

Relatório Anual Integrado 2025



Sumário

1

Apresentação.....3

Sobre o Relatório Anual Integrado
Mensagem da Administração
Destaques de 2025

2

A SIMPAR.....10

Somos a SIMPAR
Materialidade
Estrutura societária
Portfólio de Negócios
Governança Corporativa

3

Estratégia.....34

Planejamento estratégico
Modelo de Gestão
Estratégia de Sustentabilidade
Sustentabilidade vivenciada pelas nossas Empresas
Gestão de riscos
Ética e transparência

4

Nossa Gente.....50

Nossa Gente
Cultura e Valores - Nosso Jeitão
Capacitação e Desenvolvimento
Saúde e Segurança
Benefícios e remuneração

5

Relacionamentos.....72

Partes Interessadas
Parcerias institucionais
Fornecedores
Atuação social
Instituto Julio Simões

6

Gestão ambiental.....80

Operação ecoeficiente
Água
Energia
Estratégia climática
Emissões
Resíduos

7

Resultados.....90

Resultados econômico-financeiros

8

Anexos.....92

Tabelas adicionais
Sumário de conteúdo da GRI
Lista de indicadores SASB
Relatório de asseguração limitada
dos auditores independentes
Informações corporativas
Créditos



Sumário
interativo

Apresentação

Sobre o Relatório Anual Integrado	4
Mensagem da Administração	5
Destaques de 2025	7



Sobre o Relatório Anual Integrado

GRI 2-2, 2-3, 2-5

Nessa publicação, apresentamos informações sobre a contribuição da holding **SIMPAR** no desenvolvimento de seus negócios e seu posicionamento diante dos desafios e oportunidades em 2025.

Esse é o sexto ano consecutivo de divulgação do Relatório Anual Integrado da **SIMPAR**. Com transparência, evidenciamos como o nosso modelo de gestão, que é baseado na independência dos negócios e na perpetuação de uma Cultura corporativa sólida, contribui com o desenvolvimento sustentável e oferece suporte às empresas com recursos - estruturais, financeiros e de gestão - para que executem o planejamento estratégico definido em Conselho de Administração com qualidade, eficiência, produtividade e inovação.

Nessa edição reforçamos nosso papel de holding, na gestão e alocação de capital, com foco em retornos consistentes e no compromisso com a geração de valor, articulando especialmente as estratégias com eficiência operacional, financeira, ambiental, social e de governança.

As informações publicadas nesse documento abrangem o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Os dados apresentados são específicos da holding, no entanto, também é oferecido um panorama geral das nossas empresas que fazem parte do **Grupo SIMPAR (JSL, MOVIDA, VAMOS, AUTOMOB, CS Infra, CS Brasil, Ciclus Ambiental e Banco BBC Digital)**.

O conteúdo deste Relatório foi revisado pelo Comitê de Sustentabilidade, órgão de assessoramento ao Conselho de Administração, e posteriormente apreciado pelo Conselho de Administração no âmbito de suas atribuições de governança. Além disso, seus indicadores, sem quaisquer exclusões, passaram por asseguração limitada pela UHY BENDORAYTES & CIA. - AUDITORES

INDEPENDENTES e seu inventário de emissões de GEE passou por asseguração limitada pela Fundação Vanzolini.

Os conteúdos das seções Anexos e Sumários GRI e SASB, que podem ser consultadas no final deste documento, apresentam os dados consolidados do **Grupo SIMPAR**. Já os indicadores de desempenho quantitativos referentes a cada empresa devem ser consultados individualmente em seus relatórios - **JSL, MOVIDA e VAMOS** - ou nos cadernos de indicadores - **AUTOMOB, CS Brasil, Ciclus Ambiental e Banco BBC Digital**. Essas informações estão alinhadas às metas e à materialidade de cada negócio, assegurando transparência e coerência com seus compromissos de sustentabilidade.



VALORIZAMOS A SUA PARTICIPAÇÃO

comentários, sugestões ou dúvidas são sempre bem-vindos e podem ser encaminhados para: sustentabilidade@simpar.com.br e ri@simpar.com.br.

Diretrizes e normas que referenciam este Relatório

- International Financial Reporting Standards (IFRS) (sem omissão de quaisquer informações obrigatórias ou aspectos do Relato Integrado);
- CDP Disclosure Insight Action;
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD);
- Direcionadores e orientações CPC 09 – Relato Integrado, correlata com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council (IIRC);
- Indicadores das Normas 2021 da Global Reporting Initiative (GRI) atendidas em conformidade;
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB), setor de transportes.
- Value Reporting Foundation (VRF);
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).

Guia de Leitura

Indicadores

GRI 2-22; SASB FN-AC-330a.1

Interatividade



Links externos



Para uma melhor visualização, acesse este relatório no Acrobat Reader.

Mensagem da Administração

GRI 2-22

Agradecemos a confiança dos clientes em nossos serviços, assim como o apoio do Conselho de Administração (CA), fornecedores, investidores e dos mais de 56 mil colaboradores que executam nossa estratégia no dia a dia. Reconhecemos também o papel de cada uma das empresas do Grupo — **JSL, MOVIDA, VAMOS, AUTOMOB, CS Infra, CS Brasil, Ciclus Ambiental e Banco BBC Digital** — na construção consistente dos nossos resultados.

Como holding, atuamos próximos a todas as empresas do Grupo. Participamos ativamente da concepção, do desenvolvimento e da transformação contínua dos negócios, assegurando a execução dos planos estratégicos, sempre orientados pela nossa Cultura e por princípios de Governança inegociáveis.

Somos movidos por um conjunto de Valores e um Modelo de Gestão único, vivenciados pela nossa gente. É por meio desse trabalho que consolidamos nossa posição como um dos maiores grupos

empresariais do país, com empresas líderes em seus mercados e presentes em setores essenciais contribuem com o desenvolvimento do Brasil.

Em 2025, avançamos no fortalecimento da nossa Cultura de integridade com a consolidação do Canal de Denúncias em todas as empresas do Grupo. Também reforçamos a operação da **Linha Transparente**, canal dedicado a esclarecer dúvidas internas e externas sobre políticas, regras e valores.

Avançamos na expansão de mulheres na liderança na holding e investimos no desenvolvimento contínuo da Nossa Gente por meio da **Universidade SIMPAR**. Na formação para a base dos colaboradores destacam-se os **Programas de Desenvolvimento**, para analistas e auxiliares. Considerando todas as empresas do **Grupo SIMPAR**, tivemos, em 2025, mais de 300 líderes desenvolvidos com Programas em instituições renomadas como o Insper.

“Nossas empresas estão presentes em setores essenciais da economia, com negócios que ocupam posições de liderança ou destaque nos setores em que atuam, oferecendo uma diversificação de serviços.





+300 líderes
desenvolvidos em
instituições renomadas.



+R\$5,7 milhões
investidos em ações sociais
pelo Grupo.



-15%
meta de redução
na intensidade de
emissões até 2030.

Outro destaque do ano para o tema de Gente foi a **pesquisa de clima, que registrou 78% de satisfação na holding e 80% no Grupo**. Com foco no social, em 2025 foram mais de R\$ 5,727 milhões em investimentos realizados pelas empresas do Grupo.

Para alcançarmos a meta de redução de 15% na intensidade de emissões até 2030, apoiamos as empresas nos processos de transição para matrizes energéticas renováveis, como biometano e etanol, além dos investimentos no aprimoramento da eficiência operacional como um todo.

O ano de 2025 representa a atual fase do nosso planejamento estratégico de longo prazo, onde após o período de crescimento acelerado, estamos priorizando a extração de valor das bases construídas. Reforçamos a disciplina na alocação de capital, com menor volume de investimentos líquidos e na expansão da rentabilidade e geração de valor sustentável. Reforçando nosso compromisso com a governança e a transparência, destacamos a monetização da **Ciclus Rio**, realizada em linha com o nosso planejamento estratégico e com foco na geração de valor. A

companhia foi originalmente adquirida da holding da família controladora da **SIMPAR**, em um processo devidamente aprovado pelos acionistas minoritários, o que evidencia a solidez dos nossos mecanismos de governança. Em quatro anos, concluímos o ciclo de desenvolvimento, resultando na monetização deste investimento com alta geração de valor. Esse movimento também contribui para evidenciar ao mercado o valor dos ativos do ecossistema da **SIMPAR** — tanto os listados, quanto os não listados, cujo valor muitas vezes ainda não é plenamente percebido pelo mercado. Ao mesmo tempo, seguimos fortalecendo nossa estrutura de capital, com captações de recursos no Brasil e no exterior no período que reforçam nossa capacidade consistente de acesso ao mercado financeiro.

Em 2026, nosso planejamento estratégico está orientado pelos seguintes pilares: menor necessidade de investimentos, disciplina contínua na redução de custos e despesas, precificação adequada, eficiência operacional e maximização do uso dos ativos. Esse movimento tem se refletido, tanto na **SIMPAR** consolidada quanto em suas empresas, em menor alavancagem, maior geração de caixa e melhores níveis de retorno sobre o capital investido.

Em 2025, completamos 11 anos consecutivos como signatários, em conjunto com nossas empresas, do Pacto Global da ONU. Reafirmamos, assim, nosso compromisso com os princípios internacionais relacionados a direitos humanos, relações de trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção. Seguimos as diretrizes da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

Reconhecemos e respeitamos o direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança, e repudiamos qualquer forma de discriminação.

Agradecemos novamente a todos nossos Clientes, fornecedores, investidores, Conselho de Administração, a Nossa Gente e todos que compartilharam conosco desafios e conquistas e que seguem com a gente para um novo ciclo de grandes realizações.

Boa Leitura!

Fernando Antonio Simões
Diretor-presidente da **SIMPAR**

Adalberto Calil
Presidente do Conselho de Administração

Destaques de 2025

Governança Corporativa, ética e transparência



Expansão do Canal
Linha Transparente.



Consolidação do
Canal de Denúncia.

R\$ 5,727 milhões

em investimento social
das empresas do Grupo.

Valorização das Pessoas

1.417 horas

de treinamento na holding.

78%

de satisfação na Pesquisa de Clima.

50,4%

do valor total de compras destinados
a fornecedores locais.

Mudanças climáticas

ICO2 B3 – Índice Carbono Eficiente da B3
1º ano da Holding no índice.

CDP (antigo Carbon Disclosure Project)

Evoluímos na avaliação e atingimos a
pontuação A-.

Sustainability-Linked Bond (SLB)

A taxa de intensidade de emissões do Grupo,
em 2025, foi de **25,96** tCO₂e/Receita Líquida
(R\$ MM), atingindo a meta estabelecida no
SLB e permanecendo muito abaixo do limite
máximo definido.



Destaques de 2025 - Empresas do Grupo



- Alteração na estratégia de CAPEX, com a priorização de locação de ativos em substituição à aquisição direta.
- Reorganização operacional com a criação da **INTRALOG** - maior empresa de armazenagem e intralogística do país.
- Geração de caixa livre de R\$ 392 milhões.



- Nível recorde de ROIC (16,6%, ou 5,8 p.p. acima do custo de capital de terceiros).
- Adição de 676 mil novos clientes e crescimento de 0,3 p.p. na participação de mercado.
- Avanço na precificação, com aumento de 13% no preço médio do RAC e o *yield* do GTF alcançou 3,5% (+0,2 p.p. a/a)



- +85% na Receita líquida de seminovos (recorde de R\$ 1,3 bilhão e desempenho 4x acima do mercado).
- Aumento de 3 p.p. na ocupação da frota (87%).
- Receita de serviços de locação atinge R\$ 4,1 bilhões em 2025 (+12% vs. 2024).



- Modernização da rede de lojas com 92% das 197 concessionárias reformadas nos últimos 2,5 anos.
- Ganhos iniciais em produtividade e vendas por loja de 32 carros novos/loja (+5% a/a), 21 veículos leves seminovos/loja (+21% a/a) e aumento no índice de venda de usados/novos para 0,7x (+17% a/a).



- Concessões: maturação de **CS Portos** e **CS Grãos do Piauí** e adição de **CS Rodovias Mercosul**, **CS Rodovias Rota da Integração** e **CS Mobi Leste SP**.

- R\$ 283 milhões de Receita Líquida de Serviços (+45% em relação a 2024).

- Ebitda de R\$ 62 milhões (+89% em relação a 2024).



- Ampliação da carteira de contratos, com mais de R\$ 60 milhões em receita futura.

- Geração de caixa: expansão de 44% a/a em 2025.

- Ganhos operacionais e eficiência de custos.



- Monetização da **Ciclus Rio** pelo valor de R\$1,8 bilhão (*enterprise value*).

- Novo aterro sanitário (**Ciclus Centroeste**), com início de operação previsto para 2026.



- Carteira de crédito de R\$ 2,2 bilhões (+17% em relação a 2024).

- Inadimplência abaixo da média de mercado.

- Maior Receita de Intermediação Financeira da história (R\$ 397 milhões).

A SIMPAR

Somos a SIMPAR	11
Materialidade	13
Estrutura societária	17
Portfólio de Negócios	18
Governança Corporativa	26



2

Somos a SIMPAR

GRI 2-1, 2-6

Somos a **SIMPAR S.A.**, uma holding ativa responsável por gerir um ecossistema formado por oito empresas independentes que operam, sob um modelo único de gestão nos setores de logística, mobilidade, gestão de resíduos sólidos, infraestrutura, concessionárias de veículos e serviços financeiros.

Estamos listados no Novo Mercado da B3 Brasil, Bolsa, Balcão -, com 35,52% das ações *free float* e controlamos quatro empresas de capital aberto – **JSL, MOVIDA, VAMOS, AUTOMOB** – e quatro não listadas – **CS Infra, CS Brasil, Ciclus Ambiental e Banco BBC Digital**. Temos operações presentes em todo o território nacional e em mercados internacionais, incluindo Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Peru, Uruguai, África do Sul, Gana, México e Portugal. A sede administrativa da Companhia está localizada no estado de São Paulo.

Estamos próximos das nossas empresas e, junto ao Conselho de Administração, participamos da concepção dos planos de negócios e trabalhamos para que eles disponham dos recursos

necessários - estruturais, financeiros e de gestão - para executar o que foi acordado com eficiência, seguindo os princípios de Governança inegociáveis e, principalmente, conduzidos por um conjunto de Valores que resulta em uma Cultura sólida e um Modelo de Gestão de alta performance.

Com um Modelo Único de Gestão e princípios ESG inegociáveis, contamos com mais de 360 mil ativos operacionais de alta liquidez e mais de 56 mil colaboradores conectados pela mesma Cultura e Valores, gerando valor sustentável a longo prazo para acionistas e toda a sociedade.



A **SIMPAR** é uma holding ativa, que vivencia e contribui com cada um dos seus negócios.

Somos ágeis na tomada de decisões, em identificar oportunidades e fazer correções quando necessário: esse é o jeito **SIMPAR** de ser.

O CLIENTE como centro de tudo em cada negócio.
GENTE que faz a diferença. SIMPLICIDADE para manter o foco no que é realmente importante.
ATITUDE DE DONO para ter alto padrão de qualidade na execução e respeito pelos recursos.
SUSTENTABILIDADE nas práticas economicamente viáveis, ecologicamente corretas e socialmente justas.
LUCRO sem a qual não é possível impactar positivamente nossas empresas, clientes, nossa gente, acionistas, investidores e toda a sociedade.

Isso é a **SIMPAR**.



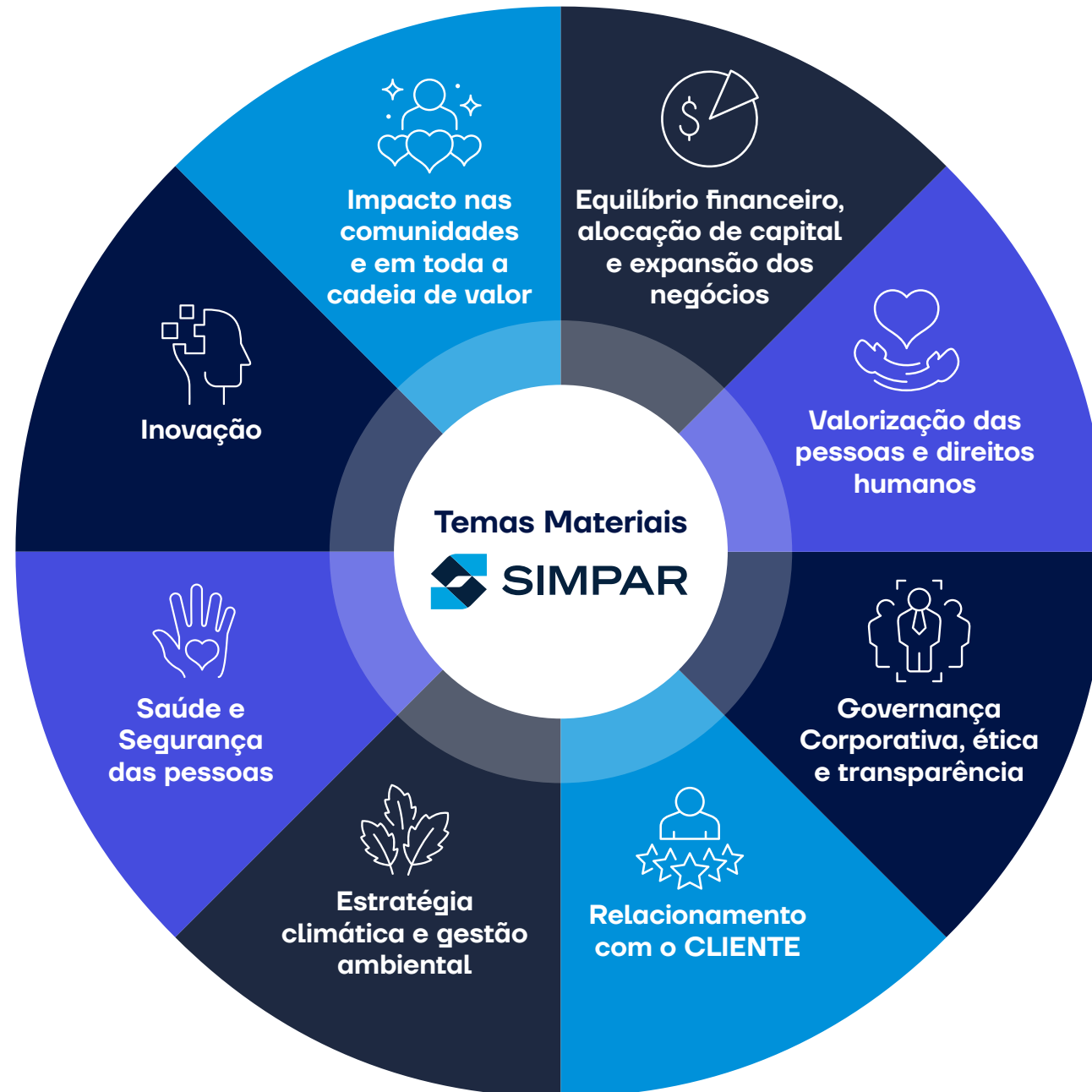
Materialidade

GRI 2-29, 3-1, 3-2

O processo de materialidade da **SIMPAR** é conduzido com metodologias alinhadas às premissas e diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) e do *Integrated Reporting Framework*, sendo a versão atual a estabelecida em 2022.

O mapeamento das partes interessadas é realizado a cada dois anos ou conforme mudanças em nossos negócios. Atualmente, a materialidade conta com oito temas analisados e validados pelo Comitê de Sustentabilidade.

Em 2025, conduzimos o processo de construção de uma nova materialidade, alinhada às normas IFRS S1 e IFRS S2, com conclusão de aprovação prevista para 2026. Dessa maneira, estima-se que a nova materialidade da **SIMPAR** seja apresentada no próximo Relatório Anual de Sustentabilidade.



Estudo de impactos

GRI 3-3

Indicadores	Impactos	Partes afetadas	ODS
 Estratégia climática e gestão ambiental			
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 101: Biodiversidade 2024 GRI 302: Energia 2016 GRI 303: Água e Efluentes 2018 GRI 305: Emissões 2016 GRI 306: Resíduos 2020 SASB: Emissão de Gases de Efeito Estufa e Qualidade do Ar (TR-RO e TR-AF)	No contexto deste tema, a divulgação dos resultados de emissões tem gerado efeito positivo real no fortalecimento da reputação e o relacionamento com clientes , ainda que possa, potencialmente, repercutir de forma negativa com o impacto na imagem e na percepção pública . A adoção de compromissos públicos de emissões e de transição energética tende a ampliar a vantagem competitiva , enquanto a melhor gestão de resíduos, energia e água favorece a geração de valor. A captação verde já representa resultado positivo concreto, e os planos de mitigação e adaptação às mudanças climáticas contribuem para resiliência do negócio . Da mesma forma, investimentos em infraestrutura e tecnologia para redução de emissões e a atuação em políticas públicas de mobilidade indicam desdobramentos positivos potenciais.	Clientes Companhia investidores e financiadores Meio ambiente Sociedade civil e comunidade do entorno	
 Valorização das pessoas e direitos humanos			
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 202: Presença no Mercado 2016 GRI 401: Emprego 2016 GRI 404: Capacitação e Educação 2016 GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016 GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016 SASB: Gestão dos investimentos em fatores ambiental, social e governança (FN-AC) SASB: Métricas de Atividade (TR-RO)	A escassez de profissionais , especialmente motoristas, e a baixa retenção são identificados como impactos negativos reais que afetam as operações, refletindo na elevação de custos e perda de conhecimento crítico. O Grupo reconhece também que sua extensa cadeia de fornecedores pode representar riscos socioambientais — incluindo práticas inadequadas de trabalho ou violações de direitos humanos — e, por isso, estabelece critérios e diretrizes de conformidade para qualificação e monitoramento. Em sentido oposto, o fortalecimento do capital intelectual e a implementação de programas estruturados de formação e desenvolvimento geram impactos positivos concretos na capacidade de gestão, na eficiência operacional e na competitividade , ao alinhar administradores, lideranças e equipes. A promoção de diversidade e equidade tende a produzir efeitos favoráveis no engajamento e na produtividade , enquanto iniciativas como programas de jovem aprendiz e contratação de pessoas com deficiência ampliam oportunidades e geram impactos positivos potenciais na inclusão social , reforçando a reputação institucional perante a sociedade civil e tomadores de decisão.	Colaboradores Companhia Investidores e financiadores Sociedade civil fornecedores	

Indicadores	Impactos	Partes afetadas	ODS
Saúde e segurança das pessoas			
	A SIMPAR investe em programas de saúde ocupacional, ergonomia e segurança, com atenção especial aos caminhoneiros, público considerado essencial e vulnerável dentro do ecossistema do Grupo, que visam gerar benefícios diretos à Companhia e às equipes, além de evitar a ocorrência de impactos negativos potenciais como acidentes de trabalho, afastamentos e custos associados, que podem ocorrer devido à natureza operacional dos negócios do Grupo, que envolvem condução de veículos pesados, atividades de manutenção, logística de materiais e operações industriais e de infraestrutura. Além disso, o aprimoramento contínuo dessas políticas reforça a conformidade normativa e amplia a confiança de clientes, sociedade civil e tomadores de decisão, sustentando a reputação institucional. As iniciativas voltadas à saúde e segurança geram impactos positivos já consolidados ao fortalecer a gestão de riscos e promover o bem-estar dos colaboradores, e contribuem para maior engajamento, produtividade e alinhamento entre líderes e administradores.	Colaboradores Companhia	
Impacto nas comunidades e em toda a cadeia de valor			
	A contratação de fornecedores locais, que gera empregos e renda, combinado com o investimento social privado direcionado a projetos comunitários são os principais impactos positivos reais associados ao tema. Os riscos potenciais relacionados a direitos humanos, especialmente em situações como exploração infantil ou sexual na cadeia de valor podem comprometer a imagem e percepção pública da Companhia. Esses riscos são mitigados com o cumprimento de obrigações ambientais e sociais pelos parceiros de negócios, contribuindo para o fortalecimento da reputação da Companhia e relacionamento com a comunidade.	Comunidade Companhia Fornecedores e parceiros Instituto Julio Simões Clientes Poder público Sociedade civil	
Governança Corporativa, ética e transparência			
	A consolidação dos controles internos, da cultura ética e da qualidade da supervisão exercida pela alta gestão e administradores, bem como da gestão de fornecedor são impactos positivos associados ao Programa de Conformidade. A ampliação da robustez da governança, da eficiência operacional e da capacidade de mitigação de riscos por parte da Companhia se configuram como impactos potenciais associados ao aprimoramento contínuo de controles e processos. Em contrapartida, as fragilidades no relacionamento com poder público são identificadas como um impacto negativo real, com reflexos sobre relações institucionais e segurança jurídica. Há ainda o impacto potencial associado ao vazamento de dados, que pode comprometer a confiança de clientes, gerar implicações legais e regulatórias e afetar a reputação da Companhia perante sociedade civil e tomadores de decisão.	Colaboradores Companhia Fornecedores e parceiros Investidores e financiadores Poder público	

Indicadores	Impactos	Partes afetadas	ODS
 Relacionamento com o cliente GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016 GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	No relacionamento com o cliente, observam-se impactos positivos reais associados ao crescimento de vendas, aquisições e receitas , com efeitos diretos na sustentabilidade econômico-financeira da Companhia e na capacidade decisória de administradores e da alta gestão. Identificam-se também impactos positivos potenciais vinculados à expansão de novos negócios , com possibilidade de ampliação de mercados, diversificação de receitas e geração de oportunidades internas . A consolidação da base de clientes produz efeitos favoráveis na eficiência operacional e na previsibilidade de resultados . Ademais, relações sólidas e transparentes podem gerar impactos reputacionais potenciais, elevando a confiança da sociedade civil e de tomadores de decisão e reduzindo exposições regulatórias	Clientes Colaboradores Companhia Investidores e financiadores	
 Inovação GRI 3: Temas Materiais 2021	Destacam-se impactos positivos potenciais relacionados à geração de vantagem competitiva , à abertura de novos negócios e à otimização de receitas e custos , fortalecendo o posicionamento estratégico da Companhia e apoiando administradores e colaboradores na criação de valor. Observa-se também potencial de ganhos em ecoeficiência , com racionalização do uso de recursos e maior eficiência operacional, além da possibilidade de redução de emissões , com benefícios ao meio ambiente e à sociedade civil. A política de sustentabilidade da SIMPAR reforça que a inovação deve servir tanto à antecipação das necessidades dos clientes quanto da sociedade, incentivando pesquisa, desenvolvimento tecnológico e empreendedorismo dentro do Grupo. Esses movimentos tendem a ampliar a competitividade da Companhia perante clientes e tomadores de decisão, ao mesmo tempo em que sustentam seu crescimento e competitividade no longo prazo.	Clientes Colaboradores Companhia Investidores e financiadores Meio ambiente Sociedade civil	-
 Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão de negócios GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 201: Desempenho Econômico 2016 GRI 207: Tributos 2019 SASB: Gestão dos investimentos em fatores ambiental, social e governança (FN-AC)	A redução efetiva de dívidas e da alavancagem , apoiada pela geração de caixa, fortalece a estrutura de capital, amplia a solidez financeira e confere maior previsibilidade aos administradores e líderes na condução dos negócios, gerando impactos positivos para a Companhia. Além disso, a integração de diretrizes ESG às decisões de alocação de capital , incluindo iniciativas como a emissão de <i>Sustainability-Linked Bonds</i> , reflete em impacto positivo de imagem . Adicionalmente, a execução consistente da estratégia corporativa produz efeitos concretos na disciplina de alocação de recursos e na sustentação do crescimento, contribuindo para maior equilíbrio econômico-financeiro e capacidade de expansão no longo prazo . No entanto, a elevada exposição ao custo de capital de terceiros gera impactos negativos diretos na rentabilidade da Companhia, afetando o lucro líquido e o Ebitda. Também verifica-se a necessidade de investimentos contínuos em frota, infraestrutura, inovação e melhorias operacionais para sustentar o crescimento estratégico e a expansão das empresas do Grupo.	Companhia Investidores e financiadores	-

Estrutura societária

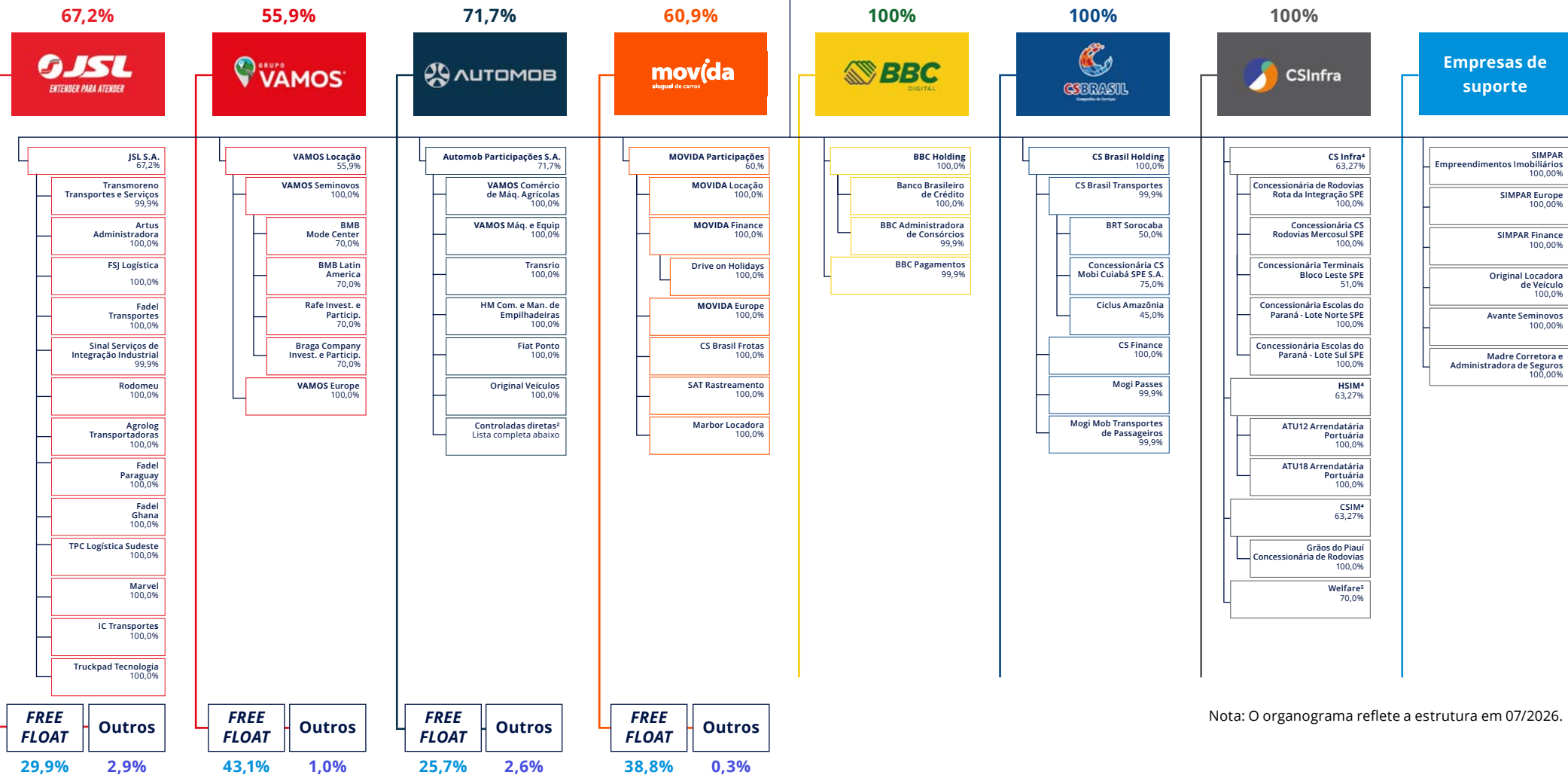
GRI 2-6

A **SIMPAR** atua como holding responsável pela gestão e pelo controle de um portfólio diversificado de empresas. Com bases sólidas construídas ao longo dos anos, suas companhias estão preparadas para sustentar e expandir a geração de valor, integrando um ecossistema empresarial único.

Com elevado padrão de Governança Corporativa, são cinco empresas listadas no Novo Mercado, cinco Conselhos de Administração (CAs), 20 comitês que assessoram os CAs com a Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade Independente e com reporte aos Comitês de Auditoria.

Notas: (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. (3) Composição societária informada acima considera as participações diretas da **SIMPAR** nas subsidiárias e a posição via derivativos referenciados em ações contratada pela **CS Brasil Holding** e **Locação S.A.**, subsidiária integral da **SIMPAR**, conforme comunicado ao mercado divulgado em 22/12/2023. (4) A participação remanescente é detida pela **CS Brasil Holding**. (5) 20% da participação é detida pela **CS Brasil Holding**.

Ações detidas
pela **SIMPAR**:



Nota: O organograma reflete a estrutura em 07/2026.

Portfólio de Negócios



A JSL é uma empresa 100% brasileira com 70 anos de atuação e possui o maior e mais integrado portfólio de serviços logísticos do Brasil, além de operar na Argentina, Bolívia, Chile, Uruguai, Peru, Paraguai, África do Sul e Gana, oferecendo serviços customizados com contratos de longo prazo a clientes de mais de 16 setores essenciais da economia. Listada na B3 em 2020, a JSL (JSLG3) tem hoje 33.874 colaboradores, 6.548 caminhoneiros funcionários próprios e capilaridade única de bases operacionais, com 2,2 milhões de m² de armazéns sob gestão.

A reorganização societária da JSL resultou em três unidades, conferindo mais foco e agilidade à gestão, o que nos permitirá capturar oportunidades de negócio e acelerar o desenvolvimento de soluções ainda mais customizadas para os clientes, nas seguintes frentes:

JSL Serviços Dedicados, que oferece soluções logísticas customizadas, com motoristas agregados e terceiros, e com frota própria, tendo crescimento de 8% em 2025, retirando os efeitos das reduções intencionais citadas anteriormente;

JSL Digital, subsidiária dedicada à gestão digital do transporte de carga geral, sendo uma plataforma 100% *asset light*, focada na integração entre cliente, operador e motoristas, com visibilidade total, otimização de rotas e segurança operacional – em 2025, a empresa cresceu 14% na comparação anual;

INTRALOG, especializada em intralogística e armazenagem com presença nacional em 14 estados, 65 centros de distribuição e mais de 2 milhões de m² operacionais, reunindo 15 mil colaboradores, e já nasce com resultados robustos: receita anualizada de R\$ 2,4 bilhões (20% acima de 2024), margem Ebitda de 22,8%, ROIC de 25% e R\$ 2,8 bilhões em novos contratos no último ano, sendo 56% provenientes de *cross-selling*.

Destaques de 2025



R\$ 9,6 bilhões
de receita líquida



R\$ 2,0 bilhão
de Ebitda ajustado



R\$ 147 milhões
de lucro líquido ajustado



R\$ 4,9 bilhões
em receita de novos contratos



170 milhões
de Km percorridos



+ de 2,2 milhões
de m² de armazéns sob gestão



Receita líquida por negócio:

5% – **JSL Digital**;
20% – **INTRALOG**;
22% – **JSL Serviços Dedicados** – Agregados e terceiros;
53% – **JSL Serviços Dedicados** – Frota própria.



+ de 33 mil
colaboradores

Empresas



Índices e rankings

ISEB3

CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION



ACESSE
o relatório de
sustentabilidade aqui



SAIBA MAIS
Homepage - JSL RI

mov(da)

aluguel de carros

Com sede em São Paulo (SP), ações negociadas na B3 desde seu IPO, em 2017, e listada no Novo Mercado, a **MOVIDA** (MOVI3) atua nos segmentos de locação de veículos (Rent a Car – RAC) e gestão e terceirização de frotas (GTF), além da comercialização de veículos seminovos. A Companhia conta com 267 pontos de atendimento de locação distribuídos em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal, frota de aproximadamente 275 mil veículos e mais de 112 lojas dedicadas à comercialização de seminovos. Desde 2022, mantém operação internacional em Portugal, com a Drive on Holidays.

A Companhia é reconhecida pela oferta soluções inovadoras e pelo compromisso com a sustentabilidade, sendo referência para a evolução do setor de locação no Brasil. A **MOVIDA** foi a primeira locadora de veículos de capital aberto do mundo a receber a Certificação de Empresa B e, em 2021, tornou-se também a primeira empresa do setor de aluguel de carros no mundo a emitir um *Sustainability-Linked Bond*. Além disso integra pelo sétimo ano consecutivo o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e o Índice Carbono Eficiente (ICO2) da B3, reforçando sua posição como referência em governança e responsabilidade ambiental no setor.

