valor, ou sanções não monetárias que sejam relevantes em razão da matéria e por causar impacto à operação e/ou à imagem da Companhia.

Gestão integrada de riscos

GRI 2-11 | 2-12 | 201-2 | GRI 2-26 | 3-3 – Combate à corrupção | 3-3 – Concorrência desleal | 3-3 – Biodiversidade | 3-3 – Emissões | SASB FN-AC-510a.2

Para o correto direcionamento da execução dos planos de negócio de suas controladas e com o compromisso de obtenção de resultados sustentáveis e alinhados às práticas ESG, a **SIMPAR** mantém modelo de gestão de riscos integrado que se aplica às empresas consolidadas do portfólio e que deve ser considerado pelas adquiridas.

A identificação de riscos segue a abordagem de *self assessment*, que engloba entrevistas com os gerentes e diretores de cada linha de negócio, tendo em vista os principais processos pelos quais são responsáveis. Os riscos identificados – sendo os novos submetidos a análises pela Diretoria ou pelos administradores do negócio – são categorizados de acordo com o impacto e a probabilidade (ambos enquadrados nas categorias baixo, médio ou alto), e gerenciados de acordo com a criticidade. O processo de tratamento inclui definição de planos de ação e monitoramento, por meio de ferramenta de Gerenciamento de Riscos, e alertas de acompanhamento aos responsáveis. Há ainda teste de eficácia operacional, por amostragem dos controles internos mitigadores, e comunicação, a todas as partes interessadas, dos resultados de todas as etapas de gerenciamento de riscos.

É mantida **Política de Gerenciamento de Riscos**, aplicável a todos os processos e operações da **SIMPAR**. O documento estabelece os princípios, as diretrizes e responsabilidades a serem observados no processo de gestão dos riscos corporativos, com vistas às adequadas identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação. Nesse sentido, a Companhia conta com a Diretoria de Controles Internos de Riscos e Conformidade, que se reporta ao Comitê de Auditoria e ao Comitê de Controles Internos e que, a cada dois anos, passa por avaliações de riscos com gestores e diretores; e Auditoria Interna, que responde ao Comitê de Auditoria. O Conselho de Administração, como principal órgão de governança da **SIMPAR**, avalia tanto os riscos aos quais a Companhia está exposta, quanto a eficácia dos sistemas de gerenciamento, controles internos e sistema de integridade/conformidade (*compliance*). Cabe ainda ao Conselho de Administração zelar para que a Diretoria tenha mecanismos e controles internos para conhecer, avaliar e controlar os riscos e mantê-los em níveis compatíveis com os limites fixados. Além disso, é previsto que o Comitê de Auditoria tenha orçamento próprio para a contratação de consultores para assuntos contábeis, jurídicos ou outros temas, quando necessária a opinião de um especialista externo. [GRI 2-16](#)




O foco é buscar proteção e mitigar aspectos que possam afetar o plano estratégico. Para tanto, o processo de gestão foi definido com base na metodologia Coso (2017), do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, com integração às normas ISO 9001 e ISO 31000 e alinhamento ao Control Objectives for Information and Related Technologies (Cobit), para a correta governança e gestão da tecnologia da informação. A gestão de riscos também está formalmente incluída nos documentos que compõem o Programa de Conformidade, como o Código de Conduta, a Política de Anticorrupção e a Política de Administração de Conflito de Interesses, entre outras. O acompanhamento do programa é realizado pela área de Controles Internos, Riscos e Conformidade, que reporta o status dos trabalhos ao Comitê de Auditoria e ao Comitê de Ética e Conformidade, que estão ligados ao Conselho de Administração, a depender da natureza do risco identificado.

Como parte da gestão de riscos, a **SIMPAR** possui uma Matriz de Riscos, integrando os setores financeiro, ambiental, social e de governança corporativa. Com a identificação dos riscos, são estabelecidos os mecanismos e controle e mitigação.

Processo de identificação e gestão de riscos



PRINCIPAIS RISCOS MONITORADOS

Categoria	Escopo/Definição	Formas de mitigação	Oportunidades
 <p>Estratégicos</p>	<p>Diz respeito à eventual má gestão empresarial e que podem gerar perda substancial no valor econômico.</p>	<p>Investimentos em governança e processos, garantindo gestões financeira e estratégica condizentes com o perfil da SIMPAR.</p>	<p>Reafirmação da posição diferenciada da SIMPAR como grupo que controla e colabora com o desenvolvimento de empresas independentes, líderes ou relevantes em seus segmentos, presentes em setores sólidos e diversificados da economia.</p>
 <p>Mercado</p>	<p>Refere-se a perdas resultantes da movimentação nos valores de mercado, como operações sujeitas à variação cambial, das taxas de juros, dos preços de ações e dos preços de mercadorias (<i>commodities</i>).</p>	<p>Gestão pela Administração, com suporte do Comitê Financeiro e decisões aprovadas pelo Conselho de Administração, que deve autorizar operações que envolvam qualquer tipo de instrumento financeiro derivativo e quaisquer contratos que gerem ativos e passivos financeiros, independentemente do mercado em que sejam negociados ou registrados, cujos valores sejam sujeitos a flutuações.</p>	<p>Crescimento, diversificação e expansão do negócio por meio de gestão econômico-financeira equilibrada.</p>
 <p>Liquidez</p>	<p>Referente à insuficiência de reservas e disponibilidades para honrar as obrigações da Companhia, sem afetar as operações e incorrer em perdas significativas.</p>	<p>Gestão pela Administração, com suporte do Comitê Financeiro e decisões aprovadas pelo Conselho de Administração, que deve autorizar operações que envolvam qualquer tipo de instrumento financeiro derivativo e quaisquer contratos que gerem ativos e passivos financeiros, independentemente do mercado em que sejam negociados ou registrados, cujos valores sejam sujeitos a flutuações.</p>	<p>Manutenção de gestão econômico-financeira que viabilize posição de caixa e alavancagem adequadas.</p>
 <p>Crédito</p>	<p>Ligados a perdas atreladas a financiamentos concedidos aos clientes e a dificuldades de acesso a novos créditos.</p>	<p>Gestão pela Administração, com suporte do Comitê Financeiro e decisões aprovadas pelo Conselho de Administração, que deve autorizar operações que envolvam qualquer tipo de instrumento financeiro derivativo e quaisquer contratos que gerem ativos e passivos financeiros, independentemente do mercado em que sejam negociados ou registrados, cujos valores sejam sujeitos a flutuações.</p>	<p>Posicionar a SIMPAR de forma diferenciada no mercado em razão da sua disponibilidade de crédito.</p>
 <p>Operacionais</p>	<p>Ligados a inadequação, falha, incapacidade, deficiência ou fraude em quaisquer processos internos (tecnologia, pessoas, operação), incluindo danos aos ativos e à infraestrutura da Companhia.</p>	<p>Manutenção de Programa de Conformidade, de atuação transversal; políticas de gestão como Anticorrupção; ações de comunicação, disseminação e treinamentos sobre políticas internas e do Código de Conduta.</p>	<p>Reforçar continuamente o posicionamento da SIMPAR em governança, processos, políticas de gestão, conduta e relacionamentos nos setores de logística, infraestrutura e mobilidade.</p>
 <p>Conformidade</p>	<p>Riscos associados a corrupção, fraudes, suborno, concorrência desleal e violações de dispositivos e normas, bem como de políticas SIMPAR.</p>	<p>Manutenção de Programa de Conformidade, com atuação transversal; de políticas de gestão dedicadas aos temas éticos e de conduta, como a Política Anticorrupção; ações de comunicação, disseminação e treinamentos acerca das políticas internas e do Código de Conduta.</p>	<p>Posicionar a SIMPAR como referência em comportamento ético e íntegro nos setores de logística, infraestrutura, mobilidade e varejo automobilístico.</p>
 <p>Saúde e segurança</p>	<p>Associados a problemas de segurança que afetem o bem-estar, a integridade e a vida de colaboradores, terceiros, parceiros e demais públicos.</p>	<p>Programa de Gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) aplicado de acordo com os desafios, riscos e as especificidades de cada negócio da SIMPAR e que visa garantir zero óbito.</p>	<p>Reconhecimento como referência em integridade de pessoas e ativos.</p>
 <p>Ambientais e mudanças climáticas</p>	<p>Inclui a avaliação de riscos relacionados às mudanças climáticas e às emissões de GEE, como de precificação de carbono, que é um risco emergente.</p>	<p>Programa de Gestão de Emissões de Gases do Efeito Estufa.</p>	<p>Posicionar-se como referência em conformidade e excelência ambiental.</p>
 <p>Imagem</p>	<p>Associados a situações que podem afetar a imagem e a reputação, como corrupção, acidentes, tragédias ambientais, concorrência desleal e falhas em qualidade e segurança.</p>	<p>Acompanhamento contínuo de fatores de risco e da exposição da marca SIMPAR e de suas empresas controladas.</p>	<p>Reforçar a boa reputação da SIMPAR em governança, processos, políticas de gestão, conduta e relacionamentos.</p>



Revisão do mapeamento de riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas minimiza impactos nas operações

Em 2022, a equipe de Sustentabilidade também reavaliou o mapeamento dos principais riscos e das oportunidades decorrentes de mudanças climáticas para os negócios, ativos, processos, políticas e estratégia da **SIMPAR** e de suas empresas controladas. O risco é gerido por meio de mitigação, neutralização e adaptação. Para isso, há um robusto modelo de gerenciamento dos riscos climáticos, considerando seus impactos nas operações nos médio e longo prazos.

A gestão é qualificada com a adoção de recomendações para análise dos riscos da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, na sigla em inglês) e a análise de riscos climáticos. Como oportunidade decorrente, há a busca por garantir resiliência, adaptabilidade, alta *performance* e posicionamento de vanguarda, com potencial de a **SIMPAR** e suas controladas assumirem posição de liderança em discussões, agendas e debates no tema ([saiba mais no tópico Estratégia Climática](#)).

De forma mais ampla, a gestão de riscos ambientais fica a cargo da área de Saúde Segurança e Meio Ambiente (SSMA)/Gestão Integrada, que monitora a Matriz de Aspectos e Impactos Ambientais que, auditada externamente, relaciona:

- 1 A área/atividade (Data Center, por exemplo);
- 2 O aspecto (consumo de energia elétrica pelo uso de ar-condicionado, por exemplo);
- 3 O impacto (esgotamento de recursos naturais);
- 4 Os riscos (interrupções no fornecimento de energia, ocasionando o acionamento dos geradores movidos a diesel, com elevação nas emissões de Gases do Efeito Estufa);
- 5 As oportunidades (promoção da imagem via alianças com empresas que apresentam maior eficiência ecológica, como geradores solares, etanol, biodiesel, etc.).

Adicionalmente, na gestão de riscos socioambientais, a *holding* e as controladas **JSL, Movida, VAMOS e CS Brasil** mantêm Comitês de Sustentabilidade para aprimoramento contínuo das práticas organizacionais, com olhar para aspectos externos e o princípio da precaução ([saiba mais no tópico Governança em sustentabilidade](#)).

Gestão de tributos GRI 207-1 | GRI 207-2 | GRI 207-3 | 3-3 - Tributos

A **SIMPAR** é um contribuinte relevante no cenário nacional e mantém área específica de Gestão de Tributos para acompanhar apurações e pagamentos de impostos, de todas as empresas do portfólio, de forma

a manter o estrito cumprimento de leis e regulamentos fiscais. A estrutura da *holding* engloba também um Comitê Tributário para discussão e avaliação, seguindo princípios da boa governança e que visam ao completo cumprimento regulamentário. A estratégia fiscal é formulada e monitorada pela área de Gestão de Tributos, com aprovação dos diretores de Controladoria, Vice-Presidente de Finanças e Presidente, com amparo do Comitê Tributário e revisão de auditorias interna e externa. Essa análise e eventuais revisões são realizadas conforme necessidade, sem periodicidade definida. O diretor de Controladoria e o diretor vice-presidente de Finanças, apoiados pelo Comitê Tributário, são responsáveis pela conformidade e estratégia fiscal da Companhia. As informações fiscais são publicadas trimestralmente nas Demonstrações Financeiras e são de competência da Controladoria. A **SIMPAR** possui ainda um departamento de Planejamento e Gestão Tributária centralizado e responsável pelo alinhamento das práticas fiscais adotadas pelas empresas do Grupo, além de adotar mecanismos determinados pela diretoria de Compliance e Controles Internos. Assim, é mantido controle de todas as fiscalizações em andamento que podem gerar impactos negativos para o Grupo por autos de infrações e que conta com assessoria de escritórios externos.

Adicionalmente, a **SIMPAR** participa de fóruns externos de discussão, como o Grupo de Estudos Tributários Aplicados (Getap) e no âmbito da Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), observando a segurança jurídica da relação fisco-contribuinte e reconhecendo a importância da afinidade ética e transparentes com seus *stakeholders*.

Valorização das pessoas



Gestão de colaboradores

GRI 2-7 | 401-1 | 405-1 | 202-2 | 3-3 - Emprego | 3-3 - Relações de trabalho

A **SIMPAR** considera **Gente** seu maior diferencial. A Companhia trabalha seus pilares de Cultura e seus Valores em todo o Grupo, bem como direciona investimentos para capacitação profissional, segurança, saúde e bem-estar dos seus colaboradores.

Nesse modelo, os executivos operam como “donos do negócio”, de modo a contribuir para a execução do planejamento estratégico, entrega das metas e de resultados, tendo como pilar a sustentabilidade. Esse modelo de gestão contribui para a atração e retenção profissional – ao fim do período, a **SIMPAR** acumulava média de cinco anos de casa entre os colaboradores em cargos de gestão. Ainda com esse foco, é mantido o programa **Move Carreiras**, desenvolvido ao fim de 2021, por meio do qual são divulgadas as vagas em aberto para todo o Grupo. Com a ação, em 2022, houve 527 movimentações entre as empresas do portfólio.

O ano foi marcado pelo aprimoramento da Jornada do Colaborador para engajar ainda mais os profissionais a crescerem com o Grupo e suas controladas. A *holding* estabeleceu o Comitê de Gente para garantir capacitações profissionais alinhadas às diferentes necessidades e às particularidades de cada empresa. Para promover o

olhar contínuo em segurança, conta com as áreas de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) e Treinamento e Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e Gestão nas controladas.

Já para garantir profissionais alinhados e para a perpetuação da Cultura do Grupo, a área de Recrutamento e Seleção é estabelecida na estrutura da **SIMPAR**, em diferentes células para cada empresa do portfólio. Além disso, foi iniciado um trabalho de Cultura, com a contratação de consultoria externa para diagnóstico das crenças a serem reforçadas, especialmente entre a liderança, responsável por cascatear os Valores da **SIMPAR** entre suas equipes. Adicionalmente cerca de 700 gestores participaram de uma imersão sobre a Cultura da Organização, os Valores e comportamentos que traduzem o jeito de ser e de fazer negócios e que norteiam a Companhia desde a sua fundação, reforçando o seu papel formador de exemplo desses pilares no Grupo e nas suas empresas.

Com essa estrutura organizacional, a *holding* encerrou 2022 com um quadro de 42.823 colaboradores, dos quais 33.548 homens e 9.275 mulheres, 17,76% mais que em 2021. Na **SIMPAR**, eram 358 profissionais (42% homens e 58% mulheres).



PESQUISA DE CLIMA

A **SIMPAR** valoriza a percepção de seus colaboradores sobre o clima organizacional e promove pesquisa para aferir o nível de satisfação de sua Gente. Em 2022, o estudo envolveu 100% do Grupo e teve como resultado 88% de favorabilidade, apontando ainda aspectos de aprimoramento, em busca da excelência no ambiente profissional. Entre as ações promovidas após a pesquisa estão investimentos em estrutura, como no refeitório de Mogi das Cruzes e a na área do bicicletário, entre outras.

Diversidade e inclusão GRI 3-3 – Diversidade e igualdade de oportunidades

A **SIMPAR** tem como diretriz desenvolver sua Gente e valorizar cada um dos colaboradores, promovendo o respeito à diversidade e garantindo a inclusão de diferentes públicos. Nesse sentido, desde 2020, mantém Programa de Respeito à Diversidade para estimular a contratação e retenção de mulheres, negros, Pessoas com Deficiência (PcDs) e com idade acima de 55 anos. Como porta de entrada, há ainda o programa Jovem Aprendiz, e para estimular a participação feminina no quadro, desde 2021, a **JSL** realiza o **Mulheres na Direção**. A participação de mulheres nos comitês e conselhos passa a contar com a Sylvia Leão, Conselheira da **JSL**. Também conta com Maria Fernanda Teixeira, membro do Comitê de Auditoria da **SIMPAR** desde 2019, e da **VAMOS**, desde 2021; e Tarcila Ursini, membro dos Comitês do Conselho de Sustentabilidade da **SIMPAR, Movidá, VAMOS, JSL e CS Brasil**, desde 2018. Adicionalmente, a **SIMPAR** renovou sua adesão ao Mulher 360, movimento empresarial pelo desenvolvimento econômico da mulher e promoveu o Encontro de Mulheres, que abordou ações de atração e retenção do público feminino. Com esse foco, a **Movidá** tem como meta o alcance de 50% de participação feminina no quadro de líderes até 2023 (em 2022, era de 30%). Na **SIMPAR**, nos dois últimos anos, foi alcançado o aumento expressivo de 37,6% no percentual de mulheres na Diretoria.



Destaques 2022

48,68% de mulheres em quadros de liderança na SIMPAR

28,12% de mulheres em quadros de liderança no Grupo

37,6% de crescimento no percentual de mulheres na Diretoria do Grupo nos últimos dois anos

270 jovens em situação de vulnerabilidade formados pelo Você Quer? Você Pode!

Encontro de Mulheres do Grupo SIMPAR.

Capacitação e desenvolvimento GRI 404-1 | 404-2 | 404-3 | 3-3 - Capacitação e educação

O olhar para a jornada dos colaboradores começa já na contratação – em 2022 foram gastos R\$ 610,97 por admissão –, com programa de integração para apresentação dos negócios, da Cultura e dos Valores do Grupo, e segue em toda sua trajetória, até o desligamento, com entrevistas posteriores para monitorar as razões de saídas voluntárias.

As capacitações são avaliadas e acompanhadas no **Ciclo de Gente**, ferramenta de desenvolvimento e que envolveu no ano 100% dos colaboradores da **Movida** e, nas demais empresas, todos os colaboradores a partir do cargo de analista até a liderança – está sendo analisado o processo para inclusão dos demais cargos.

No **Ciclo** são realizadas, em todas as empresas do o Grupo, Avaliação de Performance para o nível Administrativo, que contempla Avaliação de Competências, Avaliação de Potencial e análise de resultados das metas corporativas e individuais. Com o resultado são realizados anualmente Comitês de Calibração, posicionando os colaboradores no Mapa 9 Box. A partir desse posicionamento, são realizadas as Gestões de Consequência do Ciclo, com movimentações internas, por mérito, promoções e eventuais desligamentos de colaboradores avaliados com baixo potencial e baixo desempenho.

O **Ciclo de Gente** do Grupo ainda está em período de maturação. Entre 2021 e 2022, houve uma ampliação do público elegível, já considerando todos os colaboradores de nível administrativo. Houve também

um maior alinhamento do processo entre todas as empresas envolvidas. Em 2022, o **Ciclo** contou com 13.210 pessoas (2.053 em 2021).

Para garantir capacitações contínuas, há programa de incentivo educacional e, desde 2022, universidades corporativas em todas as empresas do Grupo, além de cursos *in company*, como na **Movida**, realizado em parceria com o Insper. Já na **VAMOS**, com consultoria externa, foi promovida a ação Acelera Líder, que desenvolveu cerca de 40 pessoas. Outro destaque do ano foram os cursos promovidos na **JSL** por meio da filiação com órgãos como o Sest/Senat, que formou 14 operadoras de empilhadeiras.

Remuneração e benefícios GRI 202-1 | 401-2 | 401-3 | 405-2

Para garantir salários competitivos e alinhados ao mercado, são feitas pesquisas de remuneração. Em 2022, a **JSL** fez a avaliação de cargos e salários em relação ao mercado – ação a ser estendida para as demais controladas. Já a **VAMOS** contou com trabalho de revisão de comissões, que contribuiu para a queda do *turnover* na empresa, principalmente entre os mecânicos. A análise da remuneração é ainda uma das atribuições do novo Comitê de Gente e Cultura, para contribuir com a retenção profissional em todo o Grupo. Para a alta liderança, a **SIMPAR** mantém **Política de Remuneração dos Executivos e dos Conselheiros**, que estabelece salário/*pró-labore* mensal fixo, definido de acordo com negociação individual e orientada, entre outros fatores, por pesquisas salariais. Além disso, a rescisão é calculada e

paga conforme as verbas legais, dentro do prazo estabelecido em legislação. Caso algum variável ou bônus tenha período de permanência, a devolução é feita em rescisão. A Companhia não tem como prática recorrente o pagamento de benefício de aposentadoria, incentivos ao recrutamento ou bônus de atração. GRI 2-19 | 2-20

Para mais informações, acesse o [Formulário de Referência 2022](#), item 13 Remuneração dos Administradores e 14.3 Descrição da política de remuneração dos empregados.

SIMPAR DAY 2022
Modelo de Gestão

Destaques 2022

- Lançamento da Universidade **SIMPAR**, plataforma que reúne todas as universidades de cada uma das empresas do Grupo
- Mais de 495 mil horas de treinamento (média de 11,58 por colaborador)
- R\$ 681,42 investidos em capacitações por colaborador

Já entre os benefícios ofertados para garantir um ambiente propício ao desenvolvimento e à retenção, aplicáveis para todas as unidades do Grupo, se destacam seguro de vida, plano de saúde (parte deles extensíveis aos familiares e que englobam contratos de trabalho de jornada integral e parcial) e licenças maternidade/paternidade estendidas (não há auxílio-deficiência/invalidez, previdência privada e plano de aquisição de ações). Em 2022, no Grupo, 888 colaboradores tiraram licenças-maternidade/paternidade, sendo 239 mulheres e 649 homens. A taxa de retorno (percentual daqueles que voltaram após o período de licença) foi de 97,53% para homens e 90,38% para mulheres. Já a taxa de retenção (percentual de colaboradores que continuavam empregados 12 meses após o retorno) foi de 83,51% para homens e 77,41% entre o público feminino. Há ainda um programa de sócios de longo prazo, que engloba dez executivos do Grupo.

Saúde, segurança e bem-estar [GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10 | 410-1 | 3-3 - Saúde e segurança | 3-3 - Práticas de segurança](#)

A **SIMPAR** tem como compromisso alcançar zero acidente e garantir continuamente **a saúde, a segurança e o bem-estar** de seus mais de 42 mil colaboradores. É realizada avaliação de perigos e riscos do ambiente de trabalho e, antes do início das atividades, há a integração de segurança, que aborda temas relacionados às atividades desenvolvidas, com orientações específicas para cada função, além de fatores de risco de acidentes em operações de transporte e movimentações internas.

São mantidos processos estruturados e políticas e normas – como a **Norma de Saúde e Segurança Ocupacional** – concentradas em um Sistema de Gestão Integrado (SGI), certificado pelas normas ISO 9001 e ISO 14001, e um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, que abrange todos os colaboradores próprios (excluídos terceiros), para acompanhamento de requisitos legais e de indicadores, como os dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Controle Médico e Saúde Ocupacional. Os dados são coletados por meio do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança são baseados no acompanhamento de requisitos legais, em todas as operações. O SGI engloba ainda uma série de documentos e orientações, como Procedimento para Aplicação de Bafômetro; Identificação de Perigos e Avaliação de riscos; Processo de Comunicação e Investigação de Incidentes/Acidentes; Legislação de Transporte de Produtos Perigosos; Segurança para Trabalhos em Altura; Segurança para Trabalhos em Espaço Confinado; Programa de Prevenção do Uso Indevido de Álcool; e Direito de Recusa.

Para apoiar as controladas na gestão do tema, há ainda, na estrutura da *holding*, áreas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e de Gestão Integrada, além de profissionais, na sede administrativa e nas filiais, como médicos do trabalho; médicos especialistas (clínico geral, ortopedista, ginecologista, cardiologista); enfermeiras do trabalho; auxiliar de enfermagem; nutricionista; e psicólogo. O Grupo conta também com clínicas parceiras especializadas em todo o território nacional para atender seus colaboradores. Outras estruturas mantidas são a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e comitês de

trabalho de segurança nas controladas. A **SIMPAR** não identificou riscos de doenças profissionais decorrentes de suas atividades no período.

Para atuar preventivamente e minimizar riscos de segurança, há a realização de **Diálogo Diário de Segurança (DDS)** e auditorias nas frentes de trabalho. Além disso, são mantidos o **Canal Aponte o Risco**, promovidos treinamentos diversos, como em direção segura, bem como o Sistema de Gestão de Investigação de Ocorrências, para aprendizados e mitigação de possíveis causas de acidentes, de modo que não se repitam. Com o mesmo propósito, há avaliação periódica da eficácia dos processos de saúde e segurança ocupacional, que passam tanto por auditorias internas quanto externas. No período, a Companhia não realizava a gestão de indicadores de acidentes para terceiros. Alta liderança é ainda responsável pela promoção de reuniões de análise crítica de saúde e segurança. O aumento do número de colaboradores no Grupo, de 18%, implicou maior taxa de acidentes em 2022 (os principais tipos de acidentes, com consequências graves ou não, que envolvem todos os negócios do Grupo, envolvem colisões entre veículos, quedas, tropeços, escorregões, atropelamento, animais peçonhentos, procedimentos que envolvam contato com eletricidade, falha de manutenção, fadiga e ruído, entre outros. As informações são acompanhadas pelo Programa de Gerenciamento de Riscos e/ou indicadores de acidentes do Grupo). Em 2023, a Companhia permanecerá fortalecendo seus processos de segurança em vistas do alcance de zero acidente.

