

Sumário

Sobre o Relatório  
Anual Integrado

Mensagem da  
Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual  
e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de  
Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos

Colaboradores SIMPAR



# Capital Humano



# Jeitão SIMPAR

GRI 3-3 – Valorização de pessoas e direitos humanos

Gente é um dos Valores da **SIMP PAR**, que tem como compromisso garantir um ambiente propício ao desenvolvimento profissional, com a promoção de treinamento, segurança, saúde e diversidade\*. A gestão de pessoas da *holding* visa garantir que os mais de 49 mil colaboradores atuem com base nos mesmos Valores e na mesma Cultura, seguindo o Jeitão único da Companhia de tocar os negócios. Isso é fundamental para a perenidade e desenvolvimento do Grupo o que, por consequência, contribui com a geração de emprego e renda, além de inclusão social. Com investimentos no processo de recrutamento e seleção e em capacitação profissional, dentro e fora da Companhia, a **SIMP PAR** visa minimizar o risco de falta de mão de obra especializada nas atividades da *holding* e das suas controladas.

Com olhar atento ao desenvolvimento de pessoas, o Comitê de Gente e Cultura da **SIMP PAR**, criado em 2022, conta com membros independentes com conhecimentos diversos e complementares no tema. Em 2023, o Comitê trabalhou em questões como capacitação e avaliação dos profissionais, incluindo o processo de Ciclo de Gente, de remuneração, e reforço de Cultura, incluindo elaboração de um Guia orientador da cultura corporativa.

\*A efetividade das ações de gestão de pessoas no Grupo **SIMP PAR** é acompanhada e medida por meio de, entre outros, rotinas de controle das áreas de Conformidade e de Gestão e Processos de cada negócio; indicadores de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional; acessos e consumo dos conteúdos na Universidade **SIMP PAR**; cota de Aprendizes e Pessoas com Deficiência (PcDs); acompanhamento do plano de desenvolvimento dos estagiários; avaliação de desempenho formal – Ciclo de Gente, de Performance e Cultura; acompanhamento do Plano de Desenvolvimento Individual e dos temas tratados em acordos e convenções coletivas.



Ganhadores do concurso cultural “Você é parte da nossa história” com Fernando A. Simões (CEO da SIMPAR), Paula Pedrão (Diretora de Marketing e Sustentabilidade da SIMPAR) e Juliana Simões (Diretora de Gente da SIMPAR)

## Guia de Cultura

Após diagnóstico realizado em 2022 e discussões no âmbito do Comitê de Gente e Cultura, a **SIMP PAR** formalizou em um Guia de Cultura, disseminado e assinado por todos os colaboradores, com as atitudes e os comportamentos esperados, independentemente do local de atuação, cargo ou responsabilidade. O documento descreve sobre todos os Valores do Grupo, explicitando como agir e o que não é tolerado no exercício da função. Além disso, o Guia reforça a relevância da contribuição de todos para a geração de valor e a certeza de que, unidos, os colaboradores são ainda mais fortes e capazes de fazer a diferença.

Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos





Colaboradora SIMPAR

Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos

O alinhamento dos profissionais com os Valores do Grupo é considerado desde os programas de entrada até as decisões de promoção. Para a geração de oportunidades de inclusão produtiva, a **SIMPAR** mantém ações como o *Você Quer? Você Pode!*, de formação de jovens, que contam com um time exclusivo de acompanhamento e evolução. Outras ações de ingresso no Grupo são os programas *Jovem Aprendiz*, de estágio no âmbito da *holding* e de *trainee*, em algumas empresa do Grupo. Destaque ainda para o *Mulheres na Direção*, que promove aumento da diversidade por meio da maior inclusão do público feminino no setor de transporte e logística, ainda majoritariamente ocupado por homens.

A ascensão profissional entre os colaboradores do Grupo é estimulada por meio de divulgação das vagas em aberto – em 2023, foram 589 movimentações entre as empresas; do Programa de Sucessão, de desenvolvimento de potenciais sucessores da alta liderança;

e do Ciclo de Gente, de avaliação de desempenho e elaboração de planos de desenvolvimento.

Para garantir acesso à informação e comunicação transparente, são mantidos canais como o Alô RH, para esclarecimento de dúvidas sobre os processos de gestão de gente, o Bate Papo da Gente, ocasiões de encontro com os líderes para assuntos diversos, e plataforma corporativa.