Destaques de 2025



R\$ 14,7 bilhões
de receita líquida



R\$ 5,6 bilhões
de Ebitda ajustado



R\$ R\$ 318 milhões
de lucro líquido ajustado



+ de 97,3 mil
seminovos vendidos



275 mil
carros na frota



87%
de NPS



7.201
colaboradores

Empresas



Certificações e índices



MSCI **ISE B3** **ICO2 B3**



ACESSE
o relatório de
sustentabilidade aqui



SAIBA MAIS
Homepage - MOVIDA RI





A **VAMOS** é pioneira, e a maior no mercado brasileiro de locação de ativos pesados, com aproximadamente 80% de participação de mercado em termos de tamanho de frota (em junho de 2025). A Companhia atua por meio de um amplo portfólio de caminhões, ônibus, máquinas e equipamentos, oferecendo também um ecossistema de soluções para renovação e expansão de frotas como manutenção, assistência técnica e suporte completo, apoiando o ganho de produtividade e o aumento de eficiência na alocação de capital dos seus Clientes.

Além disso, o modelo de negócios da **VAMOS** (VAMO3) também contempla a venda de ativos Seminovos e customização de ativos e implementos.

Listada no Novo Mercado da B3, a **VAMOS** tem 2.294 colaboradores e conta com operações em diversas regiões do Brasil, além de unidades da **BMB** em Porto Real (RJ) e no México, e **Truckvan** em Guarulhos (SP).

A empresa atende organizações de diferentes portes e setores da economia, como energia, logística e alimentos, sob as divisões: **VAMOS Locação**, **VAMOS Seminovos** e **VAMOS Indústria**.

Em 2025, demonstrando seu potencial para a inovação sustentável, a **VAMOS** participou do e-Dutra, iniciativa para eletrificação – implantação de infraestrutura de recarga para veículos elétricos – de 3 mil quilômetros da Rodovia Presidente Dutra (SP-RJ), em parceria com empresas como a Volkswagen, Ecorodovias e Motiva. O projeto tem como meta alcançar 1.000 viagens diárias de caminhões elétricos até 2030 e, até 2050, a rodovia totalmente eletrificada.

Destaques de 2025



R\$ 5,7 bilhões
de receita líquida



R\$ 3,6 bilhões
de Ebitda ajustado



R\$ 319 milhões
de lucro líquido



R\$ 13,0 bilhões
receitas contratadas



21 lojas
concessionárias de seminovos



+6 mil
oficinas credenciadas



54.472
ativos na frota



217
caminhões e
utilitários elétricos



2.294
colaboradores

Empresas



BMB

TRUCKVAN

Índices

ISE B3

ICO2 B3



ACESSE
o relatório de
sustentabilidade aqui



SAIBA MAIS
Homepage - VAMOS RI





A **AUTOMOB** é o maior e mais diversificado grupo de rede concessionárias de veículos leves e pesados do Brasil, atuando em 12 estados brasileiros com 200 lojas e 5.721 colaboradores. O ano de 2025 foi o primeiro da **AUTOMOB** como empresa do segmento listada no Novo Mercado. Esse passo reforça o compromisso com a transparência e geração de valor.

A **AUTOMOB** se dedica à venda de automóveis, motocicletas, caminhões, máquinas e equipamentos

por meio do maior e mais diverso portfólio de redes de lojas e marcas de veículos do país, entre elas: BMW, BYD, Honda, Toyota, Volkswagen, Leapmotor.

Compõe, ainda, o ecossistema da **AUTOMOB** a **MAQMOB**, que oferece soluções para a renovação e expansão de frotas de máquinas e equipamentos, novos e seminovos; a **AGROMOB**, voltada para máquinas e equipamentos agrícolas; a **SBR Blindadora**, serviço exclusivo oferecido pela empresa, dentre outros.

Destaques de 2025



R\$ 12,8 bilhões
de receita líquida



R\$ 529 milhões
de Ebitda*



+ de 161 mil
veículos vendidos



38 marcas



197 lojas



12 estados
atendidos



5.721
colaboradores



1º lugar

em vendas no Brasil nas marcas:

Volkswagen, BMW, Honda, Volkswagen Caminhões e Ônibus, Fendt e Harley-Davidson



Empresas



A. R. Motors

Autostar

HPoint



GREEN



Euro Import



AGROMOB

FENDT

Original

RPoint

SONNERVIG

T•DRIVE



VALTRA

AGROMOB

* Ebitda ajustado conforme reconciliações.



ACESSE
o relatório de
sustentabilidade aqui



SAIBA MAIS
Homepage - AUTOMOB RI



Empresa de capital fechado, a **CS Infra** tem 3.501 colaboradores.

A **CS Infra** é uma empresa de gestão de concessões de infraestrutura de longo prazo com foco em serviços e retornos atrativos, sendo seu portfólio formado por concessões de gestão de portos, rodovias, mobilidade e infrasocial.

As concessões operadas pela **CS Infra** são caracterizadas pela menor necessidade de investimentos, contratos de longo prazo, receitas resilientes e diversificadas em diferentes

segmentos, setores estratégicos e geografias. Além de serem ativos com elevadas perspectivas de desenvolvimento a partir das amplas oportunidades da empresa aportar sua experiência e vocação em servir com eficiência e qualidade, contribuindo com a experiência e qualidade de vida daqueles que utilizam dos seus serviços.

Em 2025, a **CS Infra** se consolidou como referência em concessões com forte crescimento e diversificação de ativos em franca expansão integrando performance operacional, inovação tecnológica e responsabilidade socioambiental.

Destaques de 2025



R\$ 283 milhões
de receita líquida em serviços



R\$ 62 milhões
de Ebitda



+ 2,0 MM ton
de movimentação anual na CS Portos



+ 891 km
de rodovias



13 terminais
urbanos SP



3.501
colaboradores

CS Portos:
capacidade de movimentação de
11 MM de ton/ano

CS Rodovias:
aumento de **7,6%**
a/a no tráfego de veículos

CS Mobilidade:
início da operação da
CS Mobi Leste SP

Empresas



SAIBA MAIS
CS Infra – Concessões
sustentáveis em portos,
rodovias, mobilidade e
infraestrutura social



A CS Brasil é uma empresa especializada em serviços de mobilidade para o setor público e empresas de economia mista, oferecendo uma gestão completa, com manutenção e operação de frota de leves e pesados, com foco em com motorista. Sua atuação é complementada pela CS Brasil Seminovos, que comercializa os veículos utilizados nas operações, garantindo a constante renovação da frota.

A CS Brasil conta com 3,1 mil colaboradores, atuando nos estados da Bahia, Goiás, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Espírito Santo, São Paulo e Paraná.

O modelo de negócio da CS Brasil tem seu crescimento impulsionado pela modernização do setor público e por contratos de longo prazo.

Um dos destaques do ano é o avanço na internalização da manutenção, especialmente de veículos pesados, com o efeito de um maior controle sobre os custos de manutenção, e o Programa “Motorista Ouro”, voltado para profissionais do volante, com objetivo de valorizar um comportamento seguro e eficiente. O Programa tem demonstrado resultados expressivos em diversos aspectos, como a diminuição dos acidentes.

Destaques de 2025



R\$ 690 milhões
de receita líquida



R\$ 134 milhões
de Ebitda ajustado



R\$ 83 milhões
de lucro líquido ajustado



+ R\$ 60 mm
de receita futura de novos
contratos em 2025



Expansão de
44% a/a
em 2025 na Geração de Caixa



+ 12,9%
na receita líquida
de transporte de
passageiros e outros



4,1 mil
veículos na frota



15
clientes



+ 1,5 MM/ano
passageiros transportados



3.074
colaboradores

Certificações



SAIBA MAIS
Home - CS Brasil Serviços



A Ciclus Ambiental é uma empresa de gestão e valorização de resíduos. A Ciclus Ambiental é formada pela Ciclus Amazônia, localizada em Belém-PA, e pela Ciclus Centroeste, localizada em Várzea Grande-MT. Entre os principais serviços oferecidos estão: serviços de coleta, varrição, transbordo, gestão de resíduos urbanos e industriais, entre outras atividades.

Faz parte do relacionamento da empresa com a comunidade ações de educação ambiental, campanhas informativas, implantação de ecopontos e ações com ONGs de reciclagem e valorização dos resíduos. No final de 2025, a Ciclus Rio foi monetizada, demonstrando a capacidade de geração de Valor do modelo de gestão da SIMPAR.



Destaques de 2025



R\$ 348 milhões
de receita líquida



R\$ 89 milhões
de Ebitda



R\$ 36 milhões
de lucro líquido



+ 1,4 mil ton
resíduos coletados por dias



30 anos
prazo da concessão
Ciclus Amazônia



+ 1,4 MM
pessoas atendidas



21 anos
vida útil do aterro da
Ciclus Centroeste



2 municípios
presença geográfica



+ 2,5 mil
colaboradores

Empresas





O Banco BBC Digital é um banco que contribui com os clientes de todos os negócios do Grupo SIMPAR, por meio da oferta de opções de financiamento e leasing para veículos leves e pesados.

Com atuação 100% digital, é especializado em soluções financeiras para os setores de

logística e mobilidade com foco especial nos motoristas profissionais.

Seus serviços incluem leasing, conta digital, Crédito Direto ao Consumidor (CDC) para veículos leves, pesados e implementos, além de linhas de capital de giro para empresas, seguros prestamistas e serviços de gestão de frotas.

Destaques de 2025



R\$ 2,2 bilhões
em carteira de crédito



R\$ 1,8 bilhão
de novas originações
de crédito



11,85%
no Índice de Basileia



R\$ 397 MM
em receita de
intermediação financeira



R\$ 4,7 milhões
em lucro líquido



+R\$ 1,4 bilhão
de pagamento de frete



+92%
da carteira de
crédito com
garantia de
ativos reais



7 mil
contas
digitais
ativas



Conquista do
selo RA 1000
do Reclame Aqui



199
colaboradores



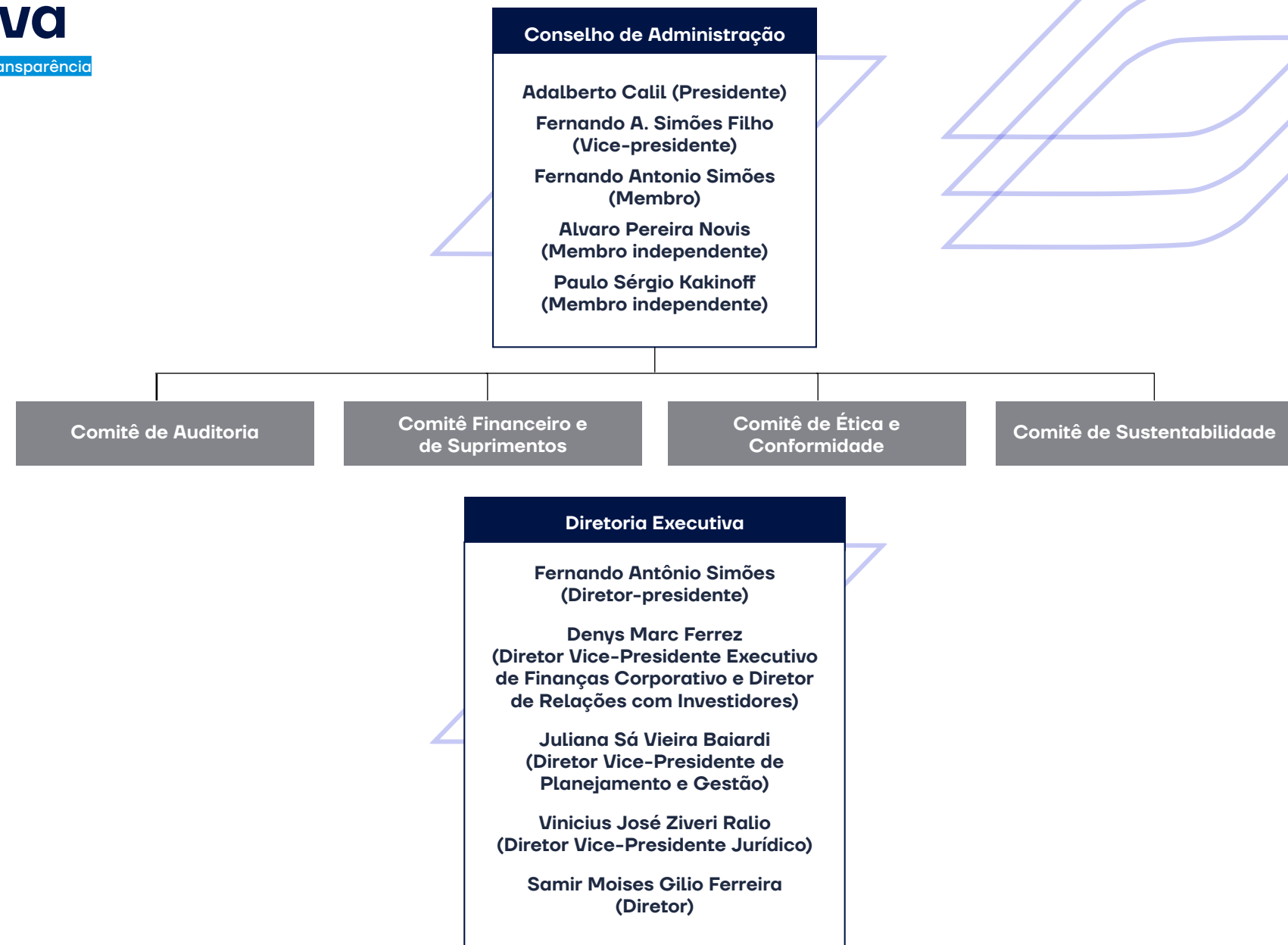
SAIBA MAIS
Banco BBC Digital -
O banco que entende
seu dia a dia

Governança Corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-15, 2-18, 2-20, 3-3 Governança corporativa, ética e transparência

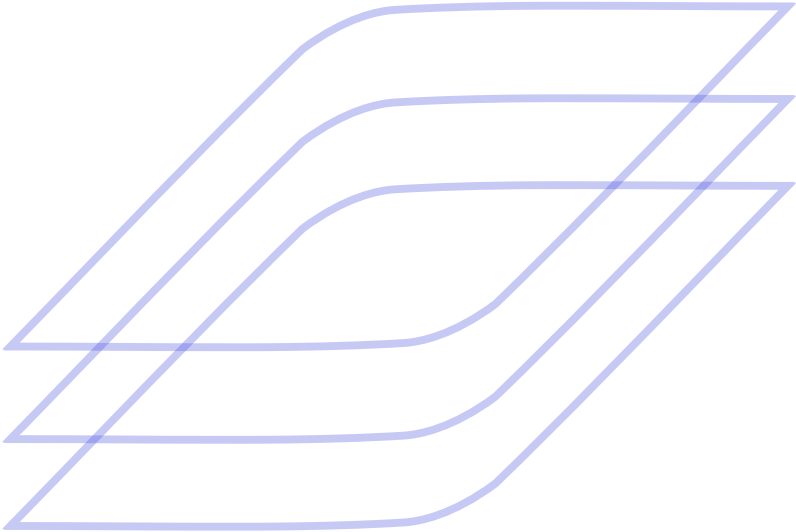
Na **SIMPAR**, o modelo de Governança Corporativa permite que o Conselho de Administração exerça seu papel estratégico com imparcialidade e integridade, seguindo as melhores práticas do mercado.

Para tal, contamos com processos rigorosos de controle, sustentados por políticas, diretrizes internas e regulamentos de mercado que promovem a geração de Valor sustentável para o Grupo, acionistas e sociedade, além da prevenção e gestão de potenciais conflitos de interesse, garantindo uma atuação ética e transparente. Esses mecanismos estão formalizados no Estatuto Social, nos Regimentos Internos do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e do Comitê de Auditoria.



*Data-base 31/12/2025.

Para garantir a solidez necessária para as operações e promover o desenvolvimento sustentável, tanto na holding como nas nossas empresas, nossa estrutura de Governança Corporativa é formada por um Conselho de Administração (CA), uma Diretoria Estatutária e os órgãos específicos de assessoramento em temas relevantes para a gestão e a sustentabilidade do portfólio: Comitê de Auditoria, Comitê Financeiro e de Suprimentos, Comitê de Ética e Conformidade e Comitê de Sustentabilidade. Veja, a seguir, as competências dos membros do Conselho:



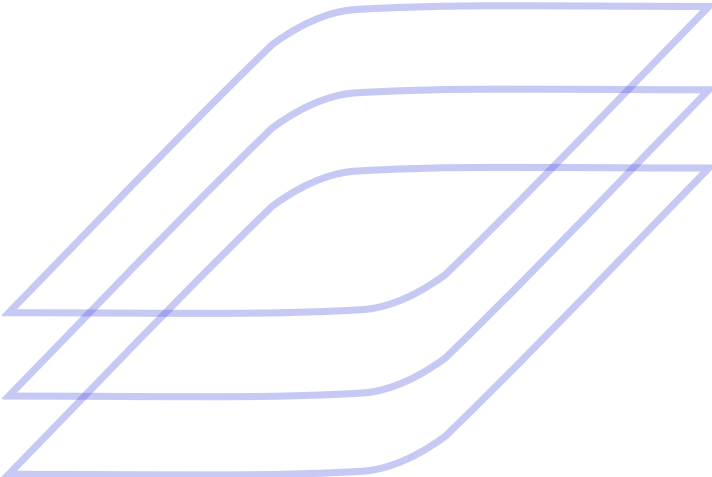
					
Áreas	Adalberto Calil	Fernando A. Simões Filho	Fernando Antonio Simões	Alvaro Pereira Novis	Paulo Sergio Kakinoff
Estratégia	X	X	X	X	X
M&A e Alocação de Capital	X		X	X	X
Finanças e Contabilidade	X			X	X
Economia e Cenário Geopolítico	X			X	X
Riscos, <i>Compliance</i> e Cultura de Integridade	X		X	X	X
Gente, Cultura e Talento		X	X		X
Impacto Social, Diversidade, Equidade e Inclusão		X			X
Emergência Climática e Gestão Ambiental		X			
Varejo, Marketing e Atendimento ao Cliente			X		X
Operações Logísticas e Mobilidade		X	X		X
Governança Corporativa em Empresas de Capital Aberto	X		X	X	X
Inovação, Empreendedorismo e Novos Modelos de Negócio		X	X		X

Número de outros cargos e compromissos dos membros dos órgãos de governança **GRI 2-9**

Membro	Órgão de governança	Número de outros cargos e compromissos	Natureza desses compromissos	Membro	Órgão de governança	Número de outros cargos e compromissos	Natureza desses compromissos
Adalberto Calil	C.A.	1	Membro do C.A. da MOVIDA				1. Membro do C.A. da MOVIDA
			1. CEO da SIMPAR				2. Membro do CoFin da MOVIDA
			2. Presidente do CA da MOVIDA				3. Membro do CoFin da SIMPAR
			3. Membro do CoSust da SIMPAR				4. Membro do CoSust da SIMPAR
Fernando Antonio Simões	Diretoria Estatutária e C.A.	6	4. Presidente do CA da JSL	Denys Marc Ferrez	Diretoria Estatutária	10	5. Membro do C.A. da JSL
			5. Presidente do CA da AUTOMOB				6. Membro do C.A. da AUTOMOB
			6. Presidente do CA da VAMOS				7. Membro do CoFin da JSL
			1. Membro do CoFin da SIMPAR				8. Membro do CoFin da AUTOMOB
			2. Membro do CoSust da SIMPAR				9. Membro do C.A. da VAMOS
Fernando Antonio Simões Filho	C.A.	6	3. Membro do CoSust da MOVIDA	Juliana Baiardi	Diretoria Estatutária	4	10. Membro do CoFin da VAMOS
			4. Membro do C.A. da AUTOMOB				1. Membro do C.A. da JSL
			5. Membro do CoSust da JSL				2. Membro do C.A. da VAMOS
			6. Membro do CoSust da VAMOS	Samir Moises Gilio Ferreira	Diretoria Estatutária	1	3. Membro do CoFin da AUTOMOB
			1. Membro do CoFin da SIMPAR				4. Membro do CoFin da VAMOS
Álvaro Pereira Novis	C.A.	2	2. Membro do CoFin da JSL	Vinicius José Zivieri Ralio	Diretoria Estatutária	5	1. Diretor da JSL
							1. Membro do Comitê de Ética da SIMPAR
							2. Membro do Comitê de Ética da JSL
							3. Membro do Comitê de Ética da MOVIDA
							4. Membro do Comitê de Ética da VAMOS
							5. Membro do Comitê de Ética da AUTOMOB

Percentual de indivíduos que integram os
órgãos de governança por gênero em 2025 GRI 405-1

Grupo SIMPAR	Masculino (%)	Feminino (%)
Comitê de Sustentabilidade	60,0	40,0
Comitê de Auditoria	50,0	50,0
Comitê de Ética e Conformidade	100	-
Comitê Financeiro e de Suprimentos	100	-
Diretoria Estatutária	80,0	20,0
Conselho de Administração	100	-



Percentual de indivíduos que integram
os órgãos de governança por faixa etária em 2025 GRI 405-1

Órgão de Governança	< 30 e < 50 Anos (%)	< 50 e < 55 Anos (%)	> 55 Anos (%)
Comitê de Sustentabilidade	40,0	40,0	20,0
Comitê de Auditoria	-	-	100
Comitê de Ética e Conformidade	33,3	-	66,7
Comitê Financeiro e de Suprimentos	33,3	33,3	33,3
Diretoria Estatutária	40,0	40,0	20,0
Conselho de Administração	20,0	20,0	60,0

Somos comprometidos com o fortalecimento contínuo das práticas de Governança Corporativa, incluindo a garantia de 100% de *tag along* aos acionistas, e em consonância com o **Código de Conduta** da empresa, não realizamos qualquer contribuição financeira para campanhas políticas e/ou políticos, nos últimos quatro anos.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração (CA) é a principal instância da estrutura de Governança e responsável pela orientação geral e estratégica dos negócios, bem como pelo controle e pelo acompanhamento do desempenho financeiro e socioambiental das empresas do Grupo. Assim, deve definir políticas e fixar estratégias orçamentárias para o desenvolvimento perene dos negócios, como previsto pela participação no Novo Mercado, por lei ou pelo Estatuto Social. O CA atua, ainda, na supervisão estratégica das práticas de sustentabilidade e na gestão de riscos, além de se relacionar indiretamente com *stakeholders* por meio de relatórios periódicos e apresentações internas sobre diversos temas, anualmente ou sempre que necessário - bem como a eficácia dos controles internos e do sistema de conformidade. Em 2025 foram enviadas informações de sustentabilidade ao CA em duas ocasiões.

As nomeações do CA (assim como as da Diretoria Estatutária e dos Comitês) seguem a Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria, aprovada em 09/09/2024, para garantir que os profissionais selecionados possuam as competências necessárias para contribuir com a estratégia. Os membros do CA são indicados pela administração ou por qualquer acionista, conforme estabelecido na Lei das

Sociedades por Ações, considerando o disposto no **Código de Conduta** da Companhia.

Além do cumprimento dos requisitos legais, a Política estabelece critérios essenciais para a indicação dos membros, incluindo:

- **Alinhamento e comprometimento** com os Valores, Cultura e Código de Conduta da Companhia.
- **Reputação ilibada**, garantindo credibilidade e responsabilidade na atuação.
- **Formação acadêmica e experiência profissional** compatível com as atribuições.
- **Habilidades para executar** as atribuições de acordo com o cargo e atingir os objetivos.
- **Isenção de conflito de interesse** com a Companhia, preservando a imparcialidade e a tomada de decisões.

A Política de Indicação prevê a formação de um grupo alinhado com os nossos princípios e Valores. A indicação deve

almejar competências complementares e habilidades para definir estratégias, enfrentar os desafios e atingir os objetivos definidos para a Companhia. Assim, os números contribuem para impulsionar o crescimento com ética, transparência e compromisso com a excelência.

O CA possui cinco membros eleitos que podem ser destituídos em Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos e possibilidade de reeleição. Seu Presidente e seu Vice-Presidente são eleitos pelos demais membros na primeira reunião após sua eleição pela Assembleia Geral. A composição abrange práticas de Governança como o mínimo de 20% de conselheiros independentes – observada a definição do Regulamento do Novo Mercado. Em 2025, nosso CA realizou quatro reuniões, além das reuniões com os Comitês de Assessoramento.

Comitês de Assessoramento

GRI 2-9

Temos quatro Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração: Comitê de Auditoria (estatutário), Comitê Financeiro e de Suprimentos, Comitê de Ética e Conformidade e Comitê de Sustentabilidade.

Comitê	Formação	Membros	Função
Auditoria	2 membros independentes	Valmir Pedro Rossi Maria Fernanda dos Santos Teixeira	As competências incluem supervisionar a qualidade e a integridade dos relatórios financeiros, assegurar a aderência às normas legais, estatutárias e regulatórias e monitorar a adequação dos processos de gestão de riscos e das atividades dos auditores independentes.
Financeiro	3 membros, sendo 1 independente	Fernando A. Simões Filho Denys Marc Ferrez Alvaro Pereira Novis	Presta suporte ao Conselho de Administração em decisões sobre compras e aspectos financeiros.
Sustentabilidade	5 membros, sendo 1 independente	Fernando Antonio Simões Fernando A. Simões Filho Juliana de Castro Simões Tarcila Reis Correa Ursini Denys Marc Ferrez	Reportam indicadores e resultados trimestralmente, analisam riscos e oportunidades, assegurando o cumprimento de projetos socioambientais e promovem a troca de experiências entre os comitês das nossas empresas.
Ética e Conformidade	3 membros, sendo 1 independente	Fabio Velloso Vinicius José Zivieri Ralio Marco Antonio Nahum	Atua na avaliação de questões éticas e de conduta, apoiando o Comitê de Auditoria, a Diretoria Estatutária e a área de <i>Compliance</i> , Riscos e Controles (CRC) na gestão do Programa de Conformidade . Monitora o cumprimento do Código de Conduta , sugere melhorias e acompanha eventuais medidas disciplinares.



Comitê de Sustentabilidade

GRI 2-13

O Comitê de Sustentabilidade é um órgão de assessoramento vinculado diretamente ao Conselho de Administração, e se destaca nas questões de sustentabilidade e no desenvolvimento de planos de investimentos e projetos em aspectos financeiros e não financeiros.

Todas as empresas de capital aberto da **SIMPAR** possuem áreas dedicadas aos temas ESG, tendo como alicerce a Matriz

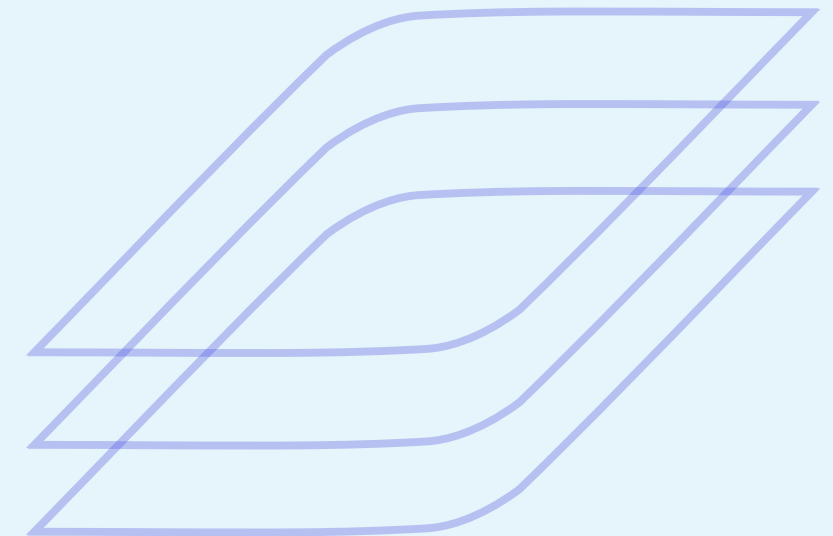
de Materialidade. Estas submetem ao conhecimento de seus Conselhos de Administração (CAs), sempre que aplicável, as comunicações de progresso, requalificação e reposicionamento de estratégias e planos de ações, assim como a efetividade dos resultados das ações. O acompanhamento é feito dentro da periodicidade definida do Regimento Interno do Comitê.

O Comitê de Sustentabilidade age de forma deliberativa e se reúne trimestralmente com os seguintes objetivos:

- Manter estratégia de gestão para a sustentabilidade, aprimorar o desempenho com perspectivas de curto, médio e longo prazo;
- Contribuir com a gestão no que se refere aos impactos e aspectos socioambientais e de Governança nos objetivos, metas e avaliações de desempenho;
- Avaliar possíveis riscos, oportunidades e valor a ser gerado em suas ações socioambientais, levando em consideração toda a cadeia produtiva, a fim de maximizar o impacto positivo de nossa atuação;
- Aprimorar e modificar, quando aplicável, nossas práticas de atuação socioambiental, revisando-as e atualizando-as periodicamente;
- Promover a melhoria contínua do desempenho socioambiental e de processos na prestação de serviços e soluções, por meio do monitoramento de indicadores específicos e visando prevenir quaisquer desvios.

Diretoria Estatutária

Os integrantes da Diretoria Estatutária são eleitos pelo Conselho de Administração. A composição desse órgão deve ser de no mínimo três e no máximo 15 membros, autorizados à acumulação de cargos.



Conflitos de interesse

Para mitigar riscos relacionados a conflitos de interesse envolvendo diretores estatutários, membros do Conselho de Administração (CA) e dos Comitês de Auditoria, Ética e Conformidade, assim como colaboradores da Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade, contamos com a **Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflitos de Interesses**. Por meio dela, buscamos assegurar que todas as decisões que possam conferir um benefício privado a qualquer de nossos acionistas, administradores, familiares, entidades ou pessoas a eles relacionados, sejam tomadas com total lisura. Para mitigar riscos de corrupção, mantemos uma matriz com indicadores de monitoramento atualizada.

Pessoas envolvidas no processo de aprovação de transações que tenham potencial conflito de interesse deverão declarar-se impedidas, explicando seu envolvimento na transação e, se solicitado, fornecendo detalhes, como preconiza a referida Política.

O impedimento deverá constar da ata da reunião do órgão social que deliberar sobre a transação, e a referida pessoa deverá se afastar das discussões e deliberações. A ausência de manifestação voluntária de qualquer tomador de decisão envolvendo potencial conflito de interesses será considerada violação aos princípios da boa Governança Corporativa e da Política, devendo tal comportamento ser levado ao conhecimento do CA. Quando relevante, essas situações são divulgadas ao mercado nos termos da legislação aplicável.

Remuneração da alta direção

GRI 2-18, 2-19, 2-20

Nossa **Política de Remuneração** voltada aos executivos e Conselheiros é revisada¹ e aprovada pelo Conselho de Administração, sendo sua versão atual aprovada em 2020 e disponibilizada no site do Relações com Investidores da Companhia. O modelo definido inclui uma remuneração fixa mensal – estabelecida por meio de negociações baseadas em pesquisa de mercado – e remuneração variável vinculada ao desempenho operacional e econômico-financeiro. Não há comitê de remuneração, a responsabilidade pelo processo de revisão é da área de Remuneração.

Os altos executivos tem sua remuneração variável (RV) atrelada ao alcance de metas previamente acordadas, específicas para cada área e estratégicas para o negócio. São metas confidenciais nas quais são baseados

os pagamentos de bônus aos membros das Diretorias Estatutária e Não Estatutária. Aos Conselheiros, não está disponível o recebimento de bônus por performance nem a participação em planos de opção de compra de ações.

A política de remuneração da **SIMPAR**, prevê a possibilidade de pagamento variável para os diretores, considerando critérios de desempenho, sustentabilidade e/ou crescimento dos negócios. Os critérios das metas podem ser aplicados de forma individual ou cumulativa pelos diretores na definição de suas metas. A avaliação pode ser feita de forma independente ou conduzida internamente pela Companhia, ocorrendo uma vez por mandato. A depender do resultado da avaliação do Conselho de Administração, sua composição poderá ser alterada.

(1) Pontualmente, pode ocorrer a contratação de prestadores de serviços independentes para projetos de revisão e de adequação de cargos e salários. Embora não haja consulta direta de partes interessadas, são realizadas pesquisas e *benchmarks* setoriais.

Estratégia

Planejamento estratégico.....	35
Modelo de Gestão	38
Estratégia de Sustentabilidade....	39
Sustentabilidade vivenciada pelas nossas Empresas	40
Gestão de riscos	43
Ética e transparência.....	46



3



Planejamento estratégico

GRI 3-3 Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão dos negócios, 3-3 Valorização das pessoas e direitos humanos, 3-3 Governança corporativa, ética e transparência, 3-3 Estratégia climática e gestão ambiental, 3-3 Inovação, 2-12, 2-23, 2-24, 2-28, 2-29; SASB FN-AF-110a.2, FN-AC-410a.2

Sustentabilidade para nós é uma questão de gestão, com foco em eficiência, riscos, maturidade de dados e tomadas de decisão orientadas pela relação entre valor e risco.

Atuamos como holding ativa com Governança, acompanhamento e direcionamento estratégico das empresas da **SIMPAR** e melhor alocação de recursos para a excelência na geração de Valor, em linha com os preceitos que se impõem a uma empresa listada no Novo Mercado da B3.

Devemos manter um olhar sistêmico, sendo os indutores das iniciativas e dos encaminhamentos nas empresas, identificando oportunidades de melhoria e promovendo a troca de melhores práticas entre elas. Como cada empresa mantém sua atuação independente, acompanhamos a evolução de sua Governança e monitoramos a execução do planejamento estratégico.

Nesse contexto, indicadores como eficiência de custos, rentabilidade e nível de integração operacional são acompanhados de forma contínua, refletindo a capacidade de otimizar recursos.

A evolução da margem Ebitda, da produtividade dos ativos e do retorno sobre o capital investido complementam essa análise, evidenciando ganhos de desempenho associados à melhor utilização da base instalada, ao aumento da escala e ao aprimoramento dos processos de gestão.

Os diretores e gerentes de áreas de contato direto com o público interno e externo são responsáveis pela supervisão e engajamento das partes interessadas (**veja à página 73**) e devem manter indicadores de desempenho (quantitativos ou qualitativos) das suas atividades. Criamos ainda canais de interação para os diferentes públicos mapeados, como por exemplo: **Rede Estratégica**, **CRM**, **Canal de Denúncia**, **Linha Transparente**, site corporativo e de RI, assembleia de acionistas, **Relatório Anual Integrado** e **Conecta+** (rede social interna).

Complementando esse conjunto de iniciativas com as partes interessadas, possuímos diferentes níveis de engajamento que podem variar dependendo do público de interesse e da atividade a ser realizada. São eles: Informar, Consultar, Participar/Dialogar, Colaborar e Capacitar (Referência: AA1000).

Esse ciclo de integração operacional e fortalecimento estrutural dos negócios vivido em 2025 criou as bases para um novo ciclo de geração de Valor.



Modelo de Gestão

Capitais Estratégicos



Humano

Gente como Valor e com potencial de crescimento:

- 396 colaboradores da holding.
- Construção de ambiente de trabalho seguro e inclusivo.
- Promoção da equidade de gênero, ampliação da participação de grupos sub-representados.
- Programas de treinamento e capacitação.



Financeiro

Investimentos em ativos operacionais de alta liquidez, alocados sob demanda em portfólio com diferentes alternativas para gestão de passivos e criação de Valor:

- R\$ 6,6 bilhões em investimentos (CAPEX).
- R\$ 3,2 bilhões de custos e despesas operacionais.
- R\$ 11,2 bilhões de emissões de dívidas no mercado de capitais.



Intelectual

- Governança Corporativa alinhada às melhores práticas.
- Incorporação de tecnologias com foco na eficiência.
- Gestão de riscos robusta.
- Para as questões climáticas, segue as recomendações do TCFD.



Social e de Relacionamento

Relacionamentos de longo prazo com as partes interessadas, baseados na confiança mútua e na geração de valor compartilhado:

- Aplicação do Código de Conduta de Terceiros.
- Impacto social através do Instituto Julio Simões. Preocupação em oferecer soluções que agreguem Valor ao Cliente.



