



# Relatório anual 2019





# Sumário

03

**Para ler  
este relatório**

05

**Mensagem da  
Administração**

09

**2019 em  
números**

11

**A JSL**  
Empresas e negócios 15  
Linha do tempo 25

26

**Governança e planejamento**  
Ética e transparência na gestão 35  
Gerenciamento de riscos 39  
Estratégia e futuro 41

45

**Geração de valor**  
Capital financeiro 52  
Capital humano e intelectual 57  
Capital social 65  
Capital natural 70

79

**Sumário de  
conteúdo da GRI**

88

**Anexo**

97

**Créditos**



# Para ler este relatório

GRI 102-45, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

## Apresentamos, aqui, nossos resultados financeiros e não financeiros que sintetizam 2019 para o Grupo



Avanço em relato integrado reforça nosso compromisso com a transparência

Seja bem-vindo ao *Relatório Integrado* do Grupo JSL. Neste documento, elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), opção Essencial, apresentamos nosso modelo de negócio, nossa visão de futuro e os principais tópicos econômico-financeiros, ambientais, sociais e de governança que resumizam o ano de 2019.

O conteúdo a seguir reflete os temas prioritários levantados em consulta direta aos nossos públicos de relacionamento, apresentados em nossa materialidade – que foi revisada durante o ano. Além disso, os indicadores e projetos se relacionam aos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS) das Nações Unidas e aos princípios do Pacto Global, do qual somos signatários desde 2014.

Neste ciclo, também passamos a orientar a estruturação do documento de acordo com o modelo de relato integrado, proposto pelo International Integrated Reporting Council (IIRC). A correlação com os diversos capitais é explicitada nos capítulos por meio de ícones (*confira na próxima página*).

Os dados financeiros seguem padrões da International Financial Reporting Standards (IFRS) e se baseiam nas demonstrações financeiras, submetidas a uma auditoria independente e

disponíveis em [jsl.com.br/ri](http://jsl.com.br/ri). Já as informações sociais, ambientais e de governança, embora não submetidas a processo de verificação por terceira parte, são validadas internamente pela liderança da Companhia.

Nosso relatório tem como escopo as empresas JSL Logística, CS Brasil, Vamos, Original Concessionárias, Movida e BBC Leasing, com exceções e diferenciações descritas em notas ao longo das próximas páginas. Em sintonia com o movimento de reorganização empresarial da JSL, buscamos evidenciar a contribuição de cada empresa para os resultados e detalhar políticas corporativas e diretrizes próprias de cada negócio.

Para acessar versões anteriores deste relatório, visite o *site* de Relações com Investidores. Dúvidas sobre o conteúdo podem ser esclarecidas em [ri@jsl.com.br](mailto:ri@jsl.com.br).

Tenha uma ótima leitura!

## DIRETRIZES E FERRAMENTAS QUE USAMOS NESTE RELATÓRIO











### CAPITAIS IIRC

-  SOCIAL E DE RELACIONAMENTO
-  NATURAL
-  MANUFATURADO
-  INTELLECTUAL
-  HUMANO
-  FINANCEIRO

### ODS

-  ERRADICAÇÃO DA POBREZA
-  FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL
-  SAÚDE E BEM-ESTAR
-  EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
-  IGUALDADE DE GÊNERO
-  ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO
-  ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL
-  TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
-  INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
-  REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
-  CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS
-  CONSUMO E PRODUÇÃO SUSTENTÁVEIS
-  AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA
-  VIDA NA ÁGUA
-  VIDA TERRESTRE
-  PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
-  PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

### PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

-  As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
-  Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
-  As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
-  A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
-  A abolição efetiva do trabalho infantil.
-  Eliminar a discriminação no emprego.
-  As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.
-  Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
-  Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
-  As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

### TEMAS MATERIAIS\*

-  DESEMPENHO ECONÔMICO
-  COMBATE À CORRUPÇÃO
-  CONCORRÊNCIA DESLEAL
-  ENERGIA
-  EMISSÕES
-  CONFORMIDADE AMBIENTAL
-  EMPREGO
-  SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL
-  TREINAMENTO E EDUCAÇÃO
-  DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
-  AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS
-  POLÍTICA PÚBLICA
-  CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA

\*Tópicos identificados ao longo do processo de materialidade do Grupo JSL, que contemplou ampla consulta aos públicos de relacionamento. Confira mais detalhes sobre a materialidade na página 47.

# Mensagem da Administração GRI 102-14, 102-15

Ao longo de 64 anos de história, passamos por diversos ciclos e adversidades no ambiente econômico, mas sempre nos ajustamos às novas condições para continuar crescendo com sustentabilidade, inclusive durante as crises. Nos últimos anos, passamos por uma dura recessão e não foi diferente, pois executamos uma **reorganização empresarial** estabelecendo um novo nível de governança formado por empresas com estrutura de gestão independente, criando uma **base preparada para um novo ciclo de desenvolvimento**.