Equipes alinhadas a uma mesma Cultura e mesmos Valores atuando para inclusão produtiva



## Apoio aos colaboradores

Gente é um dos pilares de desenvolvimento da **SIMPAN**, que investe em ações para apoiar o desenvolvimento profissional e pessoal de suas equipes:



Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAN

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos

# Dados do quadro de colaboradores

GRI 2-7 | 3-3 Valorização das pessoas e direitos humanos | 401-1

Ao fim de 2023, a **SIMPAR** somava 49.218 colaboradores (14,9% mais que em 2022), sendo 11.022 mulheres e 38.196 homens. Na *holding*, eram 366 profissionais (pouco acima dos 358 de 2022), dos quais 205 mulheres, sendo 47% em cargos de liderança. Do total do Grupo, 2.707 atuam no Centro-Oeste, 31.909 no Sudeste, 5.026 no Sul, 2.020 no Norte e 7.339 no Nordeste.

A **SIMPAR** visa à retenção de colaboradores e investe em ações de desenvolvimento, valorização, saúde e bem-estar. São também promovidas entrevistas pós-desligamento voluntário para identificação de melhoria e aperfeiçoamento constante da gestão de colaboradores no Grupo.

## Diversidade e inclusão GRI 405-1

Em 2023, com apoio de consultoria externa, a **SIMPAR** realizou um Censo de Diversidade e Inclusão para conhecer ainda mais seu público interno e embasar ações de inclusão. Ao fim do período, 27% dos colaboradores de todas as empresas do Grupo responderam ao censo de forma voluntária – o trabalho segue em 2024, com ações de sensibilização

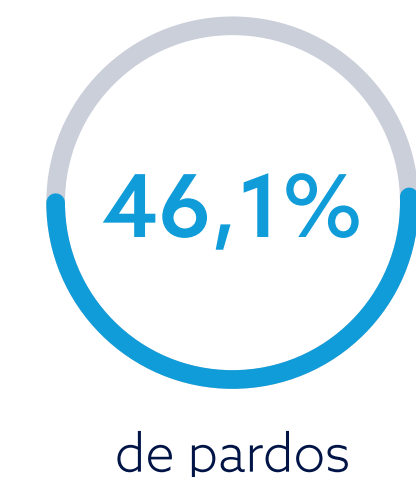
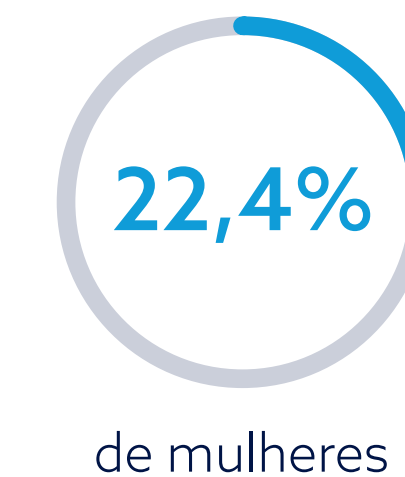
das lideranças no tema. Não houve no ano registros de envolvimento da organização com impactos negativos no tema Valorização das pessoas e direitos humanos por meio das suas atividades ou como resultado das suas relações de negócios.

Em linha com o compromisso com o tema “inclusão produtiva”, a **SIMPAR** estimula a contratação e retenção de mulheres, negros, PcDs e pessoas com idade acima de 55 anos. No Grupo, um exemplo é o Projeto Motorista 50+, da **CS Brasil**, que tem como objetivo a contratação de mulheres na faixa etária acima de 50 anos, com ou sem experiência, para trabalharem como motoristas de veículos leves e pesados. A estruturação do projeto foi finalizada e as vagas foram oficialmente aprovadas no fim de 2023.

Outra das realizações em 2023, com foco no público feminino, é o Mulheres na Liderança. A primeira edição do programa de mentoria ocorreu na **JSL**, com 24 participantes, e, pelos bons resultados, foi estendida no mesmo ano

para a **Movida**. Em 2024, todo o Grupo será beneficiado e a expectativa é contemplar, ao menos, 50 mulheres em cargos de coordenação e 50 em posições de gerência.