Natural

A holding possui dependências e impactos diretos reduzidos nesse capital, sendo mais significativo através das empresas do Grupo. Apesar disso, busca fazer uso consciente de energia elétrica, recursos hídricos e combustíveis.



Pilares de Sustentação

- Holding que controla, direciona e suporta a execução dos planos de negócio das suas 8 empresas independentes, que compartilham de um Modelo Único de Gestão e Cultura vividos na prática.

- Atuação em setores essenciais da economia, que contribuem com a mobilidade urbana, logística e serviços de infraestrutura.

- Portfólio de empresas com negócios complementares e diferentes alavancas de crescimento.

Geração de Valor

- Capacitação: + de 1 mil horas de treinamento na holding.
- 20% de mulheres em cargos de Governança.
- Turnover de 35,6% com ocorrência e 32,1% sem ocorrência.

- Receita bruta: R\$ 47,8 bilhões.
- Receita líquida de serviços: R\$ 34,8 bilhões.
- Ebitda: R\$ 12,8 bilhões.
- R\$213 milhões de lucro líquido.
- ROIC de 16,6%¹.

¹Exclui o capital empregado nas operações que ainda não impactaram nossa geração de renda.

- Grupo com maior presença de empresas no ISE: SIMPAR, JSL, MOVIDA e VAMOS.
- Atuação ética em todas as empresas do Grupo garantida pelo Programa de Conformidade.
- Nenhum caso de corrupção identificado em 2025.

- R\$19,4 bilhões pagos a fornecedores, sendo 50,4% para fornecedores locais¹.
- 29.568 pessoas beneficiadas por projetos apoiados pelo Instituto Julio Simões.
- Due Diligence na homologação de fornecedores.

¹Fornecedores locais são aqueles localizados no mesmo Estado da filial.

- Score A- no CDP.
- Presença no ICO2 pela 1ª vez
- Meta de redução de 15% da intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) do Grupo até 2030 - atingiu 25,96 tCO₂e/Receita líquida (R\$MM) em 2025.

Estratégia de Sustentabilidade

A partir dos temas materiais, integramos a sustentabilidade aos negócios, criando uma dinâmica de desenvolvimento sustentável, tendo como premissas a confiabilidade e a perpetuidade dos negócios.

A sustentabilidade é uma forma de gerir o negócio, alavancar a eficiência, com processos de controles e auditoria, com uso de dados e sistemas de gestão. Em todas as empresas do Grupo, desenvolvemos ações que promovem a melhoria contínua ao mesmo tempo em que

agregam valor. Esse raciocínio pode ser feito, por exemplo, no uso do caminhão movido a gás, com benefícios ao meio ambiente em diferencial de mercado estratégico para a **VAMOS**.

Adicionalmente, nossa estratégia incorpora o monitoramento de indicadores como consumo de energia e gestão de resíduos, o que contribui para a redução de impactos e para o uso mais eficiente de recursos, reforçando a integração entre desempenho econômico e sustentabilidade na condução dos negócios. Como exemplo, o Grupo assumiu uma meta pública de redução de 15% da intensidade de emissões de GEE até 2030.

A partir dessa visão, os assuntos pertinentes ao tema, incluindo debates sobre os impactos socioeconômicos de investimentos e desinvestimentos, mudanças climáticas, diversidade e inclusão produtiva, são parte da avaliação ESG e riscos pelas empresas do **Grupo SIMPAR**. Um panorama de como essas questões foram tratadas em 2025 pode ser visto a seguir.



Sustentabilidade vivenciada pelas nossas Empresas

| Tema: Mudanças climáticas

Tema é material ¹	Sim	Sim	Sim	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Inventários de emissões GHG	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Metas Públicas	Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .	Agenda 2020-2030: Ser carbono neutro até 2040. SBTi: Reduzir as emissões absolutas de GEE de escopo 1 e 2 em 47,7% até 2030; Reduzir as emissões de GEE de escopo 3 (categoria 11 e 13) em 48,8% por passageiro-quilômetro até 2030 ² . SLB Movida: Reduzir a intensidade de emissões de GEE em 30% (escopos 1, 2 e 3) até 2030, atingindo 37,38 tCO ₂ e/R\$MM receita. Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .	Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .	Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .	Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .	Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .	Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .	Atua na redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR .
Reporte ao CDP	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não	Não

¹As empresas AUTOMOB, CS Infra, CS Brasil, Ciclus Ambiental, Banco BBC Digital terão sua própria materialidade em 2026.

²As metas contribuem diretamente para a redução da intensidade de emissões de GEE em 15% até 2030 da holding SIMPAR.

Tema: Diversidade e inclusão produtiva

Tema é material ¹	Sim	Sim	Sim	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Colaboradoras mulheres (%)	26,4	40,9	18,7	33,1	23,5	8,7	17,8	49,2
Mulheres na liderança ² (%)	33,3	41,9	21,3	28,5	25,9	32,3	35,3	19,4
Negros no time (%)	12,4	10,0	10,8	7,5	12,0	13,5	16,9	3,0
PcD no time (%)	3,9	4,4	4,0	3,4	3,9	4,8	3,0	3,0
Metas públicas	-	50% de mulheres na liderança.	-	-	-	-	-	-
Parcerias Institucionais	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Plataforma Ação pelos Direitos Humanos, do Pacto Global. ✓ Selo da Diversidade Étnico Racial, concedido pela Prefeitura de Salvador (BA). ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.	✓ Pacto Global da ONU. ✓ Movimento Mulher 360°. ✓ Programa Na Mão Certa.

¹As empresas AUTOMOB, CS Infra, CS Brasil, Ciclus Ambiental, Banco BBC Digital terão sua própria materialidade em 2026.

²São considerados cargos de liderança: diretoria, gerência, coordenação e supervisão.



Tema: Saúde e Segurança

								
Tema é material¹	Sim	Sim	Sim	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Colaboradores abrangidos pelo Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (%)	100	100	100	100	100	100	100	100
Acidentes de trabalho com comunicação obrigatória	348	7	33	15	2	2	47	0
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1,1	0,6	12,4	1,6	2,6	0,3	7,8	0,0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0	0	0	0	0	0	0	0

¹As empresas AUTOMOB, CS Infra, CS Brasil, Ciclus Ambiental, Banco BBC Digital terão sua própria materialidade em 2026.

Gestão de riscos

GRI 2-25, 2-26

Com uma gestão de riscos, que abrange processos de identificação e gestão de riscos internos e externos, é possível avaliar quais são os impactos, inclusive no que diz respeito a ativos intangíveis.

A **Política de Gerenciamento de Riscos**, validada pelo Comitê de Auditoria e aprovada pelo Conselho de Administração, define as etapas do processo de gestão que começa com a identificação dos eventos e culmina com a definição do tratamento a ser adotado, operacionalizada por meio de um conjunto de atividades, planos, rotinas, métodos e procedimentos interligados.

A Política tem como base a metodologia do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Coso), com aderência às normas ISO 9001 e 3100, alinhamento ao *Control Objective for Information and Related Technologies* (Cobit) nos aspectos relacionados à tecnologia da informação.

A metodologia é composta de três linhas:

01

Primeira linha

Composta por diretores, estatutários ou não, gerentes gerais, gerentes e coordenadores, é responsável por atuar diretamente na gestão de riscos, priorizando a identificação, a avaliação, o tratamento e o monitoramento;

02

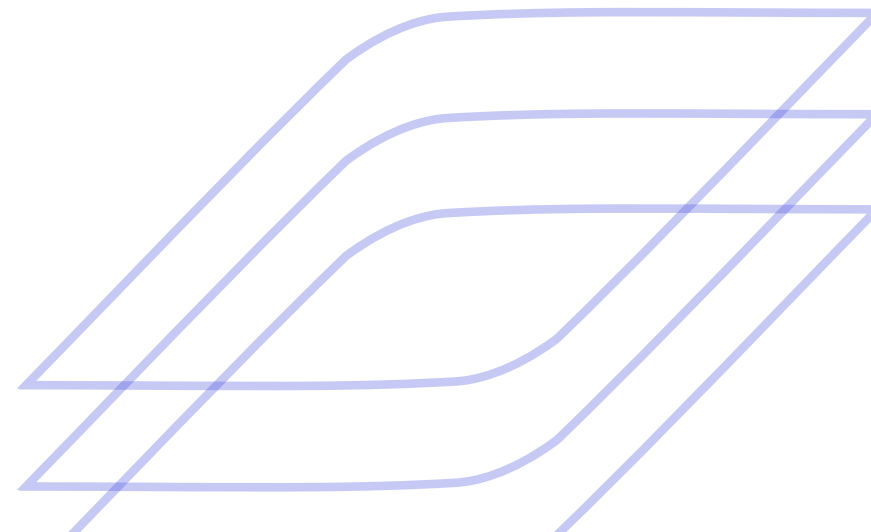
Segunda linha

Formada pela Diretoria de Controles Internos, Riscos e *Compliance*, orienta os colaboradores e terceiros sobre os padrões internacionais de riscos estratégicos, operacionais, financeiros e de *Compliance*;

03

Terceira linha

Composta pela Auditoria Interna, responde pela observação da qualidade e da eficácia dos processos de gestão de riscos e Governança da Companhia, assim como dos controles internos e da conformidade com os padrões e regulamentos associados às operações. Essa estrutura fornece ao Comitê de Auditoria as avaliações independentes, imparciais e tempestivas, consolida, avalia, monitora, comunica os riscos e a qualidade e eficácia dos processos de gestão, controle e Governança da **SIMPAR**.





A identificação de riscos segue a abordagem de *self assessment*, sendo cada novo risco submetido à análise do gestor responsável pelo processo ou pelos administradores do negócio. O resultado da análise é representado na Matriz de Riscos, na qual os dados de percepção dos impactos e probabilidades são inseridos para calcular a probabilidade do risco. Para o monitoramento, os riscos são categorizados de acordo com o impacto e a probabilidade. Já processo de tratamento, que considera a criticidade do risco, inclui monitoramento contínuo e, se necessário, elaboração de plano de ação, com uso de ferramenta de Gerenciamento de Riscos e teste de eficácia.

Vale destacar a atenção ao mapeamento dos principais riscos e das oportunidades decorrentes de mudanças climáticas para os negócios, cuja gestão, que considera impactos nas operações nos médio e longo prazos, segue as recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, na sigla em inglês).



SAIBA MAIS
Sobre a Matriz de
Riscos Climáticos.

Controles internos

A área de Auditoria Interna deve monitorar a qualidade e a efetividade dos processos de Gerenciamento de Riscos, de Governança e de controles internos, além de comunicar eventuais problemas ao Comitê de Auditoria, a quem cabe avaliar periodicamente a eficácia dos sistemas de gerenciamentos, controles internos e do sistema de conformidade.

À Diretoria Estatutária compete apoiar os administradores na definição dos planos de ação para o tratamento dos riscos, assegurando sua implementação.

Os Comitês de Assessoramento [\(veja mais à página 31\)](#) são responsáveis por comunicar informações cruciais e temas relacionados a riscos altos identificados em trabalhos ao Conselho de Administração com tempestividade para garantir as melhores tratativas [\(veja mais aqui\)](#).

Principais riscos

Para maior efetividade no tratamento, categorizamos os riscos por sua natureza e origem conforme os grupos a seguir:

- Riscos estratégicos
- Riscos de mercado
- Riscos de crédito
- Riscos de conformidade (Compliance)
- Riscos operacionais
- Risco de liquidez
- Riscos de imagem
- Riscos socioambientais

Os riscos identificados são documentados de forma estruturada, garantindo a eficácia de nosso processo de gestão.



Principais riscos monitorados

Estratégicos	Diz respeito à má gestão empresarial, que pode causar perda substancial no valor econômico.
Mercado	Refere-se a perdas decorrentes de movimentação nos valores de mercado, como operações sujeitas à variação cambial, de taxas de juros, preços de ações e custos de mercadorias (<i>commodities</i>).
Liquidez	Referente a insuficiência de reservas e disponibilidades para honrar as obrigações sem afetar as operações e incorrer em perdas significativas.
Crédito	Ligados a perdas atreladas a financiamentos concedidos aos Clientes e a dificuldades de acesso a novos créditos.
Operacionais	Ligados a inadequação, falha, incapacidade, deficiência ou fraude em quaisquer processos internos, incluindo danos aos ativos e à infraestrutura da Companhia.
Conformidade	Riscos associados a corrupção, fraudes, suborno, concorrência desleal e violações de dispositivos, normas e políticas da SIMPAR .
Saúde e segurança	Associados a problemas de segurança que afetem o bem-estar, a integridade e a vida de colaboradores, terceiros, parceiros e demais públicos.
Imagem	Situações que podem afetar a imagem e a reputação, como corrupção, acidentes, tragédias ambientais, concorrência desleal e falhas em qualidade e segurança.
Mudanças climáticas	A Matriz de Riscos Climáticos considera impactos financeiros e a probabilidade de ocorrência de eventos relacionados ao clima. A Matriz da SIMPAR considera tanto, riscos físicos crônicos – como as mudanças nos padrões de precipitação e a variabilidade climática – quanto riscos físicos agudos – que incluem eventos extremos como ciclones e inundações.

Ética e transparência

GRI 3-3 Governança corporativa, ética e transparência, 3-3 Relacionamento com o cliente, 2-15, 2-23, 2-24, 418-1

Nosso jeito de fazer negócios é orientado pelo compromisso com práticas éticas, transparentes, íntegras e em conformidade com a legislação vigente.

Nossa atuação é marcada pela ética e transparência, garantidas por políticas, diretrizes e normas aplicáveis a todas as empresas do Grupo. Contamos com **Política de Direitos Humanos, Política de Mudanças Climáticas, Políticas de Sustentabilidade, Política de Investimento Social, Código de Conduta e Código de Conduta de Terceiros, Políticas Anticorrupção** – veja nossas políticas na íntegra: **Estatuto Social e Políticas - SIMPAR RI**. Em *Compliance*, os principais avanços em 2025 foram a consolidação do **Canal de Denúncias** implementado em todas as empresas, treinamento anual obrigatório dos **Programas de Conformidade e de Privacidade de Dados**, ampliado a todos os colaboradores, melhorias no processo de *due diligence* de fornecedores (veja abaixo) e fortalecimento e expansão da **Linha Transparente** (canal de dúvidas internas/externas sobre políticas, regras e valores).

Somente em treinamentos, foram investidas 1.417 horas. Todos os colaboradores contratados passaram, em seu primeiro dia de trabalho, pelo processo de integração institucional e treinamentos da **Trilha de Conformidade**, disponibilizada por meio da **Universidade SIMPAR**, com temas contidos no **Código**

de Conduta, como prevenção à corrupção e ao assédio moral e sexual, a LGPD, segurança da informação e o funcionamento do **Canal de Denúncia**, licitações públicas, interação com o Poder Público, Políticas Anticorrupção.

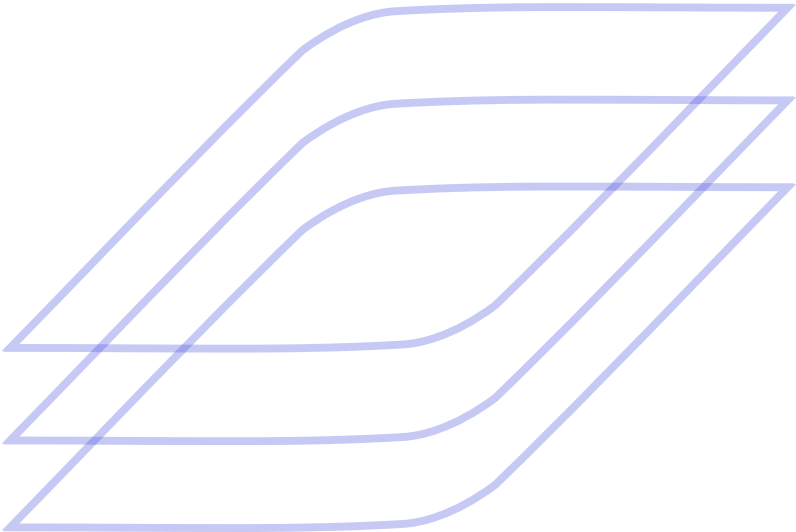
A conduta ética é disseminada por meio de canais de comunicação, como os **Diálogos de Conformidade**, promovidos pela gestão para ampliar a conscientização sobre o tema, além de comunicações por e-mail, **Conecta+**, rede social corporativa, e fisicamente, reforçando continuamente o tema, sanando dúvidas sobre o cumprimento das diretrizes de conformidade ou legislações aplicáveis ao negócio.

Anualmente, é exigida a realização dos treinamentos obrigatórios sobre o **Programa de Conformidade**, disponibilizados na **Universidade SIMPAR**. Esses treinamentos são compostos por módulos com material didático e aplicação de teste ao final de cada etapa, incluindo cursos como **Programa de Conformidade, Trilha de Integridade, Canal de Denúncias, Assédio Moral, Assédio Sexual e Proteção de Dados e LGPD**.



Programa de Conformidade SIMPAR

Prevenir	Detectar	Remediar	Fortalecer
Identificação de riscos e a adoção de controles para mitigação de impactos	Canal de Denúncia	Medidas disciplinares	Ações de melhoria contínua, como revisão ou definição de processos/controles, atualização de sistemas, etc.
Código de Conduta	Monitoramentos	Reciclagem de treinamentos e comunicações	
Políticas, especialmente as anticorrupção, e procedimentos	Auditoria	Acompanhamento de planos de ação	
Treinamento, orientação e comunicação	Mapeamento de processos		
Homologação de terceiros	Investigações internas		
Tratamento de conflito de interesses, avaliação de doações e patrocínios			
Linha Transparente			



As nossas principais políticas são:

- Política de Interação com o Poder Público (revisada em 2023);
- Política de Participação em Licitação (completa revisão no documento específico para a CS Brasil);
- Política de Doações e Patrocínios (revisada em 2023);
- Política de Brinde, Presente, Entretenimento e Hospitalidade (revisada em 2023);
- Política de Aplicação de Medida Disciplinar;
- Conflito de Interesses.

Contamos com políticas publicadas no site de RI e aprovadas pelo Conselho de Administração. Os temas tratados incluem, entre outros: cumprimento de leis e regulamentos; direitos humanos; relações de trabalho; conduta do colaborador; combate à corrupção; conflito de interesses; doações e patrocínios; presentes, brindes, entretenimento e hospitalidade; relações com o ambiente externo; descumprimento e medidas disciplinares; e canais de comunicação.

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

Holding	2024	2025
Total de operações	1	1
Total de operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	1	1
Percentual	100	100

Membros do órgão de Governança comunicados e capacitados em combate à corrupção, por região GRI 205-2

Região		2023			2024			2025		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Sudeste	Número	19	7	5	16	10	5	15	8	4
	%	-	36,8	26,3	-	62,5	31,3	-	53,3	26,7

Casos confirmados de corrupção GRI 205-3

	2024	2025
Casos confirmados de corrupção	0	0
Casos confirmados em que empregados foram demitidos ou punidos por corrupção	0	0
Casos confirmados em que contratos com parceiros de negócios foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção	0	0
Natureza dos casos confirmados de corrupção	-	-

Colaboradores comunicados e capacitados em combate à corrupção, por categoria funcional GRI 205-2

Categoria funcional		2023			2024			2025		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Diretoria	Número	14	12	11	15	15	7	8	8	5
	%	-	85,7	91,7	-	100	46,7	-	100	62,5
Gerência-Geral (Alta Gestão)	Número	8	8	7	7	7	4	5	5	4
	%	-	100	87,5	-	100	57,1	-	100	80,0
Gerência de Área	Número	29	29	27	30	30	24	31	31	28
	%	-	100	93,1	-	100	80,0	-	100	90,3
Coordenação (Gestão Jr.)	Número	34	34	34	33	32	29	29	28	27
	%	-	100	100	-	97,0	90,6	-	96,6	93,1
Supervisão	Número	3	3	3	3	2	2	4	4	4
	%	-	100	100	-	66,7	66,7	-	100	100
Administrativo	Número	236	235	220	251	245	236	268	267	266
	%	-	99,6	93,2	-	97,6	94,0	-	99,6	99,3
Operacional	Número	36	31	21	44	30	15	44	32	25
	%	-	86,1	58,3	-	68,2	34,1	-	72,7	56,8
Aprendiz	Número	5	5	3	7	7	7	7	7	6
	%	-	100	60,0	-	100	100	-	100	85,7
Estagiário	Número	1	1	1	3	3	3	0	0	0
	%	-	100	100	-	100	100	-	-	-
Total	Número	366	358	327	393	371	327	396	382	365
	%	-	97,8	89,3	-	94,4	83,2	-	96,5	92,2

Colaboradores comunicados e capacitados em combate à corrupção por região GRI 205-2

Região		2023			2024			2025		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Sudeste	Número	366	358	327	393	371	327	396	382	365
	%	-	97,8	89,3	-	93,5	82,4	-	96,5	92,2

Proteção de dados pessoais

GRI 3-3 Governança corporativa, ética e transparência

Privacidade de dados é um tema com ênfase em Governança Regulatória. O ano de 2025 foi marcado por um avanço em relação ao assunto, com LGPD sendo um dos temas mais demandados em canais internos e com maior presença das áreas responsáveis.

O **Programa de Privacidade de Dados Pessoais** promove a legalidade e a ética em todas as relações de negócios e está alinhado com a LGPD (Lei 13.709), além da Constituição Federal Brasileira, do Código Civil e do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078).

O Programa nos mantém atualizados e em conformidade com normas e leis, além de mitigar riscos legais e regulatórios como multas, processos judiciais e impactos reputacionais. Uma consultoria externa apoia a gestão do **Programa de Privacidade** e atua como Encarregado de Dados (*Data Protection Officer*, DPO), reforçando sua confiabilidade e da nossa gestão de dados.

Nossa **Política de Privacidade**, atualizada em 2024, é aplicável a todo o Grupo e estabelece diretrizes para garantir a proteção de dados em nossas operações, abrangendo informações pessoais e demais dados sensíveis.

Comunicação e Canal de Denúncia

GRI 2-25, 2-26, SASB FN-AC-510a.2

O **Programa de Conformidade** dispõe de dois canais disponíveis para comunicação e suporte:

Linha Transparente

Acessível ao público interno e externo, para receber dúvidas sobre o **Programa de Conformidade**, **Código de Conduta**, normas internas, legislações aplicáveis e sobre obrigações impostas pelas **Políticas Anticorrupção**.

Em 2025, Privacidade/LGPD foi tema prioritário na **Linha Transparente**, indicando maior maturidade das equipes nessa temática.

Esse Canal é operado pela área de *Compliance*, Riscos e Controles e funciona de segunda à sexta-feira, das 8h às 17h48, por meio do telefone **0800 726 7250** (gratuito) ou e-mail e pode ser utilizado em anonimato: **conformidade@simpar.com.br**

Canal de Denúncia

Para comunicação de irregularidades, desconformidades ou violações ao **Código de Conduta**, políticas internas e legislação, contamos com o **Canal de Denúncia**, que funciona de forma permanente (24h por dia, sete dias por semana) e é gerido por uma empresa externa e independente, garantindo isenção e confidencialidade no tratamento dos relatos.

As denúncias são de acesso apenas à área de Conformidade e Auditoria Forense, responsável pelo processo de investigação, e que encaminha o processo para a área responsável de acordo com a classificação

da denúncia. Conforme a matriz de critérios de reportes de casos críticos, os resultados das investigações e medidas aplicadas e planos de ação são reportados ao Comitê de Ética e Conformidade e ao Comitê de Auditoria.

A **SIMPAR** não tolera qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé. O **Código de Conduta** proíbe exposição, ameaças ou coação, e qualquer violação deve ser denunciada, sujeitando-se a medidas disciplinares. Essa diretriz é reforçada nos canais internos, nas comunicações e treinamentos e no site do **Canal de Denúncia**. Em 2025, foi validada pelos Comitês de Auditoria e de

Ética e Conformidade a revisão dos status de conclusão, que passaram a ser: procedente; improcedente; inconclusivo; perda do objeto e insuficiência de dados. Houve também a revisão da matriz de classificações e subclassificações das comunicações recebidas, visando maior robustez e agilidade nas análises, subsidiando indicadores e ações mitigatórias. O anonimato é assegurado e o acompanhamento da tratativa da denúncia de forma independente é possível por meio do número de protocolo.



SAIBA MAIS

As denúncias podem ser formalizadas pelo telefone 0800 726 7111 ou pelo site **Contato Seguro**.

Número total de casos de discriminação

GRI 406-1

Número total	2023	2024	2025
Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período coberto pelo relatório	2	3	4
Casos que foram analisados pela Organização	1	3	4
Casos em que planos de reparação estão sendo implementados	0	0	0
Casos em que planos de reparação foram implementados e analisados	0	0	0
Não estão mais sujeitos a medidas corretivas	1	3	4

Número de queixas recebidas | Canal de Denúncia

Indicador	Saúde e Segurança	Comunidade	Desvio de Conduta	Violação de Leis Trabalhistas	Violação de Leis Ambientais	Outros	Total
Denúncias no ano	128	179	2.266	231	1	1.545	4.350
Investigações concluídas no ano	102	123	1.941	209	0	1.250	3.625
Concluídas procedentes e parcialmente procedentes	44	123	521	60	0	525	1.273

Nossa Gente

Nossa Gente	51
Cultura e Valores - Nosso Jeitão	53
Capacitação e Desenvolvimento	55
Saúde e Segurança	67
Benefícios e remuneração	69



4

Nossa Gente

GRI 2-23, 2-24, 2-29, 3-3 Valorização das pessoas e direitos humanos, 3-3Saúde e segurança das pessoas, 3-3 Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia de valor, 202-2, 402-1, 405-1

Somos 396 colaboradores que atuam diretamente na holding. Nossa gente contribui de forma ativa na execução do planejamento estratégico do desenvolvimento sustentável do grupo empresarial que conta com mais de 56 mil pessoas.

Em 2025 reforçamos o papel dos nossos líderes como agentes de mudança e exemplos da Cultura da **SIMPAR**.

Colaboradores da holding

(em 2025)



396 colaboradores

homens **42%**  |  **58%** mulheres

 **5%** de crescimento da participação feminina no total de colaboradores

Com a missão de incentivar os colaboradores a vivenciarem, no dia a dia, o Nosso Jeitão – uma forma simples, direta e eficiente de trabalhar que orienta o que fazemos. É essa simplicidade que dá ritmo à execução e permite transformar diretrizes estratégicas em resultados concretos, fortalecendo a inovação e a qualidade das nossas entregas. Cada colaborador tem papel essencial nesse processo, ao incorporar e multiplicar essa forma de trabalhar em sua rotina.

Para isso, estabelecemos e acompanhamos os ritos necessários, em todos os níveis hierárquicos, entendendo que cada empresa tem independência de gestão e operação. Cumprimos esse papel dando exemplo de Simplicidade nas reuniões periódicas, garantindo fluidez e rapidez na execução de rotinas de acompanhamento das lideranças.

Como elemento essencial para nossa perpetuidade esta a Nossa Gente. Evoluímos continuamente em programas de desenvolvimento e engajamento o que tem resultado em um alto índice de percepção favorável dos colaboradores, registrada na Pesquisa de Clima realizada em 2025:

Pesquisa de Clima 2025 – Holding

favorabilidade

78%

mulheres

76%

homens

80%

adesão

75%

80%

68%

Guardiões da Cultura

O Programa Guardiões da Cultura é uma ferramenta estratégica de difusão e fortalecimento da nossa Cultura em todas as operações. Através dele, convidamos e capacitamos colaboradores que atuam como multiplicadores dos nossos princípios no dia a dia. Esses Guardiões são porta-vozes do Nosso “Jeitão” para todos os negócios e demais colaboradores, sendo referência da nossa Cultura por demonstrarem credibilidade e influenciarem positivamente a Nossa Gente.

Guia da Cultura

O Guia da Cultura é um documento compartilhado no início da jornada do colaborador em nossas empresas, com o objetivo de orientar os primeiros passos de sua história no grupo.

Informações dos colaboradores, por tipo de contrato de trabalho e gênero [GRI 2-7](#)

Tipo de contrato de trabalho	2023			2024			2025		
	Homem	Feminino	Total	Homem	Feminino	Total	Homem	Feminino	Total
Colaboradores permanentes	159	198	357	174	212	386	163	224	387
Colaboradores temporários	2	7	9	5	6	11	4	5	9
Total	161	205	366	179	218	397	167	229	396

Informações dos colaboradores, por tipo de trabalho e gênero¹ [GRI 2-7](#)

Tipo de trabalho	2023			2024			2025		
	Homem	Feminino	Total	Homem	Feminino	Total	Homem	Feminino	Total
Colaboradores em período integral	159	202	361	177	217	394	165	228	393
Colaboradores em período parcial	2	3	5	2	1	3	2	1	3
Total	161	205	366	179	218	397	167	229	396

¹ Foram considerados os colaboradores ativos (desconsidera desligados e afastados). A consolidação refere-se ao término dos períodos (31/12). Devido à entrada de novas operações, estamos em processo de avaliação sobre a existência de colaboradores sem garantia de carga horária. As flutuações são entendidas como o resultado de novas contratações, fusões de empresas recém-adquiridas e movimentações entre empresas. Não há colaboradores nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul, todos estão alocados na região Sudeste.

Inclusão de PcDs

Monitoramos o índice de inclusão de colaboradores PcD na Holding, que em 2025 alcançou 6,1% da nossa força de trabalho, refletindo avanços importantes em nossa jornada de diversidade e inclusão.



Percentual de colaboradores PCDs por categoria funcional GRI 405-1

Categoria funcional	PcD	2025
		%
Diretoria	Pessoa com Deficiência	0,0
	Pessoa sem Deficiência	100
Gerência Geral (alta gestão)	Pessoa com Deficiência	20,0
	Pessoa sem Deficiência	80,0
Gerência de Área	Pessoa com Deficiência	0,0
	Pessoa sem Deficiência	100
Coordenação (Gestão Jr.)	Pessoa com Deficiência	10,3
	Pessoa sem Deficiência	89,7
Supervisão	Pessoa com Deficiência	25,0
	Pessoa sem Deficiência	75,0
Administrativo	Pessoa com Deficiência	5,6
	Pessoa sem Deficiência	94,4
Operacional	Pessoa com Deficiência	9,0
	Pessoa sem Deficiência	90,9
Trainees	Pessoa com Deficiência	-
	Pessoa sem Deficiência	-
Estagiários	Pessoa com Deficiência	-
	Pessoa sem Deficiência	-
Aprendiz	Pessoa com deficiência	0,0
	Pessoa sem deficiência	100
Total	Pessoa com deficiência	6,1
	Pessoa sem deficiência	93,9

CULTURA e Valores – Nosso Jeitão

Na **SIMPAR**, a CULTURA e os Valores corporativos orientam a tomada de decisão e a execução da estratégia, sendo elementos essenciais para a geração de valor sustentável. O foco no Cliente, a Governança inegociável e o respeito aos princípios ESG constituem os pilares do modelo de gestão da Companhia, estruturado como uma holding que integra empresas independentes, atuando de forma coordenada na criação de valor.

As decisões estratégicas, os planos de negócio e a avaliação de novas oportunidades seguem diretrizes que asseguram o alinhamento entre estratégia e execução, refletindo uma cultura organizacional sólida, colaborativa e orientada ao crescimento responsável.

O “Nosso Jeitão” consolida esse direcionamento ao estabelecer as atitudes, comportamentos e práticas que orientam a atuação da Companhia e de nossas empresas. Esse guia reforça a disciplina na execução dos planos de negócio, a consistência na identificação de oportunidades e o compromisso com a perenidade dos negócios.

A aplicação dessas diretrizes ocorre de forma descentralizada, com cada empresa atuando de maneira independente e em sinergia com o Grupo. Nesse contexto, a Holding exerce o papel de coordenação e de preservação da cultura organizacional, assegurando a integridade dos valores e a consistência das práticas em toda a estrutura.

Nossa Gente é um dos principais diferenciais da **SIMPAR** desde a sua origem, em 1956, com a fundação da Transportadora Julio Simões, em Mogi das Cruzes (SP).

Atualmente, mais de 56 mil colaboradores são responsáveis por praticar e fortalecer o “Nosso Jeitão”, garantindo a aplicação dos valores corporativos no cotidiano das operações.

Esse alinhamento cultural sustenta a entrega de excelência operacional com eficiência, por meio de um atendimento humano, ágil e resolutivo, contribuindo para a competitividade e sustentabilidade dos negócios.



Nossos Valores



CLIENTE

A razão da nossa existência empresarial. Entendemos os Clientes para atender às suas necessidades.



GENTE

Nosso grande diferencial é que nos permite alcançar os objetivos.



SIMPLICIDADE

Um jeito descomplicado de ser e agir. Quanto maior a responsabilidade, mais simples devemos ser.



ATITUDE DE DONO

Agimos com profundidade e visão do todo. Estamos sempre dispostos a melhorar, fazendo mais com menos. Trabalhamos com responsabilidade, comprometimento e disciplina de custos.



SUSTENTABILIDADE

Atitudes economicamente viáveis, ecologicamente corretas e socialmente justas.



LUCRO

Uma missão de todos. Fundamental ao crescimento e desenvolvimento sustentável dos negócios, da nossa gente, do fortalecimento e perpetuação das nossas relações de longo prazo.

Nossas Crenças

No que Acreditamos...

- Na **Ética**;
- Em relacionamentos de longo prazo pautados na **verdade** e na **transparência**;
- Na força do **TRABALHO**;
- Em fazer melhor a cada dia;
- Em conhecer o **CLIENTE**, se **antecipar às suas necessidades** e atendê-lo cada vez melhor e, como consequência, gerar novos negócios;
- Em evoluir continuamente a qualidade dos nossos serviços e nos resultados econômicos e financeiros para contribuir com o desenvolvimento da **EMPRESA**, da **Nossa GENTE**, dos **CLIENTES**, **ACIONISTAS** e de toda a **SOCIEDADE**.

Não abrimos mão de...



Segurança

Nada é mais importante que o trabalho realizado com segurança. Não tente! Risco de vida não se corre!



Ética e Compliance

Se informe sobre os nossos regulamentos internos. Leis, regras e políticas foram feitas para serem cumpridas. Pratique!



Respeito às Pessoas

Respeitamos e valorizamos todas as pessoas. Contribuímos com o próximo. Não toleramos o desrespeito.

Capacitação e Desenvolvimento

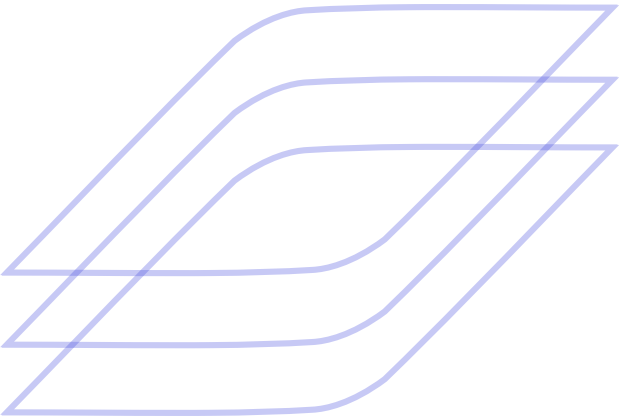
No **Grupo SIMPAR**, investimos cada vez mais em ações que valorizam e cuidam da Nossa Gente, apoiando o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Em 2025, disseminamos treinamentos para lideranças e, a partir de 2026, como *holding*, os altos executivos (*C-levels*) para disseminar a visão estratégica e estimular um ambiente seguro de troca de experiências e de boas práticas.

Os treinamentos e imersões desempenham papel fundamental na transformação contínua do negócio e na excelência do atendimento aos clientes, contribuindo também para a execução do planejamento estratégico e das diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração.