Relacionamento com sindicatos GRI 407-1 |

3-3 - Liberdade Sindical e Negociação Coletiva

A **SIMPAR** sabe que as negociações coletivas são importantes para a paridade na relação entre empregador e colaboradores e mantém bom relacionamento com os órgãos sindicais, mantendo-se atualizada sobre as novas publicações, mesmo quando não é parte da negociação. Há compromisso com o cumprimento de normas sindicais e liberdade de associação aos profissionais próprios e terceiros, cujas relações são movidas pelo respeito, pela equidade e pela valorização da diversidade - com total repúdio a práticas que violem esses princípios e/ou quaisquer diretrizes correlatas. O direito sindical consta está previsto no Código de Conduta, e os fornecedores e parceiros, ao aceitarem as políticas da Companhia, se comprometem com a não violação desse princípio. Portanto, não havia em 2022 na base de cadeia de suprimentos casos de fornecedores que violem esse direito. Os colaboradores (100%) estão cobertos por acordos coletivos de trabalho e não há empregados celetistas sem vínculo aos sindicatos profissionais. GRI 2-30

Avaliação de impactos GRI 416-1 | 3-3 - Saúde e segurança do consumidor

A **CS Brasil** realiza Gestão e Terceirização de Frotas e, como forma de garantir e avaliar os impactos na saúde e segurança são realizadas vistorias da concessionária/montadora, além de *check-list* antes da entrega dos veículos zero km e de acordo com a rodagem do veículo. Como a **CS Brasil** trabalha no setor de licitações/poder público, as vistorias, manutenções e avaliação de saúde e segurança constam nos contratos

de serviço. A **AUTOMOB** avalia o tema em 100% das lojas, já que os veículos passam por revisões periódicas e em *check-lists* na entrega e no recebimento, sendo que, se qualquer tipo de anomalia for encontrado, o veículo é enviado para manutenção. Há ainda manutenções periódicas conforme cronogramas de datas e/ou quilometragem, além das revisões pontuais em caso de necessidade. Também há avaliação em 100% dos produtos e serviços oferecidos por **SIMPAR**, **BBC** e **CS INFRA** (não há avaliação no tema em todas as empresas do Grupo).

COMUNICAÇÃO

O ano de 2022 foi de reforço na comunicação em todo o Grupo, com aumento de acessos no canal **Ligado em Você**, disponível para colaboradores e familiares passarem por atendimentos nas áreas social, profissional, de saúde e jurídica e que, no ano, iniciou contatos também por meio do WhatsApp. Outras inovações foram o Alô RH, canal para dirimir dúvidas sobre os processos de gestão de pessoas, e o **Bate papo da Gente**, para promover alinhamento em diferentes níveis do Grupo por meio da aproximação e escuta entre equipes e a alta liderança. Foi lançada também a plataforma **Conecta**, uma rede social corporativa de divulgação de informações, troca de melhores práticas e engajamento para todas as empresas do Grupo. Adicionalmente, foram realizadas diversas **campanhas de conscientização** sobre prevenção de doenças e outras ligadas a bem-estar físico e emocional.



Colaboradores utilizam a rede social Conecta

Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia de valor



Turma de formandos do Julio Cidadão de 2022.



Gestão de fornecedores

GRI 2-6 | 308-1 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2 | 3-3 – Não discriminação | 3-3 – Trabalho infantil | 3-3 – Trabalho forçado ou análogo ao escravo | 3-3 – Impactos econômicos indiretos | 3-3 – Práticas de compras | 3-3 – Avaliação ambiental de fornecedores | 3-3 – Avaliação social de fornecedores

A **SIMPAR** mantém área corporativa de Suprimentos, responsável pela quase totalidade de compras de ativos, serviços, materiais e insumos, tanto da *holding* quanto das controladas. Esse posicionamento estratégico, que considera a sinergia das atividades do Grupo com escala que propiciam negociações mais robustas, foi fundamental em 2022 para a garantia dos insumos necessários às operações e redução de custos – especialmente em períodos de escassez e alta inflacionária.

Também com foco na redução de custos, melhores negociações e atendimento, teve início um planejamento mais focado nos médio e longo prazos, o que permitiu uma redução de aquisições *spot*: em materiais, por exemplo, as compras por meio de contratos aumentaram de 15% para 57% no período. Outra vantagem é o atendimento das requisições de compra nos prazos necessários, que saltou de 80% para 92% no ano. A gestão é qualificada também pelo uso de ferramentas de inteligência de mercado, com o acompanhamento dos preços médios praticados (e dos insumos utilizados na fabricação dos itens), o que permite o correto dimensionamento dos custos de compras e do planejamento.

Desenvolvimento sustentável GRI 204-1 | 408-1

| 409-1 | 414-2

Além do foco em ganhos internos, a gestão de suprimentos da **SIMPAR** visa ao desenvolvimento local, com prioridade por manter relações de negócios com empresas nos estados em que há filiais das controladas – que corresponderam, em 2022, por 48% do valor monetário das compras realizadas. A seleção de parceiros considera ainda as especificidades de cada negócio, com fornecedores alinhados aos critérios de sustentabilidade do Grupo, que atua em âmbito nacional, com eventual situação de risco em áreas vulneráveis em que a Companhia opera.

Nesse sentido, há compromisso com a legalidade no desenvolvimento da cadeia produtiva – a Companhia assumiu formalmente alguns compromissos e certificações que têm como premissa a busca pela extinção do trabalho infantil, trabalho forçado, compulsório ou análogo a escravo e espera que essa premissa seja cumprida pelos fornecedores. Assim, estabeleceu que eles devem seguir o mesmo objetivo. A adoção de requisitos éticos e socioambientais, verificados no **processo de homologação** – com exigência de aceite de condições de *compliance* – e contemplados em cláusulas contratuais, garantem o respeito aos direitos humanos, trabalhistas e fiscais, bem como o cumprimento de legislações federais e locais. O processo é parte fundamental do **Programa de Conformidade** da Companhia e possui diferentes níveis de aprofundamento de avaliação de acordo com a criticidade do fornecedor.

Ele é realizado por meio de *due diligence*, na plataforma G-Certifica, que inclui consultas a bases públicas, como o cadastro da empresa na Receita Federal do Brasil; regularidade da inscrição estadual/municipal; verificação da regularidade perante as fazendas públicas Municipais, Estaduais e Federais; verificação da regularidade com a Seguridade Social; cadastro de empresas punidas ou impedidas de contratar com a administração Pública (Ceis e Cnep) e “lista suja” do Cadastro de Empregadores do Ministério do Trabalho e Previdência. Ainda no momento do cadastro, o fornecedor é convidado a responder um questionário para identificar a criticidade da sua atividade e ao ler e declarar ciência ao **Código de Conduta para Terceiros**. Os fornecedores que não atendem ao processo de homologação e/ou cujos riscos de contratação sejam altos ou não foram aprovados pela Diretoria responsável, são bloqueados no Sistema SAP para que não haja realização de pagamentos. Alinhada com o plano de ação da Política de Direitos Humanos, a **SIMPAR** prevê a possibilidade de implementação de processo de reavaliação em *due diligence* dos fornecedores críticos ativos; com exceção da **Movida**, o Grupo **SIMPAR** não avaliou nenhum fornecedor com relação a impacto social. Riscos referentes a trabalho infantil e análogo ao escravo, que podem ocorrer em áreas vulneráveis, considerando que a atuação do Grupo é em âmbito nacional, são maiores no exercício de manutenção de veículos por oficinas, lava rápidos, serviços de funilaria e pintura, acessórios, pneus e vidros (terceirizadas). Contudo,



Plantio de mudas Programa Carbon Free da Movida – atuação com Black Jaguar Foundation

não há qualquer ação no âmbito administrativo e/ou judicial referente ao tema em questão. As principais diretrizes de combate ao trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório estão também formalizadas no Código de Conduta da Companhia.

Em 2022, a **SIMPAR** realizou negócios com 22.531 fornecedores (19,3% mais que em 2021), com os quais dispendeu recursos da ordem de R\$ 19 bilhões. Os segmentos de maior consumo no período foram oriundos de montadoras, manutenção de frota, benefícios, combustível, uniformes, Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), pneus, materiais de escritório, *softwares*, equipamentos de TI e serviços de tecnologia.

Gestão social

GRI 203-1 | 203-2 | 413-1 | 413-2 | 3-3 – Impactos econômicos indiretos | 3-3 – Direitos de povos indígenas | 411-1 | 3-3 – Comunidades locais

Com o propósito de promover o crescimento sustentável dos negócios, geração de valor e impacto positivo para os públicos de relacionamento, a **SIMPAR** estabelece relações de confiança e desenvolve ações que são referência nas regiões em que está presente.

A gestão social tem como bases um diagnóstico geral (a ser atualizado em 2023), com levantamento de informações e demandas locais, e o Índice de Vulnerabilidade Social (IVS). A Companhia não incluiu em seu diagnóstico geral o mapeamento de povos indígenas do entorno, mas a informação é coletada nas entrevistas promovidas com representantes dos municípios prioritários ou em visitas *in loco* realizadas pela área de Sustentabilidade. Com essas ações foi possível identificar a presença de povos indígenas em operações de Aracruz (ES) e Eunápolis (BA), próximo a locais em que a **JSL** presta serviços. Não há registros de violação de direitos de povos indígenas no período do relato.

O IVS considera dados públicos – de educação, saúde, renda e segurança – dos municípios nos quais há operações do Grupo e orienta a destinação de recursos em infraestrutura e apoio a serviços. Em 2022, 11 cidades dos estados da Bahia e do Piauí, onde a **CS Infra** está presente com suas atividades, foram considerados nesse diagnóstico local – no total, são 18 municípios com vulnerabilidades e potencialidades locais mapeadas.

A estratégia de desenvolvimento social considera ainda potenciais impactos negativos das operações, que podem incluir circulação de veículos (poeira, trepidação, segurança na estrada/acidentes); mudanças na qualidade do ar (emissões oriundas de caminhões, carros e equipamentos); infraestrutura (condições das instalações para colaboradores e motoristas, desgastes das malhas viárias); contaminação de água e solo por meio de resíduos provenientes das atividades industriais portuária; e a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias.

Com base nesses diagnósticos e nos dados coletados, a **SIMPAR** estabeleceu temas prioritários de atuação: segurança nas estradas, capacitação de jovens, qualificação profissional e combate à exploração sexual. Em relação ao último tema, a **SIMPAR** e a **JSL** integram o projeto Soluções & Ferramentas, em parceria com a Childhood Brasil, com o objetivo de sensibilizar a rede de proteção dos direitos de crianças e adolescentes, enquanto a **Movida** apoia o Projeto Piloto Viagens Corporativas, também da Childhood Brasil, que visa fortalecer o compromisso com a proteção de crianças e adolescentes.

A **SIMPAR** é ainda signatária do Programa na Mão Certa, de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes. Em 2022, a *holding*, **JSL**, **Movida** e **VAMOS** participaram do 16º Encontro Anual Na Mão Certa, que abordou resultados dos compromissos e das ações realizadas sobre a causa. Como evolução, a **SIMPAR** investirá na conscientização das comunidades do entorno, por meio de plano de ação com foco em direitos humanos.



16º Encontro Anual Na Mão Certa.

As atividades do Grupo também promovem impactos positivos, como movimentação da economia local, com a geração de empregos, renda e capacitação profissional; contratação e desenvolvimento de fornecedores; e aumento de subsídios (impostos) pagos nas esferas municipais, estaduais e nacionais, beneficiando diretamente o governo com recursos para investimentos. Todas essas ações fortalecem as economias locais e do entorno das operações da **SIMPAR**.

Investimento social

Para a destinação de recursos privados em iniciativas que tenham sinergia com o seu negócio e com as reais necessidades de desenvolvimento de cada localidade, a **SIMPAR** estabeleceu **Política de Investimento Social**, que considera os princípios do Pacto Global e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU. Há verba definida em orçamento anual, gerida com transparência e conforme critérios pré-estabelecidos pela **Política de Sustentabilidade**, além de destinação de recursos por meio de leis de incentivo fiscal.

Em 2022, R\$ 3.723.321,66 foram investidos por meio de recursos próprios e R\$ 2.214.590,15 por meio das leis de incentivo fiscal. A área de Sustentabilidade Corporativa da Companhia é responsável por monitorar os programas, projetos e as ações. Adicionalmente, há avaliação da Gerência Corporativa de Sustentabilidade, da Diretoria de Comunicação e do Comitê de Sustentabilidade, que acompanham e mensuram, por meio de indicadores, a efetividade dos projetos e iniciativas apoiados.

Investimento social	
Categoria	Percentual total dos custos (%)
Doações	58,2%
Investimento social	41,6%
Iniciativas comerciais	0,2%
Total	100%

Contribuições filantrópicas	
Categoria	Valor (R\$)
Contribuições em dinheiro	5.674.491,43
Tempo: voluntariado prestado pelos colaboradores durante o período de trabalho remunerado	6.866,40
Doações em espécie (em produtos/serviços, projetos, parcerias ou similares)	252.473,00
Custos de administração	805.158,42



Grupo de colaboradores voluntários organizaram a entrega das doações da campanha de Natal do Grupo SIMPAR a comunidades vulneráveis em Mogi das Cruzes/SP.



Formatura da turma do Você Quer? Você Pode!

FORMAÇÃO E INCLUSÃO

Entre as ações com foco no negócio e compromisso social, destacam-se em 2022:

- **VOCÊ QUER, VOCÊ PODE!:** reestruturada em 2021, a ação visa à formação e à inclusão profissional de jovens que vivem em casas de acolhimento ou em situação de extrema vulnerabilidade social. Para tanto, oferta formação de habilidades técnicas profissionais e competências socioemocionais. Até dezembro de 2022, 270 jovens se formaram no programa. Em 2023, a expectativa é formar mais 730 jovens em municípios mapeados como estratégicos pela **SIMPAR**.
- **MULHERES NA DIREÇÃO:** treinamento de mulheres como motoristas de caminhão e operadoras de empilhadeiras profissionais, contribuindo para maior diversidade no setor e para geração de renda para o público feminino. A **JSL** contribuiu com a ação e lançou no ano sua terceira edição do programa, com treinamentos teóricos e práticos para capacitar mulheres que queiram trabalhar como operadoras de empilhadeira e como carreteiras. No ano, 35 mulheres foram treinadas e 32 contratadas pelo Grupo e por clientes das empresas controladas.
- **PROGRAMA DE FORMAÇÃO EM TECNOLOGIA PARA MULHERES NEGRAS:** em março, a **Movida** lançou o programa em parceria com a WoMakersCode, para desenvolver estudantes de cursos técnico, tecnólogo ou bacharelado, residentes no Estado de São Paulo. A iniciativa tem como objetivo garantir a inclusão social e promover o desenvolvimento das participantes, por meio de um programa estruturado, visando à capacitação técnica e à aceleração de carreira e competências *soft skills*.



Motorista carreteira da JSL

- **DOAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA:** em parceria com a Reurbi, foram destinados 16 computadores em forma de comodato para a Associação Alfa Jundiapéba, na cidade de Mogi das Cruzes (SP). A ação contou com a doação de equipamentos das empresas **JSL** e **Movida**, com vistas a possibilitar que jovens realizem cursos que contribuam para sua profissionalização.
- **PROJETO SOMA:** a **Movida** apoiou, no ano de 2022, o projeto Sistema Organizado de Moradia Acessível (SOMA), para proporcionar moradia digna para pessoas de baixa renda no centro de São Paulo. Desenvolvida em parceria com outras grandes empresas, a ação tem investimento total de mais de R\$ 14 milhões (soma de todas as participantes) e beneficiará mais de 100 famílias.



Colaboradores voluntários em ação na entrega dos itens arrecadados para campanha emergencial.

Instituto Julio Simões

Criado em 2006, na cidade de Mogi das Cruzes (SP), o **Instituto Julio Simões** direciona os investimentos sociais da **SIMP**AR em projetos socioculturais próprios e realizados por terceiros. Também visa preservar a história do Grupo, de quase sete décadas, por meio da manutenção do **Centro de Memória** – que teve suas atividades presenciais retomadas após dois anos.

Desde 2021, a Companhia tem atualizado as ações do **Instituto**, para apoiar ações com foco nos motoristas profissionais, especialmente por meio de capacitação e disseminação de informações sobre saúde e gestão financeira. Exemplo nesse sentido em 2022 foi a iniciativa de educação financeira para caminhoneiros, promovida em agosto, no Terminal Intermodal. Foram entrevistados motoristas autônomos prestadores de serviços à **JSL** para disseminação de informações sobre manutenção preventiva e corretiva do cavalo mecânico e da carreta, que impactam nos custos desses profissionais.

Por meio do **Instituto**, também são apoiados, mensalmente, o Asilo Estância Renascer Manuel Maria, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e a Creche Fraternidade (todos em Mogi das Cruzes/SP); Comunidade Terapêutica Liberdade Guadalupe (Jaú/SP); SOS Vida (Eunápolis/BA); Recanto do Ancião (Aracruz/ES); Lar dos Velhinhos (Virginópolis/MG); e A Candeia (Três Lagoas/MT). Além do auxílio, em abril foram feitas rodas de conversa com as instituições apoiadas para entender suas necessidades, seu momento atual e promover a troca de experiências para fortalecer as ações.

Já por ocasião das fortes chuvas que atingiram o Sul da Bahia e a cidade de Petrópolis/RJ no início do ano, o **Instituto Julio Simões** doou 1.000 cestas básicas e água potável para colaboradores e comunidades atingidas. Em junho, também em decorrência das fortes chuvas na região de Recife (PE), houve a doação de 100 cestas básicas.

Outras ações e programas de destaque do **Instituto Julio Simões**:



Julio Cidadão (Doutores Palhaços): de formação de Humanizadores Hospitalares, que realizam voluntariamente visitas em hospitais e instituições de longa permanência para idosos. Em 2022, houve reciclagem trimestral dos voluntários para aumentar o engajamento e a atuação nas instituições.



Campanha Inverno do Bem: de mobilização de voluntários e coleta de doações, em todo o Brasil, com arrecadação de 6.553 peças de roupas e cobertores e mais de R\$ 4.900,00 (doados via PIX). O **Instituto Julio Simões** fez uma contrapartida de R\$ 4.990,00, possibilitando a compra de mais de 760 cobertores. As doações foram destinadas a instituições sociais que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade social.



Campanha Natal Solidário 2022: de doações de alimentos não perecíveis para instituições sociais e famílias em situação de vulnerabilidade. Foram doadas pelos colaboradores do Grupo **SIMPAR** mais de 17 toneladas de alimentos, destinadas para cerca de 40 instituições no Brasil.



Caminho do Bem: em sua quarta edição, mobilizou os colaboradores a realizarem doações de até 6% do Imposto de Renda retido na fonte para uma ou mais instituições que atendem crianças, jovens e idosos em diferentes regiões do Brasil por meio de um processo *on-line* e seguro. Em 2022, a arrecadação foi de cerca de R\$ 706.400,00.

Resultados 2022	
Ações	Pessoas impactadas
Doação de cestas básicas (apoio emergencial)	4.524
Doações fixas a instituições sociais	1.000
Você Quer? Você Pode! (visitas das escolas)	2.290
Julio Cidadão	5.000
Doação Instituto Ponte	226
Doação O Samaritano	100
Visitas ao Centro Memória	308
Natal Solidário	5.500
Inverno do Bem	3.657

Compromissos externos GRI 2-23

A **SIMPAR** e suas controladas subscrevem compromissos para contribuir com o desenvolvimento socioambiental e econômico do Grupo e dos públicos de relacionamento.



CONSELHO EMPRESARIAL BRASILEIRO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (CEBDS)

A **SIMPAR** se associou em 2022 no CEBEDS, associação civil sem fins lucrativos que promove o desenvolvimento sustentável por meio da articulação com governos e sociedade civil, além de divulgar os conceitos e práticas mais atuais do tema.



NET ZERO 2030

Movida é signatária de iniciativas ligadas ao tema de mudanças climáticas – Business Ambition for 1,5°C (ligada ao Pacto Global), Action4Climate, Science Based Targets (ligada ao CDP e Pacto Global) e Net Zero 2030 (ligada ao Sistema B) – e de diversidade – WEPS (ligada à ONU Mulheres) e Equidade é prioridade (ligada ao Pacto Global).



PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE E CONTRA A CORRUPÇÃO

Formalizado pela **SIMPAR** em 2021, do qual também integram, desde 2018, **JSL, Movida, VAMOS, CS Brasil e Original Concessionárias**. A **SIMPAR** participa ainda do Grupo de Trabalho de Integridade.



PACTO GLOBAL

SIMPAR, JSL, Movida, CS Brasil, VAMOS e Original são signatárias. A **SIMPAR** também participa do Grupo de Trabalho de Integridade e da Plataforma pelo Clima do Pacto Global da ONU – Rede Brasil.



PROGRAMA NA MÃO CERTA

Movimento de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras, compromisso compartilhado pela **SIMPAR, JSL, Movida, VAMOS e Rodomeu**.



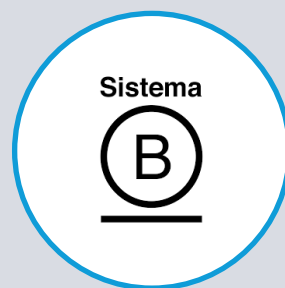
MOVIMENTO MULHER 360

SIMPAR, JSL, VAMOS, CS Brasil e Original são associadas à instituição criada para engajar grupos econômicos a contribuírem com o empoderamento econômico da mulher.



BLACK JAGUAR FOUNDATION

Movida firma parceria em 2020 com a ONG Black Jaguar Foundation, que possui a missão de reconstruir o maior corredor ecológico do mundo, no Brasil, ao longo do rio Araguaia, com o plantio de 1 milhão de árvores.



SISTEMA B

Em 2020, **Movida** foi a primeira locadora de automóveis brasileira a receber a certificação de Empresa B (segunda empresa de capital aberto da B3 de São Paulo e a 12ª no mundo).



GHG PROTOCOL

Criado em 2008, é responsável pela adaptação do método GHG Protocol ao contexto brasileiro e pelo desenvolvimento de ferramentas de cálculo para estimativas de emissões de GEE. **SIMPAR** e **Movida** são membros, com Selo Ouro dos inventários desde 2019.



INSTITUTO ETHOS

SIMPAR e suas controladas eram associadas ao Ethos em 2022.



PACTO SETORIAL DE INTEGRIDADE DE LIMPEZA URBANA, RESÍDUOS SÓLIDOS E EFLUENTES

assinado pela **CS Brasil**.



SELO DE DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL

Concedido a **TPC** pela Prefeitura de Salvador.



CAPITALISMO CONSCIENTE BRASIL

Movida aderiu ao movimento, em 2019.



EMPRESÁRIOS PELO CLIMA

SIMPAR, **Movida**, **JSL** e **VAMOS**.

Gestão Ambiental



Operação da Ciclus (RJ), uma das maiores empresas de gestão de resíduos da América Latina.

Estratégia climática e gestão ambiental

GRI 304-2 | 201-2 | 3-3 – Biodiversidade | 3-3 – Emissões | TR-RO-110a.2 | TR-AF-110a.2

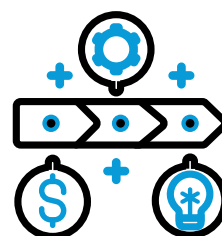
A **SIMPAR** possui Sistema de Gestão Ambiental, com as diretrizes orientadoras para todo o Grupo, com estratégia para minimizar os impactos ambientais das operações. A Companhia destinou no ano mais de R\$ 533.399.000,00 em investimentos ambientais. A *holding* acompanha mensalmente os dados dos negócios, com apoio e análise do Comitê de Sustentabilidade.

Em 2021, a **SIMPAR** já havia reavaliado o mapeamento dos principais riscos e das oportunidades financeiras decorrentes de mudanças climáticas para os negócios, os ativos, os processos e as políticas. Como evolução, realizou novo estudo em 2022 e lançou **Política de Mudanças Climáticas**, que reforça o compromisso com as ações de mitigação, compensação e adaptação ao cenário de mudanças climáticas, incluindo formalmente o tema nas suas decisões e estratégias de negócios.

O estudo em 2022 englobou a qualificação e quantificação de todos os custos e oportunidades financeiras relativos às mudanças climáticas, tema que é acompanhado de forma estratégica, com apreciação do Comitê de Sustentabilidade e da área de Auditoria. O assunto é considerado prioritário nas ações de todo o Grupo.

As avaliações de risco relacionadas ao clima consideraram horizontes de curto, médio e longos prazos, em linha com a Política de Gerenciamento de Risco da Companhia, para que a **SIMPAR** possa se preparar e se adaptar frente aos possíveis impactos que as mudanças climáticas poderão ocasionar em suas operações. Essa avaliação, em diferentes horizontes de tempo, contribui para a construção de uma estratégia corporativa em linha com a transição para economia de baixo carbono (premissas do Acordo de Paris). Além disso, para gerir com assertividade riscos e impactos nos curto, médio e longo prazos, a **SIMPAR** planeja submeter metas de redução baseadas na ciência nos próximos dois anos.