## Diversidade no Grupo **SIMPAR**



Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos

Destaque ainda para o número de mulheres nas altas instâncias e órgãos do Grupo:

- » Maria Fernanda dos Santos Teixeira atua no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria da **VAMOS**.
- » Sylvia de Souza Leão Wanderley é membro independente do Conselho de Administração da **JSL**.
- » Tarcila Reis Corrêa Ursini participa dos comitês de sustentabilidade do Grupo. Ela também é membro independente do C.A.
- » A **Movida** se comprometeu com o alcance de 50% de participação feminina no quadro de líderes até 2030 (em 2022, era de 30% e, no ano, foi de 42,30%).
- » O Grupo **SIMP PAR** registrou em 2023 aumento de 26,7 % de mulheres em cargos de Diretoria.

Além disso, **SIMP PAR**, **JSL**, **VAMOS**, **CS Brasil** e **Automob** possuem adesão ao Movimento Mulher 360, que busca contribuir com avanços na questão de equidade de gênero.

Aumento da representatividade feminina é destaque no Grupo SIMP PAR

\*Aplica-se a todos os colaboradores da Companhia e de suas controladas, bem como ao máximo de seus diversos públicos de interesse, incluindo subcontratados.

## Capacitação e desenvolvimento

GRI 404-1 | 404-2 | 404-3

Logo após a contratação, os colaboradores passam por um processo de integração, no qual já são apresentados os Valores e promovidas capacitações com foco em conformidade, com apresentação das políticas e dos documentos norteadores do Grupo, a exemplo do Código de Ética e do Guia de Cultura, lançado em 2023.

Os treinamentos, parte obrigatórios, como de segurança e *compliance*, além de comportamentais e específicos de cada negócio, são ministrados pelas universidades corporativas. Parte dos conteúdos é desenvolvida pelos próprios colaboradores, o que promove não só a gestão do conhecimento interno, mas reconhece as competências das equipes. No ano, na Universidade **SIMP PAR**, foram mais de 188 mil horas de treinamentos envolvendo 29 mil colaboradores. No consolidado, o total de horas ofertadas no ano para todo o Grupo superou 770 mil horas de treinamento, cerca de 60% a mais que em 2022. Já a média de horas de capacitação por colaborador foi de 15,8 horas.

## Direitos humanos

GRI 2-23 | 2-24

A **SIMP PAR** dissemina orientações e valores para atuação em conformidade com a Constituição Federal e tratados e convenções internacionais, como a Carta Internacional dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as empresas e os Direitos Humanos e a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Internamente, desde 2022, há *Política de Direitos Humanos\** além de outros documentos sobre o tema, como o Código de Conduta, o Código de Conduta de Terceiros, a Política de Investimento Social e a Política de Sustentabilidade.

Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMP PAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos



A mensuração das necessidades de aprimoramento das equipes é realizada por meio de programas como o Ciclo de Gente que, em 2023, englobou a avaliação de 18.167 colaboradores, sendo 44% no Ciclo completo (avaliação 360° e que contou com a participação de todas as funções administrativas, com 98,79% de adesão) e 56% no Ciclo operacional (com avaliação dos Gestores e 100% de adesão dos elegíveis).

O Ciclo de Gente tem início com avaliações de competências, baseadas nos Valores da **SIMP PAR**, unificados em 2023 para todo o Grupo, e considera o nível de complexidade de cada função ou grupo de funções. Os resultados passam por comitês de calibração e, na sequência, são realizadas as gestões de consequência do Ciclo, que podem configurar tanto movimentações, por mérito e promoções, quanto planos

de ação e eventuais desligamentos de colaboradores com baixo potencial e desempenho. No ano, o alcance foi de 86% de aderência nas movimentações internas em relação ao desempenho verificado no programa.

de acompanhamento e aceleração de competências dos potenciais sucessores da alta liderança do Grupo. No mesmo sentido, destacam-se programas de formação como o Acelera Líder, na **JSL**, na **VAMOS** e na **CS Brasil**; e Fórmula, na **Movida**.

A partir do Ciclo também são desenvolvidos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs). Em 2023, foram desenvolvidas ações

Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMP PAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos

## CICLO DE GENTE\*



alcance de  
**98%**

Adesão ao Ciclo de Gente (Meta 100%)



alcance de  
**98%**

de colaboradores calibrados (Mapa 9 Box) (Meta 100%)



alcance de  
**73%**

de colaboradores com PDI (Meta 100%)



**86%**

das movimentações realizadas no ano estão relacionadas com a acuracidade do Ciclo

\*Houve 100% de avaliações no ciclo operacional. O não atingimento da meta de 100% no ciclo administrativo é devido à avaliação 360° e avaliação de executivos.