Média de horas de capacitação por colaborador, por gênero GRI 404-1

Gênero	2025	
	Total de horas	Média de horas
Masculino	590,6	3,5
Feminino	826,4	3,6
Total horas de treinamento	1.417,0	3,6



Média de horas de capacitação por colaborador, por categoria funcional GRI 404-1

Categoria funcional	2025	
	Total de horas	Média de horas
Diretoria	29,5	2,0
Gerência Geral (Alta Gestão)	19,2	2,7
Gerência de Área	131,6	4,2
Gerência de Loja	0,0	0,0
Coordenação (Gestão Jr.)	136,1	4,1
Supervisão	9,0	3,0
Administrativo	932,6	3,7
Operacional	117,5	2,7
Aprendizes	41,6	5,9
Estagiários	0,0	0,0
Trainees	0,0	0,0
Total horas de treinamento	1.417,0	3,6



Retenção e Desenvolvimento

GRI 401-1

Em um cenário setorial cada vez mais desafiador e dinâmico, reforçamos nosso compromisso com o nosso futuro: Nossa Gente. A retenção de colaboradores é um pilar estratégico, e avançamos com foco no fortalecimento da atuação da liderança, tanto na evolução do recrutamento quanto no desenvolvimento contínuo da nossa Gente. Essa jornada é conduzida de forma estruturada, integrada e alinhada ao nosso propósito de desenvolvimento de maneira sustentável e consistente (**veja mais à página 56**).

Entre nossas atribuições, temos voz ativa em um Comitê não-estatutário que seleciona e aprova candidatos aos cargos executivos nas empresas. Temos participação relevante na avaliação e validação de pessoas que

tenham os nossos valores. Na escolha dos novos executivos, a aderência aos valores é considerado fundamental, visto que são estes profissionais que orientarão e são exemplos da cultura corporativa.

Cabe destacar o esforço contínuo de alinhamento das ações das áreas de Gente e CULTURA nas empresas. Nesse contexto, reportes funcionais são direcionados à diretoria de Gente do Grupo, responsável por zelar pela consistência das ações com nossas políticas, processos e cultura organizacional, assegurando a coerência e a sustentabilidade das práticas adotadas.

Em 2025, tivemos 145 novas contratações feitas pela holding, todas elas de pessoas da região Sudeste.

Novas contratações, por gênero

GRI 401-1

Gênero	2025	
	Número	%
Feminino	59	40,7
Masculino	86	59,3
Total	145	100

Novas contratações, por faixa etária

GRI 401-1

Faixa Etária	2025	
	Número	%
< 24 Anos	54	37,2
> 24 a < 30 Anos	34	23,4
> 30 a < 50 Anos	54	37,2
> 50 a < 55 Anos	0	0,0
> 55 Anos	3	2,1
Total	145	100

Desenvolvimento Real

Com diversas empresas no portfólio, oferecemos um grande número de oportunidades, com possibilidades de crescimento e desenvolvimento em áreas e negócios variados.

Caso haja alguma oportunidade disponível em alguma das empresas do Grupo, os interessados podem se candidatar e terão seu interesse avaliado para assumir novos desafios à partir do desempenho e avaliações registrados na plataforma do Ciclo de Gente (veja mais na página 59).

Rotatividade, por faixa etária GRI 401-1

Faixa Etária	2025			
	Com ocorrência ¹		Sem ocorrência ²	
	Número	%	Número	%
< 24 Anos	36	39,8	25	27,6
> 24 a < 30 Anos	35	38,3	34	37,2
> 30 a < 50 Anos	62	35,2	60	34,1
> 50 a < 55 Anos	7	43,8	7	43,8
> 55 Anos	3	10,7	3	10,7
Total	143	35,6	129	32,1

Rotatividade, por gênero GRI 401-1

Gênero	2025			
	Com Ocorrência ¹		Sem Ocorrência ²	
	Número	%	Número	%
Masculino	64	36,5	57	32,5
Feminino	79	34,9	72	31,8
Total	143	35,6	129	32,1

Rotatividade, por região GRI 401-1

Região	2025			
	Com Ocorrência ¹		Sem Ocorrência ²	
	Número	%	Número	%
Sudeste	143	35,6	129	32,1

¹ Turnover com ocorrência: considera todos os desligamentos, independentemente do motivo. O cálculo é feito da seguinte forma: (quantidade de desligados no ano / quantidade de funcionários ativos no fechamento do ano) x 100.

² Turnover sem ocorrência: exclui os desligamentos por redução de quadro, desmobilização, falecimento e término de contrato. O cálculo é realizado da seguinte forma: (quantidade de desligados sem ocorrência no ano / quantidade de funcionários ativos no fechamento do ano) x 100.

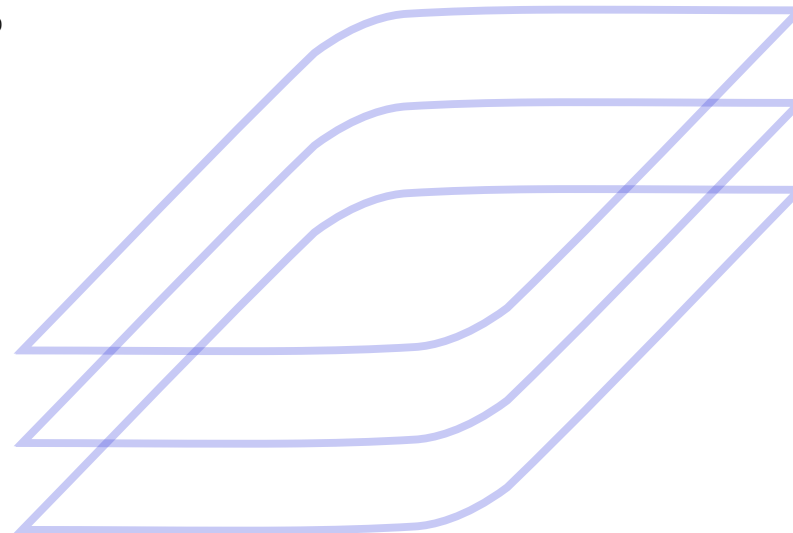


Treinamentos em Ética e Transparência

A Trilha de Integridade é um treinamento obrigatório do **Programa de Conformidade**, com reciclagem bienal, que aborda temas essenciais como o **Código de Conduta**, conflitos de interesse, corrupção privada e pública, processos licitatórios, doações e patrocínios, brindes e presentes, relações de trabalho e conduta esperada dos colaboradores.

Os novos colaboradores têm até 90 dias para realizarem a Trilha de Conformidade, disponibilizada por meio da **Universidade SIMPAR**. Nessa trilha reforçamos temas fundamentais, como as políticas de prevenção ao assédio moral e sexual, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a segurança da informação e o funcionamento do nosso Canal de Denúncia. Esses treinamentos são obrigatórios e auditados.

O **Programa de Conformidade** é um dos nossos pilares de nossa atuação ética, e estabelece diretrizes rigorosas para o combate à corrupção pública e privada. Essa abordagem faz parte de um sistema que inclui estruturas de Governança, canais de comunicação, controles internos, políticas, procedimentos e Programas de capacitação. Dessa forma, difundimos informações e estabelecemos um conjunto robusto de práticas em nossas operações.



Ciclo de Gente

GRI 404-2

As competências comportamentais e o desempenho desejados dos nossos profissionais são avaliados no âmbito da ferramenta Ciclo de Gente, que nos fornece dados sobre o histórico de cada profissional. O ciclo é executado pelas empresas, de acordo com o nível hierárquico do colaborador.

O Programa avalia a performance das competências e comportamentos de 100% dos colaboradores com mais de 180 dias após a admissão, calibra os resultados via matriz 9-box, controla o feedback ofertado, bem como cria e acompanha os Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) durante o ano vigente.

O *feedback* é uma das etapas essenciais e base para uma proposta de PDI. O parecer das lideranças sobre o desempenho do profissional é incentivado constantemente podendo recorrer aos treinamentos da **Universidade SIMPAR**.

O Ciclo de Gente é disseminado em material de comunicação interna dedicada à cultura organizacional, com os objetivos de informar sobre as mudanças de políticas e processos, engajar e conscientizar os colaboradores em temas ESG e reforçar nossa reputação de marca empregadora, promovendo o orgulho em pertencer.

Para garantir uniformidade no modo de avaliação de desempenho, o Ciclo de Gente é organizado e controlado pela holding.

Programa de Sucessão

GRI 404-2

Mapeamos os sucessores de 100% dos nossos líderes. Acompanhamos os sucessores dos níveis executivos com desenvolvimento próximo apropriado ao seu próximo nível.

O Programa permite identificar sucessores no Grupo todo. Desse modo, um profissional da **MOVIDA**, por exemplo, pode figurar como sucessor na **VAMOS** e, da mesma forma, alguém da empresa de locação de caminhões pode vir a ocupar um novo posto na holding.

Mapeamento de Pessoas-Chave (Key People)

GRI 404-2

Muito mais do que conectar as pessoas certas aos desafios táticos e estratégicos das empresas, fazemos a avaliação dos colaboradores essenciais nas funções que ocupam. Para isso, acompanhamos das áreas de Gente, os presidentes das empresas e os comitês de avaliação.

O Ciclo de Gente reúne as informações sobre vagas disponíveis nas empresas do Grupo e amplifica a análise do candidato a partir de informações contidas na plataforma. Se o colaborador estiver apto há o alinhamento da transferência com seus gestores diretos, acordando prazos para que a movimentação aconteça. Além disso, são realizados

acompanhamento e desenvolvimento personalizados.

Essa postura proativa permite a mobilização, antevendo movimentos e oportunidades e garantindo agilidade na tomada de decisão diante de futuras expansões e necessidades das empresas ou de negócios da **SIMPAR**.



Universidade SIMPAR

A **Universidade SIMPAR** oferece uma gama de treinamentos que vai além dos obrigatórios por lei - trilhas de desenvolvimento específicas, alinhadas às demandas de cada colaborador, além daquelas voltadas ao autodesenvolvimento. O objetivo é qualificar nossos profissionais com o máximo de competências possível, e esses treinamentos são realizados de maneira online, com aulas ao vivo ou gravadas, e de forma presencial.

Programa Jovem Aprendiz



Aqui na **SIMPAR**, acreditamos que todo começo importa - e que aprender com propósito faz toda a diferença. Por isso, consideramos nosso **Programa Jovem Aprendiz** uma boa forma de desenvolver jovens profissionais para o futuro.

O Nosso Jeitão de fazer isso tem como maior diferencial as trilhas de conhecimento da **Universidade SIMPAR**, que oferecem conteúdos que estimulem as habilidades socioambientais do jovem.

O Programa é controlado pela holding, que zela pela seleção de jovens que tenham perfil aderente à nossa cultura, e entre outras ações que visam o desenvolvimento do aprendiz, tem encontros, com gestores e com a área de Gente e Cultura e avaliações quadrimestrais de desempenho dos jovens talentos.

Em 2025, tivemos 1.088 aprendizes distribuídos nas nossas empresas, sendo que cerca de 200 jovens trabalhavam em Mogi das Cruzes e região. A turma selecionada mais recentemente, de 49 jovens, teve 33 jovens formados no ano.



Programa de Férias

Com um mês de duração, 6 horas de trabalho por dia e bolsa-auxílio, o **Programa de Estágio de Férias** oferece uma primeira oportunidade para Jovens de 16 a 21 anos, parentes ou colegas indicados por colaboradores, para ganhar experiência profissional e impulsionar a carreira.

Caso combine com o Nosso Jeitão, ainda há a possibilidade de efetivação para vagas nas empresas do Grupo, com atuação tanto no Escritório em São Paulo (SP) quanto para a Sede Administrativa em Mogi das Cruzes (SP).



Diversidade

Valorizamos as pessoas e desenvolvemos programas focados no crescimento profissional, na promoção da diversidade e na inclusão, reconhecendo que esses pilares fortalecem a nossa Cultura corporativa e impulsionam a inovação.

Ainda em torno deste tema, seguimos avançando ao considerar informações e experiências nas empresas e ter o tema na agenda de Gente & CULTURA, e nossos Programas orientados para possibilidades de desenvolvimento.

Atualmente, esses programas de diversidade e inclusão produtiva consideram:



Treinamento e capacitação:

para desenvolver nossos colaboradores ampliando o conhecimento em diversidade e inclusão além de desenvolver habilidades importantes para um ambiente de trabalho inclusivo.



Adoção de práticas de

recrutamento: com objetivo garantir processos seletivos marcados pela equidade, sem discriminação de origem, gênero, raça, orientação sexual ou outras características.



Mentoria e suporte: para grupos sub-representados apoiando o desenvolvimento de suas carreiras.

Como resultado dessas ações, registramos avanço significativo na presença feminina na Diretoria da holding. Entre 2024 e 2025, a participação de mulheres passou de 33,3% para 62,5%, superando a participação masculina no período. Em comparação com 2023, esse crescimento corresponde a um aumento de 192% na representatividade feminina.

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

Categoria funcional	Gênero	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	Masculino	11	78,6	10	66,7	3	37,5
	Feminino	3	21,4	5	33,3	5	62,5
Gerência Geral (Alta Gestão)	Masculino	4	50,0	4	57,1	3	60,0
	Feminino	4	50,0	3	42,9	2	40,0
Gerência de Área	Masculino	16	55,2	18	58,1	19	61,3
	Feminino	13	44,8	13	41,9	12	38,7
Coordenação (Gestão Jr.)	Masculino	14	41,2	16	48,5	13	44,8
	Feminino	20	58,8	17	51,5	16	55,2
Supervisão	Masculino	2	66,7	2	66,7	2	50,0
	Feminino	1	33,3	1	33,3	2	50,0
Administrativo	Masculino	91	38,6	104	40,9	103	38,4
	Feminino	145	61,4	150	59,1	165	61,6
Operacional	Masculino	22	61,1	19	43,2	20	45,5
	Feminino	14	38,9	25	56,8	24	54,5
Estagiários	Masculino	1	100	3	100	0	-
	Feminino	0	0,0	0	0,0	0	-
Aprendiz	Masculino	0	0,0	3	42,9	4	57,1
	Feminino	5	100,0	4	57,1	3	42,9
Total	Masculino	161	44,0	179	45,1	167	42,2
	Feminino	205	56,0	218	54,9	229	57,8

Liderança Feminina

GRI 3-3 do tema material. Valorização das pessoas e direitos humanos

Na **SIMPAR**, o número de mulheres é maior do que o de homens, sobretudo na área administrativa – foram 61,6% em 2025, ante 59,1%, de 2024.

A formação e o fortalecimento de mulheres nos cargos de liderança, tanto na holding quanto nas nossas empresas, têm sido uma prioridade que demanda dedicação e foco. Para avançar nesse objetivo, ampliamos o **Programa de Mentoria para Mulheres**, que já demonstrou resultados positivos na holding e inspirou sua expansão para os demais negócios do Grupo.

Mulheres na SIMPAR

 **58%**
(229)

 **48,1%**

**dos cargos de liderança¹
ocupados por mulheres**

¹ São considerados cargos de liderança: diretoria, gerência, coordenação e supervisão.

Programa Mulheres na Liderança

O **Programa Mulheres na Liderança** oferece mentoria para colaboradoras como parte das ações de Diversidade.

A iniciativa tem como objetivo promover a equidade de gênero e fortalecer a presença feminina em cargos de gestão nas empresas do Grupo.

O programa apoia o desenvolvimento profissional das participantes, preparando-as para atuar em contextos de maior complexidade, estimulando a troca de experiências e fortalecendo competências essenciais de liderança para os próximos desafios de suas carreiras.

Desde 2019 somos associados ao Movimento Mulher 360, iniciativa que promove o empoderamento econômico feminino, reforçando a importância da representatividade das mulheres no mercado de trabalho.

Dessa forma, reforçamos nosso compromisso com a construção de um ambiente corporativo mais diverso e inclusivo, ampliando as oportunidades de crescimento profissional para mulheres e contribuindo para a transformação do setor logístico e de mobilidade.



Talentos locais e estrangeiros

Privilegiamos a contratação de talentos locais e abrimos oportunidades para refugiados, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades onde estamos inseridos.

O **Programa Conectando Fronteiras**, desenvolvido pela **JSL**, promove inclusão, empregabilidade e integração socioeconômica para migrantes e refugiados no Brasil. As unidades de Arujá e Guarulhos, em São Paulo, receberam esses profissionais – em 2025, foram 7. Somadas as duas edições do Programa, foram 18 vagas para operador logístico e armazenista, com 70 candidatos inscritos, vindos do Afeganistão, Angola, Venezuela, República do Congo e Haiti.

Percentual de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local GRI 202-2

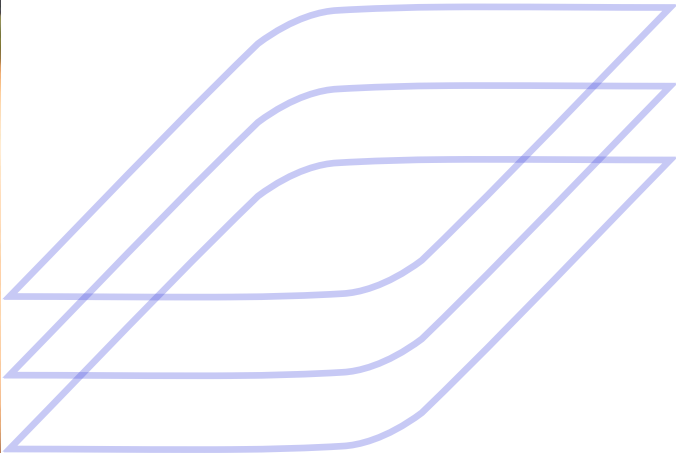
Holding composição da Liderança por origem dos empregados	2025	
	Diretoria	Gerência
Número total de empregados do nível funcional	14	36
Número de empregados do nível funcional contratados localmente	13	36
Percentual De empregados do nível funcional contratados localmente (%)	93	100





Diversidade etária

Promovemos também a diversidade etária para posições de liderança, sempre nos pautando em competência, equidade e com foco na geração de Valor. Além disso garantimos que a remuneração esteja adequada às atribuições do cargo, sem diferenciações salariais definidas por idade ou gênero.



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

Categoria funcional	Faixa etária	2025
		%
Diretoria	< 30 e < 50 anos	62,5
	< 50 e < 55 anos	12,5
	> 55 anos	25,0
Gerência Geral (Alta Gestão)	< 30 e < 50 anos	40,0
	< 50 e < 55 anos	20,0
	> 55 anos	40,0
Gerência de Área	> 24 e < 30 anos	3,2
	< 30 e < 50 anos	71,0
	< 50 e < 55 anos	16,1
	> 55 anos	9,7
Coordenação (Gestão Jr.)	< 30 e < 50 anos	6,9
	< 50 e < 55 anos	86,2
	> 55 anos	6,9
Supervisão	> 24 e < 30 anos	75,0
	< 30 e < 50 anos	25,0
Administrativo	< 24 anos	30,6
	> 24 e < 30 anos	29,1
	< 30 e < 50 anos	36,6
	< 50 e < 55 anos	0,7
	> 55 anos	3,0
Operacional	< 24 anos	6,8
	> 24 e < 30 anos	9,1
	< 30 e < 50 anos	45,5
	< 50 e < 55 anos	11,4
Aprendiz	> 55 anos	27,3
	< 24 anos	100
Total	< 24 Anos	23,2
	> 24 e < 30 anos	22,2
	< 30 e < 50 anos	43,7
	< 50 e < 55 anos	3,5
	> 55 anos	7,3

Inclusão Produtiva

Potencializamos iniciativas de inclusão produtiva nas nossas empresas estendendo essas ações para todo o ecossistema **SIMPAR**. São ações e projetos que fortalecem a diversidade em diferentes frentes, incluindo a promoção da equidade de gênero e a abertura de portas para que pessoas de grupos sub-representados e/ou em situação de vulnerabilidade social ingressem no mercado de trabalho.



Você Quer? Você Pode!
parceria entre a SIMPAR, o
Instituto Julio Simões e o
Alicerce Educação voltada
para pessoas em situação
de vulnerabilidade, que
permite que mais de 80% das
pessoas que concluem os
cursos sejam absorvidas no
mercado de trabalho.

Você Quer? Você Pode !

O **Programa Você Quer? Você Pode!**, realizado pelo **Instituto Julio Simões**, tem por objetivo a formação de jovens em situação de vulnerabilidade, com idade de 16 a 24 anos, com foco no desenvolvimento de habilidades acadêmicas e comportamentais, de projetos de vida e que possibilita mais condições de ingresso no mercado de trabalho.

O curso inclui aulas de português, matemática e pacote Office, além de conteúdos voltados para o mundo do trabalho, em um ambiente acolhedor que promove autonomia, disciplina e crescimento. Ao final, os participantes podem se candidatar a vagas de jovem aprendiz em qualquer uma das empresas do Grupo.

Saúde e Segurança

GRI 3-3 Saúde e segurança das pessoas, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 410-1

Em 2025 as áreas que vão além de SSMA, avançaram em ações dos requisitos legais para uma atuação mais preventiva e estratégica, conectada à sustentabilidade do negócio.

Em **Saúde e Segurança** estabelecemos diretrizes e práticas, em conexão com Cultura e em linha com os objetivos, engajamento e retenção de colaboradores.

Nossos técnicos, engenheiros e médicos do trabalho contam com uma **Política de Saúde e Segurança do Trabalho** atualizada e um manual de saúde e segurança ocupacional, que segue as exigências e determinações de portaria (nº 3.214/78) e Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho.

Do ponto de vista de Governança, o tema Saúde e Segurança está associado à agenda ESG e acompanhado pelo Comitê de Sustentabilidade (**veja mais na página 31**), a partir de direcionadores estratégicos para promoção da cultura de prevenção, uso de tecnologias, como a telemetria, e a integração com o negócio.

Gestão de Saúde e Segurança

Um sistema único e integrado de gestão, monitora tanto às áreas administrativas quanto às áreas operacionais, atividades customizadas, bem como movimentações internas realizadas nas instalações de Clientes e em armazéns.

A execução de ações específicas sobre o tema ocorre de forma descentralizada, sendo implementada pelas empresas do Grupo conforme o tipo de operação, os riscos específicos e as exigências dos Clientes. A postura preventiva começa antes mesmo do início dos novos colaboradores, que participam de uma integração de Segurança com temas relacionados às operações. Além disso, recebem orientações específicas para cada função, instruções sobre o Diálogo Diário de Segurança (DDS) e informações sobre a realização de auditorias nas frentes de trabalho.

Para prevenir ou mitigar impactos na Saúde e Segurança dos colaboradores, mapeamos todos os processos relevantes através de auditorias de campo, levantamento de perigos e riscos, da implementação do **Programa de Gerenciamento**

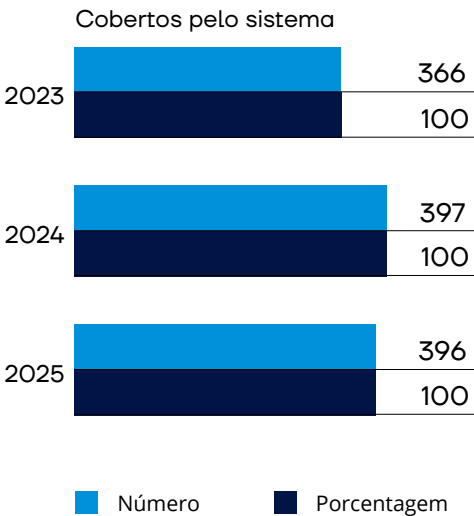
de Riscos (PGR) e do **Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Esses programas são subsidiados por ferramentas de análise preliminar de riscos, monitoramento de requisitos legais e por um acompanhamento contínuo de indicadores relacionados a todas as nossas operações.

Nossos Serviços de Saúde do Trabalho atuam na identificação, prevenção e redução de riscos por meio de avaliações médicas ocupacionais, da participação na elaboração dos programas legais (PGR e PCMSO), análise de acidentes e monitoramento contínuo de indicadores de saúde. Essas ações permitem detectar precocemente exposições e condições que possam gerar periculosidade, orientando medidas para eliminá-las ou minimizá-las.

A qualidade dos serviços é garantida por uma equipe especializada, pelo uso de protocolos clínicos padronizados, auditorias internas e sistemas eletrônicos que asseguram rastreabilidade e conformidade.

Dispomos ainda **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)** e de comitês de trabalho distribuídos nas unidades, com reuniões mensais para tratarem de assuntos relacionado a segurança da Nossa Gente. No quesito saúde, são oferecidos serviços de triagem e análise de agravos potenciais ou reais, com mecanismos de vigilância em Saúde do Trabalhador.

Colaboradores cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho - Holding GRI 403-8



Nosso foco é garantir zero acidentes fatais e, para isso, profissionais da área acompanham continuamente as rotinas de Saúde e Segurança nos ambientes de trabalho com base em nosso Sistema de Gestão.

Esse acompanhamento é reforçado por canais formais de comunicação, que asseguram

aos colaboradores o direito de recusa em situações de risco. Entre eles está o Contato Seguro, disponível pela linha 0800, 24 horas por dia, 7 dias por semana, para receber sugestões e críticas. O Sistema centraliza todas as informações sobre acidentes, com foco na investigação de riscos, identificação de causas e definição de medidas preventivas.

Acidentes de trabalho - Holding¹² GRI 403-9

	2025
Número de horas trabalhadas	835.819,25
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Taxa de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1
Taxa de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1,20
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1,20

¹ Em 2024 o número total de horas trabalhadas foi de 785.796,3 e não foi registrado nenhum acidente de trabalho grave ou de comunicação, nem óbitos.

² Taxa: (número de acidente/ número de horas trabalhadas) * 1.000.000

Benefícios e remuneração

GRI 401-2

Nossa Gente dispõe de um pacote de benefícios que contempla seguro de vida, plano de saúde, restaurante no local de trabalho (para colaboradores alocados na sede Administrativa em Mogi das Cruzes (SP)), vale refeição (para colaboradores alocados no Escritório em São Paulo (SP)), acesso ao Total Pass, licenças maternidade e paternidade, entre outros.

A cobertura do plano é disponibilizada a todos os nossos colaboradores e, em alguns casos, pode ser estendida a dependentes, conforme regras internas do benefício. Para trabalhadores terceirizados, o acesso à saúde suplementar ocorre por meio dos planos oferecidos por suas respectivas empresas contratadas. Quando aplicável a organização informa que parte dos serviços é atendida por unidades públicas de saúde (SUS).

Disponibilizamos também suporte administrativo para encaminhamentos, agendamento de consultas e orientações sobre utilização adequada da rede credenciada. Além disso, os colaboradores têm acesso a programas preventivos e campanhas de saúde.

A estrutura voltada à saúde foi ampliada recentemente por uma unidade localizada na nossa Sede Administrativa em Mogi das Cruzes (SP), que disponibiliza médicos do trabalho; médicos especialistas (clínico geral, ortopedista, ginecologista, cardiologista); enfermeiras do trabalho; auxiliar de enfermagem; nutricionista e psicólogo.

Licenças maternidade e paternidade

Em 2025, 13 colaboradores usufruíram de licenças maternidade ou paternidade, com uma taxa de retenção de 87,5% para mulheres e 80% para homens após 12 meses do retorno ao trabalho.

Licença maternidade/paternidade | Holding GRI 401-3

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados elegíveis à licença	161	205	178	215	167	229
Número de empregados que saíram de licença no período	4	11	1	13	5	8
Número de empregados que retornaram da licença no período	4	5	1	10	5	4
Número de empregados ainda em licença no encerramento do período	0	6	0	3	0	4
Número de empregados que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença	4	11	1	8	4	7
Taxa de retorno (%)	100	45,5	100	76,9	100	50
Taxa de retenção (%)	100	100	100	61,5	80	87,5

Remuneração dos colaboradores da holding

GRI 2-30

Na holding, 100% dos colaboradores diretos são cobertos por acordos coletivos de trabalho.

A título de transparência, também divulgamos as proporções entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local e de remuneração das categorias profissionais por gênero.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local¹

GRI 202-1

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Proporção	1,3	1,3	1,2	1,3	1,3	1,2

¹ Flutuações nas proporções têm relação com a rotatividade de funcionários.

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres

GRI 405-2

Empresa	Categoria funcional	2023		2024		2025 ¹	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
SIMPAR (holding)	Diretoria	0,48	0,63	0,48	0,36	1,15	1,40
	Gerência Geral (alta gestão)	0,85	0,95	0,77	0,77	0,81	0,70
	Gerência de Área	0,73	0,68	0,77	0,69	0,87	0,79
	Coordenação (Gestão Jr.)	0,97	0,86	0,97	0,98	0,96	0,90
	Supervisão	1,25	1,24	0,76	0,89	1,14	0,80
	Administrativo	0,68	0,70	0,73	0,80	0,77	0,70
	Operacional	0,19	0,21	0,75	0,84	0,19	0,10
	Aprendiz	0,97	0,93	0,97	1,02	0,90	1,10
	Estagiários	1,00	1,15	1,02	0,29	-	-

¹ Foram desconsiderados os benefícios na composição da remuneração total dos funcionários. Estamos trabalhando para aprimorar o controle e a qualidade desses dados, de modo que possam ser incorporados de forma adequada no relato seguinte.

Proporção da remuneração total anual

GRI 2-21

SIMPAR (holding)	2023	2024	2025 ¹
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados (%)	129,3	119,0	168,0
Variação percentual da maior remuneração paga (%)	1,1	0,0	9,7
Variação percentual da remuneração total média (%)	-7,4	8,7	-22,3
Proporção da variação percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	-0,1	0,0	-0,4

¹ Foram desconsiderados os benefícios na composição da remuneração total dos funcionários. Estamos trabalhando para aprimorar o controle e a qualidade desses dados, de modo que possam ser incorporados de forma adequada no relato seguinte.

Percentual de diferença salarial

SIMPAR (holding)	2023	2024	2025
Funcionários pagos com salário-mínimo	1,6	2,0	2,0
Funcionários pagos acima do salário-mínimo	98,4	98,0	98,0
Funcionários de jornada integral pagos com ações da empresa	2,7	2,0	3,0
Funcionários pagos com salário familiar ¹	N.A	N.A	N.A

Suporte aos colaboradores

GRI 3-3 Tema material: Saúde e segurança das pessoas

Além dos benefícios, realizamos ações que valorizam e promovem o desenvolvimento da Nossa Gente e seus familiares, com cuidado integral em diversas frentes:



Valorização da Família

Ação com foco na contratação de familiares e, assim, estreitar e ampliar a geração de emprego, renda e benefícios às famílias dos colaboradores.



Saúde 360

Programa que aborda saúde mental, sedentarismo, alimentação inadequada, doenças crônicas, tabagismo e uso nocivo de álcool. O acesso é facilitado por atendimentos presenciais e remotos, agendamento sigiloso, possibilidade de participação durante o expediente e ampla comunicação interna.



Empresa Cidadã

Licenças estendidas: de 6 meses para maternidade e de 20 dias para paternidade.



Programa Gestar bem

Cuidando de quem gera o futuro com amor. A SIMPAR oferece um Kit nascimento e o Cantinho da Mamãe pensando no bem-estar das mães que amamentam, disponibilizamos um espaço exclusivo para retirada e armazenamento do leite materno, na sede administrativa em Mogi e no escritório em São Paulo, capital.



Ligado em Você

Por meio do Ligado em Você, oferecemos um programa focado em acolhimento, informação e apoio para gestante e colaboradas em licença-maternidade.



Relacionamentos

Partes Interessadas.....	73
Parcerias institucionais.....	74
Fornecedores	75
Atuação social.....	76
Instituto Julio Simões.....	78



5

Partes Interessadas

GRI 2-6

Cultivamos relações baseadas na transparência e em geração de valor compartilhado com colaboradores, fornecedores, a sociedade, o governo, clientes e fornecedores. Para isso contamos com uma governança robusta, e programas e políticas desenhados para as especificidades de cada público. Dessa forma construímos relações sólidas, éticas e de confiança pautadas nas melhores práticas do mercado, resultando em uma marca forte, com credibilidade reconhecida.

Como parte de nossas iniciativas para operar em total transparência, divulgamos aos nossos acionistas controladores e as transações com partes relacionadas no **Formulário de Referência**, nos termos da regulamentação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Não há grupos sub-representados nem representação de *stakeholders* participando dos órgãos de governança.


Colaboradores

A relação é baseada em uma Cultura sólida, sustentada por processos estruturados de Governança, integração e desenvolvimento de pessoas. Alguns dos programas relevantes para os colaboradores são o **Ciclo de Gente**, que promove avaliação de desempenho e crescimento interno, o **Programa de Valorização da Família**, que promove a contratação de familiares, fortalecendo o impacto socioeconômico e o **Ligado em Você**, que oferece suporte social, psicológico, jurídico e de saúde para colaboradores e suas famílias. Monitoramos, ainda, os desligamentos voluntários para aprimorar a experiência interna.


Fornecedores

Construímos alianças comerciais de longo prazo e priorizamos a contratação de fornecedores locais, fomentando o desenvolvimento socioeconômico regional. Além disso, disseminamos boas práticas por meio do **Código de Conduta de Terceiros**, garantindo conformidade e responsabilidade em nossa cadeia de suprimentos.


Sociedade

Mitigamos impactos priorizando programas voltados à qualificação profissional e à inserção de públicos minorizados no mercado de trabalho, como o **Você Quer? Você Pode!**, projeto de formação e inclusão profissional voltado para jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social. O **Instituto Julio Simões** lidera projetos proprietários, enquanto diretrizes internas orientam o investimento social, sempre mensurando os resultados e fortalecendo o impacto nas comunidades no entorno das operações.


Governo

Atuamos com elevados padrões de conformidade, ética e transparência no relacionamento com entidades públicas. Políticas internas, em especial a **Política de Interação Com o Poder Público**, garantem que as interações institucionais sigam as normas de Governança e conduta ética estabelecidas pelo Grupo.


Clientes

A execução da estratégia das nossas empresas é monitorada em detalhe, pelo indicador NPS, garantindo qualidade e agilidade na prestação de serviços. Antecipamos necessidades para desenvolvermos soluções inovadoras que impulsionem o crescimento e a produtividade de nossos Clientes.


Investidores

A área de Relações com Investidores atua com transparência e ética, assegurando equidade nas divulgações das informações de forma ágil e precisa, consolidando a confiança e a credibilidade do Grupo.



Parcerias institucionais

GRI 3-3 Valorização das pessoas e direitos humanos, 2-23

Baseamos nossos compromissos em referências internacionais amplamente reconhecidas e em iniciativas voluntárias que orientam condutas éticas, sociais e ambientais. Nesse sentido, somos signatários dos dez princípios do **Pacto Global da ONU**, que abrangem direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Seguimos as **Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que tratam de temas como trabalho decente, liberdade sindical, erradicação do trabalho infantil e forçado e promoção da igualdade de oportunidades, e alinhamos nossas diretrizes e metas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Somos também signatários dos **Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres** que orientam nossas práticas no sentido da promoção da igualdade de gênero da promoção dos direitos de mulheres e

meninas em todas as nossas esferas de atuação. Participamos ainda do **Movimento Mulher 360**, voltado à promoção da equidade de gênero e ao avanço da inclusão feminina no ambiente corporativo, e apoiamos o Programa **Na Mão Certa**, da **Childhood Brasil**, que atua no enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias do país.

Nossos compromissos incluem, também, o monitoramento contínuo das políticas internas e a implementação de processos de verificação de fornecedores como parte das práticas de conformidade. Adotamos o princípio da precaução, orientando nossas ações para evitar impactos socioambientais graves ou irreversíveis, mesmo diante de incertezas científicas. Essa diretriz é sustentada por nossas **Política de Sustentabilidade**, **Política de Direitos Humanos** e pela **Política de Investimento Social**, com foco na prevenção de riscos relacionados ao meio ambiente, à saúde e à segurança.

A **Política de Direitos Humanos** representa um compromisso de todas as empresas do Grupo. Esse tema faz parte da nossa Cultura, sendo considerado em decisões e estratégias de negócio e em nossas práticas diárias, servindo como referência para todas as nossas operações.

Contribuímos com ações e políticas por meio da participação em associações setoriais. Nesse relacionamento, **não realizamos contribuições financeiras a partidos, grupos ou fundos políticos**, agindo em conformidade com nosso **Código de Conduta**. O nosso relacionamento com as associações baseia-se na colaboração e no apoio limitado, sem fins políticos, em respeito às normas internas da Companhia.



Fornecedores

GRI 3-3 Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia e valor, 3-3 Governança corporativa, ética e transparência, 3-3 Relacionamento com o cliente, 2-29, 204-1, 414-2, 416-1, 417-3

Mantemos relações com fornecedores pautadas pela integridade e pela Geração de Valor Compartilhado, contribuindo com o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atuamos e priorizando relações de negócio com fornecedores locais. No ano, 50,4% do valor monetário das nossas compras foi realizado com fornecedores locais.¹

A área de Suprimentos Corporativa é responsável pelas cotações de ativos, serviços, materiais e insumos, provenientes principalmente dos seguintes segmentos de contratação: benefícios, combustíveis, uniformes, EPIs, materiais de escritório, softwares, equipamentos de tecnologia da informação (TI), consultorias e serviços de tecnologia. Além de priorizar fornecedores locais, a área tem foco em sustentabilidade financeira e qualidade.