Hoje, operamos por meio de seis empresas independentes que atuam em setores com grande potencial de crescimento: a JSL atua como a holding do Grupo e também concentra as operações de serviços logísticos através da **JSL Logística**, que possui clientes em diversos setores da economia e conta com o maior e mais integrado portfólio de serviços logísticos do Brasil; a **Vamos** possui um modelo de negócios único oferecendo a



*Da esquerda para a direita: Fernando Antonio Simões – Conselheiro | Alvaro Pereira Novis – Conselheiro Independente | Adalberto Calil – Presidente  
Augusto Marques da Cruz Filho – Conselheiro Independente | Fernando Antonio Simões Filho - Conselheiro*



maior plataforma para locação de caminhões, máquinas e equipamentos com serviços customizados do Brasil; a **CS Brasil** presta diversos serviços com foco no setor público, tendo como sua principal atividade a Gestão e Terceirização de Frotas, sempre atenta a oportunidades de concessões cujo foco seja prestação de serviços; a **BBC** concentra o portfólio de serviços financeiros que contribuem e agregam valor às empresas do Grupo; a **Original** Concessionárias representa um dos maiores grupos de Concessionárias Volkswagen no Brasil e; a **Movida**, uma das principais empresas no setor de aluguel de veículos leves e gestão de frotas do Brasil. Juntos, formamos uma plataforma única de empresas com escala, tecnologia e complementariedade de portfólio tendo **gente, cultura e valores como nossa maior vantagem competitiva e barreira de entrada.**

Essa nova estrutura organizacional, somada ao nosso modelo de gestão, nos levou aos resultados recordes de 2019. Nossa Receita Líquida atingiu recorde de R\$9,7 bilhões, que corresponde a um crescimento de 19,9% em relação ao ano anterior. **O EBITDA foi de R\$2,1 bilhões, sendo 32,5% maior e nosso**

**Lucro Líquido cresceu 68,4%, atingindo recorde de R\$ 318,6 milhões.** Os indicadores que comprovam a solidez financeira do Grupo também se destacaram no ano com redução da alavancagem de 4,2 vezes para 3,6 vezes na relação dívida líquida/EBITDA e alongamento do perfil da dívida líquida de 3,5 anos para 4,1 anos, com redução do custo médio de 8,8% a.a. para 7,9% a.a., encerrando o último trimestre do ano em 6,8% a.a. Além disso, a nova estrutura permitiu um maior detalhamento das informações por atividade, que influenciou positivamente os interesses dos investidores e elevou a liquidez das ações da JSL, cujo **volume diário médio negociado cresceu quase 5 vezes entre 2018 e 2019**, passando também a integrar novos índices de ações como Índice Small Caps da B3 e MSCI Global Small Cap Index.

A contribuição de todas as nossas empresas foi essencial para os resultados consolidados do Grupo. A JSL Logística foi responsável por 24% do EBITDA consolidado, passou por uma transformação de seu modelo operacional que a tornou uma companhia mais eficiente e leve em ativos, tendo expandido sua margem EBITDA em 3,8 p.p. atingindo 17,5%

## Em 64 anos de história, formamos um grupo empresarial que fornece serviços 100% orientados às necessidades dos clientes

em 2019. A companhia tem o maior portfólio de serviços de logística do Brasil e está totalmente preparada para capturar retornos cada vez melhores por meio de uma plataforma sólida e escalável. A Vamos, a Movida e a CS Brasil representaram 73% do EBITDA consolidado, contribuindo também com a previsibilidade de resultados, dado que possuem um modelo de negócios que contempla a contratação por longo prazo e com crescimento impulsionado pela tendência de migração do modelo proprietário para o de locação de ativos. BBC e Original Concessionárias exploram alternativas de negócios complementares e adicionam know-how sobre o mercado secundário e fortalecem nossa relação com fornecedores, terceiros e agregados.

Todas as empresas têm no centro da sua estratégia a capacitação e o desenvolvimento

de pessoas, o que acreditamos ser um dos grandes diferenciais do Grupo JSL. Temos uma cultura sólida com gente diferenciada e focada nas necessidades dos nossos clientes. Somos conscientes da responsabilidade de geração de retornos compatíveis com cada negócio baseados em **relações comerciais justas**, o que marcou o desenvolvimento do grupo de forma sustentável ao longo de 63 anos e acreditamos ser a base para a nossa perpetuação.

Crescer com sustentabilidade, por sinal, é um princípio enraizado em nossa cultura desde a fundação, servindo como referência para todas as empresas do Grupo. Nossa contribuição à sociedade sempre foi muito além do desempenho financeiro através de ações e investimentos na área social, que foram reorganizadas a partir de 2006 com a criação do Instituto Júlio Simões. Os temas de ASG –



Trabalho de definição de metas socioambientais corporativas demonstra nossa evolução na agenda ASG



Cada uma de nossas empresas contribuirá para a consistência dos resultados dos próximos anos

ambientais, sociais e de governança – estão no centro da nossa estratégia e, cientes de nossa responsabilidade e dos desafios de administrar seis empresas que têm características próprias, amadurecemos nossas políticas corporativas, abrangendo todos os capitais que acessamos e transformamos por meio de nossas atividades. Elencamos algumas das principais ações e conquistas, fruto do trabalho árduo de nossa gente em 2019:

Realizamos um novo processo de materialidade, levantando temas ASG mais pertinentes por meio da consulta aos nossos públicos internos e externos.

Na Governança Corporativa, continuamos o aprimoramento das nossas práticas com a constituição de novo Conselho de Administração para a Vamos e Comitês seguindo as boas práticas de mercado com a participação de membros independentes que trazem mais experiência e pensamento diverso ao Grupo. Dada a relevância do tema na nossa estratégia, estruturamos **Comitês de Sustentabilidade**, vinculados aos respectivos Conselhos de Administração em quatro das nossas empresas: JSL, CS Brasil, Vamos e Movida.

Focamos nos aspectos de conformidade e integridade por meio do programa de gestão de fornecedores, da capacitação de mais de 90% de nossos colaboradores em aspectos de combate à corrupção e iniciamos um plano para levar essas iniciativas aos parceiros de negócios. Todos os colaboradores foram informados a respeito da lei anticorrupção e o processo de treinamentos será contínuo na Companhia.