# Remuneração e benefícios

GRI 202-1 | 401-2 | 401-3

Com o constante crescimento do Grupo e aquisições realizadas nos últimos anos, a **SIMPAR** trabalhou em estudo de faixas salariais e benefícios praticados, de forma a evitar discrepâncias e manter as melhores práticas adotadas nas controladas.

A Companhia busca, em suas empresas, garantir salários competitivos, o que depende da área e do setor de atuação, mas sempre respeitando o mínimo local\*.

Para a atração e retenção profissional, são ofertados benefícios\*\* que incluem seguro de vida, plano de saúde (parte deles extensíveis aos familiares e que englobam contratos de trabalho de jornada integral e parcial) e licenças-maternidade/paternidade estendidas, visto que a **SIMPAR** é uma empresa cidadã\*\*\*.

No ano, 903 colaboradores (269 mulheres e 634 homens) usufruíram de licenças-maternidade/paternidade, com taxa de retenção (percentual de colaboradores que continuavam no Grupo 12 meses após o retorno) de 81,5% para homens e 80,7% entre o público feminino.

\*Para definir o salário mais baixo, foi considerado o menor salário nominal de cada unidade de negócios da Companhia.

\*\*Não há auxílio-deficiência/invalidez, previdência privada e plano de aquisição de ações. Até o fim de 2023 esses benefícios não eram oferecidos, e por questão de análises e estudos, houve o entendimento de não aplicabilidade diante dos cenários econômico e interno da Companhia, o que não favorece sua aplicação e seu retorno. Há um programa de sócios de longo prazo, que engloba dez executivos do Grupo.

\*\*\*No Grupo, são empresas cidadã: Ponto Veículos S.A, Original Comércio de Veículos Seminovos S.A (Antiga Avante); Original Veículos S.A; Original Distribuidora de Peças e Acessórios Ltda.; Banco Brasileiro de Crédito S.A; CS Brasil Transportes de Passageiros e Serviços Ambientais Ltda; Mogipasses Comércio de Bilhetes Eletrônicos Ltda. JSL S.A; Yolanda Logística; Armazém, transportes e Serviços Gerais Ltda. Quick Logística Ltda.; Quick Armazéns Gerais Ltda.; CS Brasil Frotas S.A; Movida Locação de Veículos S.A.; Movida Participações S.A.; Madre Corretora e Administradora de Seguros Ltda; SIMPAR S.A.; VAMOS Locação de Caminhões, Máquinas e Equipamentos S.A.; VAMOS Máquinas e Equipamentos S.A. (Valtra); Transrio Caminhões, Ônibus, Máquinas e Motores Ltda. (Volks).



Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos



# Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 – Saúde e segurança das pessoas | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | SASB TR-RO-320a.3

Com presença em setores essenciais da economia, e atendendo clientes de grande e médio portes, alguns colaboradores atuam dentro de instalações dos clientes e em trânsito pelas estradas e rodovias no território nacional, sendo a garantia de condições seguras e da saúde das equipes uma prioridade para todo o Grupo **SIMPAR**. A garantia da saúde e segurança é um requisito estratégico que permite e endossa o foco da Companhia em eficiência, captura de valor e geração de

resultados. A Empresa mantém Sistema de Gestão Integrado que, entre outros, reúne normativos como o *Manual de Saúde e Segurança Ocupacional*, além de procedimentos e diretrizes constantemente atualizados. Por meio do SGI\*, que abrange todos (100%) os colaboradores próprios do Grupo, são mapeados todos os processos nas operações, qualificando as ações preventivas e corretivas. Assim, são consideradas as diferentes atividades, desde as exercidas nas áreas administrativas até as áreas operacionais, considerando ainda os trabalhos prestados de forma customizada e de acordo com a necessidade dos clientes.