¹ Foram consideradas como unidades importantes as empresas cadastradas no SAP do Grupo SIMPAR: SIMPAR (holding), JSL, MOVIDA, VAMOS Locação, VAMOS Concessionárias, AUTOMOB Concessionárias Leves, AUTOMOB Concessionárias Pesados, CS Brasil, Banco BBC Digital e CS infra. Em relação às compras locais, são consideradas como as realizadas dentro do mesmo estado. Além disso, o aumento estratégico do Grupo SIMPAR impactou no aumento dos gastos com fornecedores locais.

Ética e Sustentabilidade na cadeia de valor

GRI 408-1, 409-1

A relação com terceiros é estruturada a partir de ações que garantem relações éticas e transparentes. Adotamos um processo de homologação de terceiros alinhado ao **Programa de Conformidade**, com foco na identificação e mitigação de riscos. Esse processo é realizado por meio da plataforma de gestão G-Certifica, que realiza consultas automáticas à documentação, verificando listas restritivas, processos judiciais ou administrativos, identificando e mitigando riscos, incluindo práticas relacionadas ao trabalho infantil ou análogo ao escravo.

Caso seja identificado algum risco, o fornecedor terceiro é automaticamente bloqueado. Se for classificado como de alto risco, é realizada uma *due diligence*, utilizando uma matriz de risco baseada na metodologia COSO. Quando não há bloqueio, o terceiro deve aceitar o **Código de Conduta de Terceiros**, conjunto de orientações

que retratam os Valores da Companhia e que devem nortear todas as relações de negócios: práticas éticas, transparentes, íntegras e em conformidade com a legislação vigente.

O fornecedor deve preencher o questionário de conflito de interesse, que avalia a criticidade das atividades e a aderência às normas de integridade e ética, além de aderir a cláusulas contratuais padrão de Anticorrupção e LGPD. Esse processo segue as diretrizes da **Política de Cadastro e Homologação de Terceiros**.

Em nossa cadeia de fornecedores, não foi identificado risco significativo de casos de trabalho infantil, nem há trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso em nenhuma área geográfica onde possuímos operações. Também não registramos casos de fornecedores identificados por violar os direitos humanos em nossa cadeia de suprimentos.

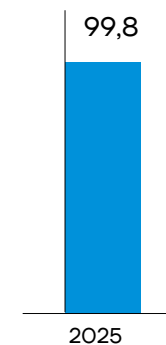
50,4% do valor

monetário das nossas
compras foi realizado com
fornecedores locais



Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais¹

GRI 414-1
SIMPAR (holding)



¹ Apenas nove foram bloqueados na pré-homologação. O valor corresponde ao percentual do Grupo SIMPAR, pois a área de compras é corporativa.

Atuação social

GRI 3-3 Impacto nas comunidades e em toda a cadeia de valor, 2-24, 203-1, 203-2, 411-1, 413-2

O **Grupo SIMPAR** gera impacto relevante nas comunidades onde atua por meio de uma estratégia de investimento social privado, alinhada à agenda de ESG e executada pelo Instituto Júlio Simões e pelas áreas de sustentabilidade de cada uma das nossas empresas.

Entre os quatro pilares prioritários dessa estratégia está a inclusão produtiva, implementada por meio de programas próprios do Instituto e também por doações realizadas tanto via incentivos fiscais quanto por repasses diretos de recursos a ONGs.

A gestão dos projetos incentivados, voltados a pessoas físicas e jurídicas, é conduzida pela holding, reforçando o compromisso do Grupo com o desenvolvimento social e econômico das comunidades.

Projetos Incentivados (Pessoa Jurídica): em 2025, o grupo aportou R\$ 2.055.153,08. Foram realizados 14 projetos, atendendo 2.744 crianças, jovens e adultos em situação de vulnerabilidade social em atividades regulares de formação cultural e esportiva. Atendemos ainda 10.830 pessoas em eventos culturais e esportivos.

Caminho do Bem (Pessoa física): o Programa que incentiva colaboradores a destinarem parte do Imposto de Renda para projetos sociais alcançou, em 2025, um recorde de arrecadação de R\$ 1.060.780,54. Além disso, executamos quatro projetos que atenderam a 85 pessoas em atividades regulares de formação cultural e esportiva, e outras 558 em eventos culturais e esportivos.

A alocação de recursos é conduzida em conformidade com a **Política de Investimento Social**, assegurando a execução de projetos alinhados às prioridades socioambientais da

Companhia, voltados à geração de impactos positivos e ao fortalecimento de políticas públicas, bem como ao avanço de soluções sustentáveis para desafios sociais e ambientais relevantes.

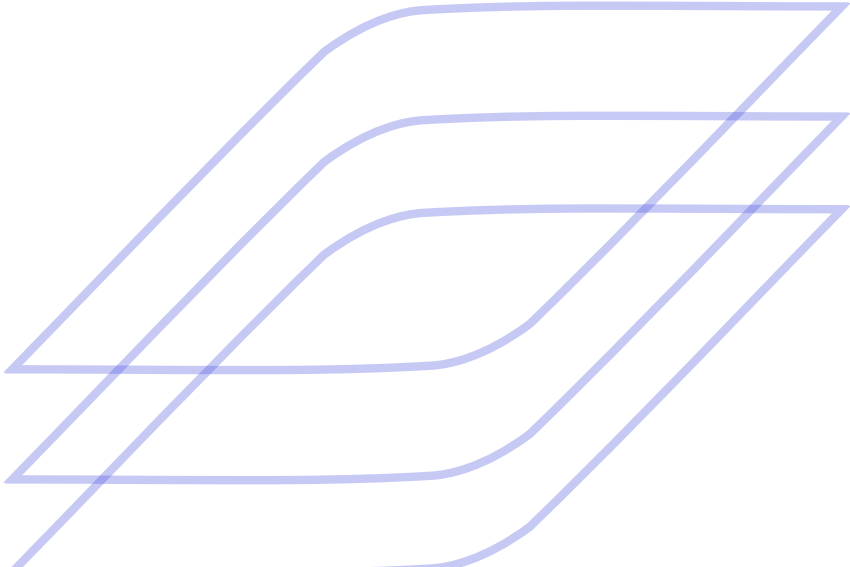
Investimento Social – Grupo SIMPAR GRI 203-1

	2023		2024		2025	
	%	Valor (R\$)	%	Valor (R\$)	%	Valor (R\$)
Doações de colaboradores	17	735.294,13	10	820.518,21	19	1.060.780,54
Doações do Grupo	74	3.146.474,76	80	6.687.495,15	37	2.100.429,00
Projetos Incentivados	8	353.811,80	10	829.714,44	36	2.055.153,08
Iniciativas comerciais	0	662,59	0	0	9	511.532,06
Total	100	4.236.243,28	100	8.337.727,80	100	5.727.894,68

Percentual de operações que implementaram engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados à comunidade local GRI 413-1

Empresa	Tipo de avaliação e planejamento para o desenvolvimento das comunidades locais	2025
SIMPAR (holding)	Avaliações de impacto social, inclusive avaliações de impacto de gênero, com base em processos participativos	0
	Avaliações de impacto ambiental e monitoramento contínuo	0
	Divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental e social	100
	Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	100
	Planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes	100
	Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local, incluindo grupos vulneráveis	0
	Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impacto	0
	Processos formais de queixas por parte de comunidades locais	100

¹ Não houve avaliações de impacto social, de impacto de gênero ou de impacto ambiental, nem houve monitoramento contínuo, comitês e processos de consulta ampla à comunidade local, incluindo grupos vulneráveis, conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impactos.



Instituto Julio Simões

GRI 3-3 Impacto nas comunidades e em toda a cadeia de valor, 203-1, 413-1, 413-2

O **Instituto Julio Simões** direciona os investimentos sociais do Grupo para projetos próprios e ações realizadas por instituições externas, nas áreas sociocultural e de assistência social, fortalecendo seu impacto social por meio de três pilares: Qualidade de Vida de Motoristas Profissionais, Educação Formadora e Engajamento Comunitário. Em 2025, o **Instituto** reforçou ainda mais sua atuação em projetos de inclusão produtiva e desenvolvimento social, conectando-se, por meio dessas iniciativas, às comunidades, além de zelar pela história do Grupo e gerir o acervo do **Centro de Memória e Cultura Julio Simões**.

A seguir, estão os principais projetos apoiados pelo **Instituto Julio Simões**:

Você Quer? Você Pode!

Ensino médio

Programa voltado para jovens em situação de vulnerabilidade social, com foco em desenvolver habilidades acadêmicas e socioemocionais, ajudando-os em seu desenvolvimento e a ingressar no mercado de trabalho.

Por meio do **Programa Você Quer? Você Pode!**, o **Instituto** oferece formação de 50 horas-aula, ao longo de quatro meses, com bolsa-auxílio, vale-transporte e duas refeições, três vezes por semana, com foco em conteúdos de português, matemática, pacote Office e orientação vocacional.

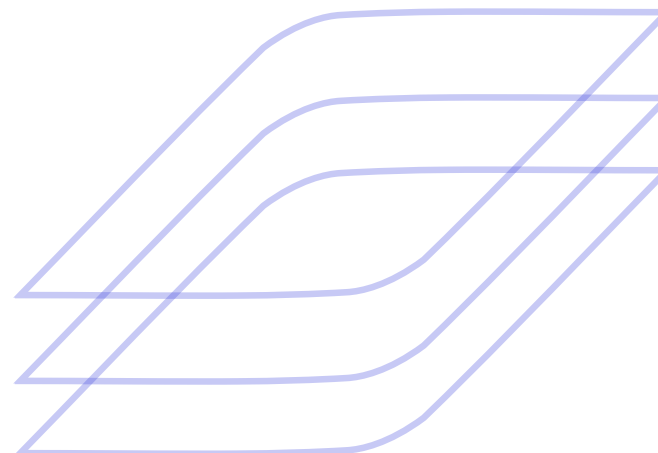
49 jovens beneficiados,

dos quais **37** foram contratados por empresas do Grupo.

Ensino fundamental

O Programa aborda temas transversais ao currículo escolar, com visita de alunos do 4º ano do ensino fundamental I da rede municipal de Mogi das Cruzes (SP) ao **Centro de Memória e Cultura Julio Simões** e participação em concurso cultural com prêmios.

2.317 pessoas impactadas.



Programa Direção Certa

O Programa oferece dicas e orientações que auxiliam caminhoneiros autônomos na gestão financeira, por meio de uma trilha educativa online e gratuita, contribuindo para a qualidade de vida, segurança e bem-estar da categoria.

522 pessoas impactadas.

Direção Preventiva

Trilha online e gratuita de direção preventiva, com foco em habilidades técnicas e comportamentais direcionadas a motoristas em geral.

10.533 motoristas beneficiados.

Apoio a instituições

O **Instituto** também apoia instituições que geram impacto positivo. A seguir, estão os trabalhos apoiados:

Repasses fixos mensais	Descritivo	Pessoas impactadas
Manutenção do Asilo Manuel Maria	O asilo abriga 35 idosos de baixa renda - Mogi das Cruzes (SP)	35
Apae	PcDs - Mogi das Cruzes (SP)	600
Creche Fraternidade	Crianças - Mogi das Cruzes (SP)	230
Lar dos Velhinhos	Idosos – Virginópolis (MG)	17
A Candeia	Jovens - Três Lagoas (MS)	60
Recanto do Ancião	Idosos – Aracruz (ES)	40
SOS Vida	Crianças – Eunápolis (BA)	41
CTL Guadalupe	Dependentes químicos – Jaú (SP)	18
Doações pontuais	Descritivo	Pessoas impactadas
Paróquia Brás Cubas	Doação de cestas básicas	1.132
Pacto Contra Fome	Doação	2.000
Peça Papel de Parede Amarelo	Doação	100
Aliança Misericórdia	Custeamos reparos na estrutura elétrica, além de suprimentos de higiene e limpeza para um mês de uso	10.000
Associação Alfajundiapeba	480 brinquedos doados (comprados via ação de corrida solidária durante convenção anual)	480
Centro Espírita Samaritano	Doação	332
Missão Intensidade	O Instituto dobrou a doação dos colaboradores para a campanha de Natal, para a Missão Intensidade - ONG que capacita crianças e jovens no contraturno escolar - Mogi das Cruzes (SP)	450
Instituto GÁS e Instituto SOPA	Doação de 612 cobertores e 1.124 pares de meia (kits) divididos entre ambos	612
Total de pessoas impactadas		16.147

No ano, ampliamos o alcance e qualidade em nosso investimento social com o avanço em abrangência, número e qualidade de programas do **Instituto Julio Simões**, com foco em jovens e crianças do ensino fundamental. A seguir, estão enumerados os repasses das empresas do Grupo para o **Instituto Julio Simões** em 2025.

JSL		R\$ 645.000,00
MOVIDA		R\$ 435.000,00
VAMOS		R\$ 210.000,00
AUTOMOB		R\$ 45.000,00
CS Brasil		R\$ 45.000,00
Ciclus/CS Infra		R\$ 45.000,00
Banco BBC Digital		R\$ 45.000,00
SIMPAP		R\$ 30.000,00
Total		R\$ 1.500.000,00

Gestão ambiental

Operação ecoeficiente.....	81
Água.....	82
Energia.....	84
Estratégia climática.....	85
Emissões	87
Resíduos	88



Operação ecoeficiente

GRI 3-3 Estratégia climática e gestão ambiental, 303-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 305-6, 306-3, SASB TR-RO-110a.2

Por se tratar de uma holding com atuação predominantemente administrativa, em ambiente de escritório, os impactos ambientais associam-se de forma indireta, decorrentes das atividades desenvolvidas pelas empresas que compõem o Grupo.

Cada uma delas possui abordagem de gestão ambiental própria, desenhada de acordo com critérios ligados ao contexto de cada negócio e integrada à criação de Valor no longo prazo, refletindo o compromisso do Grupo com a condução responsável dos negócios. Considerando a relevância dos temas ambientais para o desempenho financeiro e a resiliência dos negócios, a **SIMPAR** atua junto às empresas do Grupo para identificar, avaliar e gerenciar riscos e oportunidades ambientais que possam impactar sua estratégia, posição financeira e perspectivas

futuras, em especial aqueles relacionados a mudanças climáticas, uso de recursos naturais e conformidade regulatória.

Ao longo do período, a **SIMPAR** reforçou sua Governança Ambiental, com a padronização de diretrizes, o monitoramento de riscos e a integração dos temas ambientais à estratégia corporativa e aos processos operacionais, contribuindo para a adaptação do Grupo a um contexto de transição para uma economia de baixo carbono e de maior exigência por informações de sustentabilidade orientadas ao valor econômico.

As informações que apresentaremos a seguir, embora mencionem as empresas do Grupo pontualmente, são relativas às operações da holding.

Saiba mais sobre as ações de gestão ambiental das empresas do Grupo:



Sustentabilidade - JSL



Aluguel de Carros em | MOVIDA Aluguel de Carros



VAMOS | Sustentabilidade



Sustentabilidade | AUTOMOB



Compromisso com Práticas ESG - CS Infra



Home - CS Brasil Serviços



Ciclus Ambiental



Banco BBC Digital: O banco que entende seu dia a dia

Água

GRI 303-1

Na holding, utilizamos água exclusivamente para consumo humano e sanitário. A maior parte é proveniente da rede pública de abastecimento, complementada por uma captação por poço artesiano devidamente licenciada. Todo o efluente gerado é direcionado para a rede pública de coleta, atendendo à legislação aplicável. Devido à natureza administrativa, os impactos relacionados à água são mínimos.

Monitoramos mensalmente o consumo de água na Sede Administrativa em Mogi das Cruzes (SP), utilizando as contas de água e esgoto para registrar os volumes utilizados. Essa metodologia nos permite identificar variações e investigando suas causas, como obras, aumento no número de colaboradores ou vazamentos, e adotar medidas corretivas quando necessário.

Implementamos no final de 2024 a meta de reduzir o consumo por colaborador, instalando restritores de vazão em torneiras e realizando campanhas para incentivar o uso consciente. Embora nossas unidades não estejam localizadas em áreas com estresse hídrico significativo, adotamos práticas alinhadas às políticas públicas de uso racional da água e à legislação vigente.

Seguimos também as exigências da outorga de direito de uso do poço artesiano. O tratamento é realizado por meio de cloração e filtragem, com análises mensais e semestrais e os resultados são registrados no SISAGUA, sistema da Vigilância Sanitária.

“**6 monitoramento mensal do consumo de água** permite identificar variações do volume médio e suas causas, como o aumento no número de colaboradores ou a realização de obras necessárias, bem como adotar medidas corretivas.



Nos negócios da **SIMPAR**, a água é um recurso essencial para a continuidade das operações e para o desenvolvimento sustentável. Reconhecendo sua importância estratégica, o Grupo adota uma gestão responsável, com foco na eficiência, na redução de impactos ambientais e na conformidade com a legislação vigente. As iniciativas voltadas ao monitoramento do consumo, à mitigação de riscos hídricos e à adoção de práticas que promovam o uso racional desse recurso refletem o compromisso da Companhia com a preservação ambiental, a resiliência dos negócios e a geração de Valor.

Captação de água (ML) **GRI 303-3**

Holding ²	Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)
Captação total de água em todas as áreas	
Água subterrânea	13,2
Água de terceiros (abastecimento público)	26,0
Total	39,2

¹ Não houve captação de outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L).
² O **Banco BBC Digital** divide escritório com a holding e os dados estão contabilizados na holding.

Descarte de água (ML)¹² **GRI 303-4**

Todas as áreas		
Águas subterrâneas		10,6
Água de terceiros (abastecimento público)		20,8
Volume total de água descartada (ML)		31,4
Por tipo de água descartada	Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	31,4

¹ Dados do **Banco BBC Digital** estão juntos com holding, pois dividem o mesmo escritório.
² Os dados de volume descartado não eram monitorados e, para 2025, foi definida a premissa, conforme a ABNT, de que o descarte corresponde a 80% do volume captado.



Consumo de água (ML) **GRI 303-5**
(Consumo de água total¹)



¹ Não houve consumo de água em áreas de estresse hídrico.

Energia

Avançamos constantemente na mitigação de nossas emissões de GEE. Uma das principais frentes é a gestão eficiente do uso de energia elétrica, diretamente relacionado ao Escopo 2 do inventário de emissões.

Para isso, faz parte da nossa estratégia (e das empresas do Grupo) investir na diversificação da matriz energética. Essa estratégia reforça nosso compromisso climático, nosso foco em eficiência e em sustentabilidade.

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

Combustíveis não renováveis	13.155,2
Gasolina (automotiva)	552,7
Gasolina de Aviação	0,0
Querosene de Aviação	7.837,2
Óleo diesel	3.875,8
GLP	889,5
Acetileno	0,0
Gás natural (transporte rodoviário)	0,0
Combustíveis renováveis	12.145,8
Biodiesel (B100)	544,2
Etanol hidratado	11.451,1
Etanol Anidro	150,5
Consumo de energia adquirida	9.336,8
Eletricidade renovável	9.336,8
Consumo total de energia	44.212,6

Consumo de energia fora da organização GRI 302-2

(GJ)

Holding	2025
Consumo total de combustíveis fora da organização oriundos de fontes renováveis (GJ) - etanol anidro	2.216,6
Consumo total de combustíveis fora da organização oriundos de fontes não-renováveis (GJ) - gasolina	8.114,7
Consumo total de energia fora da Companhia	10.331,3

Total de combustíveis consumido, porcentagem de gás natural e porcentagem de energia renovável

SASB TR-AF-110A.3: combustível consumido por (1) transporte rodoviário, porcentagem (A) gás natural e (B) renovável, e (2) transporte aéreo, porcentagem (A) alternativo e (B) sustentável (1) - Holding SASB TR-RO-110a.3

	2025
Total de Combustível Consumido (GJ)	24.411,5
Total de Combustível Consumido em Transporte Rodoviário (GJ)	16.574,3
Porcentagem de gás natural do combustível consumido por transporte rodoviário (%)	0
Porcentagem de renovável do combustível consumido por transporte rodoviário (%)	73,3
Total de Combustível Consumido em Transporte Aéreo (GJ) ¹	7.837,2

¹Não há consumo de combustível alternativo ou sustentável em transporte aéreo.

Estratégia climática

GRI 2-24, 2-25, 3-3 Estratégia climática e gestão ambiental, 201-2; SASB FN-AC-410a.2

Atingimento da meta intermediária do primeiro *Sustainability-Linked Bond* (SLB) do setor no mundo, no valor de US\$ 625 milhões.

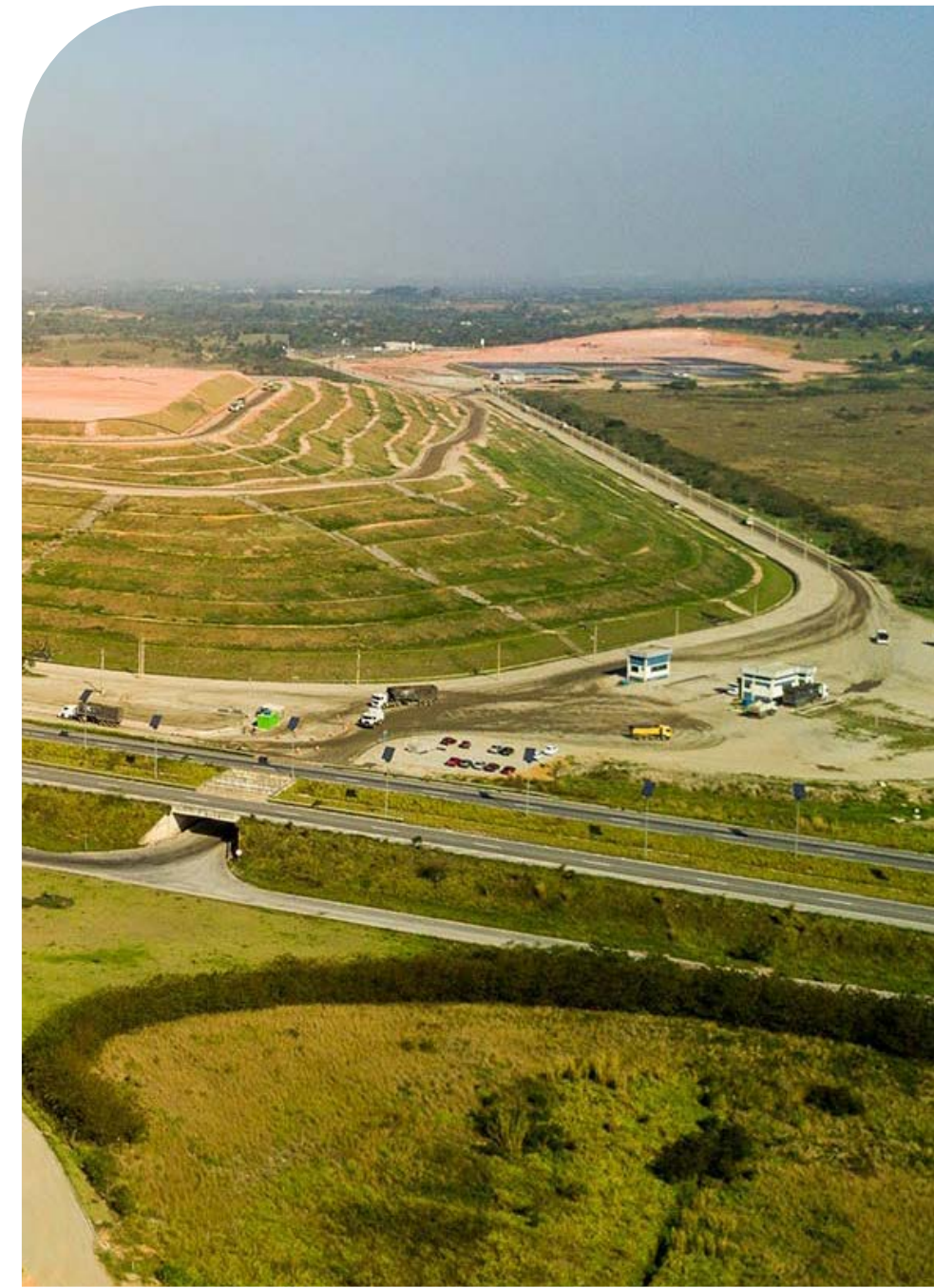
Nossa estratégia climática é guiada pela **Política de Mudanças Climáticas**, que, em conjunto com a **Política de Sustentabilidade**, orienta as empresas do Grupo na mitigação, compensação e adaptação aos impactos climáticos. Essa diretriz reforça o compromisso com a transição para uma economia de baixo carbono. Como parte dessas diretrizes, priorizamos tecnologias e práticas que reduzam as emissões de carbono de nossos produtos e serviços.

Temos uma Matriz de Riscos Climáticos, na qual os impactos financeiros e a probabilidade de ocorrência de eventos relacionados ao clima estão mapeados, bem como os efeitos potenciais sobre as operações em diferentes frentes. A avaliação dos riscos físicos e seus impactos foi realizada com base no modelo regional Eta, do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), aplicado ao modelo global HadGEM2-ES.

A Matriz considera riscos físicos crônicos, como as mudanças nos padrões de precipitação e a variabilidade climática, e

riscos físicos agudos, que incluem eventos extremos como ciclones e inundações. Com relação aos riscos de transição, no mercado, as mudanças climáticas podem influenciar o comportamento dos Clientes, impulsionando a demanda por soluções mais sustentáveis. No aspecto legal, há uma maior exposição a litígios e o fortalecimento de regulações ambientais mais restritivas. Em termos reputacionais, a pegada de carbono pode impactar a percepção pública sobre as suas práticas. Já no campo tecnológico, as limitações nos processos produtivos das montadoras podem dificultar a transição para soluções mais sustentáveis, exigindo inovações para mitigar esses desafios.

O desempenho alcançado nos índices e reportes de mudanças climáticas, ICO2 B3, CDP além do *Sustainability-Linked Bond*, demonstra a consistência da nossa estratégia frente aos desafios da transição para uma economia de baixo carbono. Os resultados indicam progresso na governança climática, na transparência das informações e na integração do tema às estratégias da Companhia.



Meta climática

A meta pública de redução da intensidade de emissões de GEE até 2030 é de 15%, em relação ao emitido em 2019. A intensidade leva em consideração as emissões do escopo 1, escopo 2 e a categoria 11 do escopo 3 e Receita Líquida em milhões de reais das empresas da **SIMPAR**. A mensuração e monitoramento das emissões, bem como a meta, têm reporte trimestral ao Comitê de Sustentabilidade.

Embora a meta pública de redução seja comum a todo o Grupo, as ações relacionadas variam conforme o perfil de cada empresa, refletindo suas principais fontes de emissões. Aquelas com operações intensivas em frota priorizam renovação de veículos, eficiência operacional e diversificação da matriz energética, enquanto outras focam em eficiência energética, uso de fontes renováveis e soluções de baixo carbono. As estratégias são aplicáveis a todas as regiões onde atuamos, com adaptações operacionais conforme a realidade de cada negócio.

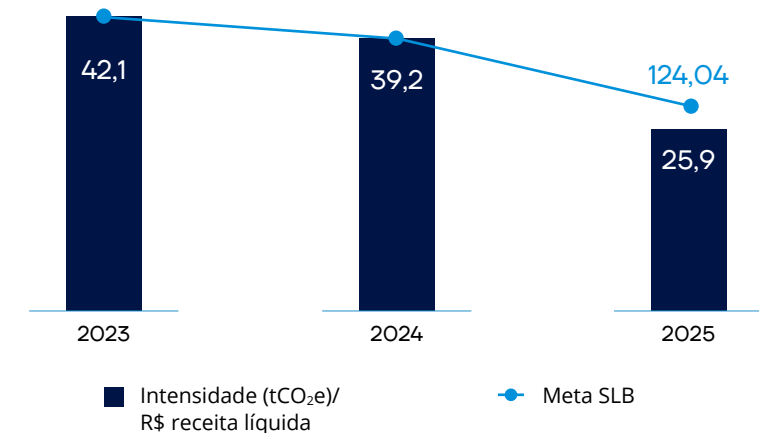
As metas constantes no *Framework* de 2021 consideraram o inventário GHG *Protocol* publicado em 2020 (referente a 2019). Posteriormente, esse inventário foi aprimorado e republicado no **Registro Público de Emissões**, passando esse a ser o dado oficial da Companhia referente a 2019.

Esse aprimoramento teve por objetivo ampliar as categorias do Escopo 3 a serem reportadas, tornando o Inventário de Gases de Efeito Estufa mais robusto.

Considerando a taxa de redução de intensidade igual ou menor que 124,04 tCO₂e/Receita por milhão indicada no SLB, é possível verificar que meta de 2025 assumida pelo Grupo SIMPAR foi alcançada.

Intensidade de emissões GEE para o SLB

(tCO₂e/Receita) - Grupo SIMPAR



Veja os dados de intensidade de emissões na página 101.



Emissões

SASB TR-AF-110a.2

As empresas da **SIMPAR** operam com foco no desenvolvimento sustentável e com soluções que endereçam ou reduzam os impactos negativos das suas operações. Este monitoramento ocorre pela elaboração, divulgação e asseguuração por terceira parte de seus inventários de emissões de GEE, que engloba os Escopos 1, 2 e 3. O reporte é continuamente aprimorado para monitorar e gerenciar as emissões e adotar medidas mais adequadas.

É importante ressaltar que os inventários de 2019, 2020 e 2021 foram aprimorados a partir da evolução da metodologia de cálculos e fontes de emissões.

Toneladas de CO₂e por ano

	2024	2025	Δ 2025/2024 (%)
Escopo 1	1.411,5	1.464,2	3,7
Combustão Móvel	1.387,2	1.391,7	0,3
Combustão Estacionária	4,0	62,1	1.442,1
Combustão Fugitiva	20,3	10,4	-48,8
Escopo 2	142,8	115,3	-19,2
Aquisição de energia elétrica – com base na localização	142,8	115,3	-19,2
Escopo 3	1.631,3	1.657,1	1,6
Bens e serviços comprados	129,7	125,8	-3,0
Atividades relacionadas com combustível e energia	26,5	335,7	1.166,7
Transporte e distribuição (<i>upstream</i>)	-	1,8	-
Resíduos gerados nas operações	205,0	234,5	14,4
Viagens a negócios	19,1	58,1	205,1
Emissões casa-trabalho	1.251,0	901,1	-28,0
TOTAL	3.185,6	3.236,7	1,6
Emissões biogênicas – escopo 1	45,1	101,6	125,2
Emissões biogênicas – escopo 3	233,6	175,9	-24,7

Resíduos

GRI 306-1, 306-2

O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) prioriza a redução na geração de resíduos como prática sustentável e de eficiência operacional. A gestão é conduzida internamente com monitoramento sistemático de dados por uma plataforma digital, permitindo análises detalhadas e implementação de melhorias. Outra frente de ação são as campanhas de comunicação interna e ações durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA).

A **SIMPAR** não comercializa produtos físicos nem geramos resíduos pelo uso de serviços pelos Clientes. As principais fontes de resíduos gerados são os insumos utilizados no refeitório corporativo, materiais de escritório, insumos administrativos, equipamentos eletrônicos, além dos resíduos infectantes gerados no ambulatório médico da sede, gerenciados conforme sua classificação e requisitos legais aplicáveis.

Nossos resíduos são segregados, acondicionados e armazenados internamente conforme sua classificação. A coleta, o transporte, o tratamento e a destinação final são realizados por uma empresa terceira licenciada. Verificamos a conformidade legal do prestador por meio da análise das licenças ambientais vigentes e do controle documental, incluindo a emissão do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) para cada retirada, com posterior baixa junto ao órgão ambiental competente e emissão do Certificado de Destinação Final (CDF), assegurando a rastreabilidade e a destinação ambientalmente adequada dos resíduos.

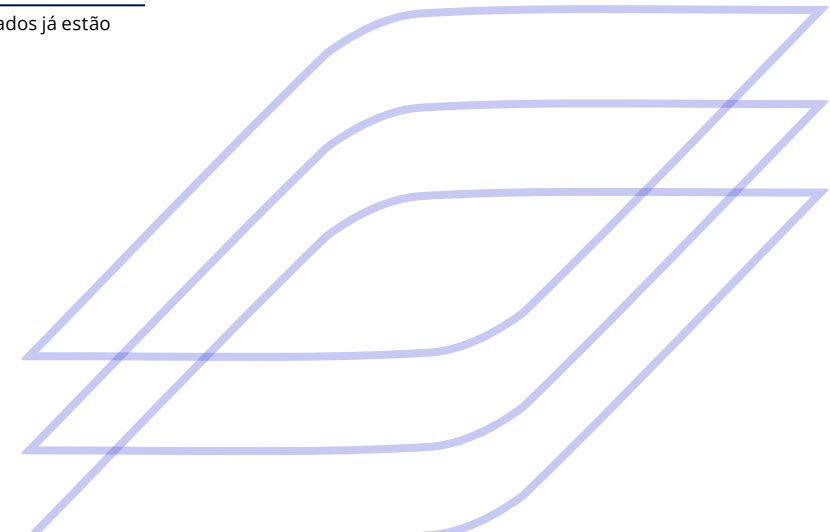
Além disso, adotamos um planejamento das refeições no refeitório e a minimização de desperdícios em impressões. A circularidade é promovida por meio da segregação e destinação de resíduos recicláveis e de equipamentos eletrônicos para reaproveitamento ou reciclagem, e pela gestão adequada de resíduos infectantes do ambulatório, coletados por empresa licenciada.

Resíduos gerados¹ GRI 306-3

(em toneladas
métricas)

Tipo de resíduo	2025
Resíduos perigosos (Classe I)	7,6
Sucata eletrônica	3,9
Outros resíduos	3,7
Resíduos não perigosos (Classe II)	181,0
Papel/papelão/plástico	10,5
Metais	1,5
Madeira	16,0
Doméstico/orgânicos	136,3
Outros resíduos	16,7
Total	188,6

¹ Banco **BBC Digital** divide escritório com **SIMPAR** holding e os dados já estão contabilizados em holding.



Resíduos não destinados para
disposição por composição¹ [GRI 306-4](#)

(em toneladas)

Tipo de resíduo	2025
Resíduos perigosos (Classe I)	3,3
Sucata eletrônica	3,3
Resíduos não perigosos (Classe II)	29,5
Papel/papelão/plástico	10,2
Metais	2,2
Madeira	17,1
Total	32,8

¹ Banco BBC Digital divide escritório com SIMPAR holding e os dados já estão contabilizados em Holding.

Resíduos não destinados para
disposição por operações de
recuperação¹ [GRI 306-4](#)

(em toneladas)

Tipo de resíduo	2025
Resíduos perigosos (Classe I)	3,3
Preparação para reutilização	0,0
Reciclagem	3,3
Outras operações de recuperação	0,0
Resíduos não perigosos (Classe II)	29,5
Preparação para reutilização	0,0
Reciclagem	29,5
Outras operações de recuperação	0,0
Total geral	32,8

¹ Não houve recuperação de resíduos dentro da organização.

Resíduos destinados para disposição
por composição [GRI 306-5](#)

(em toneladas)

Tipo de resíduo	2025
Resíduos perigosos (Classe I)	4,2
Outros resíduos	4,2
Resíduos não perigosos (Classe II)	156,5
Doméstico/orgânicos	139,8
Outros resíduos	16,7
Total	160,7

Resíduos destinados para disposição
por operações de recuperação¹ [GRI 306-5](#)

(em toneladas)

	2025
	Disposição fora da organização
Resíduos perigosos (Classe I)	4,2
Outras operações de disposição	4,2
Resíduos não perigosos (Classe II)	156,5
Confinamento em aterro	156,5
Total	160,7



Resultados

Resultados econômico-financeiros91



Resultados econômico-financeiros

GRI 3-3 Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão dos negócios, 207-1, 207-2, 207-3

Ao longo do ano de 2025, fortalecemos nossa capacidade de construir valor financeiro a partir da estrutura sólida que erguemos nos últimos anos. Após um bem sucedido ciclo de investimentos, nossos fundamentos financeiros nos conduziram nossa transição para uma fase orientada à eficiência, à geração de caixa e à criação sustentável de valor.