Iniciamos a construção de metas ambientais corporativas e fortalecemos nosso posicionamento quanto ao combate às mudanças climáticas, com um benchmarking que examinou as melhores práticas do setor de logística no Brasil e no mundo. Destaca-se o início de um trabalho amplo e estratégico do Programa de Gestão de Emissões de Gases de Efeito Estufa e expansão do nosso sistema de gestão de saúde e segurança para 100% das filiais.

Tivemos duas conquistas recentes e muito importantes para o Grupo que nos orgulham imensamente. **A Movida ingressou no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)** da bolsa brasileira (B3), em um movimento pioneiro no setor de locação de carros, e a conquista da

**certificação como Empresa B**, tornando-se a primeira locadora de automóveis de capital aberto em todo o mundo a conseguir esse selo e a entrar em uma rede global de empresas e organizações que unem crescimento econômico ao bem-estar social e ambiental.

Somados ao nosso compromisso com o Pacto Global das Nações Unidas – ao qual aderimos em 2014 – e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), esses avanços reiteram nosso desejo de amadurecer no entendimento dos impactos que geramos e dos benefícios que podemos produzir para os diferentes públicos de relacionamento da companhia de forma consistente o que sempre fizemos.

A **JSL Logística**, que foi a base do crescimento do Grupo, está preparada para capturar retornos cada vez melhores por meio de uma plataforma sólida e escalável, que passou por uma transformação de seu modelo operacional ao longo dos últimos anos. A **Vamos** tem um modelo de negócios único e inovador e está posicionada para liderar o crescimento do mercado de aluguel de caminhões, máquinas e equipamentos que, embora tradicional nos



## Estamos apenas começando a colher os frutos da transformação empresarial e dos ajustes em nossos negócios

países desenvolvidos, ainda é incipiente no Brasil e representa uma importante alternativa para renovação da frota brasileira, que possui uma idade média elevada de 21 anos. A **Movida** continuará combinando o DNA de servir com a vocação de inovação para oferecer serviços diferenciados com foco em encantar e fidelizar seus clientes. A **CS Brasil** continuará contribuindo para o movimento de terceirização e ganho de eficiência no setor público, ampliando seu retorno por meio da gestão de portfólio de contratos e adotando as melhores práticas de governança, transparência e conformidade na prestação de serviços. A **BBC** continuará expandindo seu portfólio de serviços e a **Original**

**Concessionárias** continuará sua transformação para responder à transformação do varejo de veículos leves.

A forma como nos preparamos nos faz acreditar que estamos apenas começando a colher os frutos da transformação empresarial e dos ajustes realizados em todos os nossos negócios ao longo dos últimos anos e iniciando um novo ciclo de desenvolvimento sustentável.

Em 2020, porém, fomos intensamente desafiados, junto de todas as outras empresas e instituições do Brasil e das demais nações, pela pandemia associada ao novo coronaví-

rus. Nossa administração instituiu comitê de gerenciamento de crise específico para tratar do tema da COVID-19 e, por meio dele, estabelecemos processos de monitoramento dos acontecimentos e avaliação diária da situação, alinhados com as diretrizes da OMS, sob os aspectos de cuidado com nossa gente (com políticas como home office para parte de nossos colaboradores, horários flexíveis de entrada e saída, adaptação de instalações, férias coletivas/banco de horas e disponibilização de veículos para trabalhadores que usam transporte público); apoio à sociedade; e estudo de impactos econômico-financeiros, mantendo em funcionamento as atividades não determinadas ao fechamento, como serviços de transporte de cargas e logística, oficinas, locação de veículos, transporte de passageiros, coleta de lixo, que são essenciais à população.

O Grupo JSL possui sólida condição financeira suficiente para o atravessamento da crise instalada; além disso, boa parte de nossa receita se associa a serviços considerados essenciais. De todo modo, a administração está trabalhando para adequar a estrutura de

custos da Companhia e suas controladas de acordo com as variações em sua geração de caixa, com acompanhamento diário.

Agradecemos pelo trabalho realizado por nossa gente e pela confiança de nossos fornecedores, das instituições financeiras, investidores e, especialmente, da aliança com nossos clientes. Estamos confiantes quanto ao valor que podemos continuar gerando a todos os públicos de nosso relacionamento através de negócios relevantes buscando melhorar em tudo que fazemos. Neste Relatório, buscamos demonstrar, por meio de dados e indicadores, a clareza de nosso propósito, a qualidade de nossa gestão e nossa **capacidade de geração de resultados**.

Muito obrigado,

**Fernando Antonio Simões**

Adalberto Calil

**Diretor Presidente da JSL S.A.**

Presidente do Conselho de Administração da JSL S.A.