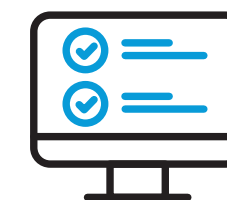
Para o levantamento dos riscos de transição foi realizada análise dos relatórios de Net Zero do Instituto Estadual do Ambiente (IEA) e do The International Renewable Energy Agency (IRENA) até 2050, sendo avaliadas quais as condições previstas com potencial de interferir nas operações das empresas da **SIMPAR**. Para os riscos avaliados, há influência nas seguintes categorias de impactos:



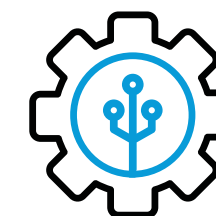
MERCADO: relacionados principalmente a mudanças de comportamento de clientes.



LEGAL: avaliação de exposição a litígios.



REPUTAÇÃO: a **SIMPAR** avalia as percepções dos riscos por parte de clientes, acionistas, investidores e parceiros comerciais, entre outros, para evitar danos à reputação e à credibilidade das empresas da Companhia, pela alta emissão de carbono, intrínseca ao seu modelo de negócio.



TECNOLÓGICO: também relevante e previsto na matriz de riscos, já que os processos produtivos das montadoras de veículos incidem em alta emissão de carbono e oferecem poucas alternativas tecnológicas que proporcionariam uma menor emissão por unidade de veículo produzida (como os automóveis elétricos). O risco é monitorado pelas empresas controladas e pelo corporativo e a Companhia planeja estruturar parcerias estratégicas com montadoras para fomentar desenvolvimento e adoção de alternativas tecnológicas nos processos produtivos, com menor emissão de carbono.

Para o mapeamento dos riscos, foi realizado o seguinte processo:

1

Mapeamento do ambiente interno: atividades desenvolvidas e objetivos da **SIMPAR** e das empresas controladas. Além disso, nessa fase, foi analisado o estado atual do clima e tendências climáticas.

2

Definição dos cenários climáticos, com adoção de dois cenários de transição e dois cenários físicos.

3

Identificação dos riscos climáticos: mapeamento de causa e efeito das mudanças projetadas nos cenários climáticos.

Para o mapeamento de riscos físicos, foi utilizado o modelo local Eta, desenvolvido pelo Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE) e aplicado ao modelo global Hadgem2-Es. Os impactos podem ser classificados em:

FÍSICO CRÔNICO: mudanças nos padrões de precipitação e extrema variabilidade nos padrões climáticos.

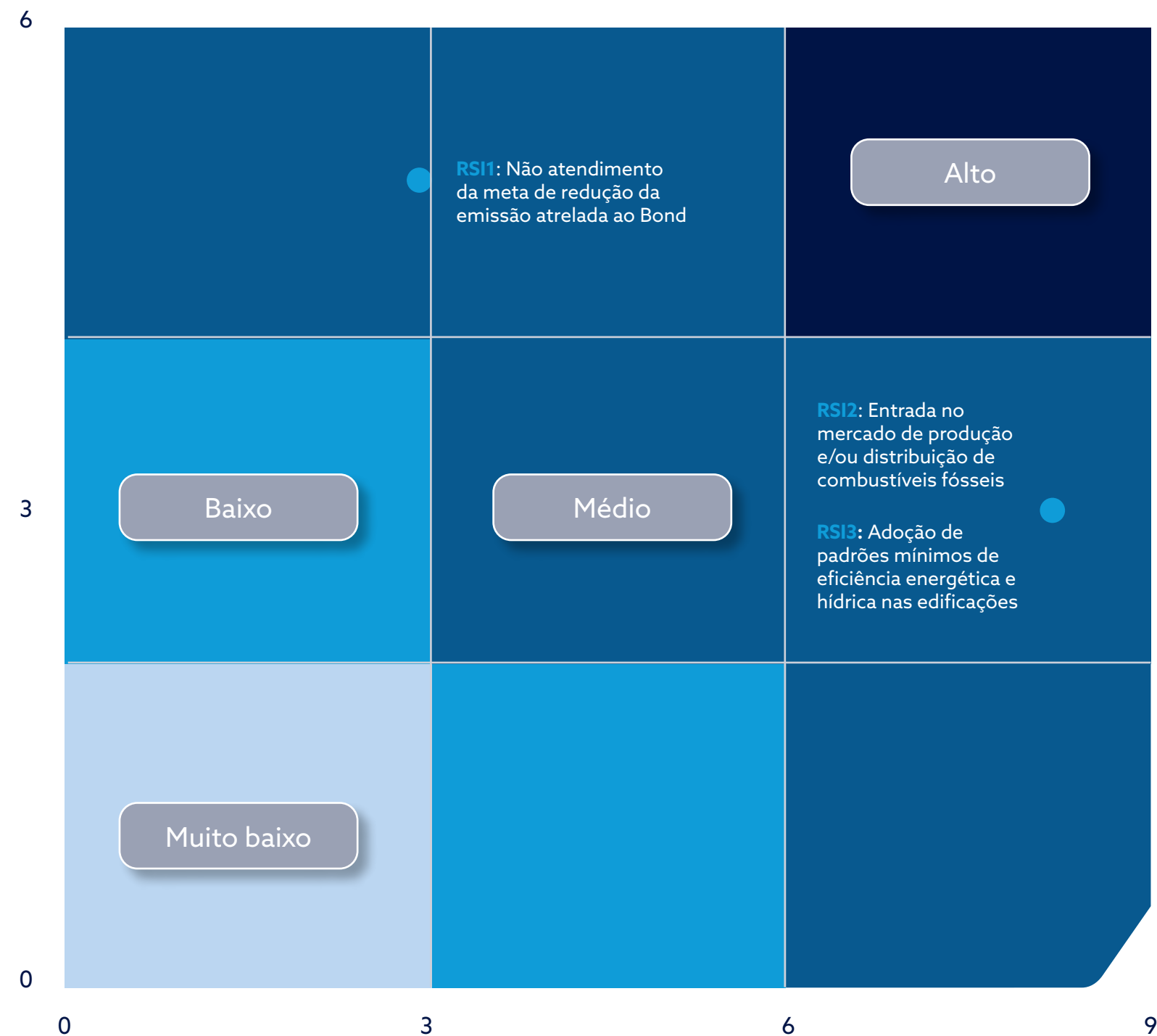
FÍSICO AGUDO: aumento da gravidade e frequência de eventos climáticos extremos, como ciclones e inundações.

Além do mapeamento e da gestão desses riscos, a Matriz de Riscos da **SIMPAR** contempla impactos diretos e indiretos significativos na biodiversidade.

A matriz (apresentada abaixo) contempla os riscos da **SIMPAR** como *holding*, sendo que os riscos das demais empresas são publicados nos relatórios individuais e também atualizados anualmente no reporte ao CDP. As implicações financeiras dos riscos estão estimadas entre R\$ 3 milhões e R\$ 5 bilhões.

Com a expansão dos negócios da **SIMPAR** e o início de operação portuária da **CS Infra**, em Candeias (BA), a Companhia realizou um diagnóstico sobre as características socioambientais no município e impactos das suas atividades. O levantamento identificou aspectos na biodiversidade, como exemplo na vida marinha e, além do diagnóstico interno, foi contratado também uma consultoria especializada no relatório ambiental para licenciamento, que também realizou análise sobre a biodiversidade. A partir desses estudos, está prevista a implantação de ações de mitigação relacionadas a esses impactos.

Matriz de riscos climáticos SIMPAR (holding)¹ GRI 201-2



DESCRIÇÃO DO RISCO E SUA CLASSIFICAÇÃO:

RSI1 - Riscos de transição com impacto na reputação.

RSI2 - Risco de transição com impacto na reputação.

RSI3 - Risco de transição com impacto tecnológico.

DESCRIÇÃO DO IMPACTO ASSOCIADO AO RISCO:

RSI1 - Risco de não obtenção de futuros investimentos.

RSI2 - Risco de aquisição de empresas que fabricam e/ou distribuem combustíveis fósseis.

RSI3 - Risco associado à adaptação das instalações físicas (escritórios, unidades, etc.), como substituição de geradores de energia elétrica movidos a combustível fóssil, instalação de painéis solares, troca de gases refrigerantes de aparelhos de ar-condicionado por opções com menor potencial e aquecimento global, entre outras, para melhoria do desempenho energético.

FORMAS DE GERENCIAMENTO DOS RISCOS:

RSI1 - Acompanhamento periódico da meta e execução de projetos para redução da emissão de GEE.

RSI2 - Inventário de todas as empresas adquiridas.

RSI3 - Plano de mitigação para redução das emissões de GEE, com ações previstas que incluem instalação de painéis solares nas operações das empresas, preferência por combustíveis renováveis e dispositivos que promovem a eficiência no uso de recursos naturais, entre outros.

1. Os riscos das demais empresas podem ser consultados nos respectivos relatos integrados. Os custos relacionados ao gerenciamento dos riscos serão publicados no questionário do Carbon Disclosure Project (CDP).

Programa Gestão de Emissões de Gases do Efeito

Estufa SASB FN-AC-410a.2. | 3-3 – Emissões | TR-RO-110a.2 / TR-AF-110a.2

Por meio do Conselho de Administração e do Comitê de Sustentabilidade, a **SIMPAR** analisa e audita anualmente os dados de emissões de todo o Grupo, nos escopos 1, 2 e 3. Contribuir para minimizar os avanços das mudanças climáticas é material para o Grupo, sendo que a gestão do tema ocorre principalmente no âmbito do Programa de Emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), que visa à adoção de medidas efetivas, a exemplo do uso racional de combustíveis, instituição de projetos para utilização de veículos elétricos, renovação contínua da frota e monitoramento das emissões, por meio do inventário de emissões com base na metodologia internacional do GHG Protocol – em 2022, a Companhia se manteve o Selo Ouro, que indica grau máximo de transparência no relato das emissões. As definições de alocação de capital também integram as análises climáticas, por meio, por exemplo, de parcerias estratégicas com montadoras para testes de veículos elétricos, híbridos ou movidos a combustíveis menos poluentes. As políticas financeiras também têm sido orientadas cada vez mais pelos riscos e oportunidades climáticos, uma vez que a estratégia de sustentabilidade da **SIMPAR** gera impactos positivos em sua imagem e reputação, bem como aprimora o acesso a financiamentos e investimentos especiais.

Em 2021, a **SIMPAR** reafirmou seu compromisso com a descarbonização das operações subscrevendo o documento Empresários pelo Clima e se comprometendo com a meta de redução da intensidade de emissões de GEE atreladas ao Sustainability-Linked Bond (SLB) emitido de forma pioneira no setor em 2020, no valor de US\$ 625 milhões. A *holding* também emitiu, em 2021, o primeiro Sustainability-Linked Bond em reais com liquidações em dólares do País, no montante de R\$ 450 milhões.



RECONHECIMENTO

Em 2022, a **SIMPAR** foi reconhecida, pelo segundo ano consecutivo, no Carbon Disclosure Project (CDP), com avaliação B, maior do que a média regional da América do Sul e maior do que a média do setor de transporte e logística. A **Movida** também está engajada com o tema de descarbonização e, em 2022, firmou parceria com a BYD Brasil para aquisição de 250 veículos elétricos, reforçando sua posição de detentora da maior frota de veículos de passeio 100% elétricos do Brasil. Além disso, a **Movida** participa do programa pioneiro de compensação de carbono com clientes (Carbon Free) e é parceira da ONG Black Jaguar Foundation para o plantio de árvores nativas ao longo do Corredor de Biodiversidade do Rio Araguaia. A BYD Brasil e a **Automob**, por meio da **Original**, também estabeleceram aliança para venda de veículos elétricos em algumas concessionárias em diferentes estados do Brasil.

Em 2022, a **Movida** foi contemplada com o prêmio de Melhores do ESG 2022 pela Exame, na categoria Transporte, Logística e Serviços Logísticos. Já a **JSL** foi reconhecida por dois anos consecutivos no projeto Revita Bayer pela realização de plantio com o objetivo de neutralizar as emissões de GEE das operações com o cliente.

Desempenho

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | 305-7

Em linha com sua Política de Mudanças Climáticas, a **SIMPAR** e suas empresas se comprometem a contribuir com soluções voltadas a mitigar o aquecimento da temperatura global, tendo como referência os principais tratados e instituições do tema: Acordo de Paris, Science Based Targets (SBTi), Pacto Global da ONU, Programa Brasileiro GHG Protocol e Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas (IPCC). Também é seguida a Política de Sustentabilidade, que orienta para a estabilização das emissões dos Gases do Efeito Estufa (GEE) por meio de ações de compensação, mitigação e adaptação às mudanças climáticas. Além disso, os riscos relacionados são tratados com base nas recomendações do Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

As emissões são calculadas com base em fatores do Programa Brasileiro GHG Protocol e, a partir de 2022, tiveram reporte aprimorado. Passou a ser considerado o ciclo de vida dos combustíveis no Escopo 3, de forma que as emissões consideram a abordagem *Well-To-Tank* para as categorias 4 e 13. Além disso, novas categorias foram incorporadas:

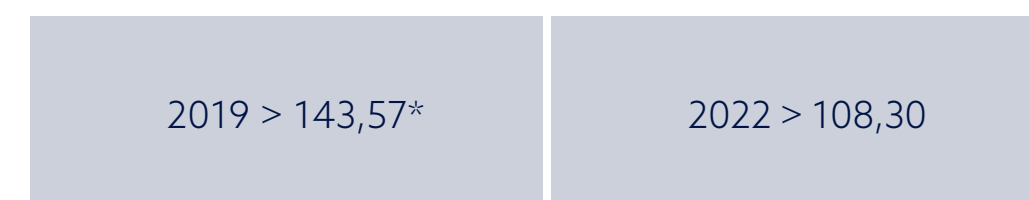
- | | |
|---|---|
| 1. Bens e serviços comprados | 7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho) |
| 3. Atividades relacionadas com combustível e energia (não inclusas nos Escopos 1 e 2) | 8. Bens arrendados (a organização como arrendatária) |
| 4. Transporte e distribuição (<i>upstream</i>) | 9. Transporte e distribuição (<i>downstream</i>) |
| 5. Resíduos gerados nas operações | 13. Bens arrendados para terceiros (organização como arrendadora) |
| 6. Viagens a negócios | |

Para permitir comparabilidade entre os anos, todos os dados apresentados neste relato seguem essa mesma nova base. A evolução, além de maior transparência, tem como propósito o estudo de metas climáticas baseadas na ciência, para todo o Grupo, alinhadas às diretrizes do SBTi. A **Movida**, já em 2022, submeteu uma meta para o SBTi, com previsão de conclusão de análise em 2023.

A **SIMPAR** tem o compromisso relacionado ao Sustainability-Linked Bond (SLB), cujo indicador considera as emissões de escopo 1, 2 e 3 que, para as empresas de transportes, considera as categorias 4 e 13 (*Tank-to-Wheel*).

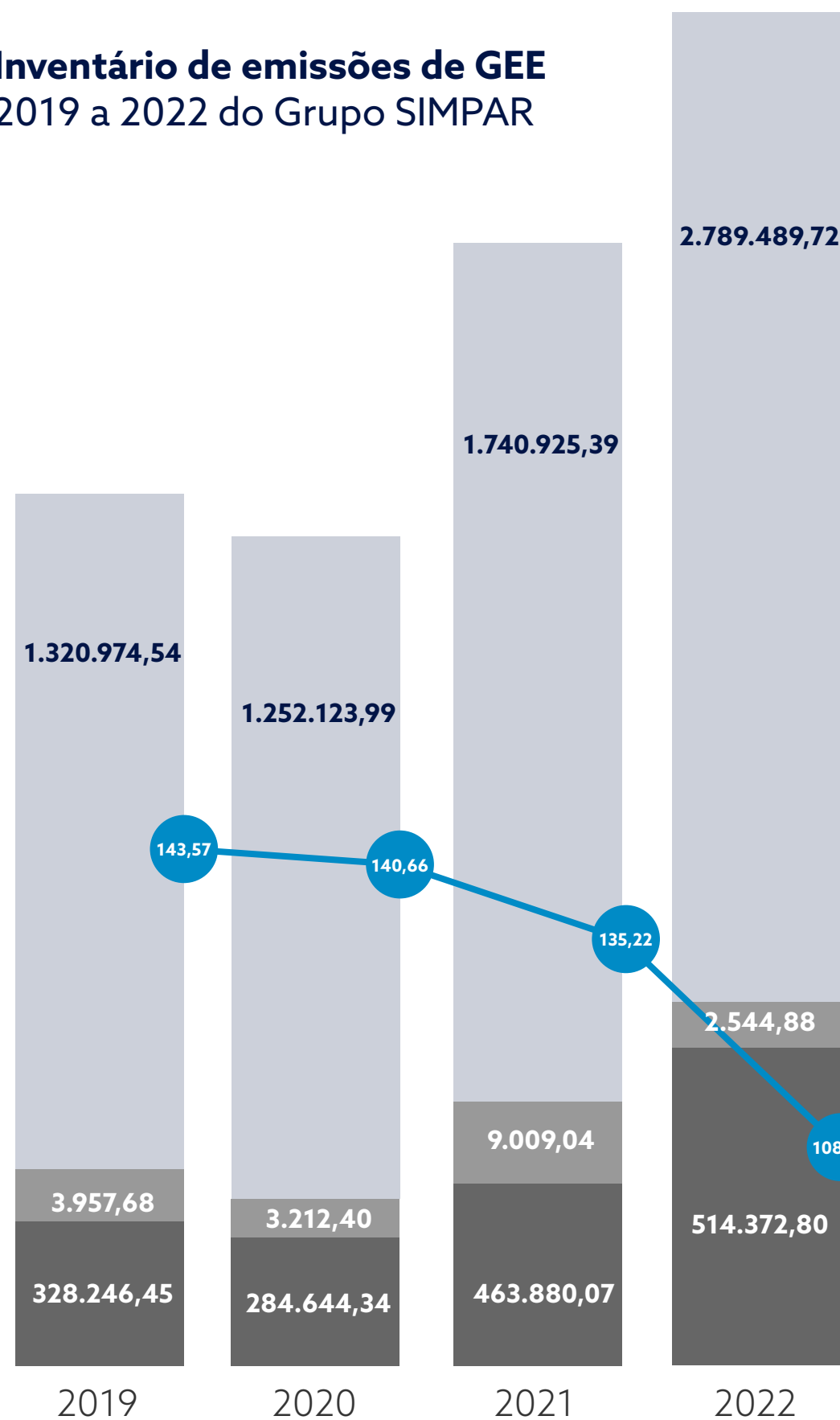
Em relação ao *bond* do SLB, para os indicadores 1 da **SIMPAR**, houve redução de, respectivamente, 16% em relação ao ano-base de 2019.

Indicador Bond:



*O indicador de 2019 foi alterado devido à auditoria realizada no inventário de emissões da Movida (anteriormente era de 134,53).

Inventário de emissões de GEE 2019 a 2022 do Grupo SIMPAR



Escopo 3 - composição



LEGENDA: 2019 2020 2021 2022



A ecoeficiência é foco em todos os processos da **SIMPAR**, que busca soluções inovadoras para a promoção da sustentabilidade

Ecoeficiência

A Política de Sustentabilidade da **SIMPAR** determina a promoção da ecoeficiência em todos os processos, visando à redução do consumo de recursos naturais com o aumento de eficiência e produtividade, bem como pela promoção de serviços e soluções inovadoras e sustentáveis. Um destaque nesse propósito é a **Ciclus**, com contribuições em ecoeficiência e na minimização de impactos de mudanças climáticas.

Energia GRI 302-1 | GRI 302-2 | GRI 302-3 | 3-3 - Energia

A **SIMPAR** visa à diversificação de sua matriz energética para viabilizar a implantação de energia limpa e renovável nas instalações. A Política de Sustentabilidade aborda o tema, tendo como princípio de trabalho o uso eficiente de recursos naturais, evitando o desperdício e buscando alternativas menos agressivas ao meio ambiente. O Comitê de Sustentabilidade monitora indicadores de consumo, de forma a avaliar a eficácia das ações e o alcance das metas estabelecidas pelo SGI das empresas controladas com base nos objetivos da Companhia. São também promovidas campanhas internas e com os clientes por meio dos canais de comunicação e mídias sociais do Grupo.

A **VAMOS** tem investido em unidades ecológicas, que adotam recursos como geração de energia solar, conquistando a certificação Edge em Primavera do Leste

(MT) – foi a primeira concessionária agrícola nacional a conquistá-la.

Água e efluentes GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5 | 3-3 - Água e efluentes

A água utilizada pela **SIMPAR** e por suas empresas controladas é, de forma geral, proveniente de redes públicas - com monitoramento do impacto referente à questão hídrica por meio de indicadores -, para consumo de colaboradores, atividades de refeitórios ou lavagem de veículos e equipamentos. Em locais onde não existe um sistema de abastecimento de água pública, a obtenção do insumo é via poço artesiano – as empresas controladas que possuem essas características se baseiam nas legislações ambientais vigentes e pertinentes a esse âmbito, como a Conama nº 430/11. Não há geração de efluentes com altas cargas de nutrientes e poluição, pois o Grupo não atua em atividades industriais ou produtivas. Assim, o descarte é feito em rede de esgoto pública ou, se necessário, enviado para tratamento, em estações próprias para a finalidade.

A Política de Sustentabilidade e o Manual do Sistema de Gestão Ambiental estabelecem o uso eficiente de recursos naturais, em compromisso com a preservação ambiental e a consciência de que a escassez hídrica pode vir a impactar as atividades de lavagem de veículos e equipamentos, a higienização e o preparo de refeições e as atividades dos

colaboradores (higiene e consumo). Nesse sentido, são realizadas ações de conscientização e que visam reduzir o uso de água, com dispositivos de redutores de vazão em torneiras e sanitários. Há ainda metas de consumo definidas pelo SGI das empresas controladas e baseadas nos objetivos da Companhia. Além disso, a eficiência hídrica de fornecedores é um dos critérios considerados no momento de seleção em caso de empate, conforme descrito no Regulamento de Compras.

A **JSL** possui sete filiais com sistema de reúso de água (não potável) e/ou captação da chuva para uso em atividades como lavagem e manutenção de veículos em garagens e pátios. A **Movida** mantinha 78,45% das lojas com lavagem à seco.

Resíduos GRI 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 3-3 - Resíduos

Os potenciais impactos associados à geração de resíduos se referem às atividades de manutenção/mobilização dos veículos a serviço da Companhia (que contam com *kit* de emergência ambiental). O óleo lubrificante é encaminhado para refino e volta para a cadeia produtiva, evitando o descarte no meio ambiente e uma eventual contaminação do solo e de corpos hídricos. Resíduos contaminados com graxas e óleos são destinados para coprocessamento, e resíduos recicláveis encaminhados a cooperativas. Já equipamentos eletrônicos em desuso são doados a instituições, com foco em apoiar programas de inclusão sociodigital.

A gestão de resíduos segue a Política Nacional de Resíduos Sólidos e os requisitos da norma NBR

12.235, que regulamenta o armazenamento de resíduos perigosos. Há plataforma de mapeamento e gerenciamento de dados e atendimento à legislação, com controle das emissões dos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs) e Certificados de Destinação Final (CDFs). Todas as empresas responsáveis pelo transporte e pela destinação final emitem licenças para análise e homologação, realizadas pelas áreas de Meio Ambiente das controladas e da *holding*. A eficácia de todo o processo pode ser observada por meio do monitoramento dos indicadores sobre o tema, relatados anualmente. No Grupo, a **Movida** tem como meta reduzir em 50% o envio de resíduos a aterros sanitários até 2030 (em 2022, o envio de resíduos para aterros foi de 56%).

GARAGEM SUSTENTÁVEL

Um destaque no Grupo na gestão de resíduos é o projeto Garagem Sustentável, realizado na **CS Brasil**, com vistas à coleta seletiva, à reestruturação dos locais de armazenamento de resíduos, com avaliação rigorosa da destinação final, que engloba análise de riscos realizada com apoio de consultoria especializada. O ano de 2022 foi de ampliação da iniciativa, com investimentos nas estruturas físicas das garagens da empresa e ações de conscientização.



Equilíbrio financeiro e expansão dos negócios



Ativos da frota de caminhões da JSL, um dos negócios do Grupo SIMPAR

Resultados econômico-financeiros

GRI 201-1 | GRI 3-3 – Desempenho econômico | 3-3 – Impactos econômicos indiretos

O ano de 2022 foi marcado por novos recordes no desempenho econômico-financeiro da **SIMPAR**, refletindo, de maneira consistente, a evolução contínua das empresas do portfólio. Mesmo em um ano com desafios macroeconômicos, especialmente relacionados à alta de juros e à inflação – não controláveis pela Companhia – foram registrados os melhores resultados da história da *holding* em receita bruta, de R\$ 26,8 bilhões, e no Ebitda, de R\$ 7,0 bilhões, aumentos de 74% e 67% em relação a 2021, respectivamente.