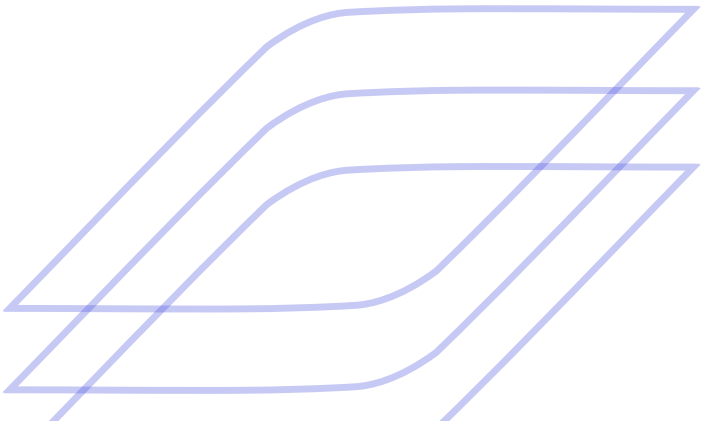
Observando o desempenho da holding, a dívida líquida do período alcançou R\$ 39,6 bilhões, em queda de 1% na comparação com o final de 2024, com uma posição de caixa de R\$ 3,6 bilhões, alta de 3% no período, performando uma robustez de caixa e fazendo com que o prazo médio da dívida ficasse em 5,5 anos, com cobertura para amortizações até 2031. Esse cenário nos permitiu efetuar a recompra de R\$ 191 milhões em títulos de três emissões distintas da própria Companhia.

Do ponto de vista do **Grupo SIMPAR**, a receita líquida cresceu 6,9% para R\$ 43.528,4 milhões em relação a 2024, impulsionado principalmente por serviços prestados em contratos de longo prazo, que representam cerca de 75% de nossa geração de caixa. O EBTIDA Ajustado chegou a R\$ 11.936,9 milhões, avanço de 16,5% sobre o quarto trimestre do ano anterior. O lucro líquido consolidado de R\$ 212,6 milhões no quarto trimestre de 2025 reverteu o prejuízo de R\$ 224 milhões registrado um ano antes. Este mostra-se um montante importante em um cenário ainda marcado por desafios como juros elevados.

Com uma menor necessidade de investimentos, reduzimos a necessidade de Capex e iniciamos uma nova estratégia de desalavancagem e venda de ativos, como a **Cíclis Rio**. Nesse período, a relação Ebitda/ Capex líquido subiu para 1,9x, demonstrando maior eficiência de capital e rentabilidade.

Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1 (R\$ milhares)

	2023	2024	2025	2025/2024 (%)
Valor econômico direto gerado	605.913	799.483	1.491.135	86,5
Receitas	605.913	799.483	1.491.135	86,5
Valor econômico distribuído	605.913	799.483	1.491.135	86,5
Custos operacionais	21.395	25.216	11.951	-52,6
Pessoal (remuneração e benefícios)	49.524	11.021	19.978	81,3
Pagamentos a provedores de capital	720.934	859.247	1.312.913	52,8
Pagamentos ao governo	-185.940	-96.001	146.293	252,4
Investimentos na comunidade	0	0	0	-
Valor econômico retido	0	0	0	-



Anexos

Tabelas adicionais	93
Sumário de conteúdo da GRI	117
Lista de indicadores SASB	145
Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes	146
Informações corporativas	147
Créditos	147



8



Tabelas adicionais

Informações dos empregados, por tipo de contrato de trabalho e gênero - Grupo SIMPAR GRI 2-7

Tipo de contrato de trabalho	2023			2024			2025		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Empregados permanentes	37.385	10.153	47.538	43.181	12.991	56.172	41.720	12.478	54.198
Empregados temporários	811	869	1.680	746	697	1.443	962	1.100	2.062
Total	38.196	11.022	49.218	43.927	13.688	57.615	42.682	13.578	56.260

Informações dos empregados, por tipo de trabalho e gênero – Grupo SIMPAR GRI 2-7

Tipo de trabalho	2023			2024			2025		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Empregados sem garantia de horas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Empregados em período integral	36.807	10.190	46.997	43.212	12.889	56.101	42.066	12.773	54.839
Empregados em período parcial	1.389	832	2.221	715	799	1.514	616	805	1.421
Total	38.196	11.022	49.218	43.927	13.688	57.615	42.682	13.578	56.260

Informações dos empregados, por tipo de contrato de trabalho e região -
Grupo SIMPAR GRI 2-7

	2023					
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados Permanentes	1.934	6.988	2.612	30.881	4.906	47.321
Empregados Temporários	86	351	95	1.028	120	1.680
Total de Empregados	2.020	7.339	2.707	31.909	5.026	49.001
Empregados em Jornada Integral	1.932	7.068	2.605	30.273	4.915	46.793
Empregados em Jornada Parcial	88	271	102	1.636	111	2.208
Total de Empregados	2.020	7.339	2.707	31.909	5.026	49.001

	2024					
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados Permanentes	4.141	8.707	2.964	34.748	5.371	55.931
Empregados Temporários	95	185	133	913	117	1.443
Total de Empregados	4.236	8.892	3.097	35.661	5.488	57.374
Empregados em Jornada Integral	4.148	8.615	3.009	34.639	5.354	55.765
Empregados em Jornada Parcial	88	277	88	1.021	134	1.608
Total de Empregados	4.236	8.892	3.097	35.661	5.488	57.374

	2025					
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Empregados Permanentes	4.437	7.853	2.796	33.542	5.343	53.971
Empregados Temporários	149	361	141	1.248	163	2.062
Total de Empregados	4.586	8.214	2.937	34.790	5.506	56.033
Empregados em Jornada Integral	4.471	7.933	2.838	34.023	5.375	54.640
Empregados em Jornada Parcial	115	281	99	767	131	1.393
Total de Empregados	4.586	8.214	2.937	34.790	5.506	56.033

Informações dos empregados, por tipo de contrato de trabalho e região (Brasil e Exterior) - Grupo SIMPAR GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Brasil	Exterior	Total	Brasil	Exterior	Total	Brasil	Exterior	Total
Empregados Permanentes	47.321	217	47.538	55.931	241	56.172	53.971	227	54.198
Empregados Temporários	1.680	-	1.680	1.443	-	1.443	2.062	-	2.062
Total de Empregados	49.001	217	49.218	57.374	241	57.615	56.033	227	56.260
Empregados em Jornada Integral	46.793	204	46.997	55.765	221	55.986	54.640	199	54.839
Empregados em Jornada Parcial	2.208	13	2.221	1.608	36	1.644	1.393	28	1.421
Total de Empregados	49.001	217	49.218	57.374	241	57.615	56.031	227	56.260

¹Foram considerados os colaboradores ativos no SAP (desconsidera desligados e afastados). A consolidação refere-se ao término dos períodos (31/12). Devido à entrada de novas operações, estamos em processo de avaliação sobre a existência de colaboradores sem garantia de carga horária. As flutuações são entendidas como o resultado de novas contratações, fusões de empresas recém-adquiridas e movimentações entre empresas.

Casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos- Grupo SIMPAR GRI 2-27

	2023	2024	2025
Casos em que multas foram aplicadas	1	3	1
Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	0	0	0
Total de casos	1	3	1

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ milhares) - Grupo SIMPAR GRI 201-1

	2023	2024	2025	2025/2024 (%)
Valor econômico direto gerado	36.048.083	45.795.851	50.271.838	9,8
Receitas	36.048.083	45.795.851	50.271.838	9,8
Valor econômico distribuído	36.048.083	45.795.851	50.271.838	9,8
Custos operacionais	22.591.372	28.624.558	30.253.283	5,7
Pessoal (remuneração e benefícios)	3.749.471	4.506.733	4.996.628	10,9
Pagamentos a provedores de capital	6.378.457	7.855.403	10.091.029	28,5
Pagamentos ao governo	3.328.783	4.809.157	4.930.898	2,5
Investimentos na comunidade	0	0	0	-
Valor econômico retido	0	0	0	-

Percentual de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local - Grupo SIMPAR GRI 202-2

Composição da Liderança por Origem dos Empregados	2023		2024		2025	
	Diretoria	Gerência	Diretoria	Gerência	Diretoria	Gerência
Percentual de Empregados do Nível Funcional Contratados Localmente (%)	30,9	24,8	84,9	84,7	79,7	84,5

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

	2023	2024	2025
Total de operações	52	9	9
Total de operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	46	9	9
Percentual (%)	88,5	100,0	100,0

Membros do órgão de governança comunicados e capacitados em combate à corrupção, por região - Grupo SIMPAR GRI 205-2

Região		2023			2024			2025		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Sudeste	Número	40	19	15	38	16	9	43	25	14
	%	-	47,5	37,5	-	42,1	23,7	-	58,1	32,6

Empregados comunicados e capacitados em combate à corrupção, por categoria funcional - Grupo SIMPAR¹ GRI 205-2

Categoria funcional		2023			2024			2025		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Diretoria	Número	107	88	80	139	134	63	74	52	37
	%	-	82,2	74,8	-	96,4	45,3	-	70,3	50,0
Gerência-Geral (Alta Gestão)	Número	72	70	66	92	91	73	77	76	70
	%	-	97,2	91,7	-	98,9	79,3	-	98,7	90,9
Gerência de Área	Número	652	585	532	927	802	667	981	830	756
	%	-	89,7	81,6	-	86,5	72,0	-	84,6	77,1
Gerência de Loja	Número	287	287	264	304	290	260	321	315	291
	%	-	100,0	92,0	-	95,4	85,5	-	98,1	90,7
Coordenação (Gestão Jr.)	Número	675	602	578	857	686	658	935	757	696
	%	-	89,2	85,6	-	80,0	76,8	-	81,0	74,4
Supervisão	Número	905	717	691	1.300	882	855	1.314	990	825
	%	-	79,2	76,4	-	67,8	65,8	-	75,3	62,8
Administrativo	Número	5.822	4.932	4.551	7.386	5.558	5.260	7.403	6.160	5.636
	%	-	84,7	78,2	-	75,3	71,2	-	83,2	76,1
Operacional	Número	32.411	23.324	20.744	44.981	28.388	25.967	44.847	33.933	27.415
	%	-	72,0	64,0	-	63,1	57,7	-	75,7	61,1
Aprendiz	Número	1.189	814	764	1.499	1.023	952	1.498	1.143	1.057
	%	-	68,5	64,3	-	68,2	63,5	-	76,3	70,6
Estagiário	Número	103	67	53	108	78	67	100	87	81
	%	-	65,0	51,5	-	72,2	62,0	-	87,0	81,0
Trainee	Número	5	1	1	22	17	17	2	0	0
	%	-	20,0	20,0	-	77,3	77,3	-	0,0	0,0
Total	Número	42.228	31.487	28.324	57.615	37.949	34.839	57.552	44.343	36.864
	%	-	74,6	67,1	-	65,9	60,5	-	77,0	64,1

¹Não há dados disponíveis para a capacitação/comunicação de outros *stakeholders*.

Empregados comunicados e capacitados em combate à corrupção, por região - Grupo SIMPAR GRI 205-2

Região		2023			2024			2025		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Norte	Número	1.989	1.647	1.611	4.236	2.861	2.445	4.586	4.104	2.936
	%	-	82,8	81,0	-	67,5	57,7	-	89,5	64,0
Nordeste	Número	7.074	3.993	3.636	8.892	4.807	4.493	8.214	5.380	4.617
	%	-	56,4	51,4	-	54,1	50,5	-	65,5	56,2
Centro-Oeste	Número	2.540	2.234	1.989	3.097	2.995	2.856	2.937	2.851	2.717
	%	-	88,0	78,3	-	96,7	92,2	-	97,1	92,5
Sudeste	Número	27.530	21.326	19.137	35.661	22.993	21.026	34.788	26.876	23.226
	%	-	77,5	69,5	-	64,5	59,0	-	77,3	66,8
Sul	Número	3.074	2.285	1.949	5.488	4.291	4.018	5.506	4.893	3.130
	%	-	74,3	63,4	-	78,2	73,2	-	88,9	56,8
Exterior	Número	21	2	2	241	2	1	1.521	239	238
	%	-	9,5	9,5	-	0,8	0,4	-	15,7	15,6
Total	Número	42.228	31.487	28.324	57.615	37.949	34.839	57.552	44.343	36.864
	%	-	74,6	67,1	-	65,9	60,5	-	77,0	64,1

Casos confirmados de corrupção - Grupo SIMPAR GRI 205-3

Número total	2024	2025
Casos confirmados de corrupção ¹	22	17
Casos confirmados em que empregados foram demitidos ou punidos por corrupção	27	19
Casos confirmados em que contratos com parceiros de negócios foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção	7	1
Natureza dos casos confirmados de corrupção	Corrupção privada	Corrupção privada

¹ Todos os casos confirmados de corrupção em 2025 foram classificados como “corrupção privada”, não havendo registros de corrupção pública. O valor de casos confirmados em que empregados foram demitidos ou punidos é superior ao total de casos, pois engloba casos em que a punição foi aplicada no ano subsequente a ocorrência.

Consumo de energia dentro da organização (GJ) [GRI 302-1](#) | Total de combustíveis consumido, porcentagem de gás natural e porcentagem de energia renovável [SASB TR-RO-110a.3](#) | combustível consumido por (1) transporte rodoviário, porcentagem (A) gás natural e (B) renovável, e (2) transporte aéreo, porcentagem (A) alternativo e (B) sustentável (1) [SASB TR-AF-110A.3](#) - **Grupo SIMPAR**

	2023	2024	2025
Combustíveis não renováveis	5.741.192,9	6.886.832,1	8.204.527,4
Gasolina (automotiva)	212.251,2	176.610,5	140.821,0
Gasolina de Aviação	227,5	460,7	0,0
Querosene de Aviação	18.573,4	20.626,2	21.000,2
Óleo diesel	5.463.828,8	6.662.078,6	7.994.487,2
GLP	33.547,1	22.722,0	28.208,8
GNV	11.580,6	3.360,7	19.957,9
Acetileno	1.184,3	973,4	51,8
Gás Natural (Transporte Rodoviário)	0,0	0,0	0,6
Combustíveis renováveis	934.969,9	1.212.293,2	1.464.352,7
Biodiesel (B100)	663.132,3	985.715,6	1.257.580,6
Etanol hidratado	201.963,5	104.686,4	168.348,9
Etanol Anidro	54.316,8	45.323,7	38.423,2
Biogás de Aterro	15.557,3	76.567,5	0,0
Consumo de energia adquirida	285.658,5	342.254,5	275.037,8
Eletricidade não renovável	31.554,0	42.228,2	0,0
Eletricidade renovável	254.104,5	300.026,3	275.037,8
Consumo total de energia	6.961.821,3	8.441.379,8	9.943.917,9

Consumo de energia dentro da organização (GJ) [GRI 302-1](#) | Total de combustíveis consumido, porcentagem de gás natural e porcentagem de energia renovável [SASB TR-RO-110a.3](#) | combustível consumido por (1) transporte rodoviário, porcentagem (A) gás natural e (B) renovável, e (2) transporte aéreo, porcentagem (A) alternativo e (B) sustentável (1) [SASB TR-AF-110A.3](#) - **Grupo SIMPAR**

	2023	2024	2025
Total de Combustível Consumido (GJ)	6.625.646,6	7.998.401,7	9.640.619,0
Total de Combustível Consumido em Transporte Rodoviário (GJ)	6.607.073,2	7.977.775,5	9.619.618,8
Porcentagem de gás natural do combustível consumido por transporte rodoviário	0,0	0,0	0,0
Porcentagem de renovável do combustível consumido por transporte rodoviário	13,9%	14,2%	15,2%
Total de Combustível Consumido em Transporte Aéreo (GJ) ¹	18.800,9	21.086,9	21.000,2
Porcentagem alternativo de combustível consumido por transporte aéreo	-	-	-
Porcentagem sustentável de combustível consumido por transporte aéreo	-	-	-

¹Não há consumo de combustível alternativo ou sustentável em transporte aéreo

Consumo de energia fora da organização (GJ) - Grupo SIMPAR [GRI 302-2](#)

	2023	2024	2025
Consumo total de combustíveis fora da organização oriundos de fontes renováveis (GJ) - etanol anidro	-	-	4.451.253,2
Consumo total de combustíveis fora da organização oriundos de fontes não-renováveis (GJ) - gasolina	-	-	24.162.139,6
Consumo total de energia fora da Companhia	23.085.632,8	41.367.373,5	28.613.392,8

Intensidade energética - Grupo SIMPAR GRI 302-3

	2023	2024	2025
Consumo total de energia dentro da Companhia (em GJ)	7.757.261,0	8.441.379,8	9.943.918,0
Consumo total de energia fora da Companhia (em GJ)	23.085.632,8	41.367.373,5	27.232.472,7
Receita (R\$ MM)	31.843,6	40.738,1	43.528,4
Índice de intensidade energética (GJ/R\$ MM)	968,6	1.222,7	854,1

Redução do consumo de energia (GJ) - Grupo SIMPAR GRI 302-4

	2023	2024	2025¹
Volume das reduções do consumo de energia obtidas diretamente em decorrência de melhorias na conservação e eficiência	6.961.841,4	8.406.134	Não houve redução

¹ Em 2025, além da energia elétrica, passamos a contabilizar o consumo dos geradores com base no combustível utilizado e o GLP da cozinha, com isso, houve aumento do consumo de energia, devido a ampliação do escopo de controle, motivo pelo qual, o valor para o ano de 2025 está negativo. Foi considerado apenas consumo de energia dentro da organização.

Consumo de água (ML) - Grupo SIMPAR GRI 303-5

	2023	2024	2025
Consumo de água total	122,7	121,8	137,3
Consumo de água em áreas com estresse hídrico	47,2	46,5	27,4

Captação de água (ML) - Grupo SIMPAR GRI 303-3

	2023	2024	2025	
Grupo SIMPAR	Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)
Captação total de água em todas as áreas	613,4	606,0	341,2	345,5
Água subterrânea	37,4	103,8	45,6	21,5
Água de terceiros (abastecimento público)	576,1	502,2	295,6	324,0
Total	613,4	606,0	686,7	
Captação de água em áreas com estresse hídrico	236,0	232,6	0,0	137,0
Água subterrânea	37,4	44,9	0,0	-
Água de terceiros	198,6	187,7	0,0	137,0

Descarte de água (ML)¹² - Grupo SIMPAR GRI 303-4

2025		
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas superficiais	11,5	-
Águas subterrâneas	330,7	-
Águas enviada para terceiros	207,2	109,6
Volume total de água descartada (ML)		
Por tipo de água descartada	Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	
	549,4	109,6

¹ Não há descarte em outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais).

² Os dados de volume descartado não eram monitorados e, para 2025, foi definida a premissa, conforme a ABNT, de que o descarte corresponde a 80% do volume captado.

Emissões de gases do efeito estufa em toneladas CO₂e - Grupo SIMPAR [GRI 305-1, 305-2, 305-3, SASB TR-RO-110A.1, TR-AF-110A.1](#)

	2023	2024	2025
Escopo 1	855.496,5	915.620,5	527.414,7
Combustão móvel	604.513,8	519.664,5	501.567,4
Combustão estacionária	1.917,2	2.475,6	1.392,2
Processos industriais	23,9	260,7	85,0
Resíduos sólidos e efluentes líquidos	241.716,9	388.666,6	502,6
Fugitivas	7.324,6	4.553,1	23.867,6
Escopo 2	3.004,2	4.690,6	3.353,0
Abordagem baseada na localização	3.004,2	4.690,6	3.353,0
Abordagem baseada na escolha de compra	-	-	-
Escopo 3	4.670.820,3	4.855.009,3	4.018.221,2
Bens e serviços comprados	387.794,4	284.280,9	157.865,3
Bens de capital	478.512,2	522.788,5	462.132,8
Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2	170.757,4	171.025,69	137.267,6
Transporte e distribuição (upstream)	98.875,1	239.434,3	230.972,1
Resíduos gerados nas operações	2.860,7	5.128,7	12.292,2
Viagens a negócios	4.118,3	2.327,8	1.570,6
Emissões casa-trabalho	89.191,5	237.201,6	139.103,8
Transporte e distribuição (downstream)	8.216,1	17.956,3	17.799,0
Uso de bens e serviços vendidos	480.540,3	678.021,3	598.679,3
Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos	11.207,0	14.965,0	14.052,4
Bens arrendados (a organização como arrendadora)	2.915.489,6	2.675.707,9	2.237.238,0
Investimentos	23.257,6	6.171,3	9.248,2
TOTAL	5.529.321,0	5.775.320,4	4.548.989,0
Emissões biogênicas de CO ₂ - escopo 1	129.178,5	141.780,2	86.073,9
Emissões biogênicas de CO ₂ - escopo 3	364.732,5	1.286.332,4	812.656,9

Intensidade de emissões de GEE - Grupo SIMPAR [GRI 305-4](#)

	2023	2024	2025
Receita (R\$ MM)	31.843,6	40.738,1	43.528,4
Emissões (Escopos 1, 2 e 3) (tCO ₂ e)	5.529.321,0	5.775.320,4	4.548.989,0
Intensidade: Escopos 1,2 e 3 (tCO₂e)/Receita (R\$ MM)	173,6	141,8	104,5
Emissões (Escopos 1, 2 e categoria 11 do Escopo 3) (tCO ₂ e)	1.339.041,1	1.598.302,2	1.129.447,1
Intensidade: Escopos 1 e 2 e categoria 11 do Escopo 3 (tCO₂e)/Receita Líquida (R\$ MM)	42,1	39,2	25,9

Redução de emissões de GEE como resultado direto de iniciativas de redução, em tCO₂e - Grupo SIMPAR [GRI 305-5](#)

	2023	2024	2025 ¹
Reduções de Escopo 1	327.990,9	58.119,9	386.201,8
Reduções de Escopo 2	281,7	1.721,5	Não houve redução
Reduções de Escopo 3	1.386.419,5	184.393,6	836.992,6

¹O ano-base adotado para o inventário de emissões foi 2025, devido ser o ano do reporte. Para o cálculo das emissões, foram utilizadas as metodologias alinhadas ao GHG Protocol 2025.0.1 e ao IPCC, considerando o GWP100a (IPCC, 2013) e a abordagem de controle operacional. A ferramenta Climo foi utilizada para o cálculo das emissões, com base no GHG Protocol e no IPCC. As fontes dos fatores de emissão e dos índices de potencial de aquecimento global (GWP) utilizadas foram BEN, EFRA e PBGHG Protocol.



Toneladas de outras emissões atmosféricas significativas - Grupo SIMPAR GRI 305-7,

SASB TR-RO-120A.1, TR-AF-120A.1¹

	2025
NOx	4.590,7
Material Particulado (MP) Total	54,0
Monóxido de Carbono (CO)	1.476,1
Total	6.120,6

¹ Não há emissões de SOx; Poluentes orgânicos persistentes (POP); Compostos orgânicos voláteis (COV); e Poluentes atmosféricos perigosos

Resíduos gerados (em toneladas métricas) - Grupo SIMPAR GRI 306-3

Tipo de resíduo	2023	2024	2025
Resíduos perigosos (Classe I)	695.036,5	466.162,1	14.617,9
Óleo Lubrificante Usado (OLUC)	946,6	5.043,7	1.796,4
Baterias Automotivas	15,8	49,7	132,6
Resíduos Classe I – Contaminados	581,5	2.419,5	3.276,9
Vasilhas Contaminadas	1,2	4,7	89,0
Lâmpadas	1,4	0,4	944,1
Filtro de Óleo	35,9	393,3	28,0
Chorume	692.859,4	451.391,1	0,0
Solo Contaminado	40,4	363,2	4.809,8
Sucata Eletrônica	0,1	0,7	3,8
Outros Resíduos	554,2	6.495,8	3.537,2
Resíduos não perigosos (Classe II)	6.029,7	47.316,6	13.103,1 0
Pneus Usados Inservíveis	619,3	1.426,9	3.162,0
Papel/Papelão/Plástico	374,2	1.332,4	1.258,4
Metais	1.371,0	1.404,2	2.510,7
Madeira	265,8	444,6	393,7
Filtro de Ar	17,0	94,4	2,2
Doméstico/Orgânicos	1.391,0	4.607,6	2.436,0
Efluente Sanitário	0,0	1.212,2	1.559,4
Lodo biológico	128,7	1.065,8	43,2
Outros resíduos	1.862,7	35.728,5	1.737,5
Total	701.066,2	513.478,7	27.721,0

Resíduos não destinados para disposição por composição (em toneladas)¹ - Grupo SIMPAR GRI 306-4

Tipo de resíduo	2023	2024	2025
Resíduos perigosos (Classe I)	694.009,2	465.102,9	9.616,8
Óleo Lubrificante Usado (OLUC)	942,1	4.997,3	1.718,9
Baterias Automotivas	15,3	54,8	143,3
Resíduos Classe I – Contaminados	381,0	2.172,1	546,3
Vasilhas Contaminadas	1,2	0,9	2,0
Lâmpadas	1,4	0,4	944,1
Filtro de Óleo	22,0	388,5	6,8
Chorume	692.266,8	451.391,1	0,0
Solo Contaminado	0,0	332,5	4.784,5
Sucata Eletrônica	0,13	0,7	3,8
Outros Resíduos	379,3	5.764,6	1.467,1
Resíduos não perigosos (Classe II)	3.889,3	7.478,8	11.465,0
Pneus Usados Inservíveis	583,7	1.441,4	5.009,7
Papel/Papelão/Plástico	372,7	1.313,0	1.250,1
Metais	1.371,0	1.268,2	2.364,3
Madeira	265,8	430,0	304,8
Filtro de Ar	3,3	93,6	2,2
Doméstico/Orgânicos	138,6	547,4	154,6
Efluente Sanitário	0,0	1.202,0	1.479,0
Lodo Biológico	128,7	1.051,8	66,5
Outros Resíduos	1.025,5	131,4	833,9
Total	697.898,5	472.581,7	21.081,8

¹ Não há recuperação dentro da organização

Resíduos não destinados para disposição por operações de recuperação (em toneladas) - Grupo SIMPAR GRI 306-4

Tipo de resíduo	2023	2024	2025
Resíduos não perigosos (Classe II)	3.884,2	7.479,3	11.465,0
Preparação para reutilização	5,2	131,4	10,7
Reciclagem	2.398,0	4.546,7	5.327,6
Outras operações de recuperação	1.481,0	2.801,2	6.126,7
Resíduos perigosos (Classe I)	694.034,2	470.136,2	9.616,8
Preparação para reutilização	38,4	3.223,2	859,9
Reciclagem	419,2	5.512,6	6.523,5
Outras operações de recuperação	693.576,6	461.400,4	2.233,4
Total Geral	697.918,4	477.615,5	21.081,8



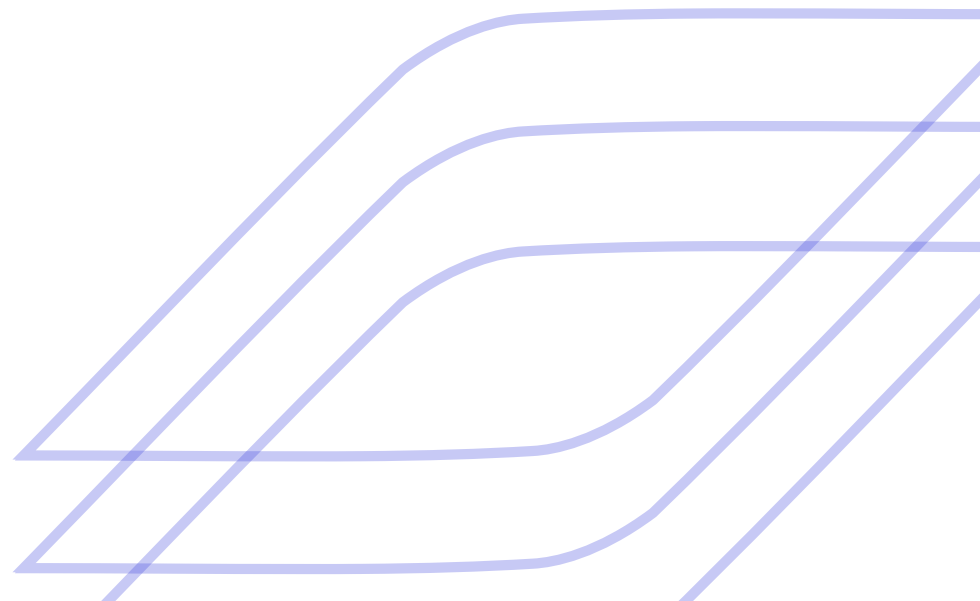
Resíduos destinados para disposição por composição (em toneladas) - Grupo SIMPAR GRI 306-5

Tipo de resíduo	2023	2024	2025
Resíduos perigosos (Classe I)	1.027,3	1.073,9	5.001,1
Óleo Lubrificante Usado (OLUC)	4,5	46,4	1.423,1
Baterias Automotivas	0,5	0,0	21,6
Resíduos Classe I – Contaminados	200,5	256,9	3.038,8
Vasilhas Contaminadas	0,0	3,8	0,0
Lâmpadas	0,0	0,0	0,04
Filtro de Óleo	13,9	4,9	30,1
Chorume	592,6	0,0	0,0
Solo Contaminado	40,4	30,7	25,4
Sucata Eletrônica	0,00	0,0	0,0
Outros Resíduos	174,9	731,2	461,1
Resíduos não perigosos (Classe II)	2.140,4	39.822,6	1.638,1
Pneus Usados Inservíveis	35,6	58,6	68,0
Papel/Papelão/Plástico	1,5	19,0	84,2
Metais	0,0	48,4	36,6
Madeira	0,0	14,6	91,0
Filtro de Ar	13,7	0,8	2,2
Doméstico/Orgânicos	1.252,4	4.043,3	1.022,2
Efluente Sanitário	0,0	10,2	80,4
Outros Resíduos	837,2	35.627,7	253,5
Total	3.167,7	40.896,5	6.639,2

Resíduos destinados para disposição por operações de recuperação (em toneladas)¹ - Grupo SIMPAR GRI 306-5

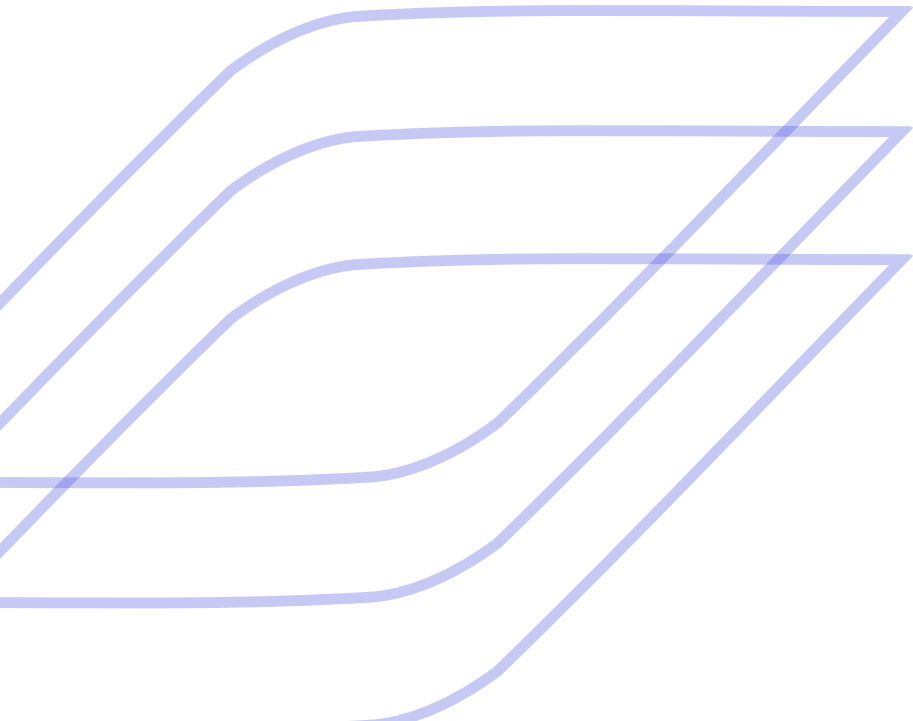
	2023	2024	2025
	Disposição fora da organização	Disposição fora da organização	Disposição fora da organização
Resíduos perigosos (Classe I)	2.140,5	39.822,5	5.001,1
Incineração (com recuperação de energia)	0,0	0,0	0,0
Incineração (sem recuperação de energia)	12,8	17,8	74,7
Confinamento em aterro	2.127,7	39.774,3	532,5
Outras operações de disposição	0,0	30,4	4.393,7
Resíduos não perigosos (Classe II)	1.027,3	1.073,7	1.638,1
Incineração (com recuperação de energia)	2,9	0,0	21,0
Incineração (sem recuperação de energia)	26,8	61,6	6,3
Confinamento em aterro	345,1	245,9	1.513,4
Outras operações de disposição	652,5	766,2	97,4
Total	3.167,8	40.896,2	6.639,2

¹ Não há disposição dentro da organização.