## 2019 em números



**CAPITAL  
FINANCEIRO**

**R\$ 9,7 bi**  
de receita líquida

**R\$ 2,1 bi**  
em Ebitda

**R\$ 318,6 mi**  
de lucro líquido

**R\$ 39 mi**  
distribuídos em dividendos



**CAPITAL HUMANO  
E INTELLECTUAL**

**21.758**  
colaboradores  
no Grupo

**90,1%**  
dos colaboradores treinados  
em temas de ética e combate  
à corrupção

**100%**  
dos processos e filiais  
cobertos pelo Sistema de  
Gestão de Saúde e Segurança

**14,6 horas**  
Média de tempo  
de treinamento por  
colaborador



**CAPITAL  
MANUFATURADO**

**+ de 200 filiais**  
a JSL Logística na América Latina

**156 mil**  
ativos operacionais

**R\$ 5,4 bi**  
em investimento  
bruto (Capex)



## 13 projetos

implantados via Instituto  
Julio Simões, com 30 mil  
pessoas impactadas

## R\$ 3,2 mi

investidos em projetos  
sociais com base em leis  
de incentivo fiscal

## 100%

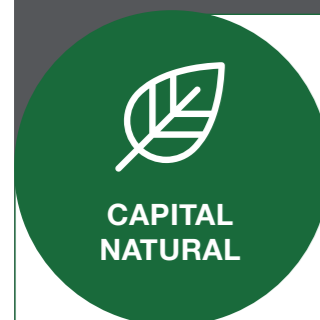
dos fornecedores críticos sujeitos  
a homologação com suporte da  
área ambiental



Conquista, pela Movida,  
de certificação Empresa B



Entrada da Movida no Índice de  
Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3



## 5%

de redução nas  
emissões diretas  
(escopo 1)  
- Grupo JSL

## 33%

da eletricidade consumida  
pela companhia adquirida  
no mercado livre, com  
R\$ 145 mil mensais de  
economia

## 11

caminhões elétricos em  
circulação nas operações  
urbanas de limpeza da CS  
Brasil no Rio de Janeiro

## 48.780

mudas contratadas para  
plantio no Programa  
Carbon Free da Movida,  
em Parceria com a Black  
Jaguar Foundation



01

A JSL



## Somos um grupo empresarial com atuação diversificada, escala, tecnologia, customização, flexibilidade e capacidade de inovação

### CUSTOMIZAÇÃO E FLEXIBILIDADE

Com uma história que remete ao desenvolvimento do setor de logística brasileiro, a JSL S.A. é um grupo empresarial com mais de 21,7 mil colaboradores e presença em 16 setores da economia, fundado em 1956 e hoje **presente em todos os estados brasileiros**, no Chile, na Argentina e no Uruguai. **GRI 102-1**

Atuamos como líderes ou em posição de destaque nos segmentos em que estamos presentes e contamos com marcas que trazem serviços orientados a uma filosofia de negócios que busca **entender as demandas dos clientes e atendê-las com agilidade**,

qualidade e integridade. Entre nossos principais serviços estão o transporte de cargas, a terceirização de cadeias logísticas e o atendimento a demandas de arrendamento e locação de veículos, máquinas e equipamentos.

**GRI 102-7**

Nossa sede administrativa fica na cidade de Mogi das Cruzes (SP). Contamos com mais de 230 filiais em 21 estados e quatro países, 14 centros de distribuição, um centro logístico Intermodal (CLI) e 1 porto seco e cerca de 190 lojas de aluguel de veículos (marca Movida), além de lojas próprias de concessionárias e vendas de seminovos leves e pesados. **GRI 102-3**

### NOSSA TRAJETÓRIA

A história da JSL começa com o fundador Julio Simões, imigrante português que, em julho de 1956 adquiriu seu primeiro caminhão – um Ford F8 1951 – e começou a transportar hortifrutigranjeiros de Mogi das Cruzes para São Paulo e Rio de Janeiro.

Ainda no ano de sua fundação, a JSL começou a prestar serviços para a companhia Suzano, indústria de papel e celulose da cidade de mesmo nome, vizinha a Mogi das Cruzes. Na década de 1960, abrimos nossa primeira filial em Santos (SP) e, nos anos 1970, a frota já passava de 40 caminhões. Novas instalações em Mogi das Cruzes foram erguidas em 1972, onde até hoje está o endereço principal do Grupo.

Nos anos 1980, o filho caçula de Julio Simões, Fernando Antonio Simões, passou a trabalhar na JSL – que **expandiu seu portfólio, se diversificou e passou a oferecer diversas soluções logísticas de forma customizada**, ampliando o portfólio de clientes e serviços em diferentes setores da economia, preparando o Grupo para assumir protago-

nismo no grande ciclo de terceirização das indústrias, que se iniciaria na década de 1990.

A expansão dos negócios se acentuou no final do século, com o **desenvolvimento e gestão de novos negócios que atuam de forma independente, com capacidade de atender empresas privadas de diferentes portes**, bem como empresas públicas e pessoas físicas. A compra da Original inseriu o Grupo no segmento de comercialização de veículos leves, e o ingresso no setor de limpeza urbana e transporte coletivo permitiu à Companhia expandir sua contribuição para o desenvolvimento e saneamento nas cidades. Também na década de 1990, foi realizado o primeiro contrato de locação de ativos pesados.

No cinquentenário da empresa, em 2006, foi criado o **Instituto Julio Simões, dedicado a manter e aprimorar atividades socioculturais em prol das comunidades**. Em 2010, a Companhia fez sua abertura de capital no Novo Mercado, mais alto nível de governança corporativa da bolsa brasileira, e em 2013 adquiriu a Movida Locação de Veículos – que também abriu seu capital em 2017.

Hoje com uma estrutura diversificada de negócios e áreas de atuação, **a JSL conta com 156 mil ativos operacionais e uma idade média de frota de apenas três anos.** Somos uma companhia de capital aberto, com ações negociadas no Novo Mercado da B3 desde 2010, atestando a maturidade de nossos instrumentos de governança corporativa. **GRI 102-5**

Em 2019, demos sequência o processo de reorganização empresarial. **Contamos, hoje, com seis empresas independentes – cada qual com um segmento de atuação, marcas e projetos específicos.** Com foco em assegurar atuações integradas nas esferas de ordem corporativa, como as diretrizes de integridade e a gestão dos capitais financeiro e humano, mantemos trabalhos estruturados em cultura organizacional e governança corporativa, conferindo ao grupo uma atuação alinhada à Missão, à Visão e aos Valores e, ao mesmo tempo, dotada de independência na execução tática dos negócios.