Em razão da elevação das taxas de juros, que quase triplicaram no período, o lucro líquido foi de R\$ 941 milhões, queda de 29% na comparação com o ano anterior. Ainda assim, o Capex líquido, alocado em caminhões, carros, máquinas e equipamentos com alta liquidez e diretamente ligados à produtividade dos clientes, foi de R\$ 13,5 bilhões em 2022. Já o ROIC teve acréscimo de 4.5 p.p., encerrando 2022 em 17,7%, demonstrando o compromisso da Companhia com a evolução dos retornos sobre o

capital alocado com base nas perspectivas dos juros futuros e da inflação.

Ao fim do ano, a **SIMPAR** (incluindo suas subsidiárias) mantinha em caixa R\$ 13 bilhões, em linha com a estratégia de gestão de passivos e liquidez em períodos de maior volatilidade macroeconômica e política, valor suficiente para cobrir a amortização da dívida de curto prazo em 3,2x. A alavancagem medida pela dívida líquida sobre o Ebitda foi de 3,5x em 2022, estável em relação aos 3,4x de 2021, mesmo após o expressivo Capex líquido alocado no ano.

ELEVAÇÃO DE RATINGS

Por avaliar que a **SIMPAR** e suas três controladas listadas na Bolsa de Valores (B3) apresentam desempenho operacional resiliente e tem a exposição à volatilidade dos ciclos econômicos no Brasil minimizada, a Fitch Ratings, agência de classificação de risco, elevou os *ratings* para emissões de dívida das empresas. Na escala nacional, **SIMPAR**, **JSL**, **VAMOS** e **Movida** tiveram suas notas elevadas de “AA-” para “AAA”. Já na escala global, a **SIMPAR** subiu da classificação “BB-” para “BB”, acima na nota atribuída ao Brasil.



Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ milhões) <small>GRI 201-1</small>			
Valor econômico direto gerado e distribuído	2020	2021	2022
Receita bruta	10.874,90	15.453,40	26.844,01
Deduções	-1.067,80	-1.587,20	-2.462,22
Receita líquida	9.807,10	13.866,20	24.381,79
Receita líquida de serviços	6.945,50	11.005,60	19.131,73
Receita líquida venda ativos	2.861,50	2.860,60	5.250,06
Custos	7.787,00	-9.382,30	-16.790,62
Custos de serviços	-5.168,90	-7.304,50	-12.624,43
Custo venda de ativos	-2.618,10	-2.077,80	-4.166,19
Lucro bruto	2.020,10	4.483,90	7.591,17
Margem bruta	20,1%	32,3%	31,1%
Despesas	-990,10	-1.353,40	-2.474,35
Ebit	1.030,00	3.130,60	5.116,82
Margem (% ROL Serviços)	14,8%	28,4%	26,7%
Resultado financeiro	-374,80	-1.217,60	-4.129,43
Impostos	-229,20	-584,00	-46,68
Prejuízo de operações descontinuadas	-28,50	0,00	0,00
Lucro líquido consolidado	397,50	1.329,00	940,71
Margem (% ROL)	4,1%	9,6%	3,9%
EBITDA	2.141,90	4.189,70	7.003,09
Margem (% ROL)	21,8%	30,2%	28,7%

O valor econômico gerado e distribuído em outros países não é significativo. O desempenho econômico-financeiro detalhado da Companhia está disponível em suas [Demonstrações Financeiras](#).

Anexos GRI e SASB



Grupo SIMPAR

Participação em associações* GRI 2-28

SIMPAR:	JSL	Movida	Vamos
Abrasca - Associação Brasileira das Companhias Abertas; Chapter Zero/IBGC. / CEBDS: Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável / Pacto Global	Abrasca - Associação Brasileira das Companhias Abertas; ABOL - Associação Brasileira de Operadores Logísticos; SEST/SENAT; AGFE - Agência de Fomento Empresarial;	ANAV - Associação Nacional de Empresas de Aluguel de Veículos e Gestão de Frotas; Abrasca - Associação Brasileira das Companhias Abertas.	Abrasca - Associação Brasileira das Companhias Abertas e AGFE / Pacto Global

*A SIMPAR não realiza pagamentos para associações setoriais.

Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio GRI 2-6

Mercados atendidos por unidade de negócios	Ebtida	Porcentagem
Locação (considerado o consolidado Movida e CS)	R\$ 3.733.651.426,105	52,94%
Logística (considerado o consolidado JSL)	R\$ 1.079.822.382,48	15,31%
Concessionárias autorizadas (considerado o consolidado Automob)	R\$ 188.861.504,11	2,68%
Concessões de infraestrutura (considerado o consolidado CS Infra)	R\$ 139.959.210,61	1,98%
Pesados (considerado o consolidado da Vamos)	R\$ 1.933.138.570,34	27,41%
Demais (Financeiras e Holding)	-R\$ 22.832.749,01	-0,32%
Total	R\$ 7.052.600.344,64	100,00%

Conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27

Número total e o valor monetário de multas para casos de não conformidade ¹	2020		2021		2022	
	Número total	Valor monetário (R\$)	Número total	Valor monetário (R\$)	Número total	Valor monetário (R\$)
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos	0	0,00	0	0,00	2	R\$ 33.401.350,10
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	0	0,00	0	0,00	2	R\$ 33.401.350,10

1. Informações consolidadas do Grupo no ano de 2022. Anos de 2021 e 2020 consideram as empresas SIMPAR Holding, JSL, Movida e Vamos. Os dados da Automob consideram a empresa Original Holding S.A, não contemplando demais empresas.

2. Os dois casos apresentados continuam em andamento e são referentes a CS Transportes, controlada da CS Brasil. As ações se referem a autos de infração relativos a exigências de contribuição previdenciária patronal e manifestação de inconformidade em face do indeferimento do pedido de restituição de crédito e não homologação de compensações.

Ética e conformidade

Conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27

Número total de casos significativos de não conformidade ¹	2020	2021	2022
Casos em que multas foram aplicadas ²	0	0	2
Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	0	0	0
Total	0	0	2

1. Dados consolidados, excluindo-se Movida, JSL e VAMOS. Verificar relatórios anuais das respectivas empresas para mais informações. Nos anos de 2020 e 2021 estão consideradas as empresas SIMPAR Holding, JSL, Movida e Vamos. Dados da Automob consideram a empresa Original Holding S.A, não contemplando as demais empresas.

2. Os dois casos apresentados são referentes a CS Transportes, controlada da CS Brasil e estão em andamento.

Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção* GRI 205-1

Grupo SIMPAR Total e % de operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	2020	2021	2022
Total de operações da companhia	47	47	47
Número de operações avaliadas	47	47	47
Percentual de operações avaliadas	100%	100%	100%

*O mapeamento dos riscos de corrupção para as empresas adquiridas ainda não foi realizado, embora, algumas empresas já tenham sido inseridas no escopo da Auditoria Interna, sendo os resultados dos trabalhos reportados aos Comitês de Auditoria.

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Grupo SIMPAR Membros do órgão de governança que foram comunicados e capacitados		2020			2021			2022		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Norte	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%
Nordeste	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%
Centro-Oeste	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%
Sudeste	Número	87	38	21	87	39	26	87	40	27
	%	-	43,68%	24,14%	-	44,83%	29,89%	-	45,98%	31,03%
Sul	Número	1	0	0	1	0	0	1	1	1
	%	-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%	-	100,00%	100,00%

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Grupo SIMPAR Empregados que foram comunicados e treinados, por região		2020			2021			2022		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Norte	Número	1.547	1.521	1.517	2.472	2.138	2.098	2.291	2.050	1.989
	%	-	98,32%	98,06%	-	86,49%	84,87%	-	89,48%	86,82%
Nordeste	Número	2.973	2.307	2.265	4.753	3.405	3.029	6.205	5.006	4.564
	%	-	77,60%	76,19%	-	71,64%	63,73%	-	80,68%	73,55%
Centro-Oeste	Número	2.035	1.957	1.945	1.887	1.713	1.653	2.087	1.965	1.785
	%	-	96,17%	95,58%	-	90,78%	87,60%	-	94,15%	85,53%
Sudeste	Número	13.551	11.777	11.316	23.453	17.322	15.853	25.309	21.207	18.930
	%	-	86,91%	83,51%	-	73,86%	67,59%	-	83,79%	74,80%
Sul	Número	1.571	1.403	1.374	2.413	1.805	1.580	2.464	2.053	1.639
	%	-	89,31%	87,46%	-	74,80%	65,48%	-	83,32%	66,52%

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Grupo SIMPAR Empregados que foram comunicados e treinados, por categoria funcional		2020			2021			2022		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Diretoria	Número	40	36	34	74	63	60	89	77	69
	%	-	90,00%	85,00%	-	85,14%	81,08%	-	86,52%	77,53%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	Número	64	59	52	80	76	70	101	98	81
	%	-	92,19%	81,25%	-	95,00%	87,50%	-	97,03%	80,20%
Gerência de Área	Número	71	61	60	181	107	104	207	152	138
	%	-	85,92%	84,51%	-	59,12%	57,46%	-	73,43%	66,67%
Gerência de Loja	Número	212	202	199	228	224	222	271	270	266
	%	-	95,28%	93,87%	-	98,25%	97,37%	-	99,63%	98,15%
Coordenação (Gestão Jr.)	Número	339	321	314	544	433	417	616	541	501
	%	-	94,69%	92,63%	-	79,60%	76,65%	-	87,82%	81,33%
Supervisão	Número	437	412	402	753	575	560	822	659	631
	%	-	94,28%	91,99%	-	76,36%	74,37%	-	80,17%	76,76%
Administrativo	Número	5.674	4.977	4.719	8.700	6.703	6.229	9.105	7.897	6.905
	%	-	87,72%	83,17%	-	77,05%	71,60%	-	86,73%	75,84%
Operacional	Número	14.526	12.655	12.404	23.469	17.513	15.961	26.171	21.796	19.610
	%	-	87,12%	85,39%	-	74,62%	68,01%	-	83,28%	74,93%
Aprendiz	Número	306	238	230	870	631	533	852	675	595
	%	-	77,78%	75,16%	-	72,53%	61,26%	-	79,23%	69,84%
Estagiário	Número	7	3	2	52	35	34	91	85	81
	%	-	42,86%	28,57%	-	67,31%	65,38%	-	93,41%	89,01%
Trainee	Número	1	1	1	27	23	23	31	31	30
	%	-	100,00%	100,00%	-	85,19%	85,19%	-	100,00%	96,77%

Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos GRI 410-1			
Grupo SIMPAR Profissionais de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	2020	2021	2022
Total de empregados em atividades de vigilância/segurança	27	31	26
Número de empregados de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0	0	0
Percentual de empregados de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0,00%	0,00%	0,00%
Total de terceiros em atividades de vigilância/segurança	248	163	256
Número de terceiros de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0	0	0
Percentual de terceiros de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0,00%	0,00%	0,00%

Nota 1 Para composição desse indicador foi considerado os vigilantes que atendem todas as empresas do grupo, incluindo os terceiros que realizam ronda.

Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas GRI 205-3			
Grupo SIMPAR Casos de corrupção ¹	2020	2021	2022
Total de casos confirmados de corrupção	0	0	0
Total de casos confirmados em que empregados foram demitidos ou punidos por corrupção.	0	0	0
Total de casos confirmados em que contratos com parceiros de negócios foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção	0	0	0

1. O valor reportado em 2022 e nos anos anteriores considerou apenas de corrupção pública, nos termos do Código Penal e da Lei n 12.846/13, portanto, não considerou eventuais casos de corrupção privada, embora, sejam absolutamente proibidos pelos normas internas da Companhia.

Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio GRI 206-1			
Grupo SIMPAR Número de ações judiciais pendentes ou encerradas	2020	2021	2022
Ações judiciais pendentes	0	0	0
Ações judiciais encerradas	0	0	0
Total	0	0	0

1. Informações consolidadas do Grupo no ano de 2022. Anos de 2021 e 2020 consideram as empresas SIMPAR Holding, JSL, Movida e Vamos. Os dados da Automob consideram a empresa Original Holding S.A, não contemplando demais empresas.

Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associado a fraude, negociação com informações privilegiadas, comportamento antitruste e anticompetitivo, manipulação de mercado, imperícia ou outras leis do setor financeiro relacionadas ou regulamento FN-AC-510a.1			
Grupo SIMPAR	2020	2021	2022
Valor total das perdas monetárias	0	0	0

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas GRI 406-1			
Grupo SIMPAR Total e situação de casos de discriminação ¹	2020	2021	2022
Número total de casos de discriminação ocorridos	118	48	37
A organização analisou o caso	63	16	8
Um plano de reparação está sendo implementado	0	0	0
O plano de reparação foi implementado e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna	25	0	0
O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está resolvido, concluído)	25	0	0

1. Número de casos pendentes para análise em 2022: 29.

Gestão de colaboradores

Empregados* GRI 2-7																
SIMPAR		2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	
Empregados permanentes	8	3	0	0	11	132	176	0	0	308	145	197	0	0	342	
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	11	0	0	16	
Total	8	3	0	0	11	132	176	0	0	308	150	208	0	0	358	
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Empregados em tempo integral	8	3	0	0	11	124	157	0	0	281	142	191	0	0	333	
Empregados em tempo parcial	0	0	0	0	0	8	19	0	0	27	8	17	0	0	25	
Total	8	3	0	0	11	132	176	0	0	308	150	208	0	0	358	

JSL		2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	
Empregados permanentes	11.986	1.619	0	0	13.605	21.869	4.099	0	0	25.968	22.597	4.379	0	0	26.976	
Empregados temporários	0	0	0	0	0	100	142	0	0	242	231	247	0	0	478	
Total	11.986	1.619	0	0	13.605	21.969	4.241	0	0	26.210	22.828	4.626	0	0	27.454	
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Empregados em tempo integral	11.553	1.381	0	0	12.934	21.355	3.761	0	0	25.116	22.297	4.203	0	0	26.500	
Empregados em tempo parcial	433	238	0	0	671	614	480	0	0	1.094	531	423	0	0	954	
Total	11.986	1.619	0	0	13.605	21.969	4.241	0	0	26.210	22.828	4.626	0	0	27.454	

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano.

Empregados* GRI 2-7															
Movida	2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total
Empregados permanentes	1.979	1.341	0	0	3.320	2.696	1.864	0	0	4.560	3.278	2.294	0	0	5.572
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	334	277	0	0	611
Total	1.979	1.341	0	0	3.320	2.696	1.865	0	0	4.561	3.612	2.571	0	0	6.183
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	1.744	1.103	0	0	2.847	2.501	1.558	0	0	4.059	3.400	2.000	0	0	5.400
Empregados em tempo parcial	235	238	0	0	473	195	307	0	0	502	212	571	0	0	783
Total	1.979	1.341	0	0	3.320	2.696	1.865	0	0	4.561	3.612	2.571	0	0	6.183
Vamos	2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total
Empregados permanentes	746	196	0	0	942	1.248	331	0	0	1.579	2.242	524	0	0	2.766
Empregados temporários	0	0	0	0	0	4	4	0	0	8	25	25	0	0	50
Total	746	196	0	0	942	1.252	335	0	0	1.587	2.267	549	0	0	2.816
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	738	185	0	0	923	1.227	308	0	0	1.535	2.225	501	0	0	2.726
Empregados em tempo parcial	8	11	0	0	19	25	27	0	0	52	42	48	0	0	90
Total	746	196	0	0	942	1.252	335	0	0	1.587	2.267	549	0	0	2.816

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano.

Empregados* GRI 2-7																
CS Brasil		2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	
Empregados permanentes	3.009	251	0	0	3.260	2.455	225	0	0	2.680	2.722	258	0	0	2.980	
Empregados temporários	2	0	0	0	2	1	0	0	0	1	33	37	0	0	70	
Total	3.011	251	0	0	3.262	2.456	225	0	0	2.681	2.755	295	0	0	3.050	
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Empregados em tempo integral	2.600	168	0	0	2.768	2.370	145	0	0	2.515	2.669	201	0	0	2.870	
Empregados em tempo parcial	411	83	0	0	494	86	80	0	0	166	86	94	0	0	180	
Total	3.011	251	0	0	3.262	2.456	225	0	0	2.681	2.755	295	0	0	3.050	
Automob		2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	
Empregados permanentes	301	187	0	0	488	532	362	0	0	894	1.785	939	0	0	2.724	
Empregados temporários	0	0	0	0	0	21	24	0	0	45	24	45	0	0	69	
Total	301	187	0	0	488	553	386	0	0	939	1.809	984	0	0	2.793	
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Empregados em tempo integral	301	181	0	0	482	543	375	0	0	918	1.795	960	0	0	2.755	
Empregados em tempo parcial	0	6	0	0	6	10	11	0	0	21	14	24	0	0	38	
Total	301	187	0	0	488	553	386	0	0	939	1.809	984	0	0	2.793	

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano.

Empregados* GRI 2-7															
BBC	2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total
Empregados permanentes	32	17	0	0	49	40	23	0	0	63	52	26	0	0	78
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	32	17	0	0	49	40	23	0	0	63	52	26	0	0	78
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	32	16	0	0	48	40	23	0	0	63	52	25	0	0	77
Empregados em tempo parcial	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Total	32	17	0	0	49	40	23	0	0	63	52	26	0	0	78
CS Infra	2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total
Empregados permanentes	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	74	16	0	0	90
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	75	16	0	0	91
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	75	16	0	0	91
Empregados em tempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	75	16	0	0	91
Grupo SIMPAR	2020					2021					2022				
Por gênero	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total	Homem	Mulher	Outro	Não informado	Total
Empregados permanentes	18.061	3.614	0	0	21.675	28.988	7.080	0	0	36.068	32.895	8.633	0	0	41.528
Empregados temporários	2	0	0	0	2	126	171	0	0	297	653	642	0	0	1.295
Total	18.063	3.614	0	0	21.677	29.114	7.251	0	0	36.365	33.548	9.275	0	0	42.823
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	16.976	3.037	0	0	20.013	28.176	6.327	0	0	34.503	32.655	8.097	0	0	40.752
Empregados em tempo parcial	1.087	577	0	0	1.664	938	924	0	0	1.862	893	1.178	0	0	2.071
Total	18.063	3.614	0	0	21.677	29.114	7.251	0	0	36.365	33.548	9.275	0	0	42.823

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano.

Empregados GRI 2-7

Empregados GRI 2-7																		
SIMPAR		2020					2021					2022						
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	0	0	0	11	0	11	0	0	0	308	0	308	0	0	0	342	0	342
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0	16
Total	0	0	0	11	0	11	0	0	0	308	0	308	0	0	0	358	0	358
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	0	0	0	11	0	11	0	0	0	281	0	281	0	0	0	333	0	333
Empregados em tempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	0	27	0	0	0	25	0	25
Total	0	0	0	11	0	11	0	0	0	308	0	308	0	0	0	358	0	358
JSL		2020					2021					2022						
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	1.369	2.120	1.555	7.483	1.078	13.605	2.243	3.607	1.348	16.416	2.354	25.968	1.918	4.508	1.146	16.633	2.771	26.976
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	16	59	6	127	34	242	57	117	13	228	63	478
Total	1.369	2.120	1.555	7.483	1.078	13.605	2.259	3.666	1.354	16.543	2.388	26.210	1.975	4.625	1.159	16.861	2.834	27.454
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	1.326	2.092	1.512	6.968	1.036	12.934	2.189	3.539	1.294	15.777	2.317	25.116	1.905	4.499	1.138	16.208	2.750	26.500
Empregados em tempo parcial	43	28	43	515	42	671	70	127	60	766	71	1.094	70	126	21	653	84	954
Total	1.369	2.120	1.555	7.483	1.078	13.605	2.259	3.666	1.354	16.543	2.388	26.210	1.975	4.625	1.159	16.861	2.834	27.454

Empregados GRI 2-7																		
Movida	2020						2021						2022					
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	121	403	233	2.259	304	3.320	155	552	345	3.109	399	4.560	190	672	362	3.873	475	5.572
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	19	119	40	398	35	611
Total	121	403	233	2.259	304	3.320	155	552	346	3.109	399	4.561	209	791	402	4.271	510	6.183
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	105	379	207	1.862	294	2.847	147	529	325	2.674	384	4.059	200	768	382	3.561	489	5.400
Empregados em tempo parcial	16	24	26	397	10	473	8	23	21	435	15	502	9	23	20	710	21	783
Total	121	403	233	2.259	304	3.320	155	552	346	3.109	399	4.561	209	791	402	4.271	510	6.183
Vamos	2020						2021						2022					
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	47	36	147	570	142	942	56	53	258	1.035	177	1.579	62	59	533	1.916	196	2.766
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8	2	2	11	33	2	50
Total	47	36	147	570	142	942	56	53	258	1.043	177	1.587	64	61	544	1.949	198	2.816
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	46	34	146	557	140	923	54	51	253	1.007	170	1.535	61	60	523	1.893	189	2.726
Empregados em tempo parcial	1	2	1	13	2	19	2	2	5	36	7	52	3	1	21	56	9	90
Total	47	36	147	570	142	942	56	53	258	1.043	177	1.587	64	61	544	1.949	198	2.816

Empregados GRI 2-7

CS Brasil		2020					2021					2022						
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	10	414	100	2.689	47	3.260	3	479	44	2.107	47	2.680	1	372	45	2.526	36	2.980
Empregados temporários	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1	0	19	0	51	0	70
Total	10	414	100	2.691	47	3.262	3	479	44	2.108	47	2.681	1	391	45	2.577	36	3.050
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	9	414	98	2.200	47	2.768	3	459	44	1.963	46	2.515	1	371	45	2.417	36	2.870
Empregados em tempo parcial	1	0	2	491	0	494	0	20	0	145	1	166	0	20	0	160	0	180
Total	10	414	100	2.691	47	3.262	3	479	44	2.108	47	2.681	1	391	45	2.577	36	3.050

Automob		2020					2021					2022						
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	0	0	0	488	0	488	0	373	0	521	0	894	0	447	0	2.042	235	2.724
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	45	0	0	0	45	0	43	0	26	0	69
Total	0	0	0	488	0	488	0	418	0	521	0	939	0	490	0	2.068	235	2.793
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	0	0	0	482	0	482	0	418	0	500	0	918	0	490	0	2.030	235	2.755
Empregados em tempo parcial	0	0	0	6	0	6	0	0	0	21	0	21	0	0	0	38	0	38
Total	0	0	0	488	0	488	0	418	0	521	0	939	0	490	0	2.068	235	2.793

Empregados GRI 2-7

BBC		2020					2021					2022						
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	0	0	0	49	0	49	0	0	0	63	0	63	0	0	0	78	0	78
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	49	0	49	0	0	0	63	0	63	0	0	0	78	0	78
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	0	0	0	48	0	48	0	0	0	63	0	63	0	0	0	77	0	77
Empregados em tempo parcial	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	0	0	0	49	0	49	0	0	0	63	0	63	0	0	0	78	0	78

CS Infra		2020					2021					2022						
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	0	89	0	1	0	90
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	0	90	0	1	0	91
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	0	90	0	1	0	91
Empregados em tempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	0	90	0	1	0	91

Grupo Simpar		2020					2021					2022						
Por região	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados permanentes	1.547	2.973	2.035	13.549	1.571	21.675	2.457	5.080	1.995	23.559	2.977	36.068	2.171	6.147	2.086	27.411	3.713	41.528
Empregados temporários	0	0	0	2	0	2	16	104	7	136	34	297	78	301	64	752	100	1.295
Total	1.547	2.973	2.035	13.551	1.571	21.677	2.473	5.184	2.002	23.695	3.011	36.365	2.249	6.448	2.150	28.163	3.813	42.823
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	1.486	2.919	1.963	12.128	1.517	20.013	2.393	5.012	1.916	22.265	2.917	34.503	2.167	6.278	2.088	26.520	3.699	40.752
Empregados em tempo parcial	61	54	72	1.423	54	1.664	80	172	86	1.430	94	1.862	82	170	62	1.643	114	2.071
Total	1.547	2.973	2.035	13.551	1.571	21.677	2.473	5.184	2.002	23.695	3.011	36.365	2.249	6.448	2.150	28.163	3.813	42.823

*Dados reapresentados após ajustes considerando a inclusão das empresas adquiridas e a retirada dos membros de órgãos de governança na base de colaboradores.