Novas contratações, por faixa etária - Grupo SIMPAR GRI 401-1

Faixa Etária	2023		2024		2025	
	Número	Taxa %	Número	Taxa %	Número	Taxa %
< 24 Anos	6.934	28,7	10.322	27,2	8.939	28,7
> 24 a < 30 Anos	4.987	20,7	7.449	19,6	6.413	20,6
> 30 a < 50 Anos	10.848	45	17.606	46,4	13.700	43,9
> 50 a < 55 Anos	856	3,5	1.528	4	1.270	4,1
> 55 Anos	500	2,1	1.036	2,7	876	2,8
Total	24.125	100	37.941	100	31.198	100



Novas contratações, por gênero - Grupo SIMPAR GRI 401-1

Gênero	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Masculino	17.761	73,6	27.306	72	22.177	71,1
Feminino	6.364	26,4	10.635	28	9.021	28,9
Total	24.125	100	37.941	100	31.198	100

Novas contratações, por região - Grupo SIMPAR GRI 401-1

Região	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	871	3,6	3.615	9,5	2.038	6,5
Nordeste	3.413	14,1	5.833	15,4	3.575	11,5
Centro-Oeste	1.909	7,9	2.717	7,2	1.967	6,3
Sudeste	14.960	62	22.469	59,2	20.570	65,9
Sul	2.939	12,2	3.160	8,3	2.934	9,4
Paraguai	0	0,0	0	0,0	0	0,0
México	2	0,0	11	0,0	9	0,0
Portugal	31	0,1	136	0,4	105	0,3
Argentina	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	24.125	100	37.941	100	31.198	100

Rotatividade, por faixa etária - Grupo SIMPAR GRI 401-1

Faixa Etária	2023				2024				2025			
	Com Ocorrência		Sem Ocorrência		Com Ocorrência		Sem Ocorrência		Com Ocorrência		Sem Ocorrência	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
< 24 Anos	4.696	55,8	2.802	33,3	6.965	73,6	4.049	42,8	7.912	81,3	4.798	49,3
> 24 a < 30 Anos	4.302	47,9	3.328	37	6.041	62,8	4.350	45,2	6.701	66,3	5.093	50,4
> 30 a < 50 Anos	10.582	40,5	7.861	30,1	14.467	50	9.971	34,4	15.182	52,5	11.375	39,4
> 50 a < 55 Anos	915	29,1	600	19,1	1.131	32,6	732	21,1	1.407	36,9	970	25,4
> 55 Anos	640	24,9	424	16,5	834	27,7	481	16	1.204	34,8	750	21,7
Total	21.135	42,9	15.015	30,5	29.438	54	19.583	35,9	32.406	57,9	22.986	41,0

Rotatividade, por gênero - Grupo SIMPAR GRI 401-1

Gênero	2023				2024				2025			
	Com Ocorrência		Sem Ocorrência		Com Ocorrência		Sem Ocorrência		Com Ocorrência		Sem Ocorrência	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Masculino	16.102	42,2	11.467	30,0	21.419	51,2	14.242	34,0	23.347	54,7	16.694	39,1
Feminino	5.033	45,7	3.548	32,2	8.019	63,1	5.341	42,0	9.059	68,0	6.292	39,1
Total	21.135	42,9	15.015	30,5	29.438	54,0	19.583	35,9	32.406	57,9	22.986	41,0

Rotatividade, por região - Grupo SIMPAR GRI 401-1

Região	2023				2024				2025			
	Com Ocorrência		Sem Ocorrência		Com Ocorrência		Sem Ocorrência		Com Ocorrência		Sem Ocorrência	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	1.138	56,3	504	25,0	1.381	38,4	1.021	28,4	1.610	36,6	1.181	26,9
Nordeste	2.625	35,8	1.717	23,4	4.340	51,2	2.107	24,8	4.391	53,9	2.814	34,5
Centro-Oeste	1.427	52,7	1.031	38,1	2.266	73,6	1.317	42,8	2.131	71,7	1.730	58,2
Sudeste	13.702	42,9	10.096	31,6	18.626	55,0	13.056	38,5	21.220	61,1	14.930	43,0
Sul	2.219	44,2	1.659	33,0	2.707	51,4	2.043	38,8	2928	53,0	2.276	41,2
Paraguai	0	0,0	0	0,0	1	52,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
México	2	10,5	2	10,5	12	64,3	11	58,9	10	50,4	7	35,3
Portugal	22	11,5	6	3,1	105	49,4	28	13,2	118	55,7	48	22,7
Argentina	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	21.135	42,9	15.015	30,5	29.438	54,0	19.583	35,9	32.406	57,9	22.986	41,0

Licença maternidade/paternidade - Grupo SIMPAR GRI 401-3

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de Empregados Elegíveis à Licença	38.196	11.022	43.927	13.688	42.679	13.577
Número de Empregados que Saíram de Licença no Período	634	269	726	361	883	415
Número de Empregados que Retornaram da Licença no Período	612	145	704	248	850	268
Número de Empregados Ainda em Licença no Encerramento do Período	22	124	22	113	33	147
Número de Empregados Que Permaneceram no Emprego por Pelo Menos 12 Meses Após o Retorno da Licença	517	217	579	240	705	296
Taxa de Retorno (%)	96,5	53,9	97,0	68,7	96,3	64,6
Taxa de Retenção (%)	81,5	80,7	79,8	66,5	79,8	71,3

Empregados abrangidos pelo sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional - Grupo SIMPAR GRI 403-8

	2025	
	Nº	%
Cobertos pelo sistema	56.260	100
Cobertos pelo sistema com auditoria interna	0	0
Cobertos pelo sistema com auditoria externa	0	0

Trabalhadores não empregados abrangidos pelo sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional - Grupo SIMPAR GRI 403-8

	2025	
	Nº	%
Cobertos pelo sistema	86	100
Cobertos pelo sistema com auditoria interna	0	0
Cobertos pelo sistema com auditoria externa	0	0

Acidentes de trabalho - Grupo SIMPAR GRI 403-9

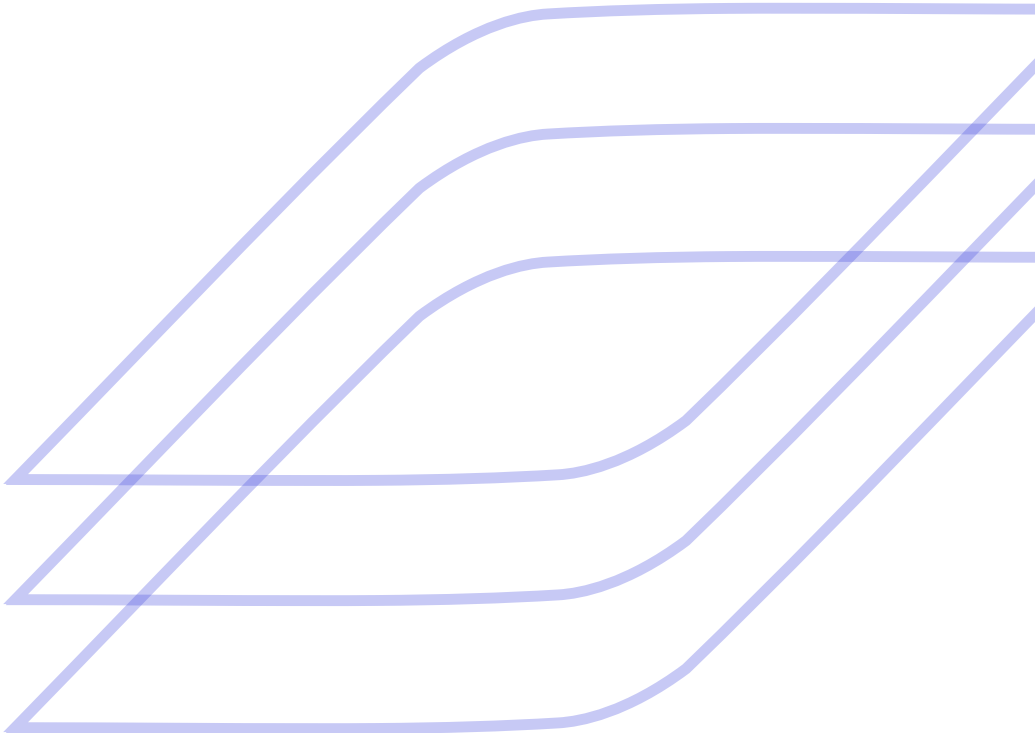
Empregados	2023		2024		2025	
	Nº	Índice	Nº	Índice	Nº	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	4	0,04	2	0,02	4	0,04
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	126	1,37	213	1,86	186	1,65
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	130	1,41	249	2,17	481	4,28
Número de horas trabalhadas	92.280.874		114.573.680,7		112.397.542,4	

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero - Grupo SIMPAR¹

GRI 404-1

Gênero	2023		2024		2025	
	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Masculino	581.732,5	15,2	585.626,2	13,3	247.934,6	5,4
Feminino	197.639,3	17,9	223.949,2	16,4	66.271,5	4,5
Total horas de treinamento	779.371,8	15,8	809.575,4	14,1	314.206,1	5,6

¹ Foram consideradas as horas de capacitação realizadas na SIMPAR Holding, AUTOMOB, Banco BBC Digital, CS Brasil, Ciclus Amazônia, JSL, MOVIDA e VAMOS. Excepcionalmente no ano de 2024 não foram considerados os dados de VAMOS, pois foi realizada a cisão das concessionárias com o Grupo VAMOS, e a gestão e o reporte das horas de capacitação desse público passaram a ser responsabilidades da AUTOMOB.



Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional - Grupo SIMPAR GRI 404-1

Categoria funcional	2023		2024		2025	
	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Diretoria	809,1	5,9	304	2,2	890,4	6,4
Gerência Geral (Alta Gestão)	1.001	13,5	471,4	5,1	710,9	8,9
Gerência de Área	14.115,3	17,2	5.144,3	5,5	5.946,1	7,1
Gerência de Loja	4.806,8	16,6	3.898,4	12,8	1.524,5	4,5
Coordenação (Gestão Jr.)	18.745,9	23,2	8.761	10,2	8.446,2	10,8
Supervisão	24.674,1	23,1	18.538,8	14,3	7.870,9	8,7
Administrativo	163.574,6	23,5	84.115,5	11,4	34.509,0	5,2
Operacional	526.705,2	14	664.209,7	14,8	251.428,8	6,8
Aprendizes	19.553,8	15,7	23.033,7	15,4	2.819,5	1,7
Estagiários	5.068,3	44,5	340,4	3,2	60,0	0,5
Trainees²	317,7	63,5	757,9	34,5	0,0	0,0
Total horas de treinamento	779.371,8	15,8	809.575,1	14,1	314.206,1	5,6

Avaliações de Desempenho por Gênero e Categoria - Grupo SIMPAR¹ **GRI 404-3**

Por Gênero	2023		2024		2025	
	Número de Empregados Avaliados	% de Empregados Avaliados	Número de Empregados Avaliados	% de Empregados Avaliados	Número de Empregados Avaliados	% de Empregados Avaliados
Homens	16.710	43,7	18.216	41,5	33.656	78,9
Mulheres	6.116	55,5	5.496	40,2	10.583	77,9
Total	22.826	46,4	23.712	41,2	44.239	78,6
Por Categoria Funcional						
Diretoria	69	50,7	92	66,2	119	92,2
Gerência Geral (Alta Gestão)	54	73	79	85,9	86	94,5
Gerência de Área	425	51,7	559	60,3	814	92,4
Gerência de Loja	548	189	227	74,7	279	91,8
Coordenação (Gestão Jr.)	750	92,7	575	67,1	764	93,7
Supervisão	1.946	182	741	57	1.115	90,4
Administrativo	16.144	232,2	3.778	51,2	5.988	85,3
Operacional	2.750	7,3	18.309	40,7	34.032	81,5
Aprendizes	110	8,8	45	3	952	64,7
Estagiários	19	16,7	6	5,6	69	68,3
Trainees	11	220	0	0	21	95,4
Total	22.826	46,4	24.411	42,4	44.239	78,6

¹ Foram considerados os números de empregados avaliados na Universidade SIMPAR para SIMPAR holding, AUTOMOB, BBC, CS Brasil, CS Portos, CS Grãos, CS Mobi, Ciclus Rio, Ciclus Amazônia, JSL, VAMOS e Movida, bem como também foram considerados o número de empregados avaliados fora da Universidade SIMPAR para Ciclus Amazônia, Ciclus Rio, CS Portos, CS Mobi e CS Grãos. A melhoria do indicador nos últimos 3 anos consiste em fatores como a unificação da plataforma nas empresas do Grupo por meio da Universidade SIMPAR, sistematização e melhora na coleta das informações de treinamento, além do aumento do número de cursos/treinamentos disponibilizados de forma on-line e presencial

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero - Grupo SIMPAR **GRI 405-1**

Órgão de governança	Gênero	2023	2024	2025
		%	%	%
Comitê de Sustentabilidade	Masculino	66,7	64,7	64,3
	Feminino	33,3	35,7	35,7
Comitê de Auditoria	Masculino	66,7	73,3	71,4
	Feminino	33,3	26,7	28,6
Comitê de Ética e Conformidade	Masculino	100,0	100,0	100,0
	Feminino	0,0	0,0	0,0
Comitê Financeiros e de Suprimentos	Masculino	100,0	100,0	80,0
	Feminino	0,0	0,0	20,0
Diretoria Estatutária	Masculino	100,0	90,5	85,7
	Feminino	0,0	9,5	14,3
Conselho de Administração	Masculino	100,0	96,0	92,0
	Feminino	0,0	4,0	8,0
Comitê de Gente e Cultura	Masculino	60,0	ND	ND
	Feminino	40,0	ND	ND

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária - Grupo SIMPAR GRI 405-1

Órgão de Governança	Faixa Etária	% 2023	% 2024	% 2025
Comitê de Sustentabilidade	< 24 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0	0,0	0,0
	< 30 e < 50 Anos	66,7	78,6	50,0
	< 50 e < 55 Anos	16,7	7,1	35,7
	> 55 Anos	16,7	14,3	14,3
Comitê de Auditoria	< 24 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0	0,0	0,0
	< 30 e < 50 Anos	0,0	0,0	0,0
	< 50 e < 55 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 55 Anos	100,0	100,0	100,0
Comitê de Ética e Conformidade	< 24 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0	0,0	0,0
	< 30 e < 50 Anos	33,3	33,3	33,3
	< 50 e < 55 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 55 Anos	66,7	66,7	66,7
Comitê Financeiros e de Suprimentos	< 24 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0	0,0	0,0
	< 30 e < 50 Anos	33,3	40,0	26,7
	< 50 e < 55 Anos	33,3	33,3	53,3
	> 55 Anos	33,3	26,7	20,0
Diretoria Estatutária	< 24 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0	0,0	0,0
	< 30 e < 50 Anos	71,4	71,4	61,9
	< 50 e < 55 Anos	14,3	14,3	33,3
	> 55 Anos	14,3	14,3	4,8

Órgão de Governança	Faixa Etária	% 2023	% 2024	% 2025
Conselho de Administração	< 24 Anos	0,0	0,0	0,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0	0,0	0,0
	< 30 e < 50 Anos	40,0	24,0	16,0
	< 50 e < 55 Anos	0,0	20,0	28,0
	> 55 Anos	60,0	56,0	56,0
Comitê de Gente e Cultura	< 24 Anos	0,0	ND	ND
	> 24 e < 30 Anos	0,0	ND	ND
	< 30 e < 50 Anos	40,0	ND	ND
	< 50 e < 55 Anos	0,0	ND	ND
	> 55 Anos	60,0	ND	ND

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por cor ou raça - Grupo SIMPAR GRI 405-1

Cor ou raça	% 2025
Preta	0,0
Parda	1,9
Branca	98,1
Indígena	0,0
Amarela	0,0

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por PcD's - Grupo SIMPAR GRI 405-1

PcD	% 2025
Pessoas com deficiência	1,0
Pessoas sem deficiência	99,0

Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero **Grupo SIMPAR**

GRI 405-1

Categoria funcional	Gênero	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	Masculino	117	86,0	115	82,7	56	78,9
	Feminino	19	14,0	24	17,3	15	21,1
Gerência Geral (Alta Gestão)	Masculino	63	85,1	76	82,6	62	80,5
	Feminino	11	14,9	16	17,4	15	19,5
Gerência de Loja	Masculino	176	60,7	179	58,9	203	63,2
	Feminino	114	39,3	125	41,1	118	36,8
Gerência de Área	Masculino	629	76,5	707	76,3	728	75,1
	Feminino	193	23,5	220	23,7	241	24,9
Coordenação (Gestão Jr.)	Masculino	559	69,1	568	66,3	612	66,8
	Feminino	250	30,9	289	33,7	304	33,2
Supervisão	Masculino	766	71,7	902	69,4	875	68,7
	Feminino	303	28,3	398	30,6	398	31,3
Administrativo	Masculino	2.937	42,2	3.029	41,0	2.957	40,2
	Feminino	4.016	57,8	4.357	59,0	4.391	59,8
Operacional	Masculino	32.344	85,8	37.605	83,6	36.506	83,6
	Feminino	5.358	14,2	7.376	16,4	7.175	16,4
Trainees	Masculino	5	100,0	13	59,1	2	100,0
	Feminino	-	0,0	9	40,9	-	0,0
Estagiários	Masculino	43	37,7	51	47,2	38	38,0
	Feminino	71	62,3	57	52,8	62	62,0
Aprendiz	Masculino	557	44,8	682	45,5	640	42,7
	Feminino	687	55,2	817	54,5	858	57,3
Total	Masculino	38.196	77,6	43.927	76,2	42.679	75,9
	Feminino	11.022	22,4	13.688	23,8	13.577	24,1

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

Grupo SIMPAR GRI 405-1

Categoria funcional	Faixa etária	% 2025
Diretoria	< 24 Anos	0,0
	> 24 e < 30 Anos	-
	< 30 e < 50 Anos	83,1
	< 50 e < 55 Anos	5,6
	> 55 Anos	11,3
Gerência Geral (Alta Gestão)	< 24 Anos	0,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0
	< 30 e < 50 Anos	80,5
	< 50 e < 55 Anos	11,7
	> 55 Anos	7,8
Gerência de Loja	< 24 Anos	0,6
	> 24 e < 30 Anos	9,0
	< 30 e < 50 Anos	83,2
	< 50 e < 55 Anos	4,4
	> 55 Anos	2,8
Gerência de Área	< 24 Anos	0,2
	> 24 e < 30 Anos	4,3
	< 30 e < 50 Anos	78,9
	< 50 e < 55 Anos	8,9
	> 55 Anos	7,6

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

Grupo SIMPAR [GRI 405-1](#)

Categoria funcional	Faixa etária	% 2025
Coordenação (Gestão Jr.)	< 24 Anos	1,1
	> 24 e < 30 Anos	15,1
	< 30 e < 50 Anos	74,3
	< 50 e < 55 Anos	5,7
	> 55 Anos	3,8
Supervisão	< 24 Anos	3,7
	> 24 e < 30 Anos	19,9
	< 30 e < 50 Anos	68,1
	< 50 e < 55 Anos	5,2
	> 55 Anos	3,1
Administrativo	< 24 Anos	26,6
	> 24 e < 30 Anos	29,4
	< 30 e < 50 Anos	40,0
	< 50 e < 55 Anos	2,2
	> 55 Anos	1,8
Operacional	< 24 Anos	13,4
	> 24 e < 30 Anos	17,4
	< 30 e < 50 Anos	53,4
	< 50 e < 55 Anos	8,1
	> 55 Anos	7,6

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

Grupo SIMPAR [GRI 405-1](#)

Categoria funcional	Faixa etária	% 2025
Trainees	< 24 Anos	0,0
	> 24 e < 30 Anos	100,0
	< 30 e < 50 Anos	0,0
	< 50 e < 55 Anos	0,0
	> 55 Anos	0,0
Estagiários	< 24 Anos	86,0
	> 24 e < 30 Anos	11,0
	< 30 e < 50 Anos	3,0
	< 50 e < 55 Anos	0,0
	> 55 Anos	0,0
Aprendiz	< 24 Anos	100,0
	> 24 e < 30 Anos	0,0
	< 30 e < 50 Anos	0,0
	< 50 e < 55 Anos	0,0
	> 55 Anos	0,0
Total	< 24 Anos	16,8
	> 24 e < 30 Anos	18,2
	< 30 e < 50 Anos	51,5
	< 50 e < 55 Anos	7,0
	> 55 Anos	6,5

Percentual de empregados por categoria funcional, por cor e/ou raça - Grupo SIMPAR

GRI 405-1

Categoria funcional	Cor ou raça	% 2023	% 2024	% 2025
Diretoria	Preta	0,7	0,7	1,4
	Parda	14,7	15,1	15,5
	Branca	76,5	78,4	77,5
	Indígena	0,0	0,0	0,0
	Amarela	1,5	1,4	1,4
	Não informado	6,6	4,3	4,2
Gerência Geral (Alta Gestão)	Preta	0,0	1,1	1,3
	Parda	16,2	16,3	13,0
	Branca	82,4	81,5	84,4
	Indígena	0,0	0,0	0,0
	Amarela	1,4	1,1	1,3
	Não informado	0,0	0,0	0,0
Gerência de Loja	Preta	2,3	3,6	3,4
	Parda	24,8	31,3	30,2
	Branca	67,9	61,5	62,9
	Indígena	0,0	0,0	0,0
	Amarela	1,0	2,3	1,9
	Não informado	4,0	1,3	1,6
Gerência de Área	Preta	3,5	3,0	2,8
	Parda	30,0	25,2	26,2
	Branca	62,1	67,3	67,3
	Indígena	0,0	0,0	0,0
	Amarela	3,8	1,2	1,3
	Não informado	0,7	3,2	2,4

Percentual de empregados por categoria funcional, por cor e/ou raça - Grupo SIMPAR

GRI 405-1

Categoria funcional	Cor ou raça	% 2023	% 2024	% 2025
Coordenação (Gestão Jr.)	Preta	3,8	4,2	4,7
	Parda	33,0	34,2	33,1
	Branca	56,6	56,4	57,6
	Indígena	0,1	0,2	0,2
	Amarela	0,6	0,7	1,0
	Não informado	5,8	4,3	3,4
Supervisão	Preta	6,2	7,5	6,8
	Parda	39,0	43,3	39,9
	Branca	50,7	47,4	51,5
	Indígena	0,0	0,1	0,1
	Amarela	1,0	0,9	0,9
	Não informado	3,1	0,9	0,9
Administrativo	Preta	7,3	8,1	9,4
	Parda	35,6	37,4	37,2
	Branca	51,0	50,2	49,6
	Indígena	0,2	0,2	0,2
	Amarela	0,8	0,9	1,2
	Não informado	5,1	3,3	2,5
Operacional	Preta	10,4	11,2	12,4
	Parda	49,0	52,7	51,4
	Branca	34,8	33,2	34,0
	Indígena	0,2	0,2	0,2
	Amarela	0,8	0,8	0,9
	Não informado	4,9	1,9	1,2

Percentual de empregados por categoria funcional, por cor e/ou raça - Grupo SIMPAR

GRI 405-1

Categoria funcional	Cor ou raça	% 2023	% 2024	% 2025
Trainees	Preta	0,0	4,6	50,0
	Parda	0,0	9,1	0,0
	Branca	100,0	81,8	50,0
	Indígena	0,0	0,0	0,0
	Amarela	0,0	4,6	0,0
	Não informado	0,0	0,0	0,0
Estagiários	Preta	1,8	13,9	7,0
	Parda	46,5	39,8	37,0
	Branca	51,8	41,7	52,0
	Indígena	0,0	0,0	1,0
	Amarela	0,0	4,6	3,0
	Não informado	0,0	0,0	0,0
Aprendiz	Preta	13,3	12,7	12,1
	Parda	53,1	52,0	48,8
	Branca	31,8	34,6	38,1
	Indígena	0,2	0,3	0,5
	Amarela	0,3	0,4	0,6
	Não informado	1,2	0,1	0,0
Total	Preta	9,6	10,5	11,5
	Parda	46,1	49,5	48,2
	Branca	38,6	37,0	37,8
	Indígena	0,2	0,2	0,2
	Amarela	0,8	0,8	0,9
	Não informado	4,7	2,1	1,4

Percentual de empregados por categoria funcional, por PcD's Grupo SIMPAR

GRI 405-1

Categoria funcional	PcD	% 2024	% 2025
Diretoria	Pessoa com deficiência	10,0	7,0
	Pessoa sem deficiência	90,0	93,0
Gerência Geral (Alta Gestão)	Pessoa com deficiência	15,8	7,8
	Pessoa sem deficiência	84,2	92,2
Gerência de Loja	Pessoa com deficiência	-	3,7
	Pessoa sem deficiência	-	96,3
Gerência de Área	Pessoa com deficiência	9,6	6,9
	Pessoa sem deficiência	90,5	93,1
Coordenação (Gestão Jr.)	Pessoa com deficiência	8,6	7,1
	Pessoa sem deficiência	91,4	92,9
Supervisão	Pessoa com deficiência	5,8	6,1
	Pessoa sem deficiência	94,2	94,0
Administrativo	Pessoa com deficiência	4,7	4,9
	Pessoa sem deficiência	95,3	95,1
Operacional	Pessoa com deficiência	3,8	3,8
	Pessoa sem deficiência	96,2	96,2
Trainees	Pessoa com deficiência	0,0	0,0
	Pessoa sem deficiência	100,0	100,0
Estagiários	Pessoa com deficiência	0,0	0,0
	Pessoa sem deficiência	100,0	100,0
Aprendiz	Pessoa com deficiência	0,3	0,3
	Pessoa sem deficiência	99,7	99,7
Total	Pessoa com deficiência	3,9	4,0
	Pessoa sem deficiência	96,1	96,0

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres¹ - Grupo SIMPAR

GRI 405-2

Categoria funcional	2025	
	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Diretoria	0,9	1,1
Gerência Geral (Alta Gestão)	1,0	0,9
Gerência de Área	0,9	0,9
Coordenação (Gestão Jr.)	1,0	1,0
Supervisão	0,9	0,9
Administrativo	0,8	0,8
Operacional	0,8	0,8
Aprendiz	1,0	1,0
Estagiários	0,9	0,7
Trainees	1,1	1,0

¹ Foram desconsiderados os benefícios na composição da remuneração total dos funcionários. Estamos trabalhando para aprimorar o controle e a qualidade desses dados, de modo que possam ser incorporados de forma adequada no relato seguinte.

Número total de casos de discriminação - Grupo SIMPAR

GRI 406-1

Número total	2023	2024	2025
Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período coberto pelo relatório.	172	425	530
Casos que foram analisados pela organização	117	212	294
Casos em que planos de reparação estão sendo implementados	0	0	0
Casos em que planos de reparação foram implementados e analisados	1	27	32
Não estão mais sujeitos a medidas corretivas	120	212	294

Número de funcionários e de motoristas de caminhão - Grupo SIMPAR

SASB TR-RO-000.C

Número	2023	2024	2025
Funcionários	49.218	57.615	56.260
Motoristas de caminhão	7.321	7.878	6.888

Percentual de operações que implementaram engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados à comunidade local - Grupo SIMPAR

GRI 413-1

Tipo de avaliação e planejamento para o desenvolvimento das comunidades locais	2025
Avaliações de impacto social, inclusive avaliações de impacto de gênero, com base em processos participativos	0
Avaliações de impacto ambiental e monitoramento contínuo	0
Divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental e social	0
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	100
Planos de engajamento de stakeholders baseados em mapeamentos dessas partes	100
Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis	0
Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impactos	0
Processos formais de queixas por parte de comunidades locais	100

Percentual do pessoal de segurança que recebeu capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da organização em direitos humanos e sua aplicação na segurança - Grupo SIMPAR

GRI 410-1

	2023	2024	2025
% Total	5,7	4,0	6,9

Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais - Grupo SIMPAR¹

GRI 414-1

	2023	2024	2025
%	97,6	99,1	99,8

¹ Os critérios sociais são aplicados em todos os que passaram pela validação na plataforma do G-Certifica (tivemos 4900 novos fornecedores - Fornecedores com emissão de pedido que não possuem pendência de homologação no g-certifica, considerando apenas fornecedores do grupo de compras (Z004).) e apenas 9 foram bloqueados em função do G-Certifica, na pré-homologação

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso	A SIMPAR relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	-

Norma	Conteúdo		Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
							Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Conteúdos gerais									
A organização e suas práticas de relato									
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	11	1.1 Histórico do emissor					
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4 b) Em conformidade com o divulgado nas Demonstrações Financeiras (DFs), os dados são apresentados de forma consolidada, sendo as exceções decorrentes do crescimento inorgânico do portfólio do Grupo e de processos internos das empresas adquiridas, expressos em notas de rodapé. c) O modelo adotado não apresenta diferenças na abordagem de consolidação dos dados ao longo dos conteúdos ou temas materiais.	1.1 Histórico do emissor					
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	4 c) Publicado em 31 de agosto de 2026.						

Norma	Conteúdo		Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
							Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
A organização e suas práticas de relato									
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-4	Reformulações de informações	ai aii) As metodologias de consolidação dos indicadores 2-7 e 303-4 foram reformuladas. No indicador GRI 2-7 a categoria funcional da diretoria estatutária foi suprimida da consolidação dos dados, pois não mantém vínculo empregatício com a Companhia, exercendo somente funções de gestão e representação da organização, com responsabilidades e deveres próprio de administradores. No indicador GRI 303-4 houve uma reformulação da metodologia. Os dados de volume descartado não eram monitorados e, para 2025, foi definida a premissa, conforme a ABNT, de que o descarte corresponde a 80% do volume captado. Devido a uma atualização dos dados, foi necessário ajustar os valores totais das emissões para os indicadores GRI 305-1, 305-2, 305-3 do Grupo, passando de 913.616,5 tCO ₂ e para 915.620,5 tCO ₂ e no Escopo 1, de 4.725,7 para 4.690,6 tCO ₂ e no Escopo 2, de 4.855.213,8 para 4.885.009,3 no Escopo 3 e de 1.283.047,4 tCO ₂ e para 1.286.332,4 tCO ₂ e para as biogênicas de Escopo 3.						
	2-5	Verificação externa	4	1.9 Informações ambientais sociais e de governança corporativa (ASG)					
Atividades e trabalhadores									
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11, 17, 73	1.2 Descrição das principais atividades do emissor e de suas controladas 1.3 Informações relacionadas aos segmentos operacionais 1.4 Produção/Comercialização/ Mercados 1.5 Principais clientes 2.10 Planos de negócios					
	2-7	Empregados	52, 93, 94	10.1 A descrição dos recursos humanos	6	8 e 10			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Atividades e trabalhadores								
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-8	Trabalhadores que não são empregados	10.1 A descrição dos recursos humanos		8	a), b) e c)	Informação indisponível/incompleta.	Omissão temporária do indicador. Estamos trabalhando no aprimoramento da gestão e consolidação dessas informações, visando possibilitar a divulgação completa e consistente em reportes futuros.
Governança								
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	26, 28, 31 c.vii) Competências relevantes dos membros para os impactos da Organização estão disponíveis no Formulário de Referência da Companhia. c i) Os membros do Conselho não exercem funções executivas, salvo o Diretor-presidente (Fernando Antonio Simões) que também ocupa posição no Conselho de Administração. c iv) Grupos minoritários são segmentos da sociedade que, devido a fatores sociais, históricos, econômicos ou culturais, participam de forma desigual e limitada em determinadas esferas, especialmente em posições de visibilidade, influência ou poder. Na SIMPAR consideramos como grupos minoritários: Mulheres em cargos de liderança; Pessoas negras ou indígenas e; Pessoas com deficiência; Pessoas com idade igual ou superior a 50 anos. c vi) Grupos minoritários são segmentos da sociedade que, devido a fatores sociais, históricos, econômicos ou culturais, participam de forma desigual e limitada em determinadas esferas, especialmente em posições de visibilidade, influência ou poder. Na SIMPAR consideramos como grupos minoritários: Mulheres em cargos de liderança; Pessoas negras ou indígenas e; Pessoas com deficiência; Pessoas com idade igual ou superior a 50 anos. c viii) representação de <i>stakeholders</i> . Não há representação de stakeholders nos órgãos de governança.	7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal 7.2 Informações relacionadas ao Conselho de Administração 7.3 Composição e experiências profissionais da Administração e do Conselho Fiscal	5 e 16			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Governança								
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	26	7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal		5 e 16		
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	26	7.2 Informações relacionadas ao Conselho de Administração		16		
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26, 35 b ii.) Nas reunião de comitê são apresentados documentos, relatórios, dashboards. As reuniões de comitê dão velocidade para decisões estratégicas (metas), são espaços de debates, trocas de experiências e oportunidade de inovação. c) O Conselho de Administração, em conjunto com os comitês da Companhia, analisa a eficácia dos processos de devida diligência e gestão de impactos por meio de:- Relatórios periódicos elaborados pelas áreas de Sustentabilidade, Compliance e Riscos, que incluem indicadores ESG, resultados de auditorias internas e externas, e evolução dos indicadores estratégicos;- Revisões das políticas corporativas, garantindo alinhamento com práticas de mercado e expectativas regulatórias.- Monitoramento via reuniões do Conselho;- Auditorias independentes e pareceres externos, que reforçam a avaliação da eficácia dos processos. Frequência da análise:Bimestralmente: acompanhamento dos indicadores e riscos nas reuniões do Comitê de SustentabilidadeAnualmente ou quando necessário: reavaliação da estratégia ESG. Em 2025, duas vezes foram enviadas informações de Sustentabilidade ao Conselho (26/05/2025 e 19/09/2025).	5.2 Descrição dos controles internos 7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal 7.2 Informações relacionadas ao Conselho de Administração	7	16		
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	26, 32	5.2 Descrição dos controles internos	7	16		
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	b) O Comitê de Sustentabilidade aprecia e valida a integridade do Relato Anual Integrado, contando entre seus membros com o CEO, o CFO e o Vice-Presidente do Conselho de Administração.	7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal 7.2 Informações relacionadas ao Conselho de Administração		16		

Norma	Conteúdo		Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
							Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Governança									
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15	Conflitos de interesse	26, 45 b) Eventualmente, as atas que produzem efeitos perante terceiros e que consignem a manifestação sobre conflito de interesse são divulgadas ao mercado nos termos da legislação aplicável.	7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal 7.5 Relações familiares 11.1 Regras, políticas e práticas		16			
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais		5.3 Programa de Integridade 7.2 Informações relacionadas ao Conselho de Administração		16	a) e b)	Confidencialidade.	Por se tratar de informações sensíveis e altamente estratégicas, não divulgamos publicamente o total e a natureza das preocupações cruciais comunicadas ao mais alto órgão de governança.
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	26, 33 a) No período de relato, não realizamos medidas específicas para desenvolver o conhecimento do mais alto órgão de governança em desenvolvimento sustentável.	7.2 Informações relacionadas ao Conselho de Administração		16			
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	a) A Companhia não considera metas ESG na avaliação de seus administradores.	7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal		16			
	2-19	Políticas de remuneração	a. iii) Rescisões são calculadas e pagas conforme as verbas legais, dentro do prazo estabelecido em legislação. a. iv) Caso alguma variável ou bônus tenha período de permanência, a devolução é feita em rescisão, sendo descontado o valor líquido de impostos. a. v) A Companhia não tem como prática recorrente o pagamento de benefício de aposentadoria.	8.1 Política ou prática de remuneração 8.4 Plano de remuneração baseado em ações		16			
	2-20	Processos para determinação da remuneração	26, 33	8.1 Política ou prática de remuneração		16	a.ii), a.iii) e b)	Não aplicável.	
	2-21	Proporção da remuneração total anual	70	8.2 Remuneração total por órgão 8.15 Remuneração mínima, média e máxima 10.3(d) Políticas e práticas de remuneração dos empregados		10, 16			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégias, políticas e práticas								
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	5	2.10 Planos de negócios		16		
	2-23	Compromissos de política	35, 45, 51, 74 b. O Código de Conduta é aplicável a todos os stakeholders que se relacionam com a Companhia, inclusive grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis. Não há distinção entre stakeholders.	1.9 Informações ambientais sociais e de governança corporativa (ASG) 5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 5.3 Programa de Integridade	10	16		
	2-24	Incorporação de compromissos de política	35, 45, 51, 76, 85 a.i a responsabilidade de implementar se dá por meio dos comitês de assessoramento, políticas, treinamentos e dos colaboradores. aiii. A SIMPAR adota um processo de homologação de terceiros, alinhado ao Programa de Conformidade, com foco na identificação e mitigação de riscos.O terceiro deve:• Aceitar o Código de Conduta de Terceiros;• Preencher um questionário de conflito de interesse, que avalia a criticidade das atividades e a aderência às normas de integridade e ética.• Esse processo segue as diretrizes da Política de Cadastro e Homologação de Terceiros da SIMPAR .	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 5.3 Programa de Integridade 7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal		16		
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	42, 49, 85 c) Promovemos ou colaboramos com a reparação de impactos negativos que identificamos que causou ou contribuiu para causar através de planos de ação. d) <i>Stakeholders</i> não estão envolvidos na concepção, revisão, operação e melhoria desses mecanismos. e) Nas reuniões do Comitê de Auditoria e do Comitê de Ética, são analisados os indicadores e relatórios do Canal de Denúncias. Nesses fóruns, também são discutidos e avaliados processos de melhoria relacionados ao canal. O monitoramento é conduzido pelo Comitê de Auditoria; no entanto, atualmente, não há processos formalizados de feedback para os denunciantes. Por meio da Linha Transparente, qualquer stakeholder pode entrar em contato para esclarecer dúvidas, apresentar sugestões ou propor melhorias. Contudo, não há registros dessas interações nos últimos anos.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 5.3 Programa de Integridade		16		

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão	
						Requisitos omitidos	Motivo
Estratégias, políticas e práticas							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	42, 49	5.3 Programa de Integridade	10	16	
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	95 b) No ano de 2025, não foram pagas multas que superam o critério de relevância indicado. d) Nos valem dos seguintes parâmetros para definição dos casos significativos de não conformidade: (i) casos cujo valor da autuação/multa seja igual ou superior individualmente a R\$ 5.000.000,00, independentemente da sua natureza (ambiental, fiscal etc.); no caso exclusivo de Movida, o critério de valor é superior a R\$ 8.000.000,00; (ii) que, independentemente do valor, sejam relevantes em razão da matéria e causem impacto à operação e/ ou à imagem da Companhia; e (iii) casos em que sanções não monetárias foram aplicadas e que causem impactos relevantes à operação. No ano de 2025, foram recebidas três autuações fiscais cujo valor envolvido soma R\$ 285 milhões. Todos os processos encontram-se em andamento com as respectivas impugnações apresentadas.	4.4 Processos não sigilosos relevantes 4.6 Processos sigilosos relevantes 4.7 Outras contingências relevantes		16	
	2-28	Participação em associações	35 a) A SIMPAR participa das seguintes associações: Abrasca, Pacto Global da ONU, Movimento Mulher 360, Na Mão Certa, Instituto Childhood Foundation			17	
Engajamento com os <i>stakeholders</i>							
	2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	13, 35, 51, 75 a.i) As partes interessadas são classificadas em: • Internas: colaboradores, alta liderança, conselheiros; • Externas: fornecedores, clientes, agentes financeiros, órgãos do governo e públicos de interesse locais/regionais: como comunidades, autoridades, mídia, associações e ONGs.				
	2-30	Acordos de negociação coletiva	70	10.4 Relações entre emissor e sindicatos	3	8	

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Temas materiais								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	13 a.ii) Foram levantados todos os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos e a suas influências sobre as partes interessadas. A partir dessa lista inicial foi realizada pesquisa online considerando a visão dos <i>stakeholders</i> usuários das informações financeiras e a visão dos <i>stakeholders</i> sobre tópicos relevantes de fora para dentro e de dentro para fora. Após a pesquisa, foram priorizados os tópicos que representam os impactos mais significativos da Organização na economia, meio ambiente e sociedade, incluindo efeitos sobre os direitos humanos, considerando tanto a perspectiva de impacto quanto a financeira. b) Os <i>stakeholders</i> e os especialistas cujos pontos de vista embasaram o processo de definição dos temas materiais foram: acionistas, conselheiros, clientes, colaboradores, fornecedores, investidores, empresas do setor, comunidade, imprensa, estudantes.			1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG) 4.1 Descrição dos fatores de risco		
GRI 3: Temas materiais 2021	3-2	Lista de temas materiais	13			1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)		
Inovação								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	16, 35 c) Não há políticas internas voltadas para o tema. d.ii) Para gerenciar impactos positivos, foi formado um grupo de discussão com diretores de Tecnologia das empresas do grupo, com foco em soluções digitais e de inteligência artificial. Além da migração de aplicações para drives na nuvem. e.i) A eficácia é rastreada através de acompanhamento de tendências. e.ii) No ano de relato, não houve meta pública relacionada ao tema. e.iii) No ano de relato, não houve meta pública relacionada ao tema. e.iv) Não houve mudança em políticas e procedimentos decorrente de aprendizados. f) O engajamento com <i>stakeholders</i> não embasou medidas tomadas. A Companhia informa a eficácia das medidas tomadas através do Relato Integrado.			5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 2.10 Planos de negócios		

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégia climática e gestão ambiental								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	e.iii) A eficácia das medidas se dão através da redução de emissões. Embora houve aumento de 1,6% no total de emissões de 2025 em comparação a 2024, nos últimos 3 anos, houve redução de 92,2% nas emissões da SIMPAR . e.iv) Não houve mudança em políticas e procedimentos decorrente de aprendizados. f) Não houve engajamento com <i>stakeholders</i> para o tema.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 2.10 Planos de negócios				
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-2	Gestão de impactos na biodiversidade		7	15	b), c), d) e e)	Não aplicável.	A gestão de impactos da SIMPAR foca a mitigação de efeitos negativos e a potencialização dos positivos. Adaptamos os controles de impacto às particularidades de cada empresa, priorizando benefícios para biodiversidade, comunidades locais e indígenas, além de combater o desmatamento ilegal, conforme a nossa Política de Mudanças Climáticas. Todas as empresas do Grupo SIMPAR monitoram impactos e implementam ações para mitigá-los. Quando exigido pelas licenças de operação, realizamos estudos de aspectos e impactos ambientais, com planos de ação para controlar e ampliar os efeitos positivos nas comunidades.