# Nossa estrutura GRI 102-7



+ de  
**200 filiais**  
em **21 estados**  
**brasileiros e**  
**Chile, Argentina e**  
**Uruguai**



+ de  
**21,7 mil**  
colaboradores diretos

**14**

centros de  
distribuição no Brasil

- 1 centro logístico** intermodal
- 1 porto seco** (Suape-PE)
- 1 REDEX**



**156.148**

ativos operacionais  
– frota própria:

- 8,8 mil** carretas
- 4 mil** equipamentos
- 8,7 mil** caminhões e  
cavalos mecânicos
- 1.057** ônibus
- 133,5 mil** veículos leves



**191**

lojas de rent-a-car (Movida)

**+ de 100**

lojas de vendas de ativos:

- 64 (seminovos leves)**  
Movida
- 29 (concessionárias)**
- 10 (seminovos pesados)**  
Vamos
- 1 (leves + pesados)**  
JSL

# Empresas e negócios

GRI 102-2, 102-4, 102-6



27,8%



44,9%

100%

55,1%



Líder em serviços de logística rodoviária no Brasil.



Líder no Brasil em locações e venda de caminhões, máquinas e equipamentos.



Gestão de frota e serviços para setor público e economia mista.



Leasing, pagamento de frete e serviços financeiros.



Concessionárias autorizadas de veículos leves.



Locadora de veículos leves, líder em inovação e foco no cliente.

## JSL LOGÍSTICA



Líder em serviços de logística rodoviária, traduz em sua história as origens do grupo e atua no atendimento a diversos setores da economia, como papel e celulose, automotivo, alimentício, siderurgia, bens de consumo, energia elétrica, químico e mineração. Hoje, atua nas linhas de negócios de transporte rodoviário de cargas e logística dedicada de cargas rodoviárias; logística de commodities; distribuição urbana; logística interna; serviços de armazenagem; e fretamento (transporte de pessoas para empresas) construindo relacionamentos de longo prazo, muitos deles com mais de 40 anos.

### PRODUTOS & SERVIÇOS

- Transporte rodoviário de cargas e logística dedicada de cargas rodoviárias: transporte ponto a ponto, 95% subcontratado com agregados e terceiros, oferecendo soluções integradas e flexíveis para cada cliente;
- Logística de commodities: parcerias com o setor exportador, com serviços de alto valor agregado;
- Distribuição urbana: abastecimento diário de pontos de venda e gestão e retorno de embalagens nas cidades;
- Logística interna: integração aos processos dos clientes com soluções customizadas a cada operação;
- Serviços de armazenagem: gestão de estoques, recepção, armazenagem, separação e expedição de mercadorias;
- Fretamento: serviços de transporte de pessoas para empresas e indústrias e locação de veículos com motoristas.



## CS BRASIL



A CS Brasil foi criada em 2009 para centralizar todos os serviços para o setor público e empresas de capital público e misto. Com seu alto índice de governança, a CS Brasil está contribuindo para a evolução desse segmento, levando especialização, eficiência e transparência para o setor.

### PRODUTOS & SERVIÇOS

- Gestão e terceirização de frotas, de veículos leves e pesados, englobando um serviço diferenciado, que abrange desde o dimensionamento da frota até a gestão completa do serviço, incluindo a customização, a manutenção e a substituição dos veículos avariados. Inclui, além da disponibilização do veículo, também o condutor.
- Transporte público municipal, com serviço de transporte urbano de passageiros, é realizado atualmente em municípios do estado de São Paulo.
- Limpeza urbana, com atuação na coleta, varrição manual e mecanizada, compactação, lavagem e desodorização de feiras, capina e transporte de lixo doméstico, industrial e especiais.

## VAMOS



Líder em locação e venda de caminhões, máquinas e equipamentos pesados do Brasil, tem como foco centralizar as atividades de locação de longo prazo e comercialização de veículos da JSL – que entrou no segmento ainda na década de 1990. Desde 2018, reportamos os resultados dessa unidade separadamente da JSL Logística. Fazem parte dessa empresa 14 lojas Valtra, 14 lojas da rede de concessionárias Volkswagen/MAN, 1 loja Komatsu e 14 lojas Transrio. Além da locação, a empresa oferece contratos de manutenção.

### PRODUTOS & SERVIÇOS

- Locação de caminhões, máquinas e equipamentos;
- Comercialização de caminhões máquinas e equipamentos (sem operador/motorista)
  - Contratos de manutenção;
- Comercialização de ativos por meio de rede de concessionárias e lojas.

## MOVIDA

**mov(da)**  
aluguel de carros

Atua na locação de veículos para pessoas físicas e jurídicas. Com capital aberto e controle da JSL (conheça o relatório da empresa em <https://ri.movida.com.br/>), com 191 lojas de atendimento para aluguel de veículos ao final de 2019, além de 67 lojas de seminovos e uma frota jovem (idade média de doze meses no rent-a-car), com tecnologia embarcada avançada.

### PRODUTOS & SERVIÇOS

- Aluguel de veículos leves para pessoas físicas e jurídicas, em modelos diários, mensais e anuais;
- Gestão e terceirização de frotas de veículos leves, incluindo locação corporativa em modelo Premium;
  - Venda de seminovos;
- Locação de outros meios de mobilidade urbana (triciclos, bicicletas elétricas etc.).