Empregados GRI 2-7

SIMPAR	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	3	75,00%	1	25,00%	6	66,67%	3	33,33%	7	70,00%	3	30,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	3	50,00%	3	50,00%	3	50,00%	3	50,00%
Gerência de Área	1	50,00%	1	50,00%	11	44,00%	14	56,00%	15	51,72%	14	48,28%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	0	0,00%	0	0,00%	12	52,17%	11	47,83%	12	42,86%	16	57,14%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	2	66,67%	1	33,33%
Administrativo	4	80,00%	1	20,00%	82	39,23%	127	60,77%	93	37,35%	156	62,65%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	11	100,00%	0	0,00%	12	100,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	5	25,00%	15	75,00%	5	26,32%	14	73,68%
Total	8	72,73%	3	27,27%	132	42,86%	176	57,14%	150	41,90%	208	58,10%

JSL	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	9	90,00%	1	10,00%	22	88,00%	3	12,00%	25	89,29%	3	10,71%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	6	75,00%	2	25,00%	11	100,00%	0	0,00%	14	100,00%	0	0,00%
Gerência de Área	93	88,57%	12	11,43%	165	86,39%	26	13,61%	158	84,95%	28	15,05%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	148	77,49%	43	22,51%	249	76,15%	78	23,85%	256	72,93%	95	27,07%
Supervisão	222	83,46%	44	16,54%	413	76,77%	125	23,23%	442	78,09%	124	21,91%
Administrativo	2.112	67,41%	1.021	32,59%	3.387	63,69%	1.931	36,31%	3.296	63,00%	1.936	37,00%
Operacional	9.325	96,02%	387	3,98%	17.476	90,97%	1.735	9,03%	18.396	89,62%	2.130	10,38%
Trainee	1	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	1	100,00%	14	60,87%	9	39,13%	11	39,29%	17	60,71%
Aprendiz	70	39,33%	108	60,67%	230	40,78%	334	59,22%	226	43,55%	293	56,45%
Total	11.986	88,10%	1.619	11,90%	21.969	83,82%	4.241	16,18%	22.828	83,15%	4.626	16,85%

Empregados GRI 2-7

Movida	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	9	90,00%	1	10,00%	13	92,86%	1	7,14%	18	85,71%	3	14,29%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	33	67,35%	16	32,65%	38	70,37%	16	29,63%	43	67,19%	21	32,81%
Gerência de Área	37	61,67%	23	38,33%	62	68,13%	29	31,87%	77	68,75%	35	31,25%
Gerência de Loja	109	53,43%	95	46,57%	122	56,22%	95	43,78%	146	56,59%	112	43,41%
Coordenação (Gestão Jr)	36	52,17%	33	47,83%	65	59,09%	45	40,91%	82	64,06%	46	35,94%
Supervisão	26	46,43%	30	53,57%	60	51,72%	56	48,28%	77	49,68%	78	50,32%
Administrativo	525	46,71%	599	53,29%	644	44,26%	811	55,74%	638	36,71%	1.100	63,29%
Operacional	1.182	70,11%	504	29,89%	1.614	69,54%	707	30,46%	2.451	70,25%	1.038	29,75%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	6	66,67%	3	33,33%	6	40,00%	9	60,00%
Estágio	2	40,00%	3	60,00%	4	30,77%	9	69,23%	2	8,70%	21	91,30%
Aprendiz	20	35,09%	37	64,91%	68	42,24%	93	57,76%	72	40,00%	108	60,00%
Total	1.979	59,61%	1.341	40,39%	2.696	59,11%	1.865	40,89%	3.612	58,42%	2.571	41,58%

Vamos	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	7	100,00%	0	0,00%	11	84,62%	2	15,38%	13	81,25%	3	18,75%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	7	100,00%	0	0,00%
Gerência de Área	52	88,14%	7	11,86%	69	82,14%	15	17,86%	112	81,16%	26	18,84%
Gerência de Loja	8	100,00%	0	0,00%	11	100,00%	0	0,00%	13	100,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	25	69,44%	11	30,56%	45	71,43%	18	28,57%	73	75,26%	24	24,74%
Supervisão	25	73,53%	9	26,47%	29	72,50%	11	27,50%	50	76,92%	15	23,08%
Administrativo	332	69,46%	146	30,54%	475	66,71%	237	33,29%	723	64,73%	394	35,27%
Operacional	289	95,70%	13	4,30%	588	95,92%	25	4,08%	1.237	96,41%	46	3,59%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	1	100,00%	0	0,00%	4	44,44%	5	55,56%	11	52,38%	10	47,62%
Aprendiz	3	23,08%	10	76,92%	16	42,11%	22	57,89%	28	47,46%	31	52,54%
Total	746	79,19%	196	20,81%	1.252	78,89%	335	21,11%	2.267	80,50%	549	19,50%

Empregados GRI 2-7

CS Brasil	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	2	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%
Gerência de Área	18	94,74%	1	5,26%	14	87,50%	2	12,50%	13	86,67%	2	13,33%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	23	71,88%	9	28,13%	15	71,43%	6	28,57%	13	61,90%	8	38,10%
Supervisão	32	80,00%	8	20,00%	20	68,97%	9	31,03%	14	63,64%	8	36,36%
Administrativo	232	61,21%	147	38,79%	168	58,74%	118	41,26%	176	55,52%	141	44,48%
Operacional	2.669	97,73%	62	2,27%	2.191	97,90%	47	2,10%	2.490	96,92%	79	3,08%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Aprendiz	33	57,89%	24	42,11%	44	50,57%	43	49,43%	44	44,00%	56	56,00%
Total	3.011	92,31%	251	7,69%	2.456	91,61%	225	8,39%	2.755	90,33%	295	9,67%

Automob	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%	18	85,71%	3	14,29%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	1	100,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	7	87,50%	1	12,50%
Gerência de Área	30	93,75%	2	6,25%	45	73,77%	16	26,23%	118	73,75%	42	26,25%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	2	20,00%	8	80,00%	9	37,50%	15	62,50%	24	48,98%	25	51,02%
Supervisão	24	58,54%	17	41,46%	25	60,98%	16	39,02%	74	69,81%	32	30,19%
Administrativo	142	47,97%	154	52,03%	250	45,70%	297	54,30%	750	49,93%	752	50,07%
Operacional	101	95,28%	5	4,72%	189	94,03%	12	5,97%	789	90,69%	81	9,31%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	19	45,24%	23	54,76%	18	32,14%	38	67,86%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	11	64,71%	6	35,29%	11	52,38%	10	47,62%
Total	301	61,68%	187	38,32%	553	58,89%	386	41,11%	1.809	64,77%	984	35,23%

Empregados GRI 2-7

BBC	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	5	100,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
Gerência de Área	4	57,14%	3	42,86%	5	71,43%	2	28,57%	8	72,73%	3	27,27%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	6	100,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%	7	100,00%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Administrativo	17	56,67%	13	43,33%	22	53,66%	19	46,34%	27	56,25%	21	43,75%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	100,00%
Aprendiz	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	32	65,31%	17	34,69%	40	63,49%	23	36,51%	52	66,67%	26	33,33%

CS Infra	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
Gerência de Área	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%	13	92,86%	1	7,14%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%	0	0,00%
Administrativo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	21	61,76%	13	38,24%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	23	92,00%	2	8,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	0	0,00%	16	100,00%	0	0,00%	75	82,42%	16	17,58%

Empregados GRI 2-7

Grupo SIMPAR Total e % de colaboradores gênero/ categoria funcional	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	36	90,00%	4	10,00%	64	86,49%	10	13,51%	94	86,24%	15	13,76%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	46	71,88%	18	28,13%	61	76,25%	19	23,75%	79	74,53%	27	25,47%
Gerência de Área	235	82,75%	49	17,25%	376	78,33%	104	21,67%	505	77,10%	150	22,90%
Gerência de Loja	117	55,19%	95	44,81%	133	58,33%	95	41,67%	159	58,67%	112	41,33%
Coordenação (Gestão Jr)	240	69,77%	104	30,23%	409	70,27%	173	29,73%	480	69,06%	215	30,94%
Supervisão	329	75,29%	108	24,71%	548	71,45%	219	28,55%	669	72,17%	258	27,83%
Administrativo	3.364	61,78%	2.081	38,22%	5.028	58,68%	3.540	41,32%	5.724	55,91%	4.513	44,09%
Operacional	13.566	93,32%	971	6,68%	22.069	89,73%	2.526	10,27%	25.398	88,27%	3.376	11,73%
Trainee	1	100,00%	0	0,00%	8	72,73%	3	27,27%	10	52,63%	9	47,37%
Estágio	3	42,86%	4	57,14%	44	47,83%	48	52,17%	44	33,33%	88	66,67%
Aprendiz	126	41,18%	180	58,82%	374	42,12%	514	57,88%	386	42,98%	512	57,02%
Total	18.063	83,33%	3.614	16,67%	29.114	80,06%	7.251	19,94%	33.548	78,34%	9.275	21,66%

Empregados GRI 2-7												
SIMPAR		2020										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	9	81,82%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	18,18%	0	0,00%

SIMPAR		2021										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	9	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	5	83,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%	0	0,00%
Gerência de Área	24	96,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,00%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	17	73,91%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	26,09%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%
Administrativo	131	62,68%	2	0,96%	13	6,22%	0	0,00%	63	30,14%	0	0,00%
Operacional	9	81,82%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	18,18%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	6	30,00%	0	0,00%	2	10,00%	0	0,00%	12	60,00%	0	0,00%
Total	203	65,91%	2	0,65%	16	5,19%	0	0,00%	87	28,25%	0	0,00%

Empregados GRI 2-7												
SIMPAR		2022										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	10	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	5	83,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%	0	0,00%
Gerência de Área	24	82,76%	2	6,90%	0	0,00%	0	0,00%	3	10,34%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	23	82,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	17,86%	0	0,00%
Supervisão	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%
Administrativo	148	59,44%	3	1,20%	22	8,84%	1	0,40%	75	30,12%	0	0,00%
Operacional	10	83,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	16,67%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Aprendiz	11	57,89%	0	0,00%	1	5,26%	0	0,00%	7	36,84%	0	0,00%
Total	233	65,08%	5	1,40%	24	6,70%	1	0,28%	95	26,54%	0	0,00%

Empregados GRI 2-7												
JSL		2020										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	6	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	40,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	6	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	0	0,00%
Gerência de Área	74	70,48%	0	0,00%	3	2,86%	0	0,00%	28	26,67%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	104	54,45%	0	0,00%	8	4,19%	0	0,00%	78	40,84%	1	0,52%
Supervisão	100	37,59%	2	0,75%	13	4,89%	0	0,00%	147	55,26%	4	1,50%
Administrativo	1.444	46,09%	9	0,29%	165	5,27%	3	0,10%	1.480	47,24%	32	1,02%
Operacional	2.672	27,51%	43	0,44%	635	6,54%	5	0,05%	6.178	63,61%	179	1,84%
Trainee	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	66	37,08%	0	0,00%	10	5,62%	0	0,00%	97	54,49%	5	2,81%
Total	4.474	32,88%	54	0,40%	834	6,13%	8	0,06%	8.014	58,90%	221	1,62%
JSL		2021										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	18	72,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	28,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	8	72,73%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	27,27%	0	0,00%
Gerência de Área	111	58,12%	0	0,00%	4	2,09%	0	0,00%	72	37,70%	4	2,09%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	170	51,99%	1	0,31%	19	5,81%	0	0,00%	135	41,28%	2	0,61%
Supervisão	230	42,75%	4	0,74%	39	7,25%	0	0,00%	255	47,40%	10	1,86%
Administrativo	2.332	43,85%	35	0,66%	380	7,15%	6	0,11%	2.474	46,52%	91	1,71%
Operacional	5.613	29,22%	224	1,17%	1.711	8,91%	23	0,12%	10.751	55,96%	889	4,63%
Trainee	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	7	30,43%	0	0,00%	1	4,35%	0	0,00%	13	56,52%	2	8,70%
Aprendiz	166	29,43%	2	0,35%	32	5,67%	0	0,00%	334	59,22%	30	5,32%
Total	8.657	33,03%	266	1,01%	2.186	8,34%	29	0,11%	14.044	53,58%	1.028	3,92%

Empregados GRI 2-7												
JSL		2022										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	20	71,43%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	25,00%	1	3,57%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	10	71,43%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	28,57%	0	0,00%
Gerência de Área	105	56,45%	0	0,00%	1	0,54%	0	0,00%	74	39,78%	6	3,23%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	182	51,85%	3	0,85%	18	5,13%	0	0,00%	144	41,03%	4	1,14%
Supervisão	247	43,64%	7	1,24%	41	7,24%	0	0,00%	262	46,29%	9	1,59%
Administrativo	2.139	40,88%	23	0,44%	404	7,72%	5	0,10%	2.474	47,29%	187	3,57%
Operacional	5.683	27,69%	181	0,88%	2.113	10,29%	28	0,14%	11.573	56,38%	948	4,62%
Trainee	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	4	14,29%	0	0,00%	1	3,57%	0	0,00%	21	75,00%	2	7,14%
Aprendiz	161	31,02%	4	0,77%	47	9,06%	1	0,19%	269	51,83%	37	7,13%
Total	8.555	31,16%	218	0,79%	2.625	9,56%	34	0,12%	14.828	54,01%	1.194	4,35%

Empregados GRI 2-7												
2020												
Movida	2020											
	Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
Total e % de colaboradores raça ou cor/categoria funcional	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	9	90,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	36	73,47%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	13	26,53%	0	0,00%
Gerência de Área	47	78,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	13	21,67%	0	0,00%
Gerência de Loja	130	63,73%	6	2,94%	4	1,96%	0	0,00%	64	31,37%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	45	65,22%	2	2,90%	1	1,45%	0	0,00%	21	30,43%	0	0,00%
Supervisão	40	71,43%	1	1,79%	1	1,79%	0	0,00%	14	25,00%	0	0,00%
Administrativo	671	59,70%	8	0,71%	54	4,80%	0	0,00%	391	34,79%	0	0,00%
Operacional	768	45,55%	15	0,89%	84	4,98%	0	0,00%	819	48,58%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	2	40,00%	0	0,00%
Aprendiz	21	36,84%	0	0,00%	3	5,26%	0	0,00%	33	57,89%	0	0,00%
Total	1.769	53,28%	32	0,96%	148	4,46%	0	0,00%	1.371	41,30%	0	0,00%

Empregados GRI 2-7												
2021												
Movida	2021											
	Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
Total e % de colaboradores raça ou cor/categoria funcional	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	12	85,71%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	14,29%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	44	81,48%	0	0,00%	1	1,85%	0	0,00%	9	16,67%	0	0,00%
Gerência de Área	69	75,82%	0	0,00%	3	3,30%	0	0,00%	19	20,88%	0	0,00%
Gerência de Loja	148	68,20%	7	3,23%	2	0,92%	0	0,00%	60	27,65%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	75	68,18%	1	0,91%	1	0,91%	0	0,00%	33	30,00%	0	0,00%
Supervisão	69	59,48%	1	0,86%	5	4,31%	0	0,00%	41	35,34%	0	0,00%
Administrativo	867	59,59%	8	0,55%	110	7,56%	0	0,00%	470	32,30%	0	0,00%
Operacional	1.063	45,80%	26	1,12%	156	6,72%	0	0,00%	1.076	46,36%	0	0,00%
Trainee	6	66,67%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	2	22,22%	0	0,00%
Estágio	9	69,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	30,77%	0	0,00%
Aprendiz	69	42,86%	1	0,62%	14	8,70%	0	0,00%	76	47,20%	1	0,62%
Total	2.431	53,30%	44	0,96%	293	6,42%	0	0,00%	1.792	39,29%	1	0,02%

Empregados GRI 2-7												
2022												
Movida	2022											
	Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
Total e % de colaboradores raça ou cor/categoria funcional	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	19	90,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	9,52%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	53	82,81%	0	0,00%	1	1,56%	0	0,00%	10	15,63%	0	0,00%
Gerência de Área	82	73,21%	0	0,00%	3	2,68%	0	0,00%	27	24,11%	0	0,00%
Gerência de Loja	166	64,34%	8	3,10%	7	2,71%	0	0,00%	77	29,84%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	87	67,97%	2	1,56%	2	1,56%	0	0,00%	37	28,91%	0	0,00%
Supervisão	85	54,84%	1	0,65%	11	7,10%	0	0,00%	58	37,42%	0	0,00%
Administrativo	1.029	59,21%	15	0,86%	143	8,23%	1	0,06%	546	31,42%	4	0,23%
Operacional	1.554	44,54%	47	1,35%	325	9,31%	8	0,23%	1.550	44,43%	5	0,14%
Trainee	10	66,67%	1	6,67%	0	0,00%	0	0,00%	4	26,67%	0	0,00%
Estágio	4	17,39%	0	0,00%	4	17,39%	0	0,00%	15	65,22%	0	0,00%
Aprendiz	84	46,67%	2	1,11%	18	10,00%	0	0,00%	75	41,67%	1	0,56%
Total	3.173	51,32%	76	1,23%	514	8,31%	9	0,15%	2.401	38,83%	10	0,16%

Empregados GRI 2-7												
Vamos		2020										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	36	61,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	23	38,98%	0	0,00%
Gerência de Loja	7	87,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	24	66,67%	0	0,00%	1	2,78%	0	0,00%	11	30,56%	0	0,00%
Supervisão	19	55,88%	0	0,00%	1	2,94%	0	0,00%	14	41,18%	0	0,00%
Administrativo	260	54,39%	0	0,00%	14	2,93%	0	0,00%	204	42,68%	0	0,00%
Operacional	129	42,72%	1	0,33%	24	7,95%	1	0,33%	144	47,68%	3	0,99%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Aprendiz	6	46,15%	0	0,00%	3	23,08%	0	0,00%	4	30,77%	0	0,00%
Total	492	52,23%	1	0,11%	43	4,56%	1	0,11%	402	42,68%	3	0,32%
Vamos		2021										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	11	84,62%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	15,38%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	56	66,67%	0	0,00%	2	2,38%	0	0,00%	26	30,95%	0	0,00%
Gerência de Loja	8	72,73%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	27,27%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	42	66,67%	0	0,00%	1	1,59%	0	0,00%	20	31,75%	0	0,00%
Supervisão	23	57,50%	0	0,00%	1	2,50%	0	0,00%	16	40,00%	0	0,00%
Administrativo	426	59,83%	2	0,28%	38	5,34%	0	0,00%	246	34,55%	0	0,00%
Operacional	349	56,93%	3	0,49%	60	9,79%	2	0,33%	197	32,14%	2	0,33%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	8	88,89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%
Aprendiz	18	47,37%	0	0,00%	6	15,79%	0	0,00%	14	36,84%	0	0,00%
Total	945	59,55%	5	0,32%	108	6,81%	2	0,13%	525	33,08%	2	0,13%

Empregados GRI 2-7												
Vamos		2022										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	14	87,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	95	68,84%	1	0,72%	5	3,62%	0	0,00%	37	26,81%	0	0,00%
Gerência de Loja	9	69,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	30,77%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	69	71,13%	2	2,06%	1	1,03%	0	0,00%	25	25,77%	0	0,00%
Supervisão	38	58,46%	6	9,23%	2	3,08%	0	0,00%	19	29,23%	0	0,00%
Administrativo	665	59,53%	8	0,72%	74	6,62%	5	0,45%	364	32,59%	1	0,09%
Operacional	583	45,44%	58	4,52%	162	12,63%	20	1,56%	456	35,54%	4	0,31%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	8	38,10%	0	0,00%	4	19,05%	0	0,00%	9	42,86%	0	0,00%
Aprendiz	23	38,98%	0	0,00%	2	3,39%	0	0,00%	34	57,63%	0	0,00%
Total	1.511	53,66%	75	2,66%	250	8,88%	25	0,89%	950	33,74%	5	0,18%

Empregados GRI 2-7												
CS Brasil 2020												
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Gerência de Área	15	78,95%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	21,05%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	18	56,25%	0	0,00%	2	6,25%	0	0,00%	12	37,50%	0	0,00%
Supervisão	15	37,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	25	62,50%	0	0,00%
Administrativo	198	52,24%	2	0,53%	25	6,60%	0	0,00%	154	40,63%	0	0,00%
Operacional	887	32,48%	90	3,30%	283	10,36%	2	0,07%	1.458	53,39%	11	0,40%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	20	35,09%	2	3,51%	10	17,54%	0	0,00%	24	42,11%	1	1,75%
Total	1.156	35,44%	94	2,88%	320	9,81%	2	0,06%	1.678	51,44%	12	0,37%
CS Brasil 2021												
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Gerência de Área	12	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	25,00%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	12	57,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	42,86%	0	0,00%
Supervisão	12	41,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	17	58,62%	0	0,00%
Administrativo	172	60,14%	1	0,35%	17	5,94%	0	0,00%	95	33,22%	1	0,35%
Operacional	672	30,03%	74	3,31%	260	11,62%	2	0,09%	1.193	53,31%	37	1,65%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Aprendiz	32	36,78%	2	2,30%	13	14,94%	0	0,00%	37	42,53%	3	3,45%
Total	914	34,09%	77	2,87%	290	10,82%	2	0,07%	1.357	50,62%	41	1,53%

Empregados GRI 2-7												
CS Brasil 2022												
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%
Gerência de Área	10	66,67%	0	0,00%	1	6,67%	0	0,00%	4	26,67%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	14	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	33,33%	0	0,00%
Supervisão	9	40,91%	1	4,55%	0	0,00%	0	0,00%	11	50,00%	1	4,55%
Administrativo	196	61,83%	0	0,00%	28	8,83%	1	0,32%	92	29,02%	0	0,00%
Operacional	834	32,46%	67	2,61%	363	14,13%	1	0,04%	1.273	49,55%	31	1,21%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Aprendiz	27	27,00%	0	0,00%	12	12,00%	0	0,00%	61	61,00%	0	0,00%
Total	1.093	35,84%	68	2,23%	404	13,25%	2	0,07%	1.451	47,57%	32	1,05%

Empregados GRI 2-7												
Automob 2020												
Total e % de colaboradores raça ou cor/categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	22	68,75%	1	3,13%	2	6,25%	0	0,00%	7	21,88%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	8	80,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%
Supervisão	27	65,85%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	14	34,15%	0	0,00%
Administrativo	180	60,81%	0	0,00%	13	4,39%	0	0,00%	103	34,80%	0	0,00%
Operacional	45	42,45%	0	0,00%	5	4,72%	0	0,00%	56	52,83%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	284	58,20%	2	0,41%	21	4,30%	0	0,00%	181	37,09%	0	0,00%

Automob 2021												
Total e % de colaboradores raça ou cor/categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%
Gerência de Área	24	39,34%	1	1,64%	1	1,64%	0	0,00%	6	9,84%	29	47,54%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	8	33,33%	0	0,00%	1	4,17%	0	0,00%	1	4,17%	14	58,33%
Supervisão	28	68,29%	0	0,00%	1	2,44%	0	0,00%	11	26,83%	1	2,44%
Administrativo	197	36,01%	1	0,18%	21	3,84%	0	0,00%	108	19,74%	220	40,22%
Operacional	44	21,89%	0	0,00%	1	0,50%	0	0,00%	47	23,38%	109	54,23%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	4,76%	40	95,24%
Aprendiz	4	23,53%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	47,06%	5	29,41%
Total	308	32,80%	3	0,32%	25	2,66%	0	0,00%	185	19,70%	418	44,52%

Empregados GRI 2-7												
Automob 2022												
Total e % de colaboradores raça ou cor/categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	12	57,14%	1	4,76%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,76%	7	33,33%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	6	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	0	0,00%
Gerência de Área	89	55,63%	1	0,63%	2	1,25%	0	0,00%	12	7,50%	56	35,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	25	51,02%	0	0,00%	2	4,08%	0	0,00%	2	4,08%	20	40,82%
Supervisão	80	75,47%	0	0,00%	4	3,77%	0	0,00%	11	10,38%	11	10,38%
Administrativo	661	44,01%	3	0,20%	51	3,40%	0	0,00%	214	14,25%	573	38,15%
Operacional	307	35,29%	0	0,00%	50	5,75%	0	0,00%	212	24,37%	301	34,60%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	10	17,86%	0	0,00%	1	1,79%	0	0,00%	5	8,93%	40	71,43%
Aprendiz	10	47,62%	0	0,00%	2	9,52%	1	4,76%	5	23,81%	3	14,29%
Total	1.200	42,96%	5	0,18%	112	4,01%	1	0,04%	464	16,61%	1.011	36,20%

Empregados GRI 2-7												
BBC		2020										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	6	85,71%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	14,29%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	3	50,00%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	2	33,33%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	16	53,33%	0	0,00%	1	3,33%	0	0,00%	13	43,33%	0	0,00%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Total	29	59,18%	1	2,04%	1	2,04%	0	0,00%	18	36,73%	0	0,00%
BBC		2021										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	6	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	5	71,43%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	28,57%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	2	33,33%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	3	50,00%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	23	56,10%	0	0,00%	3	7,32%	0	0,00%	15	36,59%	0	0,00%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	39	61,90%	1	1,59%	3	4,76%	0	0,00%	20	31,75%	0	0,00%

Empregados GRI 2-7												
BBC		2022										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	7	87,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	7	63,64%	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	3	27,27%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	4	57,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	42,86%	0	0,00%
Supervisão	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	29	60,42%	0	0,00%	2	4,17%	0	0,00%	17	35,42%	0	0,00%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	50	64,10%	2	2,56%	2	2,56%	0	0,00%	24	30,77%	0	0,00%

Empregados GRI 2-7												
CS Infra		2020										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CS Infra		2021										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência de Área	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	5	62,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	9	56,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	43,75%	0	0,00%

Empregados GRI 2-7												
CS Infra		2022										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Gerência de Área	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%
Gerência de Loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	9	64,29%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	35,71%	0	0,00%
Supervisão	2	22,22%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	6	66,67%	0	0,00%
Administrativo	10	29,41%	0	0,00%	6	17,65%	0	0,00%	18	52,94%	0	0,00%
Operacional	2	8,00%	0	0,00%	3	12,00%	1	4,00%	19	76,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	29	31,87%	0	0,00%	10	10,99%	1	1,10%	51	56,04%	0	0,00%