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRE	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégia climática e gestão ambiental								
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	85	4.1 Descrição dos fatores de risco 7.1 Principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal 5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado	7	13		
	302-1	Consumo de energia dentro da organização	84, 99 c) d) f) g) Entre as referências e fatores de conversão para os cálculos foram considerados: ferramenta do GHG Protocol (2025) e dados de Poder Calorífico Inferior nela incorporados; base de dados da ANEEL com média das tarifas de energia nacionais; dados do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS); base ANP com a média dos valores de combustível e Fatores do Balanço Energético Nacional (BEN). Para o percentual de energia renovável usamos as informações do ONS. Não há consumo de energia para aquecimento, resfriamento ou vapor, tampouco energia vendida/exportada.		8	7 e 12		
GRI 302: Energia 2016	302-2	Consumo de energia fora da organização	84, 99 b. c.) Os fatores utilizados consideram a ferramenta do PBGHG Protocol de 2025 e o Relatório do BEN 2025.		8	7 e 12	a)	Não aplicável. A Holding, sede administrativa, não consome energia fora da Companhia.
	302-3	Intensidade energética	100 b) Foram adotadas as seguintes metodologias e fatores de conversão: GHG Protocol 2025.0.1, IPCC (GWP100a [IPCC, 2013]), e ferramentas Exiobase v3 e Ecoinvent. O indicador contempla as categorias de escopo 3: 3, 4, 7, 13. c) Para compilar os dados apresentados utilizamos as mesmas bases do Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) para combustão móvel, estacionária e energia, além da conversão para GJ utilizando os fatores do Relatório do Balanço Elétrico Nacional. d) Foram incluídos dados de energia relacionados a eletricidade e combustíveis, e considerado o consumo de energia dentro e fora da organização, não há consumo de energia para aquecimento, resfriamento ou vapor, tampouco energia vendida/exportada.		8	7 e 12	a)	Não aplicável. A taxa de intensidade energética não é aplicável à Holding, pois não possui receita própria. São reportados apenas dados para o Grupo.

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégia climática e gestão ambiental								
GRI 302: Energia 2016	302-4	Redução do consumo de energia	100 a) Volume das reduções do consumo de energia, obtidas diretamente em decorrência de melhorias na conservação e eficiência, é de -1.502.538,2 GJ. c) A base adotada para mensuração da redução do consumo de energia foi o ano de 2024, utilizado como ano-base em comparação com 2025. A escolha se justifica pela disponibilidade de dados consolidados e pela consistência metodológica para acompanhamento da evolução dos indicadores. O cálculo da redução do Grupo SIMPAR foi realizado a partir da soma das reduções apuradas nas empresas VAMOS e MOVIDA . d) Foram adotadas as seguintes metodologias e fatores de conversão: GHG Protocol 2025.0.1, base da ANEEL com média das tarifas de energia nacionais, dados do ONS e base da ANP com a média dos valores de combustíveis. CS Mobi e Ciclus Amazônia foram incluídas em 2024. Estamos incluindo no reporte os valores controlados pelas unidades da torre AUTOMOB , abrangendo de modo geral as empresas Alta, Autostar, UAB, Euro Import , Green, Bestpoints Original SP, Original MA, Nova Quality e T Drive.			7 e 8	7 e 12	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	82			7 e 8	6 e 12	
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água				7 e 8	6	a) Não aplicável.
	303-3	Captação de água	81, 83, 100			7 e 8	6 e 12	Todo o efluente gerado nas operações da SIMPAR é caracterizado como doméstico e é coletado e tratado pela concessionária pública local do município, conforme legislação vigente.
	303-4	Descarte de água	83, 100			7 e 8	6	

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão	
						Requisitos omitidos	Motivo
Estratégia climática e gestão ambiental							
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5	Consumo de água	83, 100 c) Não houve mudança no armazenamento. d) Na holding, não são gerados efluentes industriais ou perigosos. Os efluentes produzidos na sede administrativa são exclusivamente de uso sanitário, portanto equiparados a efluentes domésticos. Por essa razão, não há presença de substâncias prioritárias.	7 e 8	6 e 12		
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	81, 87, 101 b) Foram considerados os gases CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O e HFCs, convertidos em tCO ₂ e. e) BEN, EFRA, PBGHG Protocol f) Foram utilizadas as metodologias alinhadas ao GHG Protocol 2025.0.1 e IPCC (GWP100a [IPCC, 2013]) e a abordagem de controle operacional. g) Foi utilizada a ferramenta Climo que calcula as emissões e se baseia no GHG Protocol e IPCC (GWP100a [IPCC, 2013]) e a abordagem de controle operacional.	7 e 8	12 e 13		
GRI 305: Emissões 2016	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	81, 87, 101 c) Foram utilizadas as metodologias alinhadas ao GHG Protocol (2025.0.1) e IPCC (GWP100a [IPCC, 2013]), abrangendo o gás CO ₂ , já convertido diretamente para tCO ₂ equivalente. e) IPCC, BEN 2023 f) Foram utilizadas as metodologias alinhadas ao GHG Protocol 2025.0.1 e IPCC (GWP100a [IPCC, 2013]) e a abordagem de controle operacional. g) GHG, IPCC, BEN 2023.	7 e 8	12 e 13		
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	81, 87, 101 d. Foram consideradas as seguintes categorias: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, Well to Tank, Tank to Wheel e emissões biogênicas. Não houve registro de emissões para as categorias 8 (Bens Arrendados), Categoria 10 (Processamento de Produtos) e Categoria 14 (Franquias) de Escopo 3. f) IPCC, BEN 2023 g) GHG, IPCC, BEN 2023	7 e 8	12 e 13		
	305-4	Intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	101 d. Foram considerados os gases CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O e HFCs, e adotadas metodologias alinhadas ao GHG Protocol (2025.0.1) e ao IPCC (GWP100a [IPCC, 2013]).	8	12 e 13		

Norma	Conteúdo		Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
							Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégia climática e gestão ambiental									
GRI 305: Emissões 2016	305-5	Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	81, 101 b) Foram considerados os gases CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O e HFCs, convertidos em tCO ₂ e. e) Foram utilizadas as metodologias alinhadas ao GHG Protocol (2025.0.1) e IPCC (GWP100a [IPCC, 2013]), e a abordagem de controle operacional, conforme adotado também nos indicadores 305-1, 305-2 e 305-3.		8 e 9	12 e 13			
	305-6	Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	81 a) A SIMPAR e suas empresas não realizam produção, importação e exportação de SDO.		7 e 8	12 e 13			
	305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	102 b) Utilizou-se os fatores estabelecidos pela Cetesb (https://cetesb.sp.gov.br/veicular/relatorios-e-publicacoes/). c) Para o cálculo de NO _x , MP e CO, considerou-se os fatores estabelecidos pela Cetesb, bem como o tipo de veículo e os combustíveis utilizados. Esse cálculo foi realizado com base no inventário de emissões do Grupo SIMPAR . Os resultados presentes nessa ficha foram calculados a partir dos dados fornecidos em Litros. Foram considerados os escopos 1 e 3 para a obtenção dos resultados finais.		7 e 8	11, 12 e 13			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	88		7 e 8	11 e 12			
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	88		7 e 8	11 e 12			
	306-3	Resíduos gerados	88		7 e 8	11 e 12			
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	88		7 e 8	11 e 12			
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	88		7 e 8	11 e 12			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão de negócios								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	16 c) Não há políticas internas voltadas para o tema. e.ii) No ano de relato, não houve meta pública relacionada ao tema. e.iii) No ano de relato, não houve meta pública relacionada ao tema. e.iv) Como aprendizado, desenvolvemos um olhar voltado a eficiência do negócio, gestão e retomada de ativos e cancelamentos de contratos. f) O engajamento com <i>stakeholders</i> se dá por meio da area de Relações com Investidores, que elabora um estudo com participação de acionistas e analistas. O resultado é direcionado para a alta liderança. A eficácia das medidas foram divulgadas por meio de relato integrado, canais de comunicação e eventos como Investor Day.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 2.10 Planos de negócios				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	91, 95	1.3 Informações relacionadas aos segmentos operacionais 1.7 Receitas relevantes no país-sede do emissor e no exterior 2.1 Condições financeiras e patrimoniais 2.2 Resultados operacional e financeiro 2.5 Medições não contábeis 2.10 Planos de negócios				
GRI 207: Tributos 2019	207-1	Abordagem tributária	91			a.i)	Confidencia- lidade.	Por se tratar de informação estratégicas não divulgamos publicamente a estratégia fiscal.

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão	
						Requisitos omitidos	Motivo
Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão de negócios							
GRI 207: Tributos 2019	207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	91				
			a.i) Diretoria Tributária, com supervisão do Diretor Executivo de Contabilidade e Controladoria, diretor vice-presidente de Finanças e diretor-presidente são responsáveis pela conformidade com a estratégia fiscal;				
			a.ii) Abordagem tributária está integrada na Organização por meio de governança formal, com participação ativa da área de Gestão de Tributos nas decisões operacionais, societárias e financeiras.				
			a.iii) Os riscos fiscais são identificados por meio de análises periódicas das operações e mudanças legislativas. Após mapeados, são classificados e tratados com planos de ação definidos pela área de Gestão de Tributos em conjunto com as áreas envolvidas. O monitoramento é contínuo, por meio de controles internos, revisões e reportes à Alta Administração.				
			a.iv) A conformidade com a estrutura de governança e controle fiscal é avaliada por meio de auditorias intenas e externas.				
		b) A Diretoria de <i>Compliance</i> e Controles Internos mantém mecanismos para prevenir eventuais preocupações relativas à conduta empresarial e à integridade da SIMPAR em relação a tributos.					
		c) Auditorias atuam de modo a monitorar a conformidade regulatória do Grupo e minimizar riscos no tema.					

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão	
						Requisitos omitidos	Motivo
Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão de negócios							
GRI 207: Tributos 2019	207-3	Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	91				
			a.i) O relacionamento com autoridades fiscais é conduzido de forma transparente, colaborativa e em conformidade com a legislação, com comunicação clara e tempestiva. As interações são lideradas pela área de Gestão de Tributos e supervisionadas pela diretoria tributária.				
			a.ii) Participamos de debates técnicos por meio de entidades setoriais e associações representativas, contribuindo para aprimoramentos regulatórios. A atuação é institucional, sem posicionamento político, focada em impactos técnicos e operacionais.				
			a.iii) As preocupações para avaliar as opiniões e preocupações dos <i>stakeholders</i> são coletadas em reuniões, atendimentos e análises de demandas, sendo consolidadas e avaliadas pela área de Gestão de Tributos.				
		Os temas relevantes são classificados por impacto e reportados à Alta Administração para tratamento conforme prioridade e materialidade.					

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Valorização das pessoas e direitos humanos								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	14, 35, 51, 63, 74					
			a) Impactos negativos reais: Pouca disponibilidade de profissionais qualificados; baixa retenção de trabalhadores.					
			d. ii) Como medidas para abordar impactos negativos reais, a SIMPAR considera, em suas alocações de capital para aquisições e em novos projetos das nossas empresas, questões legais, de conformidade socioambientais, além do desempenho econômico, essencial para a perenidade dos negócios e, conseqüentemente, dos seus impactos positivos decorrentes.					
			e.ii) Há meta de redução de turnover para 2026 em relação 2025.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado				
			e.iii) As medidas de Diversidade, equidade e inclusão demonstraram eficácia pois, na pesquisa de clima um dos principais pontos positivos que avaliaram é o ambiente diverso e inclusivo. Foi o tema mais destacado como satisfação de toda a empresa. Há ainda aumento significativo de participação de mulheres na liderança e aumento de horas de treinamento por meio da Universidade SIMPAR .	2.10 Planos de negócios				
		e.iv) Não houve mudança em políticas e procedimentos decorrente de aprendizados.						
		f) Não houve engajamento com stakeholders para o tema. Informamos nossos <i>stakeholders</i> por meio da convenção anual e comunicações diretas com os líderes.						
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	70 d. São consideradas unidades operacionais importantes todas as empresas que compõem as unidades de negócio do Grupo.	6	1, 8 e 10			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Valorização das pessoas e direitos humanos								
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	51, 64, 96 b.) Cargos de Diretoria contemplam: Diretores, CEO, CFO, Vice-Presidente, Presidente, Conselheiros e membros de Comitês. c.) O conceito de “localmente” considera a relação entre o estado (UF) que a empresa se encontra e o estado (UF) que o colaborador reside, conforme cadastrado no SAP. d.) Unidades “importantes” são as unidades de negócios que compõem os negócios da companhia, agrupando as suas respectivas empresas do segmento.	6	8 e 10			
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	57, 58, 105, 106, 107	6	8			
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	69 a i) a iii) a v) a vi) Alguns benefícios podem variar conforme a convenção coletiva aplicável, como vale-refeição, vale-alimentação e seguro de vida. Não disponibilizamos auxílio por deficiência ou invalidez, previdência privada ou plano de aquisição de ações.		3 e 8			
	401-3	Licença-maternidade/ paternidade	69, 107	6	8			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	51 a) Prazo mínimo de aviso dado a empregados e seus representantes antes da implementação de mudanças operacionais significativas que possam afetá-los é de duas semanas. b) Para organizações com acordos de negociação coletiva, relate se o prazo de aviso e os dispositivos sobre consultas e negociações estão especificados nos acordos coletivos.	3	8			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Valorização das pessoas e direitos humanos								
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	56, 108, 109			4 e 8		
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	59, 60 b) O Grupo SIMPAR ainda não dispõe de programas de transição de carreira ou aposentadoria.			8		
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	110			8		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	29, 51, 53, 62, 65, 110, 111, 112, 113, 114, 115 a.iii) Não há amarelos, indígenas, pardos, pretos e PcDs nos órgãos de governança.	7.1 Descrição das principais características dos órgãos de Administração e do Conselho Fiscal do Emissor 10.1 A descrição dos recursos humanos	6	5, 8 e 18		
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	70, 116 b) As unidades de negócios que compõem os negócios da Companhia são consideradas “unidades importantes”, agrupando suas respectivas empresas do segmento.		6	5, 8 e 10		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	49		6	5, 8 e 18		

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Valorização das pessoas e direitos humanos								
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	a) Não há, na cadeia de suprimentos, casos de fornecedores que violem esse direito. Todos os colaboradores estão cobertos por instrumentos coletivos de trabalho, sendo eles sindicalizados ou não.	3	8			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	75	1, 2 e 5	8 e 16			
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	75	1, 2 e 4	8 e 16			
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	67, 116 b) O Grupo SIMPAR considera que a segurança humanizada pode ser efetiva, além de incentivar que os profissionais de segurança mudem seu mindset sobre o papel deles. Em 2025, 24 colaboradores dos 350 participaram de capacitação formal nas políticas ou procedimentos específicos em direitos humanos.	1 e 2	8 e 16			
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	76 a) Não há registros no nosso Canal de Denúncias sobre violações dos direitos indígenas.	1 e 2	16 e 18			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Impacto nas comunidades e em toda a cadeia de valor								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	15, 76, 78 a) Impactos negativos reais: Pouca disponibilidade de profissionais qualificados; baixa retenção de trabalhadores. d. ii) Como medidas para abordar impactos negativos reais, a SIMPAR considera, em suas alocações de capital para aquisições e em novos projetos das nossas empresas, questões legais, de conformidade socioambientais, além do desempenho econômico, essencial para a perenidade dos negócios e, consequentemente, dos seus impactos positivos decorrentes. e.ii) Há meta de redução de turnover para 2026 em relação 2025. e.iii) As medidas de Diversidade, equidade e inclusão demonstraram eficácia pois, na pesquisa de clima um dos principais pontos positivos que avaliaram é o ambiente diverso e inclusivo. Foi o tema mais destacado como satisfação de toda a empresa. Há ainda aumento significativo de participação de mulheres na liderança e aumento de horas de treinamento por meio da Universidade SIMPAR . e.iv) Não houve mudança em políticas e procedimentos decorrente de aprendizados. f) Não houve engajamento com stakeholders para o tema. Informamos nossos stakeholders por meio da convenção anual e comunicações diretas com os líderes.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 2.10 Planos de negócios				
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	76, 78	2.10 Planos de negócios	11			
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	76 b) Impactos econômicos indiretos positivos por meio de iniciativas de inclusão produtiva e investimentos sociais estão relacionados ao contexto de referências nacionais de incentivo fiscal (Lei Rouanet, Lei de Incentivo ao Esporte etc.).		1, 8 e 10			
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	75		8			

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Impacto nas comunidades e em toda a cadeia de valor								
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	a) Não há critérios de avaliação ambiental para fornecedores.	8	16			
	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	77, 78, 116	1	11 e 18			
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	76, 78 a. i) Localização das operações com impactos negativos nas comunidades locais Mogi (SP) e São Paulo - SP a.ii) A SIMPAR enquanto holding não possui impactos potencialmente negativos na comunidade. Entretanto a CS Portos , que administra 2 concessões portuárias, potencialmente gera impactos na comunidade. Além das obras que foram realizadas nos últimos 3 anos há potenciais riscos sociais, que incluem problemas de segurança pública (tráfico de drogas e mercados ilegais), vulnerabilidade social nas comunidades vizinhas e riscos ocupacionais para os trabalhadores.	1	11 e 18			
	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	75, 116	2	8 e 16			
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	75	2	8 e 16	a), b), c), d) e e)	Informação não disponível.	O Grupo SIMPAR não realiza o monitoramento desse indicador; contudo, realiza o processo de homologação de fornecedores e possui um Código de Conduta para Terceiros.

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Governança corporativa, ética e transparência								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	15, 26, 35,45, 48, 75 d. ii) medidas para abordar impactos negativos reais, incluem treinamento da trilha de conformidade e homologação de fornecedores visa prevenir impactos negativos. e. iii) Foi alcançada uma redução de aproximadamente 13 dias no tempo médio de atendimento, evidenciando um avanço significativo na eficiência do processo e no progresso em relação aos objetivos estabelecidos. e. iv) Os principais aprendizados envolveram a necessidade de fortalecer a inteligência contratual, simplificar processos e serviços, promover maior individualização das subsidiárias e ampliar o acultramento em privacidade, resultando no aprimoramento e na estruturação contínua do programa de privacidade e dos procedimentos operacionais da organização.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 2.10 Planos de negócios				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	47, 96 b) Todos os casos confirmados de corrupção em 2025 foram classificados como “corrupção privada”, não havendo registros de corrupção pública.	4.1 Descrição dos fatores de risco 5.3 Programa de Integridade	10	16		
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	47, 48, 96, 97, 98	5.3 Programa de Integridade	10	16	c)	Informação não disponível/incompleta. Não há dados consolidados sobre a comunicação e a capacitação de outros públicos de interesse.
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	47, 98 d) Não houve processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto pelo relatório e o resultado desses processos.	4.4 Processos não sigilosos relevantes 5.3 Programa de Integridade	10	16		

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão	
						Requisitos omitidos	Motivo
Governança corporativa, ética e transparência							
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	a) Não houve registros de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio nos últimos três anos. Nosso mercado de atuação não é caracterizado pela presença de monopólio ou oligopólio. De modo a orientar a interação da Companhia com a Administração Pública, o Programa de Conformidade foi construído com base nos ditames Lei 12.529/2011 (Lei de Defesa da Concorrência); Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção); Lei 8.666/1993 (Lei de Licitações); e Lei 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos). Para mais informações, acesse o Formulário de Referência, item 4.1 Descrição dos fatores de risco.	4.4 Processos não sigilosos relevantes		16	
GRI 415 Políticas públicas 2016	415-1	Contribuições políticas	a) Não são realizadas contribuições políticas. Possuímos o compromisso de atender à legislação vigente, que proíbe a doação de pessoas jurídicas para partidos e candidatos políticos.	1.6 Efeitos relevantes da regulação estatal	10	16	
Saúde e segurança das pessoas							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	d.ii) Para enfrentar impactos negativos reais, houve a adoção de sistemas de saúde e segurança para motoristas, em que há limitação do tempo de viagens considerando o desgaste e cansaço do trabalhador. e.ii) O objetivo das ações tomadas com relação ao tema é garantir zero acidentes fatais. e.iii) No ano de relato, não houve meta pública relacionada ao tema. e.iv) Não houve mudança em políticas e procedimentos decorrente de aprendizados. f) Não houve engajamento com <i>stakeholders</i> para o tema.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 2.10 Planos de negócios			
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	67			8	

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Saúde e segurança das pessoas								
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	67			8		
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	67			8		
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	67			8 e 16		
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	67			8		
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	67			3 e 8		
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	67			8		
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	68, 108			8		

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão			
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Saúde e segurança das pessoas									
	403-9	Acidentes de trabalho	67, 68, 108 c. i) Os perigos foram identificados por meio de ferramentas de levantamento de perigos e riscos, análises preliminar de riscos, bem como acompanhamento de requisitos legais em todas as operações, promovendo acompanhamento contínuo de indicadores, dados que também subsidiam o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). c. ii) Acidente de trabalho causado por prensamento devido realização de atividade manual. c. iii) São tomadas medidas como adoção de EPI, levantamento dos riscos em campo para reavaliação, liberação de trabalho, acompanhamento técnico. e. Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.		8	b)	Informação indisponível/incompleta.	Optamos pela omissão temporária do indicador e estamos trabalhando no aprimoramento da gestão e consolidação dessas informações, visando possibilitar a divulgação completa e consistente em reportes futuros.	
	403-10	Doenças profissionais	a, b) Na Holding, não houve registro de doenças profissionais ou óbitos, no ano de 2025, em empregados e em trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Organização. c) Como não houve registro de doenças ocupacionais no ano de 2025, não foram identificados perigos que tenham resultado ou contribuído para casos de doenças profissionais.		8				

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Relacionamento com o cliente								
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	16, 45, 75 b. d.ii) Não foram identificados impactos negativos reais. d.i) Para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais, utilizamos da escuta ativa de pesquisas de satisfação e de NPS. e.i) Para rastrear a eficácia das ações relacionadas ao tema, são utilizados indicadores de canais de atendimento. e.ii) No ano de relato, não houve meta pública relacionada ao tema. e.iii) No ano de relato, não houve meta pública relacionada ao tema. e.iv) Não houve mudança em políticas e procedimentos decorrente de aprendizados. f) O engajamento com <i>stakeholders</i> e a informação a respeito da eficácia das medidas ocorre por meio de mecanismos de relacionamento e engajamento como SAC, Canal de Denúncias, Linha Transparente , Redes Sociais e Relato Integrado.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 2.10 Planos de negócios				
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	75 a) A avaliação das empresas do Grupo é feita com base em aspectos relacionados à saúde e segurança dos colaboradores e prestadores de serviço, especialmente com relação a transporte, conservação e manutenção viária, operação e monitoramento de tráfego, atendimento ao usuário, gestão de riscos e segurança ocupacional, inspeção preventiva e checklist de veículos, caminhões e máquinas, antes e após as atividades, além das manutenções periódicas.		16	a) apenas dados quantitativos.	Informação indisponível/incompleta.	Não ocorre uma contabilização percentual consolidada referente às categorias de produtos e serviços avaliadas, que se estenda de forma abrangente para as empresas do Grupo.

Norma	Conteúdo	Página/resposta	Associação ao Formulário FRe	Pacto Global	ODS	Omissão		
						Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Relacionamento com o cliente								
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	75 a) Não houve registros de casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing, inclusive publicidade, promoção e patrocínio nos últimos 3 anos.	4.4 Processos não sigilosos relevantes		16		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	75 a) Na holding, nos últimos 3 anos, não foram identificadas queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes.	4.4 Processos não sigilosos relevantes		16		

Lista de indicadores SASB

Tópico	Código	Métrica	Página/resposta
Transporte aéreo e logística			
	TR-AF-110a.1	Emissões globais brutas de Escopo 1	87, 101
Emissões de Gases de Efeito Estufa	TR-AF-110a.1	Discussão sobre estratégias ou planos de longo e curto prazo para gerenciar as emissões de Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	87
	TR-AF-110a.3	Combustível consumido por (1) transporte rodoviário, percentagem (a) gás natural e (b) renovável, e (2) transporte aéreo, percentagem (a) alternativo e (b) sustentável	84, 99
Qualidade do ar	TR-AF-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N ₂ O), (2) SOx e (3) partículas em suspensão (PM10)	102
Transporte rodoviário			
	TR-RO-110a.1	Emissões globais brutas de Escopo 1	87, 101
Emissões de Gases de Efeito Estufa	TR-RO-110a.2	Discussão sobre estratégias ou planos de longo e curto prazo para gerenciar as emissões de Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas.	81
	TR-RO-110a.3	(1) Total de combustível consumido, (2) porcentagem de gás natural e (3) porcentagem de energia renovável	84, 99
Qualidade do ar	TR-RO-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N ₂ O), (2) SOx e (3) partículas em suspensão (PM10)	102
Métricas de atividade	TR-RO-000.C	Número de funcionários, número de motoristas de caminhão	116 São 396 funcionários. Não há nenhum motorista de caminhão.
Atividades de gestão e custódia de ativos			
Incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança na gestão e consultoria de investimentos	FN-AC-410a.2	Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) nos processos e estratégias de investimento ou gestão de patrimônio.	35, 85
Ética empresarial	FN-AC-510a.1	Valor total das perdas monetárias resultantes de processos judiciais relacionados com fraude, abuso de informação privilegiada, antitruste, comportamento anticompetitivo, manipulação do mercado, negligência ou outras leis ou regulamentos relacionados com o setor financeiro.	Não houve registros de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associado à fraude, negociação com informações privilegiadas, comportamento antitruste e anticompetitivo, manipulação de mercado, imperícia ou outras leis do setor financeiro relacionadas ou regulamento, nos últimos três anos.
	FN-AC-510a.2	Descrição das políticas e procedimentos relativos à denúncia de irregularidades	49

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes

GRI 2-5



UHY Bendoraytes
Av. João Cabral de Melo Neto, 850
Bloco3, 1301 a 1305
Rio de Janeiro, RJ
Brasil

T +55 21 3030 4662
E info@uhy-br.com

uhy-br.com

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES DE SUSTENTABILIDADE

Ao Conselho de Administração, Diretores e Acionistas da
SIMPAR S.A.

Conclusão de Asseguração Limitada

Conduzimos um trabalho de asseguração limitada sobre as Informações de Sustentabilidade constantes no Relatório Anual Integrado da SIMPAR S.A. ("Companhia") para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 ("Informações de Sustentabilidade").

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as Informações de Sustentabilidade não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com a Orientação OCPC 09 — Relato Integrado, com as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) – versão Standards, e com os padrões setoriais SASB.

Base para Conclusão

Conduzimos nosso trabalho de asseguração limitada de acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade para Asseguração de Divulgação de Informações de Sustentabilidade NBC TAS 5000, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), equivalente à norma internacional *General Requirements for Sustainability Assurance Engagements* (ISSA) 5000, emitida pelo *International Audit and Assurance Standards Board* (IAASB).

Os procedimentos em um trabalho de asseguração limitada variam em natureza e época e são menos extensos que um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que teria sido obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável.

Nossas responsabilidades, de acordo com esta Norma, estão descritas mais detalhadamente na seção "Responsabilidades do Auditor Independente" do nosso relatório.

Somos independentes em relação à Companhia, de acordo com os princípios éticos relevantes previstos no Código de Ética Profissional do Contador e as normas profissionais emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade, aplicáveis a trabalhos de asseguração de relatórios de sustentabilidade de entidades de interesse público no Brasil. Nós também cumprimos com as demais responsabilidades éticas, de acordo com essas normas.

Nossa firma aplica a norma Gestão de Qualidade para Firms de Auditores Independentes (NBC PA 01) e a norma *International Standards on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements*, emitidas pelo CFC e pelo IAASB respectivamente, que requer que a firma planeje, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas e procedimentos relacionados com o cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são apropriadas e suficientes para fundamentar nossa conclusão.

Outras Informações

A administração da Companhia é responsável pelas outras informações. As outras informações compreendem as demonstrações contábeis e as informações históricas incluídas no Relato Integrado, mas não incluem as Informações de Sustentabilidade sujeitas a este trabalho e o nosso relatório de asseguração destas. Nossa conclusão de asseguração limitada sobre as Informações de Sustentabilidade não abrange as outras informações e não expressamos nenhuma forma de conclusão de asseguração sobre elas. Em conexão com nosso trabalho, nossa responsabilidade é ler essas outras informações e considerar se apresentam incoerência relevante com as Informações de Sustentabilidade ou com o nosso conhecimento obtido no trabalho, ou se parecem apresentar distorção relevante. Não temos nada a relatar a esse respeito.

Responsabilidades da Administração pelas Informações do Relato Integrado de Sustentabilidade

A administração da Companhia é responsável por:

- Elaborar as Informações de Sustentabilidade de acordo com a Orientação OCPC 09 — Relato Integrado, os Standards da GRI e os padrões setoriais SASB.

- Planejar, implementar e manter os controles internos que a administração determinar como sendo necessários para permitir a elaboração das Informações de Sustentabilidade de acordo com a Orientação OCPC 09 — Relato Integrado, os Standards da GRI e os padrões setoriais SASB que estejam livres de distorção relevante, seja devido a fraude ou erro.

Limitações Inerentes à Elaboração das Informações de Sustentabilidade

Limitações Inerentes são as limitações significativas associadas à mensuração ou avaliação dos assuntos de sustentabilidade em relação aos critérios aplicáveis, decorrentes da natureza da própria informação reportada, e não de falha da administração ou do assegurado.

Conforme discutido nas seções de estratégia climática e gestão ambiental e de metas e resultados das Informações de Sustentabilidade, a mensuração de determinados assuntos de sustentabilidade está sujeita a incertezas de mensuração e limitações inerentes.

Quanto aos demais indicadores ambientais, as informações reportadas são apuradas a partir de diferentes fontes de dados e metodologias de cálculo, conversão e estimativa, conforme a disponibilidade e as características operacionais de cada unidade e indicador. Dessa forma, as grandezas físicas divulgadas podem decorrer tanto de medições diretas quanto da aplicação de critérios técnicos de apuração adotados pela Companhia.

Responsabilidades do Auditor Independente

Nossos objetivos são de planejar e realizar o trabalho de asseguração para obter segurança limitada de que as Informações de Sustentabilidade estão livres de distorção relevante, seja devido a fraude ou erro, e emitir um relatório de asseguração limitada que inclua nossa conclusão. As distorções podem ser decorrentes de fraude ou erro e são consideradas relevantes quando, individualmente ou em conjunto, possam influenciar, dentro de uma perspectiva razoável, as decisões dos usuários tomadas com base nas Informações de Sustentabilidade.

Como parte de um trabalho de asseguração limitada de acordo com a NBC TAS 5000, exercemos julgamento profissional e mantemos ceticismo profissional ao longo do trabalho. Além disso:

- Executamos procedimentos de avaliação de riscos, incluindo a obtenção de um entendimento dos controles internos relevantes para o trabalho, para identificar e avaliar os riscos de distorção relevante, seja devido a fraude ou erro, no nível de divulgação, mas não com o objetivo de expressar uma conclusão sobre a eficácia dos controles internos da entidade.

- Planejamos e executamos procedimentos que respondem aos riscos avaliados de distorção relevante no nível das divulgações. O risco de não detecção de distorção relevante resultante de fraude é maior do que o proveniente de erro, já que a fraude pode envolver o ato de burlar os controles internos, conluio, falsificação, omissão ou representações falsas intencionais.

Resumo do Trabalho Realizado

Um trabalho de asseguração limitada envolve a execução de procedimentos para obter evidência sobre as Informações de Sustentabilidade. A natureza, a época e a extensão dos procedimentos selecionados dependem de julgamento profissional, incluindo os riscos avaliados de distorção relevante no nível de divulgação, seja devido a fraude ou erro.

Ao conduzir nosso trabalho de asseguração limitada, nós:

- Fizemos indagações à administração e aos responsáveis pela elaboração das Informações de Sustentabilidade sobre os processos, sistemas e controles aplicados na coleta e na consolidação dos dados;
- Obtivemos entendimento do fluxo de dados desde a origem até os indicadores divulgados, nos temas em que a informação decorre de registro sistêmico;
- Selecionamos itens em bases de indicadores ambientais, de treinamento e de emissões e confrontamos o registro individual com a documentação de suporte correspondente;
- Confrontamos as informações financeiras divulgadas com as demonstrações financeiras auditadas do exercício e com o relatório de resultados da Companhia;
- Revisamos o estatuto social, as políticas, os regimentos e demais documentos normativos que suportam as divulgações de governança e conformidade;
- Inspecionamos as credenciais do organismo acreditado responsável pela verificação do inventário de emissões de gases de efeito estufa e consideramos essa verificação na avaliação de risco e na determinação da extensão dos nossos procedimentos; e
- Indagamos a administração, inspecionamos atas dos órgãos de administração e consultamos fontes externas para identificar eventos ocorridos após a data-base com potencial efeito sobre as Informações de Sustentabilidade.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Rio de Janeiro, 28 de agosto de 2026.

UHY Bendoraytes e Cia.
Auditores Independentes
CRC 2RJ 0081/O-8



Geysa Bendoraytes e Silva
Contadora - Sócia-Líder do Trabalho
CRC RJ 091330/O-5

Assinado de forma digital por GEYSA
BENDORAYTES E SILVA:07625210740
Dados: 2026.08.28 17:57:47 -03'00'

Informações corporativas

Sede administrativa

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

Matriz

+55 (11) 3154-4000 | Rua Doutor Renato Paes de
Barros, 1.017, 10º andar. Itaim Bibi – São Paulo – SP
CEP 04530-001
www.simpar.com.br

Área de Relações com Investidores

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

Créditos

Áreas coordenadoras

Sustentabilidade, Comunicação
Corporativa e Relações com Investidores

Consultoria GRI

blendON

Redação e revisão

blendON

Projeto gráfico e design

blendON

Imagens

Acervo SIMPAR