Certified



Corporation

A Movida se tornou a primeira de seu segmento no Brasil e a segunda do País de capital aberto a obter a certificação de Empresa B

## ORIGINAL CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS

**Original**  
CONCESSIONÁRIAS

A Original é uma das maiores redes de concessionárias Volkswagen e cresce a cada ano com as marcas Fiat e Ford. Possui 15 unidades autorizadas, responsáveis pela comercialização de veículos leves, novos e usados.

### PRODUTOS & SERVIÇOS

- Vendas de veículos usados e aquisição de novos.
- Corretora de seguros.



Protagonismo na comercialização de veículos reforça ciclo dos ativos do Grupo

## BBC LEASING E CONTA DIGITAL

GRI 102-10



O BBC é o braço financeiro do grupo. Com a missão de contribuir para a melhoria da jornada do cliente, oferece soluções, produtos e serviços financeiros. Conta hoje com o BBC Leasing, que impulsiona, por meio de operações de arrendamento mercantil, a comercialização dos seminovos leves e pesados do Grupo JSL; e com o BBC Digital, uma plataforma digital de serviços financeiros estabelecida com base em nossa expertise em transportes e mobilidade. Estruturado como novo negócio em 2019, o BBC Digital nasce para transformar a relação entre os motoristas e o setor financeiro, atendendo suas necessidades e oferecendo em um único lugar suporte e mobilidade para que sigam seu caminho com tranquilidade.

### PRODUTOS & SERVIÇOS

- Pagamento eletrônico de frete;
  - Leasing financeiro;
- Serviços financeiros digitais, incluindo meios de pagamento.



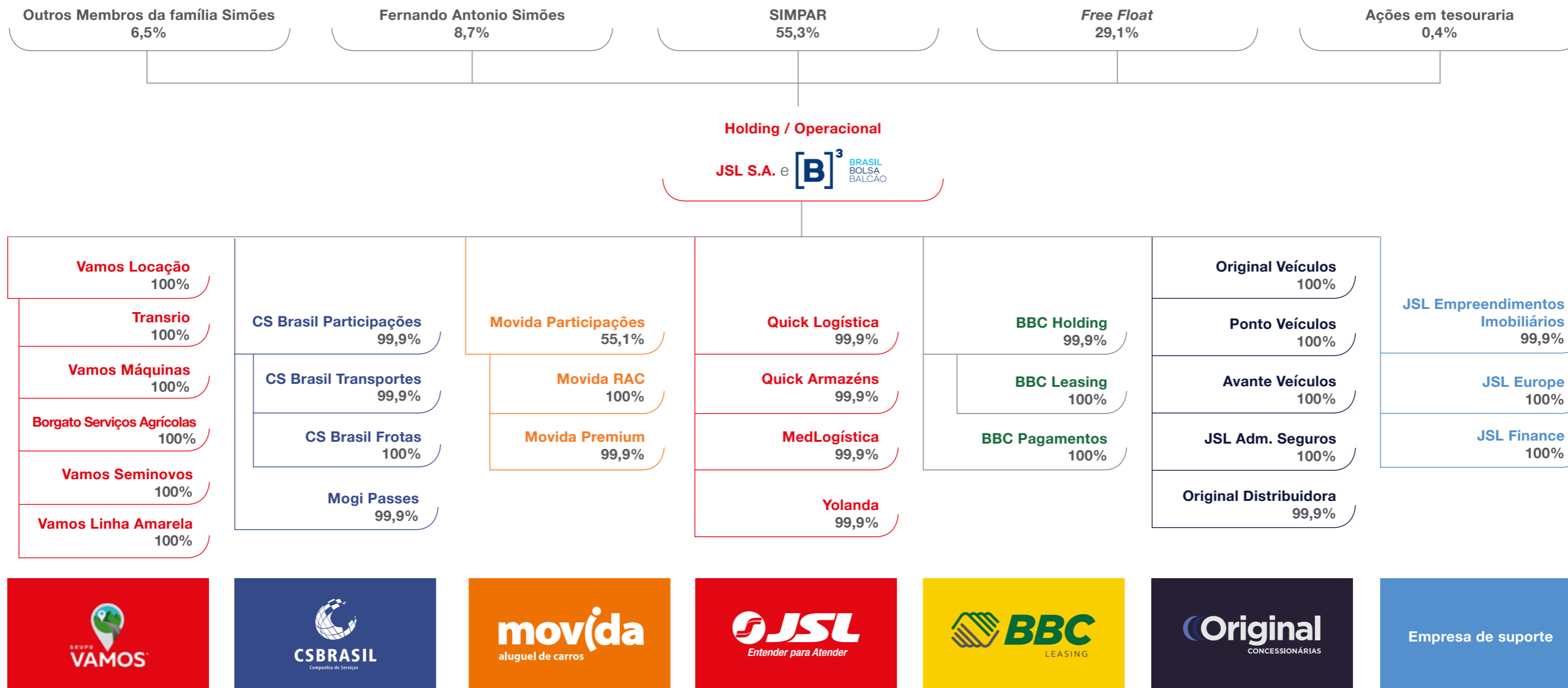
Novos negócios transformam  
as relações entre motoristas  
e o setor financeiro