Empregados GRI 2-7												
Grupo SIMPAR		2020										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	33	82,50%	1	2,50%	0	0,00%	0	0,00%	6	15,00%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	48	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	16	25,00%	0	0,00%
Gerência de Área	201	70,77%	1	0,35%	5	1,76%	0	0,00%	77	27,11%	0	0,00%
Gerência de Loja	137	64,62%	6	2,83%	4	1,89%	0	0,00%	65	30,66%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	202	58,72%	3	0,87%	13	3,78%	0	0,00%	125	36,34%	1	0,29%
Supervisão	201	46,00%	3	0,69%	15	3,43%	0	0,00%	214	48,97%	4	0,92%
Administrativo	2.773	50,93%	19	0,35%	272	5,00%	3	0,06%	2.346	43,09%	32	0,59%
Operacional	4.501	30,96%	149	1,02%	1.031	7,09%	8	0,06%	8.655	59,54%	193	1,33%
Trainee	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	3	42,86%	0	0,00%	1	14,29%	0	0,00%	3	42,86%	0	0,00%
Aprendiz	113	36,93%	2	0,65%	26	8,50%	0	0,00%	159	51,96%	6	1,96%
Total	8.213	37,89%	184	0,85%	1.367	6,31%	11	0,05%	11.666	53,82%	236	1,09%

Empregados GRI 2-7												
Grupo SIMPAR		2021										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	61	82,43%	1	1,35%	0	0,00%	0	0,00%	12	16,22%	0	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	63	78,75%	0	0,00%	1	1,25%	0	0,00%	16	20,00%	0	0,00%
Gerência de Área	303	63,13%	1	0,21%	10	2,08%	0	0,00%	133	27,71%	33	6,88%
Gerência de Loja	156	68,42%	7	3,07%	2	0,88%	0	0,00%	63	27,63%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	331	56,87%	3	0,52%	22	3,78%	0	0,00%	210	36,08%	16	2,75%
Supervisão	362	47,20%	5	0,65%	47	6,13%	0	0,00%	342	44,59%	11	1,43%
Administrativo	4.148	48,41%	49	0,57%	582	6,79%	6	0,07%	3.471	40,51%	312	3,64%
Operacional	7.750	31,51%	327	1,33%	2.188	8,90%	27	0,11%	13.266	53,94%	1.037	4,22%
Trainee	8	72,73%	0	0,00%	1	9,09%	0	0,00%	2	18,18%	0	0,00%
Estágio	28	30,43%	0	0,00%	1	1,09%	0	0,00%	21	22,83%	42	45,65%
Aprendiz	296	33,33%	5	0,56%	67	7,55%	0	0,00%	481	54,17%	39	4,39%
Total	13.506	37,14%	398	1,09%	2.921	8,03%	33	0,09%	18.017	49,54%	1.490	4,10%

Empregados GRI 2-7												
Grupo SIMPAR		2022										
Total e % de colaboradores raça ou cor/ categoria funcional	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	86	78,90%	1	0,92%	0	0,00%	0	0,00%	14	12,84%	8	7,34%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	84	79,25%	1	0,94%	1	0,94%	0	0,00%	20	18,87%	0	0,00%
Gerência de Área	415	63,36%	5	0,76%	12	1,83%	0	0,00%	161	24,58%	62	9,47%
Gerência de Loja	175	64,58%	8	2,95%	7	2,58%	0	0,00%	81	29,89%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	413	59,42%	7	1,01%	23	3,31%	0	0,00%	228	32,81%	24	3,45%
Supervisão	463	49,95%	15	1,62%	60	6,47%	0	0,00%	368	39,70%	21	2,27%
Administrativo	4.877	47,64%	52	0,51%	730	7,13%	13	0,13%	3.800	37,12%	765	7,47%
Operacional	8.973	31,18%	353	1,23%	3.016	10,48%	58	0,20%	15.085	52,43%	1.289	4,48%
Trainee	14	73,68%	1	5,26%	0	0,00%	0	0,00%	4	21,05%	0	0,00%
Estágio	28	21,21%	0	0,00%	10	7,58%	0	0,00%	52	39,39%	42	31,82%
Aprendiz	316	35,19%	6	0,67%	82	9,13%	2	0,22%	451	50,22%	41	4,57%
Total	15.844	37,00%	449	1,05%	3.941	9,20%	73	0,17%	20.264	47,32%	2.252	5,26%

Empregados GRI 2-7

SIMPAR	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	1	100,00%	0	0,00%	23	29,87%	54	70,13%	29	30,85%	65	69,15%
>24 e <30 anos	2	50,00%	2	50,00%	20	41,67%	28	58,33%	20	40,82%	29	59,18%
>30 e <50 anos	4	80,00%	1	20,00%	73	47,40%	81	52,60%	77	43,75%	99	56,25%
>50 Anos e <55 anos	1	100,00%	0	0,00%	8	61,54%	5	38,46%	14	73,68%	5	26,32%
>55 anos	0	0,00%	0	0,00%	8	50,00%	8	50,00%	10	50,00%	10	50,00%
Total	8	72,73%	3	27,27%	132	42,86%	176	57,14%	150	41,90%	208	58,10%

JSL	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	1.199	74,89%	402	25,11%	3.201	72,62%	1.207	27,38%	3.245	70,93%	1.330	29,07%
> 24 e <30 anos	1.953	84,62%	355	15,38%	3.902	79,62%	999	20,38%	3.971	78,57%	1.083	21,43%
>30 e <50 anos	7.428	90,20%	807	9,80%	12.627	86,75%	1.928	13,25%	12.980	86,21%	2.077	13,79%
>50 Anos e <55 anos	820	96,13%	33	3,87%	1.342	95,31%	66	4,69%	1.565	95,02%	82	4,98%
>55 anos	586	96,38%	22	3,62%	897	95,63%	41	4,37%	1.067	95,18%	54	4,82%
Total	11.986	88,10%	1.619	11,90%	21.969	83,82%	4.241	16,18%	22.828	83,15%	4.626	16,85%

Movida	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	344	51,19%	328	48,81%	485	49,49%	495	51%	674	47,80%	736	52,20%
>24 e <30 anos	530	58,18%	381	41,82%	673	58,83%	471	41%	899	59,03%	624	40,97%
>30 e <50 anos	1.012	62,47%	608	37,53%	1.393	61,88%	858	38%	1.807	61,03%	1.154	38,97%
>50 Anos e <55 anos	57	80,28%	14	19,72%	86	76,11%	27	24%	132	76,74%	40	23,26%
>55 anos	36	78,26%	10	21,74%	59	80,82%	14	19%	100	85,47%	17	14,53%
Total	1.979	59,61%	1.341	40,39%	2.696	59,11%	1.865	41%	3.612	58,42%	2.571	41,58%

Empregados GRI 2-7

Vamos	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	71	59,17%	49	40,83%	161	63,39%	93	36,61%	316	68,40%	146	31,60%
>24 e <30 anos	134	74,44%	46	25,56%	219	73,24%	80	26,76%	451	77,23%	133	22,77%
>30 e <50 anos	444	82,99%	91	17,01%	715	82,66%	150	17,34%	1.224	83,32%	245	16,68%
> 50 Anos e <55 anos	55	88,71%	7	11,29%	82	92,13%	7	7,87%	143	90,51%	15	9,49%
>55 anos	42	93,33%	3	6,67%	75	93,75%	5	6,25%	133	93,01%	10	6,99%
Total	746	79,19%	196	20,81%	1.252	78,89%	335	21,11%	2.267	80,50%	549	19,50%

CS Brasil	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	125	71,84%	49	28,16%	85	55,92%	67	44,08%	83	50,00%	83	50,00%
>24 e <30 anos	275	85,40%	47	14,60%	150	80,21%	37	19,79%	168	78,87%	45	21,13%
>30 e <50 anos	1.937	93,39%	137	6,61%	1.578	93,82%	104	6,18%	1.655	92,05%	143	7,95%
> 50 Anos e <55 anos	360	96,00%	15	4,00%	340	96,05%	14	3,95%	430	96,41%	16	3,59%
>55 anos	314	99,05%	3	0,95%	303	99,02%	3	0,98%	419	98,13%	8	1,87%
Total	3.011	92,31%	251	7,69%	2.456	91,61%	225	8,39%	2.755	90,33%	295	9,67%

Automob	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	27	57,45%	20	42,55%	92	57,50%	68	42,50%	253	58,29%	181	41,71%
> 24 e <30 anos	50	55,56%	40	44,44%	97	52,15%	89	47,85%	292	59,71%	197	40,29%
>30 e <50 anos	193	62,06%	118	37,94%	309	59,31%	212	40,69%	1.073	66,94%	530	33,06%
>50 Anos e <55 anos	16	76,19%	5	23,81%	32	74,42%	11	25,58%	114	71,25%	46	28,75%
>55 anos	15	78,95%	4	21,05%	23	79,31%	6	20,69%	77	71,96%	30	28,04%
Total	301	61,68%	187	38,32%	553	58,89%	386	41,11%	1.809	64,77%	984	35,23%

Empregados GRI 2-7

BBC	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	0	0,00%	1	100,00%	2	40,00%	3	60,00%	2	50,00%	2	50,00%
> 24 e <30 anos	3	42,86%	4	57,14%	3	37,50%	5	62,50%	3	60,00%	2	40,00%
>30 e <50 anos	20	62,50%	12	37,50%	24	63,16%	14	36,84%	36	65,45%	19	34,55%
> 50 Anos e <55 anos	5	100,00%	0	0,00%	6	85,71%	1	14,29%	5	62,50%	3	37,50%
>55 anos	4	100,00%	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%
Total	32	65,31%	17	34,69%	40	63,49%	23	36,51%	52	66,67%	26	33,33%

CS Infra	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	33,33%	4	66,67%
>24 e <30 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	10	58,82%	7	41,18%
>30 e <50 anos	0	0,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%	52	91,23%	5	8,77%
>50 Anos e <55 anos	0	0,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%	7	100,00%	0	0,00%
>55 anos	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	0	0,00%	16	100,00%	0	0,00%	75	82,42%	16	17,58%

Grupo SIMPAR	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Total e % de colaboradores gênero/faixa etária	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	1.767	67,55%	849	32,45%	4.049	67,08%	1.987	32,92%	4.604	64,38%	2.547	35,62%
>24 e <30 anos	2.947	77,11%	875	22,89%	5.064	74,77%	1.709	25,23%	5.814	73,28%	2.120	26,72%
>30 e <50 anos	11.038	86,15%	1.774	13,85%	16.725	83,33%	3.347	16,67%	18.904	81,57%	4.272	18,43%
>50 Anos e <55 anos	1.314	94,67%	74	5,33%	1.902	93,56%	131	6,44%	2.410	92,09%	207	7,91%
>55 anos	997	95,96%	42	4,04%	1.374	94,69%	77	5,31%	1.816	93,37%	129	6,63%
Total	18.063	83,33%	3.614	16,67%	29.114	80,06%	7.251	19,94%	33.548	78,34%	9.275	21,66%

Empregados GRI 2-7			
SIMPAR			
Total e % de colaboradores PcD	2020	2021	2022
Total	0	6	5
Percentual	0,00%	1,95%	1,40%
JSL			
Total e % de colaboradores PcD	2020	2021	2022
Total	317	369	359
Percentual	2,33%	1,41%	1,31%
Movida			
Total e % de colaboradores PCD	2020	2021	2022
Total	23	80	84
Percentual	0,69%	1,75%	1,36%
Vamos			
Total e % de colaboradores PCD	2020	2021	2022
Total	9	11	31
Percentual	0,96%	0,69%	1,10%
CS Brasil			
Total e % de colaboradores PCD	2020	2021	2022
Total	105	85	110
Percentual	3,22%	3,17%	3,61%
Automob			
Total e % de colaboradores PCD	2020	2021	2022
Total	0	7	21
Percentual	0,00%	0,75%	0,75%
BBC			
Total e % de colaboradores PCD	2020	2021	2022
Total	0	0	0
Percentual	0,00%	0,00%	0,00%
CS Infra			
Total e % de colaboradores PCD	2020	2021	2022
Total	0	0	0
Percentual	0,00%	0,00%	0,00%
Grupo SIMPAR			
Total e % de colaboradores PCD	2020	2021	2022
Total	454	558	610
Percentual	2,09%	1,53%	1,42%

Empregados GRI 2-7

SIMPAR						
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de Área	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	0	0,00%	4	1,91%	3	1,20%
Operacional	0	0,00%	2	18,18%	2	16,67%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	6	1,95%	5	1,40%

JSL						
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)	0	0,00%	1	7,14%	1	7,14%
Gerente de Área	0	0,00%	0	0,00%	2	1,08%
Gerente de loja	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	1	0,28%	3	0,85%	1	0,28%
Supervisão	4	0,71%	4	0,71%	2	0,35%
Administrativo	286	5,47%	295	5,64%	286	5,47%
Operacional	26	0,13%	66	0,32%	66	0,32%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	1	0,19%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	317	2,33%	369	1,41%	359	1,31%

Movida						
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional	2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)	1	1,85%	1	1,85%	1	1,56%
Gerente de Área	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de loja	1	0,46%	1	0,46%	1	0,39%
Coordenação (Gestão Jr)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo	18	1,24%	49	3,37%	39	2,24%
Operacional	3	0,13%	29	1,25%	42	1,20%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%	1	0,56%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	23	0,69%	80	1,75%	84	1,36%

Empregados GRI 2-7

Vamos		2020		2021		2022	
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de Área		0	0,00%	0	0,00%	1	0,72%
Gerente de loja		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)		0	0,00%	0	0,00%	1	1,03%
Supervisão		1	2,94%	1	2,50%	1	1,54%
Administrativo		8	1,67%	10	1,40%	20	1,79%
Operacional		0	0,00%	0	0,00%	8	0,62%
Aprendiz		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total		9	0,96%	11	0,69%	31	1,10%

CS Brasil		2020		2021		2022	
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de Área		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de loja		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão		1	2,50%	1	3,45%	1	4,55%
Administrativo		94	24,80%	79	27,62%	104	32,81%
Operacional		10	0,37%	5	0,22%	5	0,19%
Aprendiz		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total		105	3,22%	85	3,17%	110	3,61%

Automob		2020		2021		2022	
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de Área		0	0,00%	0	0,00%	2	1,25%
Gerente de loja		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão		0	0,00%	0	0,00%	1	0,94%
Administrativo		0	0,00%	4	0,73%	14	0,93%
Operacional		0	0,00%	3	1,49%	4	0,46%
Aprendiz		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total		0	0,00%	7	0,75%	21	0,75%

Empregados GRI 2-7

BBC		2020		2021		2022	
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de Área		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de loja		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Operacional		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

CS Infra		2020		2021		2022	
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de Área		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerente de loja		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Supervisão		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Administrativo		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Operacional		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Grupo SIMPAR		2020		2021		2022	
Total e % de colaboradores PcD/categoria funcional		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes Geral (Alta Gestão)		1	1,56%	2	2,50%	2	1,89%
Gerente de Área		0	0,00%	0	0,00%	5	0,76%
Gerente de loja		1	0,47%	1	0,44%	1	0,37%
Coordenação (Gestão Jr)		1	0,29%	3	0,52%	2	0,29%
Supervisão		6	1,37%	6	0,78%	5	0,54%
Administrativo		406	7,46%	441	5,15%	466	4,55%
Operacional		39	0,27%	105	0,43%	127	0,44%
Aprendiz		0	0,00%	0	0,00%	2	0,22%
Trainee		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total		454	2,09%	558	1,53%	610	1,42%

Número de caminhoneiros TR-RO-000.C

	2020	2021	2022
SIMPAR			
Número de caminhoneiros	0	0	0
JSL			
Número de caminhoneiros	2.600	4.180	5.221
Movida			
Número de caminhoneiros	0	0	0
Vamos			
Número de caminhoneiros	5	5	6
CS Brasil			
Número de caminhoneiros	153	90	86
Automob			
Número de caminhoneiros	4	5	5
BBC			
Número de caminhoneiros	0	0	0
CS Infra			
Número de caminhoneiros	0	0	0
Total			
Número de caminhoneiros	2.762	4.280	5.318

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

% de membros dos órgãos de governança, por gênero	Comitê de Sustentabilidade		Comitê de Auditoria		Conselho de Administração		Comitê de Ética e Compliance		Comitê Financeiro		Diretoria-Executiva	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2020	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2021	66,67%	33,33%	66,67%	33,33%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
2022	66,67%	33,33%	66,67%	33,33%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

	Comitê de Sustentabilidade			Comitê de Auditoria			Conselho de Administração			Comitê de Ética e Compliance			Comitê Financeiro			Diretoria-Executiva		
% de membros dos órgãos de governança, por faixa etária	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<24 anos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>24 a <30 anos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30 a <50	0,00%	66,67%	66,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	50,00%	50,00%
>50 a <55 anos	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	50,00%	50,00%
>55 anos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	60,00%	60,00%	0,00%	66,67%	66,67%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	0%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%
% de membros dos órgãos de governança, por raça/cor	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Branco	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Amarelos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Pretos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Indígenas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Pardos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	0%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%
% de membros dos órgãos de governança, por grupos vulneráveis	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
PcD	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
LGBTQIA+	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

% de empregados, por gênero e categoria funcional	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	75%	25%	67%	33%	70%	30%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0%	0%	50%	50%	50%	50%
Gerência de Área	50%	50%	44%	56%	52%	48%
Coordenação (Gestão Jr)	0%	0%	52%	48%	43%	57%
Supervisão	0%	0%	33%	67%	67%	33%
Administrativo	80%	20%	39%	61%	37%	63%
Operacional	0%	0%	100%	0%	100%	0%
Aprendiz	0%	0%	25%	75%	26%	74%
Estágio	0%	0%	50%	50%	50%	50%
Trainee	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

% de empregados, por categoria funcional e faixa etária	2020					2021					2022				
	<24 anos	>24 a <30 anos	>30 a <50	>50 a <55 anos	> 55 anos	<24 anos	>24 a <30 anos	>30 a <50	>50 a <55 anos	> 55 anos	<24 anos	>24 a <30 anos	>30 a <50	>50 a <55 anos	> 55 anos
Diretoria	0%	25%	50%	25%	0%	0%	11%	67%	22%	0%	0%	0%	70%	30%	0%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	67%	0%	33%	0%	0%	67%	0%	33%
Gerência de Área	0%	0%	100%	0%	0%	0%	4%	84%	4%	8%	0%	10%	62%	17%	10%
Coordenação (Gestão Jr)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	22%	70%	4%	4%	0%	11%	79%	7%	4%
Supervisão	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	33%	67%	0%	0%
Administrativo	20%	60%	20%	0%	0%	26%	20%	47%	3%	4%	29%	17%	47%	2%	4%
Operacional	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	45%	27%	27%	0%	0%	50%	25%	25%
Aprendiz	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Estágio	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Trainee	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

% de empregados, por categoria funcional e raça/cor (%)	2020						2021						2022					
	Brancos	Amarelos	Pretos	Pardos	Indígenas	Não informado	Brancos	Amarelos	Pretos	Pardos	Indígenas	Não informado	Brancos	Amarelos	Pretos	Pardos	Indígenas	Não informado
Diretoria	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	83%	0%	0%	17%	0%	0%	83%	0%	0%	17%	0%	0%
Gerência de Área	50%	0%	0%	50%	0%	0%	96%	0%	0%	4%	0%	0%	83%	7%	0%	10%	0%	0%
Coordenação (Gestão Jr)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	74%	0%	0%	26%	0%	0%	82%	0%	0%	18%	0%	0%
Supervisão	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	67%	0%	0%	33%	0%	33%	33%	0%	0%
Administrativo	80%	0%	0%	20%	0%	0%	63%	1%	6%	30%	0%	0%	59%	1%	9%	30%	0%	0%
Operacional	0%	0%	0%	0%	0%	0%	82%	0%	0%	18%	0%	0%	83%	0%	0%	17%	0%	0%
Aprendiz	0%	0%	0%	0%	0%	0%	30%	0%	10%	60%	0%	0%	58%	0%	5%	37%	0%	0%
Estágio	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%
Trainee	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	21%	0%	0%	6%	0%	0%	57%	0%	5%	20%	0%	0%	57%	1%	4%	19%	0%	0%

Diversidade em órgãos de governança e empregados¹ GRI 405-1

Indivíduos de outros grupos sub-representados por categoria funcional (%)	2020	2021	2022
	PcD	PcD	PcD
Diretoria	0,00%	0,00%	0,00%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0,00%	0,00%	0,00%
Gerência de Área	0,00%	0,00%	0,00%
Coordenação (Gestão Jr)	0,00%	0,00%	0,00%
Supervisão	0,00%	0,00%	0,00%
Administrativo	0,00%	1,91%	1,20%
Operacional	0,00%	18,18%	16,67%
Aprendiz	0,00%	0,00%	0,00%
Estágio	0,00%	0,00%	0,00%
Trainee	0,00%	0,00%	0,00%

1. Não monitoramos os dados de LGBTQIA+

Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local¹ GRI 202-2

Grupo SIMPAR Composição da liderança por origem dos empregados	2020		2021		2022	
	Diretoria ²	Gerência ²	Diretoria	Gerência	Diretoria	Gerência
Número total de empregados do nível funcional	41	348	75	560	111	762
Número de empregados do nível funcional contratados localmente ³	9	39	22	98	20	127
Percentual de empregados do nível funcional contratados localmente	14,6%	11,2%	29,3%	17,5%	18,0%	16,7%

1. Os dados consideram todas as operações do Grupo.

2. Na categoria "Diretoria", foram incluídos: Diretores, CEO's, CFO's e Presidente; na categoria "Gerência", foram incluídos todos os gerentes, exceto Gerentes de Loja.

3. O conceito de "localmente" trata-se da relação entre o estado (UF) que a empresa se encontra e o estado (UF) que o colaborador reside, conforme cadastrado no SAP.

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Grupo SIMPAR ^{1,2}	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização	592	252	781	372	882	483

1. Informações extraídas do SAP gerando uma base consolidada ano a ano.

2. Não há gestão das informações de terceiros, que é inserida pelo setor de Admissão. Os principais trabalhos realizados por terceiros são em posições administrativas e na área de Tecnologia.