São mantidas ferramentas para levantamento de perigos e riscos\*\* e para amparar análises preliminares

com acompanhamento de requisitos legais nas operações e de indicadores de saúde e segurança, com análises de metas – o objetivo é sempre garantir zero acidente. Em 2023, a **SIMPAR** iniciou o acompanhamento de dados de acidentes de terceiros em algumas empresas do Grupo. Todos os dados subsidiam o Programa de Gerenciamento de Riscos e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, com foco em melhoria contínua. É mantido Sistema de Gestão de Investigação de Ocorrências, que centraliza informações sobre acidentes para investigação de riscos, causas e medidas de prevenção.

São também mantidas medidas de controle para eliminação e minimização de perigos e riscos e realizados treinamentos, campanhas

## Procedimentos principais do SGI

Procedimento para Aplicação de Bafômetro | Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos | Processo de Comunicação e Investigação de Incidentes/Acidentes | Legislação Transporte de Produtos Perigosos | Segurança para Trabalhos em Altura | Segurança para Trabalhos em Espaço Confinado | Programa de Prevenção do Uso Indevido de Álcool | Diretriz de Auditoria Comportamental.

\*Não há auditoria do Sistema de Gestão. Considerando especificidades dos negócios, ao fim de 2023, a CS Portos Aratu estava em fase de implantação do SGI e já havia implantado Política e Manual de SSMA. A BRT Sorocaba e a CS Grãos possuem sistemas próprios de gestão. Já a Ciclus, embora não tenha Sistema de Gestão implementado, realiza o atendimento a requisitos legais de saúde e segurança por meio de programas e procedimentos específicos. A CS Brasil possui Sistema de Gestão que engloba 100% dos colaboradores celetistas, e sua área de SSMA Corporativa, responsável por essa gestão, foi auditada para a recertificação da ISO 9.001 em 2023. Em VAMOS (considerando os colaboradores de VAMOS, da HM e Tietê), JSL e Movidia, o Sistema de Gestão também contempla 100% dos colaboradores próprios. Em CS Infra, 63% dos colaboradores próprios estão cobertos por Sistema de Gestão (levando em conta que algumas unidades do Grupo possuem Sistema de Gestão, e outras não). A Automob está estruturando uma área corporativa de SSMA. A BBC não tem um sistema de gestão de saúde e segurança. Embora o Sistema de Gestão não contemple sistematicamente os trabalhadores terceiros, prestadores de serviços também recebem todas as orientações necessárias e específicas de cada negócio por meio do SGI.

\*\*Os principais tipos de acidentes de trabalho englobam fatores ligados a serviços de manutenção, condições inseguras, contato com produtos químicos, uso de ilícitos, velocidade, cansaço e fadiga, postura, incêndio/explosão, ruído, acidentes de trajeto e deslocamento casa-trabalho. Os perigos estão associados principalmente a acidentes de trânsito e atos de direção insegura, como excesso de velocidade, imprudência e falta de atenção.

Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos



de conscientização, auditorias de campo (inspeções), aquisição de novas tecnologias incluindo telemetria, com foco em segurança e levantamento dos perigos e riscos, conforme procedimentos internos. Os colaboradores são orientados e possuem o direito de recusa sempre que houver qualquer risco na condução de uma atividade. Antes do início das atividades, os novos colaboradores passam por integração de segurança, onde são abordados temas relacionados às atividades desenvolvidas, além de receberem orientações específicas para cada função. Como medidas preventivas, que abrangem laudos de diagnóstico e periculosidade, são também realizadas inspeções, sinalizações, exigência de uso adequado de EPI e promoção de Diálogo Diário de Segurança (DDS) e de auditorias nas frentes de trabalho.

A **SIMPAR** mantém ainda ativo o Serviço Especializado em Saúde e Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), além da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)\*, na qual 100% dos colaboradores são representados. As controladas\*\* têm a gestão apoiada por área específica de SSMA na *holding*, além de profissionais, na sede administrativa e nas filiais, como médicos do trabalho; médicos especialistas (clínico geral, ortopedista, ginecologista, cardiologista); enfermeiras do trabalho; auxiliar de enfermagem; nutricionista; e psicólogo. O Grupo conta também com clínicas parceiras especializadas em todo o território nacional para atender seus colaboradores.