## NOSSAS MARCAS



## ESTRUTURA SOCIETÁRIA

Data-base: dezembro de 2019

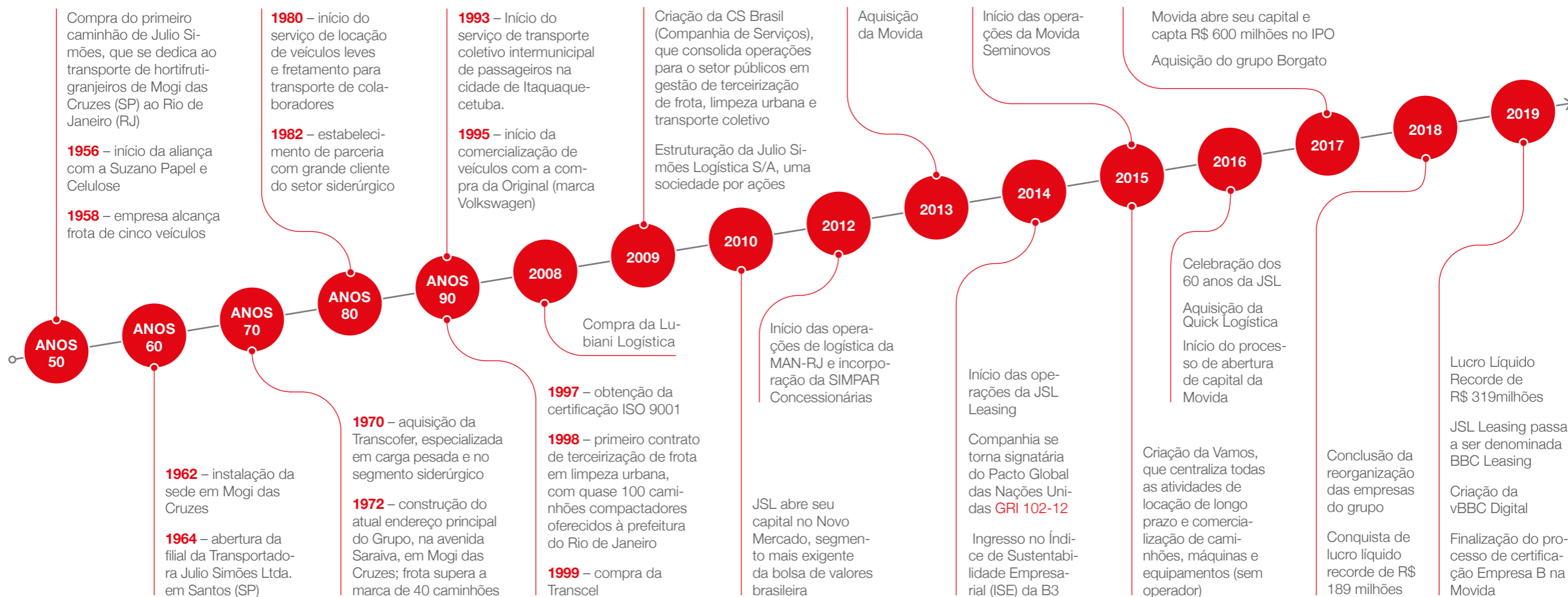


## MODELO DE NEGÓCIOS





# Linha do tempo





# 02

## Governança e planejamento

Com uma estrutura de tomadas de decisão e planejamento estratégico moderna, alinhada às melhores práticas de mercado, a JSL considera a governança corporativa um indutor de profissionalismo, inovação e concretização da Missão, da Visão e dos Valores organizacionais.

Desde 2010, fazemos parte do Novo Mercado da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, a bolsa de valores brasileira, o que nos confere uma série de responsabilidades quanto à garantia de transparência, equidade, responsabilidade corporativa e integridade nas práticas de governança.

Entre os focos dos últimos anos estão o Programa de Conformidade, os processos de gerenciamento de riscos e *compliance*, a atualização e/ou renovação de políticas de gestão e o amadurecimento do grupo quanto a critérios ambientais, sociais e de governança, conectando a gestão da sustentabilidade ao planejamento de negócios.

Hoje, estamos estruturados como uma organização multinegócios, com postos de gestão independentes e profissionalizados, orientados para a execução de estratégias e ações táticas. A visão estratégica está nos órgãos de alta governança.

## **ESTRUTURA DE GOVERNANÇA**

GRI 102-18, 102-19, 102-22, 102-23,  
102-24, 102-16, 102-27, 102-28

Seguimos o Manual de Boas Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e as diretrizes do Novo Mercado para a organização de nossa governança. No modelo atual, o Conselho de Administração é o mais alto órgão decisório do grupo, contando com suporte de comitês, do Conselho Fiscal e de uma estrutura de auditoria externa. Cabe ao conselho definir diretrizes estratégicas para o grupo, sendo sua execução atribuição da Diretoria Executiva.

A diversidade de perfis neste fórum é essencial, pois possibilita que a Companhia se beneficie da pluralidade de opiniões e de um processo de tomada de decisão mais assertivo e seguro. O Conselho de Administração da JSL é formado tendo em vista a diversificação de gerações, conhecimentos e experiências, que são acumulados de maneira contínua em diferentes áreas de atuação e setores econômicos. Os atuais membros do Conselho possuem vasta atuação em diversos setores, como Transportes e Logística, Papel e Celulose, Químico, Metalúrgico,

Portuário, Hospitalar, Bancário, Construção, Varejo, Óleo e Gás e Elétrico.

Além disso, a pluralidade das ideias é assegurada pelas diferentes trajetórias acadêmicas e experiências profissionais: empreendedorismo, econômica, administrativa, contábil, consultiva, tributária, societária e terceiro setor. Dessa forma, a organização busca proporcionar o equilíbrio entre as expectativas das partes interessadas e o fortalecimento contínuo das competências organizacionais.