Novas contratações e rotatividade de empregados* GRI 401-1

Grupo SIMPAR | Número de contratações

Por gênero	2020		2021		2022	
	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação
Homens	7.886	0,85	12.909	0,79	17.071	0,75
Mulheres	1.415	0,15	3.451	0,21	5.578	0,25
Total	9.301	1,00	16.360	1,00	22.649	1,00

Faixa etária	2020		2021		2022	
	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação
<24 anos	1.798	0,19	4.625	0,28	6.376	0,28
>24 a <30 anos	1.661	0,18	3.408	0,21	4.787	0,21
>30 a <50	5.092	0,55	7.520	0,46	10.151	0,45
>50 a <55 anos	482	0,05	543	0,03	840	0,04
> 55 anos	268	0,03	264	0,02	495	0,02
Total	9.301	1,00	16.360	1,00	22.649	1,00

Raça/Cor	2020		2021		2022	
	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação
Branco	2.867	0,31	5.783	0,35	7.456	0,33
Amarelo	114	0,01	125	0,01	163	0,01
Pretos	585	0,06	1.500	0,09	2.371	0,10
Indígenas	4	0,00	12	0,00	36	0,00
Pardos	5.636	0,61	8.145	0,50	10.615	0,47
Não informado	95	0,01	795	0,05	2.008	0,09
Total	9.301	1,00	16.360	1,00	22.649	1,00

Por região	2020		2021		2022	
	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação	Contratado	Tx. Contratação
Norte	594	0,06	1.182	0,07	791	0,03
Nordeste	1.655	0,18	1.695	0,10	3.438	0,15
Centro Oeste	1.297	0,14	1.292	0,08	1.730	0,08
Sudeste	5.252	0,56	10.992	0,67	14.841	0,66
Sul	503	0,05	1.199	0,07	1.849	0,08
Total	9.301	1,00	16.360	1,00	22.649	1,00

*Para atender novas demandas de mercado, a apresentação dos dados da GRI 401-1 tem formato ampliado em relação ao que foi divulgado no relatório anterior. Os dados históricos também foram revisados para permitir comparabilidade.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Grupo SIMPAR						
% total e nº absoluto de desligamentos (voluntário + involuntário)	2020		2021		2022	
	% total	Absoluto	% total	Absoluto	% total	Absoluto
Voluntário	84%	7.896	71%	8.881	36%	6.911
Involuntário	16%	1.529	29%	3.654	64%	12.041
Total	100%	9.425	100%	12.535	100%	18.952
Total sem ocorrência e com ocorrência	2020		2021		2022	
	Absoluto		Absoluto		Absoluto	
Sem ocorrência	4.171		8.399		12.090	
Ocorrência	5.254		4.136		6.862	
Total	9.425		12.535		18.952	
Total Desligamento						
Por gênero (%)	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
Homens	84%	77%	86%	76%	74%	81%
Mulheres	16%	23%	14%	24%	26%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Faixa etária (nº absoluto)	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
<24 anos	725	254	1.334	770	1.694	2.428
>24 a <30 anos	1.321	328	1.606	877	1.530	2.265
>30 a <50	4.720	858	4.986	1.820	3.330	6.343
>50 a <55 anos	512	57	459	113	207	527
> 55 anos	618	32	496	74	150	478
Total	7.896	1.529	8.881	3.654	6.911	12.041
Raça/Cor (nº absoluto)	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
Branços	2.831	635	3.012	1.481	2.544	3.909
Amarelos	39	12	57	33	71	101
Pretos	433	70	731	243	591	1.037
Indígenas	1	1	7	3	6	14
Pardos	4.414	783	4.827	1.832	3.407	5.878
Não discriminado	178	28	247	62	292	1.102
Total	7.896	1.529	8.881	3.654	6.911	12.041

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Por região (n° absoluto)	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
Norte	409	50	485	114	453	651
Nordeste	1.057	88	1.023	288	654	1.677
Centro Oeste	1.215	283	1.075	394	587	916
Sudeste	4.594	1.007	5.558	2.510	4.675	7.907
Sul	621	101	740	348	542	890
Total	7.896	1.529	8.881	3.654	6.911	12.041

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Grupo SIMPAR ¹			
Por gênero	2020	2021	2022
	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade
Homens	43,11	35,77	44,29
Mulheres	45,32	29,25	44,14
Total	43,48	34,47	44,26
Faixa etária	2020	2021	2022
	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade
<24 anos	37,42	34,86	57,64
>24 a <30 anos	43,14	36,66	47,83
>30 a <50	43,54	33,91	41,74
>50 a <55 anos	40,99	28,14	28,05
> 55 anos	62,56	39,28	32,29
Total	43,48	34,47	44,26
Raça/Cor	2020	2021	2022
	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade
Branco	42,20	33,27	40,73
Amarelo	27,72	22,61	38,31
Pretos	36,80	33,34	41,31
Indígenas	18,18	30,30	27,40
Pardos	44,55	36,96	45,82
Não Informado	87,29	20,74	61,90
Total	43,48	34,47	44,26

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Grupo SIMPAR ¹			
Por região	2020	2021	2022
	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade	Tx. Rotatividade
Norte	29,67	24,22	49,09
Nordeste	38,51	25,29	36,15
Centro Oeste	73,61	73,38	69,91
Sudeste	41,33	34,05	44,68
Sul	45,96	36,13	37,56
Total	43,48	34,47	44,26

1. Para a taxa de rotatividade e totais foi utilizado o racional de cálculo desligados/ativos*100, respeitando os valores das unidades de negócio e sendo este o conceito utilizado pela companhia.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado GRI 404-1

Total e média de horas de capacitação Grupo SIMPAR ¹						
	2020 ²		2021		2022 ³	
Por gênero	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado
Homens	126.664,49	7,01	156.653,25	5,37	371.530,46	11,07
Mulheres	3.042,17	1,16	16.132,58	2,24	124.456,55	13,42
Total	129.706,66	5,98	172.785,83	4,75	495.987,01	11,58
Por categoria funcional	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado
Diretoria	19,00	0,48	876,26	11,84	5.827,92	53,47
Gerência JSL ⁴	-	-	-	-	2.170,56	10,85
Gerência-Geral (Alta Gestão)	23,21	0,36	374,20	4,68	2.479,50	26,95
Gerência de Área	14,08	0,05	349,00	0,73	233,00	0,50
Gerência de Loja	31,27	0,15	780,00	3,42	352,00	1,30
Coordenação (Gestão Jr.)	952,08	2,77	416,50	0,72	7.240,76	10,42
Supervisão	806,87	1,85	81,00	0,11	22.442,04	24,21
Administrativo	5.449,46	1,00	60.102,61	7,01	51.151,83	5,00
Operacional	122.410,69	8,42	106.269,44	4,32	393.395,00	13,67
Aprendizes	0,00	0,00	3.316,16	3,73	9.113,21	10,15
Estagiários	0,00	0,00	220,66	2,40	1.567,61	11,88
Trainees ⁵	0,00	0,00	0,00	0,00	13,58	0,71
Total	129.706,66	5,98	172.785,83	4,75	495.987,01	11,58

1. A variação de horas de treinamento entre 2021 e 2022 demonstra eficácia no lançamento das atividades na BASE SAP (Referência para construção deste relatório) assim como um reforço nos treinamentos de Conformidade, SSMA e Integrações Institucionais e Funcionais.

2. Não se somam a esses valores os dados de 2020 para a SIMPAR *holding*, pois constituição da empresa ocorreu em novembro de 2020.

3. Nos dados de 2022 constam as somatórias de treinamentos realizados pelas empresas adquiridas: BMB e Truckvan (Grupo VAMOS), Autostar, Green e UAB (Grupo Automob). Para os dados de JSL, o indicador contempla as empresas: Fadel, Marvel, Transmoreno, TPC e Rodomeu, não incluindo a Truckpad. A Empresa HM (Grupo VAMOS) não está considerada neste relatório, uma vez que não há informações disponíveis para consolidação.

4. A classificação de "Gerência JSL" foi apresentada separada uma vez que as controladas não realizam o monitoramento do indicador com esse tipo de abertura.

5. Por classificação interna, na categoria funcional administrativa foram incluídos os dados referentes aos *trainees*.

Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

GRI 404-3

Grupo SIMPAR	2020		2021		2022	
Por gênero	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados
Homens	712	4%	1.777,24	6%	3.552	11%
Mulheres	529	15%	1.445,76	20%	1.732	19%
Total	1.241	6%	3.223	9%	5.284	12%
Por categoria funcional	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados
Diretoria	7	18%	47	63,51%	70	64,22%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	39	61%	71	88,75%	95	89,62%
Gerência de Área	52	18%	95	19,79%	129	19,69%
Gerência de Loja	146	69%	228	100,00%	271	100,00%
Coordenação (Gestão Jr)	63	18%	401	68,90%	504	72,52%
Supervisão	56	13%	251	32,72%	568	61,27%
Administrativo	326	6%	2.130	24,86%	3.175	31,01%
Operacional	536	4%	0	0,00%	473	1,64%
Aprendiz	0	0%	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0%	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0%	0	0,00%	0	0,00%
Total	1.225	6%	3.223	8,86%	5.285	12%

Proporção da remuneração total anual¹ GRI 2-21

	2020	2021	2022
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	3,70	51,40	105,02
Aumento (%) na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	0%	33%	35%
Aumento (%) médio na remuneração total anual de todos os empregados	0%	458%	71%
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	0,00	0,07	0,49

1. Para o cálculo da remuneração total anual média de todos os empregados, o racional utilizado para ser o divisor da média foram os colaboradores que estão na base do fechamento de seus respectivos anos (dez 20, dez 21 e dez 22) para cada torre de negócios.

Diferença salarial

% de Funcionários	2020	2021	2022
Funcionários pagos com salário-mínimo	0,00%	1,91%	2,40%
Funcionários pagos acima do salário-mínimo	100,00%	98,09%	97,60%
Funcionários de jornada integral pagos com ações da empresa	0,00%	0,00%	0,00%

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero* GRI 202-1

Proporção do salário de entrada (menor salário pago pela companhia) vs. o salário-mínimo	2020	2021	2022
Proporção entre o salário-mínimo e salário de entrada para mulheres	15,10	5,16	4,65
Proporção entre o salário-mínimo e salário de entrada para homens	56,20	12,41	12,29

*Foram considerados como salários-mínimos, os menores salários no último mês de cada ano do estudo. Foram consideradas todas empresas do grupo, incluindo adquiridas.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens* GRI 405-2

SIMPAR	2020		2021		2022	
Diretoria	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	0,46	0,77	0,40	0,39	0,44	0,29
Gerência-Geral (Alta Gestão)	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	0,00	0,00	0,95	0,84	0,92	0,99
Gerência de Área	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	0,73	0,64	0,84	0,75	0,74	0,75
Coordenação (Gestão Jr)	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	-	-	0,95	0,96	0,92	0,84
Supervisão	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	-	-	0,99	1,01	1,26	1,13
Administrativo	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	0,06	0,05	0,47	0,41	0,48	0,44
Operacional	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	-	-	0,10	0,09	0,00	0,00
Aprendizes	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	-	-	0,89	0,79	0,97	0,87
Estágio	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	-	-	0,92	2,15	1,01	0,94
Trainee	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Proporção	-	-	0,82	1,29	0,87	0,79

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3																		
Licença parental	SIMPARG		JSL		Movida		Vamos		CS Brasil		Automob		BBC		CS Infra		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Número de empregados elegíveis à licença	150	208	22.828	4.626	3.612	2.571	2.267	549	2.755	295	1.809	984	52	26	75	16	33.548	9.275
Número de empregados que saíram de licença no período	6	6	440	98	112	100	31	15	48	5	8	15	2	0	2	0	649	239
Número de empregados que retornaram da licença no período	5	5	432	85	107	93	29	14	48	5	8	14	2	0	2	0	633	216
Número de empregados ainda em licença no encerramento do período	6	4	418	60	105	60	30	11	48	5	8	12	2	0	2	0	619	152
Número de empregados que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença	3	4	367	75	90	79	24	12	47	3	7	12	2	0	2	0	542	185
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Taxa de retorno	83,33%	83,33%	98,18%	86,73%	95,54%	93,00%	93,55%	93,33%	100%	100%	100%	93,33%	100%	0%	100%	0%	97,53%	90,38%
Taxa de retenção	50,00%	66,67%	83,41%	76,53%	80,36%	79%	77,42%	80%	97,92%	60%	87,50%	80%	100%	0%	100%	0%	83,51%	77,41%

Acidentes de trabalho GRI 403-9	
Grupo SIMPAR	2022
Acidentes de trabalho	Empregados
Total de horas-homem trabalhadas	78.134.066
Número de acidentes registráveis	213
Taxa de frequência de acidentes registráveis	2,73
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	68
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	0,87
Número de acidentes com óbito	0
Taxa de acidentes com óbito	0,00

*Não estão incluídos na divulgação os trabalhadores terceiros e prestadores de serviços. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas. Todas as informações foram retiradas dos indicadores de acidentes da Companhia.

Doenças profissionais GRI 403-10			
Grupo SIMPAR ^{1,3} Índice de doenças ocupacionais e óbito ²	2020	2021	2022
Número de casos de doenças ocupacionais	0	0	0
Número de óbitos decorrentes de doenças ocupacionais	0	0	0
Índice de óbitos decorrentes de doenças ocupacionais	0	0	0

1. O Grupo Simpar não monitora dados envolvendo terceiros e prestadores de serviços.
2. Atualmente, a empresa VAMOS não calcula dados de doenças ocupacionais. A empresa segue com o planejamento de implementação de controle apropriado até o final de 2023, para o devido reporte a partir de 2024.
3. O acompanhamento é feito através do PCMSO e no momento não temos constatações denexo casual por afastamento de colaboradores por doença profissional no ambulatório SIMPAR.

Gestão de fornecedores

Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio GRI 2-6

Indicadores de porte da cadeia de fornecedores	2020	2021	2022
Número total de fornecedores ativos	18.107	19.035	22.531
Número de fornecedores críticos/prioritários	7	7	9
Novos fornecedores cadastrados	3.480	4.249	5.725
Número de contratos vigentes	1.423	988	1.823
Total de dispêndios com fornecedores (R\$)	7.709.151.213,15	13.418.941.568,17	19.724.059.709,94
Dispêndios com fornecedores críticos/prioritários (R\$)	3.591.718.194,22	6.437.862.021,87	9.512.916.862,63

Proporção de gastos com fornecedores locais GRI 204-1

Grupo SIMPAR ¹ Gastos com fornecedores locais	2020	2021	2022 ²
Gastos com todos os fornecedores (R\$)	5.661.525.760,78	13.352.647.018,43	19.724.059.705,80
Gastos com fornecedores locais - mesmo local da operação ³ (R\$)	2.115.303.548,14	5.140.618.288,00	9.882.401.563,87
Percentual de gastos com fornecedores locais (%)	37,36%	38,50%	50,10%

1. A Automob não foi incluída nos dados, uma vez que a empresa não utiliza o sistema SAP.
2. A expansão do negócio e aquisição de novas empresas contribuíram para o aumento no volume.
3. Caracterizamos como compras locais, as que foram realizadas dentro do mesmo estado.

Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais GRI 414-1

Grupo SIMPAR ¹ Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais ²	2020	2021	2022
Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação	0	4.249	5.725
Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	0	4.119	5.589
Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	0%	96,94%	97,62%

1. A Automob não foi incluída nos dados, uma vez que a empresa não utiliza o sistema SAP.
2. Considerado fornecedores que foram cadastrados no SAP no ano de 2022 e que realizaram algum fornecimento dentro do ano. Adotamos como fornecedores selecionados em critérios sociais todos que passaram pela validação na plataforma do G-certifica.

Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local GRI 413-1

% de operações que implementaram engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados à comunidade local ¹	2020	2021	2022
Avaliações de impacto social, inclusive avaliações de impacto de gênero, com base em processos participativos	100,00%	99,9%	100,00%
Avaliações de impacto ambiental e monitoramento contínuo ²	0,27%	3,16%	100,00%
Divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental e social	100,00%	100,00%	100,00%
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	100,00%	89,70%	100,00%
Planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes	100,00%	96,02%	100,00%
Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis	28,18%	36,60%	100,00%
Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impactos	11,08%	26,61%	100,00%
Processos formais de queixas por parte de comunidades locais	100,00%	99,59%	100,00%

1. Não está sendo considerado as filiais localizadas no exterior.
2. Avaliações de impacto ambiental e monitoramento contínuo: Em 2022, foi realizado um levantamento dos impactos socioambientais provenientes das atividades da Companhia, avaliando todas as atividades do seu negócio e por meio dessa análise foi elaborado uma Matriz de Riscos considerando os aspectos EASG.

Investimento social da companhia (R\$ mil)

	2020	2021	2022
Recursos próprios ¹	13.037.500,00	5.172.938,74	3.723.321,66
Recursos incentivados ²	3.863.223,10	6.594.408,37	2.214.590,15
Total	16.900.723,10	11.767.347,11	5.937.911,81

1. Recursos próprios: o alto investimento em 2020 esteve atrelado a ações emergenciais de apoio à sociedade para o enfrentamento da pandemia de Covid-19. Em 2022, as aplicações de recursos foram efetuadas em projetos e programas selecionados, bem como doações.
2. Recursos incentivados: em 2022, as aplicações foram efetuadas pelas empresas do Grupo que apuraram tributos a pagar, considerando reestruturações societárias e operacionais efetuadas. O Grupo SIMPAR apoiou projetos esportivos, de atendimento a idosos, bem como a crianças e adolescentes nas esferas municipal, estadual e federal.

Gestão ambiental

Consumo de energia dentro da organização GRI 302-1			
Grupo SIMPAR			
Combustíveis Não renováveis (GJ)	2020	2021	2022
Diesel	3.776.750,25	5.823.205,47	6.944.467,91
Gasolina	68.407,59	68.729,84	100.096,73
Gasolina de Avião	417,25	0,00	12.972,69
GLP	13.839,43	32.087,71	24.932,37
GNV	0,00	2.717,66	5.513,26
Total	3.859.414,52	5.926.740,68	7.087.982,96
Combustíveis Renováveis (GJ)	2020	2021	2022
Etanol hidratado	143.577,77	165.342,51	209.512,85
Etanol anidro	5.752,01	16.961,52	22.610,58
Biodiesel	1.237,13	677.006,21	719.898,59
Total	150.566,91	859.310,24	952.022,03
Energia consumida (GJ)	2020	2021	2022
Eletricidade	164.140,90	307.360,54	233.911,61
Não renovável	116.850,20	198.829,84	51.166,99
Renovável	47.290,70	108.530,70	182.744,63
Aquecimento	0,00	0,00	0,00
Resfriamento	0,00	0,00	0,00
Vapor	0,00	0,00	0,00
Total	164.140,90	307.360,54	233.911,61
Energia vendida/exportada (GJ)	2020	2021	2022
Eletricidade	0,00	0,00	0,00
Aquecimento	0,00	0,00	0,00
Resfriamento	0,00	0,00	0,00
Vapor	0,00	0,00	0,00
Total	0,00	0,00	0,00
Total de energia consumida (GJ)	2020	2021	2022
Combustíveis Não Renováveis	3.859.414,52	5.926.740,68	7.087.982,96
Combustíveis Renováveis	150.566,91	859.310,24	952.022,03
Eletricidade	164.140,90	307.360,54	233.911,61
Total	4.174.122,33	7.093.411,46	8.273.916,59

Total de combustível consumido, porcentagem de gás natural e porcentagem renovável TR-RO-110a.3 / TR-AF-110a.3			
SIMPAR (holding)	2020	2021	2022
Total de combustível consumido	0,00	0,00	1475,90
% de combustível consumido em gás natural	0,00%	0,00%	0,00%
% do combustível consumido em combustível renovável	0,00%	0,00%	29,42%

Consumo de energia fora da organização GRI 302-2			
SIMPAR (holding)			
Energia consumida fora da companhia por atividade (GJ)	2020	2021	2022
Logística	2.259.854,20	18.118.624,90	15.524.334,44
Consumo final de produtos vendidos	4.429.252,47	4.955.394,79	5.914.713,18
Total	6.689.106,67	23.074.019,69	21.439.047,62

Nota1: Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol, versão 2022.1.1

Intensidade energética GRI 302-3			
Grupo SIMPAR			
Intensidade Elétrica	2020	2021	2022
GJ dentro	4.174.122,33	7.093.411,34	8.273.916,61
GJ fora	6.689.106,67	14.637.367,46	21.439.047,62
Receita	9.807,57	13.866,22	24.381,29
Intensidade	1.107,64	1.567,17	1.218,66

Consumo de água GRI 303-5			
Grupo SIMPAR	2020	2021	2022
Consumo total de água de todas as áreas em mega litros	392,67	565	490,43
Consumo total de água de todas as áreas com estresse hídrico em mega litros	0,00	0,00	343,21
Mudanças no armazenamento de água (ML)	0,00	0,00	0,00

Nota 1: A intensidade energética considera todas as fontes de energia do Grupo SIMPAR.
1. A CS Porto Aratu, controlada da CS Infra, tem seus dados incluídos apenas nos cálculos referentes a 2022.

Captação de água GRI 303-3						
Grupo SIMPAR ²	2020		2021		2022	
Volume total de água retirada de todas as áreas e de áreas com estresse hídrico, por fonte (ML) ¹	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
I. ÁGUAS SUPERFICIAIS (TOTAL)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Água Doce	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras águas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
II. ÁGUAS SUBTERRÂNEAS (TOTAL)	2,68	2,68	9,73	9,73	9,90	9,90
Água Doce	2,68	2,68	9,73	9,73	9,90	9,90
Outras águas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
III. ÁGUAS MARINHAS (TOTAL)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Água Doce	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras águas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IV. ÁGUAS PRODUZIDAS (TOTAL)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Água Doce	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras águas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
V. ÁGUAS DE TERCEIROS (COMPRADA) (TOTAL)	290,16	0,00	426,24	0,00	480,80	122,73
Água Doce	280,36	0,00	410,14	0,00	239,92	0,00
Outras águas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total de água retirada de terceiros por fonte	v.1. Águas superficiais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	v.2. Águas subterrâneas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	v.3. Águas marinhas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	v.4. Águas produzidas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Volume total de água retirada (ML)	292,8	2,7	436,0	9,7	490,7	132,6

1. Considerado o consumo igual à captação. Para 2022, calculamos o consumo de água proveniente de áreas com estresse hídrico com base no WRI Aqueduct Water Risk Atlas.

2. Os dados da empresa VAMOS não estão considerados nos valores apresentados, uma vez que a empresa não possui controle de captação de água. Algumas de suas unidades operacionais contam com sistema de água de reuso, usado para reaproveitamento das lavagens, o que diminui a compra.

Emissões diretas (Escopo 1) de Gases do Efeito Estufa (tonCO ₂ e) (GEE) TR-RO-110a.1/TR-AF-110a.1 + GRI 305-1				
SIMPAR holding	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	0,00	0,00	0,00	1.023,21
Combustão estacionária	0,00	0,00	0,00	0,00
Combustão fugitiva	0,00	0,00	0,00	0,23
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	25,40
Total	0,00	0,00	0,00	1.048,84
JSL	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	277.704,28	251.576,35	389.392,95	439.744,37
Combustão estacionária	3.459,65	1.221,08	2.535,02	1.948,14
Combustão fugitiva	2,49	1.318,59	23.189,27	6.687,16
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	124,87	684,58
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	51.511,57
Total	281.166,42	254.116,01	415.242,12	500.575,83
Movida	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	2.157,84	1.640,42	2.214,70	4.080,67
Combustão estacionária	126,17	115,57	130,26	117,10
Combustão fugitiva	15,18	0,18	70,89	70,85
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	13.715,71
Total	2.299,19	1.756,17	2.415,85	17.984,33
Vamos	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	1.130,11	1.187,44	1.965,49	3.069,51
Combustão estacionária	120,12	0,47	0,00	0,00
Combustão fugitiva	2,01	0,00	0,00	0,00
Resíduos sólidos e efluentes	0,00	0,00	81,89	81,90
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	908,45
Total	1.252,24	1.187,91	2.047,37	4.059,86
CS Brasil	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	43.141,90	27.387,68	25.453,16	37.020,37
Combustão estacionária	118,89	1,28	5,15	4,89
Combustão fugitiva	0,14	14,38	0,33	0,22
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	4.306,27
Total	43.260,93	27.403,34	25.458,64	41.331,75

Emissões diretas (Escopo 1) de Gases do Efeito Estufa (tonCO ₂ e) (GEE) TR-RO-110a.1/TR-AF-110a.1 + GRI 305-1				
Automob ¹	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	267,67	180,92	211,85	306,70
Combustão estacionária	0,00	0,00	0,00	0,00
Combustão fugitiva	0,00	0,00	0,00	0,15
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	75,20
Total	267,67	180,92	211,85	382,05
BBC	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	0,00	0,00	0,00	7,51
Combustão estacionária	0,00	0,00	0,00	0,00
Combustão fugitiva	0,00	0,00	0,00	0,00
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	4,21
Total	0,00	0,00	0,00	11,72
CS Infra	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	0,00	0,00	17.303,13	20.098,46
Combustão estacionária	0,00	0,00	1.394,56	147,98
Combustão fugitiva	0,00	0,00	13,32	45,28
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	165.839,62	133.466,79
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	50.641,37
Total	0,00	0,00	184.550,62	204.399,88
Grupo SIMPAR	2019	2020	2021	2022
Combustão móvel	324.401,80	281.972,81	436.541,28	505.350,79
Combustão estacionária	3.824,83	1.338,39	4.064,99	2.218,11
Combustão fugitiva	19,82	1.333,15	23.273,81	6.803,91
Resíduos Sólidos e Efluentes	0,00	0,00	166.046,38	134.233,28
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	121.188,20
Total	328.246,45	284.644,34	463.880,07	635.561

Nota 1: Gases considerados no cálculo foram CO₂, CH₄, N₂O, HFCs. Os demais gases não são gerados nas empresas que compõem a SIMPAR.

Nota 2: Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol, versão 2022.1.1 (IPCC AR5).

Nota 3: Ano-base: 2019.

1. Emissões biogênicas

Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases do Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (tonCO₂e)^{GRI 305-2}				
SIMPAR (holding)	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	0,00	0,00	0,00	11,68
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
JSL	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	2.779,78	2.290,64	6.007,60	1.445,19
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
Movida	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	742,00	560,57	1.456,51	494,94
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
Vamos	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	178,52	139,71	420,54	267,76
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
CS Brasil	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	109,34	127,56	79,85	27,07
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
Automob	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	148,04	93,93	202,32	89,70
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
BBC	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
CS Infra	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	0,00	0,00	842,23	208,54
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
Grupo SIMPAR	2019	2020	2021	2022
Com base na localização	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões biogênicas	0,00	0,00	0,00	0,00
Escopo 2	2019	2020	2021	2022
Abordagem localização	3.957,68	3.212,40	9.009,04	2.544,88

Nota 1: Como as empresas que compõem a SIMPAR adquirem energia elétrica do grid, a redução ocorrida em 2022 em relação a 2021 se deve a um menor acionamento das termelétricas, que reduziu drasticamente o fator de emissão.

Nota 2: O gás incluído no cálculo foi o CO₂e. Fator de emissão já converte diretamente para CO₂ equivalente.

Nota 3: Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol, versão 2022.1.1 (IPCC AR5).

Nota 4: Ano-base: 2019.

Redução de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) GRI 305-5				Redução de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) GRI 305-5				Redução de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) GRI 305-5			
SIMPAR (Holding) (tonCO ₂ e)				Vamos (tonCO ₂ e)				BBC (tonCO ₂ e)			
Escopo 1				Escopo 1				Escopo 1			
2019 para 2020	2020 para 2021	2021 para 2022		2019 para 2020	2020 para 2021	2021 para 2022		2019 para 2020	2020 para 2021	2021 para 2022	
- 0	0	1.023,44		-64,33	859,47	1.104,04		0	0	7,51	
Escopo 2				Escopo 2				Escopo 2			
0	0	11,68		-38,81	280,83	-152,77		0	0	0	
Escopo 3				Escopo 3				Escopo 3			
0	647,27	84,63		102.048,91	291.704,08	897.423,17		47,40	13,46	43,53	
JSL (tonCO ₂ e)				CS Brasil (tonCO ₂ e)				CS Infra (tonCO ₂ e)			
Escopo 1				Escopo 1				Escopo 1			
-27.050,41	161.126,11	33.822,14		-15.857,59	-1.944,70	11.566,84		184.550,62	-30.792,11	1.104,04	
Escopo 2				Escopo 2				Escopo 2			
-489,14	3.716,96	-4.562,41		18,22	-47,71	-52,78		0	842,23	-633,69	
Escopo 3				Escopo 3				Escopo 3			
-136.905,80	143.954,63	26.091,52		-53.463,81	-22.357,49	-7.881,98		0	8.138,12	2.082,00	
Movida (tonCO ₂ e)				Automob (tonCO ₂ e)				Grupo SIMPAR (tonCO ₂ e)			
Escopo 1				Escopo 1				Escopo 1			
-543,01	659,68	1.852,77		-86,75	30,94	95,00		-43.602,10	179.235,73	50.492,73	
Escopo 2				Escopo 2				Escopo 2			
-181,44	895,94	-961,57		-54,11	108,40	-112,62		-745,28	5.796,65	-6.464,16	
Escopo 3				Escopo 3				Escopo 3			
19.583,18	66.697,61	126.729,04		-160,43	3,72	3.992,42		-68.850,55	488.801,40	1.048.564,33	

Nota 1: Ao compararmos as emissões em 2022 e 2021, verificamos que todas as torres reduziram o impacto do Escopo 2. Isso deve ao fator de emissão de 2022 ser 65% menor do que o fator de 2021. Já para o Escopo 1, a redução foi puxada pela operação da CS Infra em decorrência da operação da Ciclus.