### Ligado em Você

Desde 2011, a **SIMPAR** mantém o programa social **Ligado em Você**,

de atendimento aos colaboradores e seus familiares (cônjuges e filhos) em aspectos de saúde, bem-estar, qualidade de vida e satisfação pessoal e profissional. Para tanto, conta com atendimento psicológico, supervisão clínica com médica psiquiatra, consultoria com médica generalista e integral, além de equipe multidisciplinar, composta por profissionais de diferentes áreas que trabalham juntos para atender às necessidades dos colaboradores.

No ano de 2023 foram realizados 8.764 atendimentos e promovidas ações com foco em saúde mental, com campanhas e prevenção em datas alusivas e divulgação de informações no Conecta (rede social corporativa da **SIMPAR**): no começo do ano foi realizada campanha do Janeiro Branco, com *podcast* sobre autoconhecimento

### Foco na saúde

No fim de 2023, a **SIMPAR** lançou programa de qualidade de vida com foco em suas lideranças. Denominado Saúde 360, consiste na aferição de dados de saúde física e engloba um questionário para verificar aspectos de saúde emocional e promover acompanhamento médico por um ano, com objetivo de contribuir com a saúde física e emocional. Cerca de 800 pessoas participaram da ação. A saúde mental foi foco também de palestra, com psicólogo, no Setembro Amarelo – mês de ações de prevenção ao suicídio.

\*Para as operações que não são obrigadas a constituir Cipa, há indicação de um representante treinado nos mesmos moldes do treinamento da Comissão.

\*\*A CS Porto Aratu ainda está em fase de estruturação das suas forças de trabalho e, até o fim de 2023, não dispunha de funções dedicadas e específicas da área de saúde do trabalhador, contando com um posto médico de saúde para atendimento de caráter emergencial e condução para atendimento externo mais próximo, além de promover campanhas educativas e/ou preventivas. A CS Grãos mantém setor de Qualidade, Segurança Saúde e Meio Ambiente (QSSMA). A Ciclus possui Programa de Gerenciamento de Riscos elaborado por uma empresa consultora, o qual substituiu o PPRA desde 2022, sendo a gestão de saúde ocupacional dos colaboradores realizada por empresa especializada. A CS Mobilidade mantém médico do trabalho.

Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos



# saúde 360

Sua saúde em primeiro lugar!



Lançamento do programa Saúde 360 na Convenção de 2023

Sumário

Sobre o Relatório Anual Integrado

Mensagem da Administração

Grupo SIMPAR

Destaques 2023

Capital Intelectual e Reputacional

Capital Humano

Capital Social e de Relacionamento

Capital Natural

Capital Financeiro

Anexos

e equilíbrio emocional e conteúdos sobre *mindfulness* (também abordado em evento externo para colaboradores), reflexão e técnicas de respiração e relaxamento; em fevereiro, houve ação de conscientização no Dia Nacional de Combate às Drogas e Alcoolismo e, no Carnaval, sobre o mesmo tema; em agosto, em linha com o Agosto Lilás, houve ações de conscientização pelo fim da violência contra a mulher, com divulgação de vídeo contendo entrevista sobre relacionamento abusivo; em setembro, foi a vez de tratar sobre valorização da vida (campanha do Setembro Amarelo), com palestra sobre saúde mental e emocional; em outubro foram promovidas ações de prevenção ao câncer de mama, com palestra, além de arrecadação de lenços para o Instituto Quimioterapia & Beleza e ação do Cabelegria, em Mogi das Cruzes, para corte e doação de cabelos (campanha do Outubro Rosa); em novembro houve a campanha do Novembro Azul com ações de conscientização sobre prevenção de câncer de próstata e palestra.

## Eventos para o público interno

A promoção com o bem-estar dos colaboradores também engloba comemorações, que ajudam a sedimentar o sentimento de equipe. Em 2023, a **SIMPAR** realizou Festa Junina em Mogi das Cruzes, com brincadeiras, comidas típicas e sorteio de prêmios; o encontro de "Veteranos", de valorização de profissionais que completaram ciclos de 15, 20, 25 e 30 anos de trabalho na Companhia; o Kids Day, ação voltada aos filhos dos colaboradores, realizada em Mogi das Cruzes e em São Paulo, ocasiões em que as crianças tiveram a oportunidade de se divertir e conhecer o local de trabalho dos seus pais. Houve o encontro de final de ano, no qual acontece a avaliação do desempenho e apresentação da estratégia e dos compromissos para 2024, celebrando com as equipes e agradecendo pelo trabalho realizado.