Nota 2: Os gases considerados para os cálculos foram CO₂, CH₄, N₂O.

Nota 3: Ano-base: 2019, seguindo orientação da Meta Bond.

Nota 4: Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol, versão 2022.1.1 (IPCC AR5)

Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas (tonCO₂e)

TR-RO-120a.1/TR-AF-120a.1 + GRI 305-7

	SIMPAR	JSL ²	Movida ³	Vamos	CS Brasil	Automob	BBC	Cs Infra	Total
NOX	0,01	1.041,85	102,32	3,00	5,41	1,83	3,18	3,16	1.160,70
SOX ¹	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poluentes orgânicos persistentes (POP)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Compostos orgânicos voláteis (COV)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poluentes atmosféricos perigosos (HAP)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Material particulado (MP)	0,00	8,31	5,31	0,04	0,05	0,02	0,03	0,03	8,48
Material particulado (MP10)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Monóxido de Carbono (CO)	0,16	136,84	0,00	5,20	1,74	1,03	1,18	0,89	147,04
Outras categorias-padrão de emissões atmosféricas identificadas em leis e regulamentos relevantes	0,00	0,00	1.051,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.051,38
Total	0,17	1.187,00	1.153,70	8,24	7,20	2,88	4,39	4,08	1.213,96

Nota 1: O indicador foi calculado com base no escopo 1, com exceção da Movida que considerou escopo 1 e 3.

1. Não são monitoradas as emissões dos gases SOX, poluentes orgânicos persistentes (POP), compostos orgânicos voláteis (COV) e poluentes atmosféricos perigosos (HAP, na sigla em inglês), por não serem exigência legal para a empresa.

2. O cálculo realizado considera os combustíveis que a JSL adquire (escopo 1) e o consumo de combustível por motoristas terceiros e agregados (escopo 3). O aumento nas emissões de NOX, MP e CO estão atrelados ao aumento de consumo de combustíveis, intrínseco as atividades da Companhia. Ao olhar para o consumo de diesel, o aumento de consumo foi de cerca de 10%, acompanhando o crescimento orgânico da Companhia e suas operações.

3. Para Movida, foram considerados para cada combustível o seguinte fator de emissão: Diesel - fator de emissão para comercial leve, Gasolina - fator de emissão de veículo leve flex e Etanol - fator de emissão de veículo leve flex.

Resíduos gerados GRI 306-3			
	2020	2021	2022 ¹
Resíduos não perigosos			
Pneus usados inservíveis	814,16	194,19	644,12
Papel/papelão/plástico	32,74	12,38	431,89
Metais	706,82	72,90	764,12
Madeira	0,00	0,06	24,61
Filtro de ar	0,00	0,44	2,79
Doméstico/Orgânicos ¹	1.135,87	769,85	1.854,76
Efluente Sanitário	0,00	0,00	1.587,80
lodo biológico	0,00	0,00	708,76
Outros Resíduos	0,00	0,72	3.614,17
Subtotal	2.689,59	1.050,54	9.633,02
Resíduos perigosos			
Óleo lubrificante usado (OLUC)	136,98	41,95	424,69
Baterias automotivas	2.052,08	4,37	59,14
Resíduos classe I - contaminados	505,58	97,62	504,67
Vasilhas contaminadas	0,00	0,00	1,19
Lâmpadas	0,00	0,00	0,00
Filtro de óleo	0,00	0,35	110,36
Chorume	0,00	0,00	711,49
Solo contaminado	0,00	0,00	54,16
Sucata eletrônica	0,00	0,00	0,00
Outros resíduos	0,00	9,75	862,17
Subtotal	2.694,64	154,04	2.727,86
Total	5.384,23	1.204,58	12.360,88

1. Os resíduos considerados em Domésticos/orgânicos, são os resíduos comuns do aterro como, resíduos de varrição, coleta de resíduos comuns e resíduos de copa.

Nota 1: Os dados foram baseados nas Declarações de Movimentações de resíduos das plataformas dos Órgãos Ambientais e destinações das empresas atendendo as especificações (Sigor, Sinir, Feam, Fepam, entre outros). Ressalta-se que em razão da diversidade de negócios, a geração de resíduos é específica para cada unidade.

Nota 2: Em 2022, houve avanços na gestão corporativa dos resíduos da JSL e suas empresas controladas. Foram analisados dados de 127 unidades da JSL, das quais 56 unidades que realizam movimentações ativas de resíduos.

Nota 3: Movida iniciou o monitoramento dos indicadores de resíduos em 2021.

Nota 4: A CS Brasil começou a utilizar a plataforma que faz gestão do indicador em julho de 2021.

Nota 5: A Gestão de Resíduos é realizada através da plataforma Vertown VG, onde cada operação insere a solicitação de coleta, acompanha a retirada, a documentação legal (MTR e CDF) todo o processo até a destinação.

Nota 6: Os dados de resíduos referente a CS Infra passaram a ser divulgados a partir do relatório de 2022, com a Ciclus sendo incorporada à empresa em outubro de 2021. CS Infra Porto Aratu - CSPA foi assumida em junho de 2022, portanto seus dados foram somados apenas a partir do segundo semestre.

Nota 7: Foram geradas 98,31 toneladas de resíduos, provindas das empresas terceirizadas e das sedes da CS Grãos do Piauí, empresa do grupo CS Infra.

Resíduos não destinados para disposição final GRI 306-4								
Resíduos não perigosos	2020		2021		2022			
Pneus usados inservíveis	814,16		194,19		564,68			
Papel/papelão/plástico	32,74		12,38		328,28			
Metais	706,82		72,90		621,34			
Madeira	0,00		0,06		24,14			
Filtro de ar	0,00		0,44		2,60			
Doméstico/orgânicos ¹	0,00		0,72		168,16			
Efluente sanitário	0,00		0,00		1.588,80			
lodo biológico	0,00		0,00		710,76			
Outros resíduos	0,00		0,00		1.553,44			
Subtotal	1.553,72		280,69		5.562,19			
Resíduos perigosos	2020		2021		2022			
Óleo lubrificante usado (OLUC)	0,00		41,95		408,48			
Baterias automotivas	1.554,00		4,37		30,79			
Resíduos classe I - contaminados	0,00		105,02		438,86			
Vasilhas contaminadas	1.554,00		0,00		1,00			
Lâmpadas	4.248,64		0,00		2,00			
Filtro de óleo	0,00		0,35		112,64			
Chorume	1.554,00		0,00		848,51			
Solo contaminado	0,00		0,00		59,16			
Sucata eletrônica	1.554,00		0,00		6,00			
Outros Resíduos	4.248,64		0,01		862,76			
Subtotal	0,00		151,70		2.770,19			
Total	1.554,00		432,39		8.332,38			
Resíduos não perigosos	Dentro da organização		Fora da organização		Dentro da organização		Fora da organização	
Preparação para reutilização	0,00		2.694,64		0,00		13,14	
Reciclagem	0,00		0,00		0,74		266,31	
Outras operações de recuperação	0,00		0,00		0,00		0,00	
Subtotal	0,00		2.694,64		0,74		279,45	
Resíduos perigosos	Dentro da organização		Fora da organização		Dentro da organização		Fora da organização	
Preparação para reutilização	0,00		0,00		0,00		0,00	
Reciclagem	0,00		1.554,00		0,00		9,13	
Outras operações de recuperação	0,00		0,00		0,00		97,62	
Subtotal	0,00		1.554,00		0,00		106,75	
Total	0,00		4.248,64		0,74		386,20	

1. Os resíduos considerados em domésticos/orgânicos, são os resíduos comuns do aterro como, resíduos de varrição, coleta de resíduos comuns e resíduos de copa.

Nota 1: As unidades não possuem armazenamento de resíduos por longos períodos, sendo assim, não consideramos resíduos gerados e não destinados.

Nota 2: A Movida iniciou o monitoramento dos indicadores de resíduos em 2021.

Nota 3: Em relação ao Grupo VAMOS, as unidades não possuem armazenamento de resíduos por longos períodos, sendo assim, não monitora resíduos gerados e não destinados para preenchimento da planilha. O monitoramento do indicador foi implementado em 2022.

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5			
Resíduos não perigosos	2020	2021	2022
Pneus usados inservíveis	0,00	0,00	51,50
Papel/papelão/plástico	0,00	0,00	101,02
Metais	0,00	0,00	51,37
Madeira	0,00	0,00	0,50
Filtro de ar	0,00	0,00	0,14
Doméstico/Orgânicos ¹	1.274,67	974,89	891,43
Outros Resíduos	0,00	19,57	2.990,93
Subtotal	1.274,67	994,46	4.086,89
Resíduos perigosos	2020	2021	2022
Óleo lubrificante usado (OLUC)	0	0,00	16,22
Baterias automotivas	0	0,00	28,35
Resíduos classe I - contaminados	0	2,33	66,19
Filtro de óleo	0	0	0,72
Chorume			
Solo contaminado			
Sucata eletrônica			
Outros Resíduos	0	62,84	6,00
Subtotal	0	65,17	117,48
Total	1.274,67	1.059,63	4.204,37

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5						
Resíduos não perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização
Incineração com recuperação de energia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incineração sem recuperação de energia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,13
Aterro	138,80	0,00	167,15	0,00	67,23	3.144,00
Outras operações de recuperação	0,00	0,00	0,00	0,00	535,35	101,21
Subtotal	138,80	0,00	167,15	0,00	602,58	3.259,34
Resíduos perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização
Incineração com recuperação de energia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incineração sem recuperação de energia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	66,46
Aterro	0,00	0,00	0,00	757,40	0,00	155,85
Outras operações de recuperação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Subtotal	0,00	0,00	0,00	757,40	0,00	222,31
Total	138,80	0,00	167,15	757,40	602,58	3.481,65

1. Os resíduos considerados em domésticos/orgânicos, são os resíduos comuns do aterro como resíduos de varrição, coleta de resíduos comuns e resíduos de copa.

Nota 1: Em 2022, a JSL compilou dados de 56 unidades que realizam movimentações de resíduos.

Nota 2: Os dados foram baseados nas Declarações de Movimentações de resíduos das plataformas dos órgãos ambientais (Sigor, Sinir, Feam, Fepam, entre outros).

Nota 3: Movida iniciou o monitoramento dos indicadores de resíduos em 2021.

Nota 4: Em relação ao Grupo VAMOS, as unidades não possuem armazenamento de resíduos por longos períodos, sendo assim, não foram considerados resíduos gerados e não destinados para preenchimento da planilha. Além disso, não havia controle, adotado a partir de 2022.

Nota 5: A CS Brasil iniciou o monitoramento dos indicadores em julho de 2021.

Nota 6: Em 2022, a Companhia investiu mais de R\$ 533.399.000,00 em atividades ambientais.

Sumários GRI e SASB



Área de logística interna | JSL

Sumário de conteúdo da GRI

Declarações de uso: **SIMPAR** S.A reportou de acordo com as Normas GRI para o período de 01/01/2022 a 31/12/2022

GRI 1 usado: GRI 1: Fundação 2021

Padrões setoriais GRI aplicáveis: não aplicável

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
DIVULGAÇÕES GERAIS								
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	18, 22						
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	4, 22						
	2-3 Período, frequência e contato para informações sobre o relatório	4						
	2-4 Reformulações de informações	4						
	2-5 Verificação externa	4, 151						
	2-6 Atividades, Cadeia de Valor e Outras Relações de Negócio	18, 22, 59, 81, 126						
	2-7 Empregados	53, 85 a 113				6		8 e 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	118						8
	2-9 Composição e Estrutura de Governança	38, 41						5 e 16
	2-10 Nomeação e Seleção do Mais Alto de Corpo de Governança	38						5 e 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	38,49						16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	49						16

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade para a gestão de impactos	41, 42						
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4, 41, 42						
	2-15 Conflitos de interesse	46						16
	2-16 Comunicação das preocupações críticas	38, 47, 49						
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	38, 39		Informação incompleta/ indisponível	A Companhia não possuía em 2022 processo para desenvolvimento do conhecimento do mais alto órgão de governança.			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança			Não aplicável	Os processos de avaliação, bem como seus critérios estão em fase de discussão interna. A SIMPAR tem ampliado esforços para instituí-los formalmente.			
	2-19 Políticas de Remuneração	55						
	2-20 Processo para determinação da Remuneração	55						
	2-21 Proporção da remuneração total anual	123						
	2-22 Demonstração da estratégia de desenvolvimento sustentável	12						
	2-23 Política de Comprometimento	19, 43, 46, 66					10	16
	2-24 Incorporação da política de comprometimento	41, 43						16
	2-25 Processos de Remediação dos Impactos Negativos	46, 47						16
	2-26 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	46, 49					10	16
	2-27 Conformidade com leis e regulações	48, 81						
	2-28 Participação em associações	81						

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	10						
	2-30 Acordos de Negociação Coletiva	57				3	8	
TÓPICOS MATERIAIS								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1 Processo para determinar os tópicos materiais 2021	5						
	3-2 Lista dos tópicos materiais 2021	5						
DESEMPENHO ECONÔMICO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	78				7	8, 9 e 13	
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	78, 79				-	8 e 9	
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	49, 69, 71				7	13	
PRESEÇA DE MERCADO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	22				6	1, 5 e 8	
GRI 202: Presença de mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	55, 124				6	1, 5 e 8	
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	53, 118				6	8	

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	29, 59, 61, 78						1, 3, 5, 8, 9 e 11
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	61						5, 9 e 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	61						1, 3 e 8
PRÁTICAS DE COMPRA								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	59						8
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	60, 126						8
COMBATE À CORRUPÇÃO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	46, 47, 49					10	16
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	46, 81					10	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	46, 82, 83		Informações indisponíveis/incompletas	A SIMPAR não realiza o controle de parceiros de negócios comunicados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção.		10	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	46, 84					10	16
CONCORRÊNCIA DESLEAL								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	46, 49						16

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	46, 84						16
TRIBUTOS								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	51						1, 10 e 17
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	51						1, 10 e 17
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	51						1, 10 e 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	51						1, 10 e 17
ENERGIA								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	75					7, 8 e 9	7, 8, 12 e 13
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	75, 127					7 e 8	7, 8, 12 e 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	75, 127					8	7, 8, 12 e 13
	302-3 Intensidade energética	75, 128					8	7, 8, 12 e 13
	302-4 Redução do consumo de energia			Não aplicável	Não houve redução de energia em 2022.		8 e 9	7, 8, 12 e 13
ÁGUA E EFLUENTES								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	75					7 e 8	6 e 12

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	75				8	6 e 12	
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	75				8	6	
	303-3 Captação de água	75, 128				7 e 8	6	
	303-4 Descarte de água	75				7 e 8	6	
	303-5 Consumo de água	75				8	6	
BIODIVERSIDADE								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	49, 69				8	6, 14 e 15	
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade			Não aplicável	A natureza de impactos diretos e indiretos significativos na biodiversidade deve ser verificada nos negócios das controladas do Grupo SIMPAR . Não aplicável para a <i>holding</i> .	8	6, 14 e 15	
EMISSIONES								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	49, 69, 72				7, 8 e 9	3, 12, 13, 14 e 15	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	73				7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	73, 129				7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	73, 130				7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15	
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	73, 131				8	13, 14 e 15	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	73, 132				8 e 9	13, 14 e 15	
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)				Não aplicável	O indicador não é aplicável para os negócios da <i>holding</i> .	7 e 8	3 e 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	73, 133					7 e 8	3, 12, 14 e 15

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
RESÍDUOS								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	28, 76						
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	76				8	3, 6, 11 e 12	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	76				8	3, 6, 11 e 12	
	306-3 Resíduos gerados	76, 134				8	3, 11 e 12	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	76, 135				8	3, 11 e 12	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	76, 136				8	3, 11 e 12	
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	59				8		
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	59		Informação indisponível/incompleta	A SIMPAR não possui critérios de avaliação ambiental para fornecedores.	8	-	
EMPREGO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	53				6	3, 5, 8 e 10	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	53, 119 a 121				6	5, 8 e 10	
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	55				-	3, 5 e 8	
	401-3 Licença maternidade/paternidade	55, 125				6	5 e 8	
RELAÇÕES DE TRABALHO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	53				3	8	

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais			Não aplicável	Não consta nos acordos coletivos prazos estabelecidos para mudanças operacionais, mas a SIMPAR busca manter todos os colaboradores informados em relação a mudanças operacionais, com pelo menos com 15 dias de antecedência.	3	8	

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	56						8 e 16
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	56				-		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	56				-		8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	56				-		8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	56				-		8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	56				-		8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	56				-		3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	56				-		8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	56				-		8
	403-9 Acidentes de trabalho	56, 125				-		3, 8 e 16
	403-10 Doenças profissionais	56, 125				-		3, 8 e 16

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	55				6		4, 5, 8 e 10
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	55, 122				6		4, 5, 8 e 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	55				-		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	55, 123				6		5, 8 e 10
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	54				6		5, 8 e 10
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	53, 114 a 117				6		5 e 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	55, 124				6		5, 8 e 10
NÃO DISCRIMINAÇÃO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	46, 47, 59				6		5 e 8
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	47, 84				6		5 e 8

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	57				3	8	
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	57, 59				3	8	
TRABALHO INFANTIL								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	46, 59				5	8 e 16	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	59, 60				5	8 e 16	
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	46, 59				4	8	
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	59, 60				4	8	
PRÁTICAS DE SEGURANÇA 2016								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	43, 56, 81				1	16	
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	43, 56, 84				1	16	
DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS 2016								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	61				1	2	
GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	61				1	2	

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
COMUNIDADES LOCAIS								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	43, 61					1	
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	61, 126					1	-
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	61					1	-
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	59					2	5, 8 e 16
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	59, 126					2	5, 8 e 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	59,60		Não aplicável	O Grupo SIMPAR não realiza avaliação dos fornecedores após a homologação, porém estuda a possibilidade de implementação do processo de reavaliação em <i>due diligence</i> dos fornecedores críticos ativos com periodicidade definida.		2	5, 8 e 16
POLÍTICAS PÚBLICAS								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	46, 48						
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	48						

Padrões GRI / Outra fonte	Divulgação	Página	OMISSÃO			GRI setorial	Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Razão	Explicação			
SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	57						16
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	57						16
MARKETING E ROTULAGEM								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	48						16
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing			Não aplicável	O Grupo SIMPAR não possui casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação a comunicação de <i>marketing</i> , inclusive publicidade, promoção e patrocínio. Na análise da Automob foi considerado apenas a Original Holding S.A, não contemplando demais empresas da Automob.		-	16
PRIVACIDADE DO CLIENTE								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021							16
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	48						16
INOVAÇÃO								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	48						

Sumário de conteúdo SASB

Tópico	Código	Métricas Contábeis	Página ou resposta
INDUSTRIAS: ¹GESTÃO DE ATIVOS E ATIVIDADES DE CUSTÓDIA (ASSET MANAGEMENT & CUSTODY ACTIVITIES) ²TRANSPORTE RODOVIÁRIO (ROAD TRANSPORTATION) E ³FRETE AÉREO E LOGÍSTICA (AIR FREIGHT & LOGISTICS)			
Gestão dos investimentos em fatores ambiental, social, e governança¹	FN-AC-410a.2	Descrição da abordagem de incorporação de aspectos ambientais, sociais, e fatores de governança (ESG) em processos de gestão de investimentos e/ou patrimônio e estratégias	34, 42, 72
Ética nos Negócios¹	FN-AC-510a.1	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associado a fraude, negociação com informações privilegiadas, comportamento antitruste e anticompetitivo, manipulação de mercado, imperícia ou outras leis do setor financeiro relacionadas ou regulamento	84
	FN-AC-510a.2	Descrição das políticas de denúncias e procedimentos	46, 49
Emissão de Gases de Efeito Estufa^{2 3}	TR-RO-110a.1/ TR-AF-110a.1	Emissões globais brutas do Escopo 1	129
	TR-RO-110a.2/ TR-AF-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	69,72
	TR-RO-110a.3/ TR-AF-110a.3	(1) Total de combustível consumido, (2) porcentagem de gás natural, (3) porcentagem de renovável	127
Qualidade do Ar^{2 3}	TR-RO-120a.1/ TR-AF-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N ₂ O), (2) SOx e (3) partículas (PM10)	133
Condições de Trabalho do Motorista²	TR-RO-320a.3	Descrição da abordagem para gerenciar riscos de saúde do motorista em curto e longo prazos	A abordagem para esse público tem início no processo seletivo, com avaliação do candidato, passando pela integração institucional, de segurança, saúde e meio ambiente, além do próprio negócio em que irá atuar, com acompanhamento, treinamentos específicos, campanhas de segurança e avaliação ao longo dos 12 meses. Ações relacionadas a bem-estar e segurança dos profissionais ganharam um novo olhar por conta da pandemia de Covid-19, com atendimentos prestados via Ligado em Você para colaboradores e agregados.
Métricas de Atividade²	TR-RO-000.C	Número de funcionários, número de caminhoneiros	114

KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, n.º 1.400, bairro Chácara Santo Antônio
CEP 04719-911 – Cidade de São Paulo/SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado

Ao Conselho de Administração e Acionistas
Simpar S.A.
São Paulo - SP

INTRODUÇÃO

Fomos contratados pela Simpar S.A. (“Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no “Relatório Anual Integrado 2022” da Simpar S.A., relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual Integrado 2022, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO DA SIMPAR S.A.

A administração da Simpar S.A. é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual Integrado 2022;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI – Standards) e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council (IIRC);
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual Integrado 2022, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

RESPONSABILIDADE DOS AUDITORES INDEPENDENTES

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2022, com base nos trabalhos de asseguarção limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07/2022 emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2022, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Simpar S.A. e outros profissionais da Simpar S.A. que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguarção limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual Integrado 2022, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Anual Integrado 2022, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual Integrado 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a. planejamento dos trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos para as atividades da Simpar S.A., da relevância das informações divulgadas, do volume de informações quantitativas e qualitativas e dos sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual Integrado 2022.
- b. o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c. a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório Anual Integrado 2022; e
- d. para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.
- e. análise dos processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade dos Standards para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI e com a Orientação CPC 09 – Relatório Anual Integrado (que tem correlação à Estrutura Conceitual Básica do Relatório Anual Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council* – IIRC);
- f. avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados da GRI-Standards (2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7, 2-8, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-22, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3, 201-1, 203-2, 204-1, 205-3, 206-1, 207-3, 302-1, 303-5, 304-2, 308-1, 401-1, 403-1, 404-2, 405-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1, 413-2, 414-1, 416-1, 417-3, 418-1);
- g. entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- h. análise da razoabilidade das justificativas das omissões de indicadores de desempenho associados a aspectos e tópicos apontados como materiais na análise de materialidade da Companhia.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI – Standards aplicável na elaboração das informações constantes do Relatório Anual Integrado 2022.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

ALCANCE E LIMITAÇÕES

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – Standards e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI – Standards).

CONCLUSÃO

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2022 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 da Simpar S.A., não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os *Standards* para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI e com a Orientação CPC 09 – Relato Integrado (que tem correlação à Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council* – IIRC).

São Paulo, 18 de abril de 2023

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP014428/O-6

SEBASTIAN YOSHIKATO SOARES

Contador CRC 1SP257710/O-4

Créditos e informações corporativas

ÁREAS COORDENADORAS

Sustentabilidade, Comunicação Corporativa e Relações com Investidores

PROCESSO DE MATERIALIDADE E CONSULTORIA GRI

Ybyra Sustentabilidade

REDAÇÃO, EDIÇÃO E REVISÃO

KMZ Conteúdo

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Alastra, Comunica

FOTOS

Divulgação

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

Sede administrativa SIMPAR

+55 (11) 2377-7000 | Av. Saraiva, 400, Brás Cubas.
Mogi das Cruzes - SP - CEP 08745-140

Matriz SIMPAR

+55 (11) 3154-4000 | Rua Doutor Renato Paes de Barros, 1.017, 9º andar. Itaim Bibi - São Paulo - SP
CEP 04530-001 www.SIMPAR.com.br GRI 2-1

Área de Relações com Investidores

+55 (11) 2377-7178 | ri@SIMPAR.com.br
<https://ri.SIMPAR.com.br/>