## **Multinegócios**

Grupo mantém estrutura de gestão com independência, flexibilidade e sintonia aos valores corporativos



Confira nosso modelo a seguir.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 102-26

**Membros:** 5 (incluindo o presidente)

**Membros independentes:** 2

**Frequência de reuniões ordinárias:** mensal

**Sobre o órgão:** constituído para supervisionar a condução e definir o planejamento estratégico, o conselho representa os acionistas e toma decisões orientadas pela maioria de votos. Partes interessadas podem fazer recomendações e sugestões, via área de Relações com Investidores. Cabe ao órgão, ainda, fiscalizar nosso desempenho social e ambiental, definir políticas, autorizar operações financeiras, permitir a emissão de valores mobiliários, avaliar relatórios e balanço, definir metas de desempenho e remuneração e eleger/destituir membros da Diretoria.

**Qualificação dos membros:** os conselheiros têm expertise e atuação em diversos segmentos empresariais correlatos à JSL e à carteira de clientes, além de buscar representar diferentes visões de mundo, com olhar atento à diversidade.

Membro	Cargo	Última eleição	Prazo do mandato	Experiência
Adalberto Calil	Presidente	29/04/2019	Assembleia Geral Ordinária 2021	Graduado em direito pela Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) em 1973. Foi assessor e consultor jurídico de empresas e grupos econômicos em diversos segmentos, como químico, papel, florestal, transportes e logística, cerâmico, metalúrgico, portuário e hospitalar. É sócio-fundador, em 1974, do escritório de advocacia Radi, Calil e Associados, com atuação predominante nas áreas do direito societário e tributário.
Fernando Antonio Simões	Conselheiro	29/04/2019	Assembleia Geral Ordinária 2021	Atua na Companhia desde 1981. É diretor-presidente da Companhia desde 2009, sendo que o último mandato iniciou-se em 13/09/2016, tendo tomado posse nesta mesma data. Também é diretor-presidente e membro do Conselho de Administração da SIMPAR S.A., controladora da Companhia, na qual o Sr. Fernando Antonio Simões detém 54% de participação.
Fernando Antonio Simões Filho	Conselheiro	29/04/2019	Assembleia Geral Ordinária 2021	É bacharel em Direito pela UMC, certificado em Ciências Holísticas e Economia para a Transição pela Schumacher College e certificação internacional em Negócios Sociais pela ESPM e Yunus Social Business. Cursou o Executive MBA na Fundação Dom Cabral. Atuou por dez anos na JSL S.A., onde sempre acompanhou e participou do planejamento estratégico do Grupo, atuando em diferentes setores da empresa, tanto operacionais como corporativos. Nos últimos quatro anos foi diretor executivo da rede de Concessionárias (controladas da Companhia). Atualmente é membro do Conselho de Administração da JSL e coordenador dos Comitês de Sustentabilidade do Grupo. Membro da administração da Ribeira Empreendimentos Imobiliários Ltda. e Ribeira Empreendimentos Imobiliários Ltda., JSTX Participações Ltda. e FAS Participações Ltda., subsidiárias da SIMPAR S.A. (controladora da Companhia) e sócio-diretor da Bemtevi Investimento Social.



### Expertise

e conhecimento do setor são alguns dos critérios de seleção de nossos executivos

Membro	Cargo	Última eleição	Prazo do mandato	Experiência
Alvaro Pereira Novis	Conselheiro Independente	29/04/2019	Assembleia Geral Ordinária 2021	Bacharel em Economia pela Universidade do Rio de Janeiro e bacharel em Administração Pública pela Fundação Getulio Vargas. Trabalhou por 15 anos no BankBoston (1966-1980), tendo alcançado o cargo de vice-presidente da divisão nacional do banco no Brasil. Trabalhou por oito anos (1980-1988) como diretor do Banco Iochpe de Investimentos. Em 1992, ingressou na Organização Odebrecht, tendo lá atuado até 2008, sendo seu último cargo diretor financeiro (CFO) da holding. Atuou no Conselho de Administração das empresas: Braskem, ETH Bioenergia S.A., da Foz do Brasil S.A., Odebrecht Óleo & Gás e do Banco Caixa Geral de Depósitos Brasil. Foi vice-presidente do Conselho de Administração da Odeprev-Odebrecht Previdência Privada por dez anos. De 2008 a 2015, atuou como vice-presidente do Conselho da Câmara Americana de Comércio (AMCHAM Brasil). Em 2008, tornou-se sócio da Valora Gestão de Investimentos Ltda. O Sr. Novis é membro independente do Conselho de Administração e coordenador do seu Comitê Financeiro da Companhia desde 2010.
Augusto Marques da Cruz Filho	Conselheiro Independente	29/04/2019	Assembleia Geral Ordinária 2021	É graduado em Economia pela FEA-USP, pós-graduado pelo Instituto de Pesquisas Econômicas, com especialização no Institut Européen d'Administration des Affaires. Foi diretor-presidente do Grupo Pão de Açúcar (setor de varejo de alimentos) e diretor administrativo financeiro do Grupo Bunge – Setor Minerário-Químico. Atuou como membro do Conselho de Administração da Arafertil Fertilizantes S.A. (setor de fertilizantes), do Grupo Pão de Açúcar, da B2W (Submarino.com e Americanas.com), e como membro do Conselho Consultivo da Santa Bárbara Engenharia. Atualmente é membro do Conselho de Administração da General Shopping S.A. (setor de shopping center), vice-presidente do Conselho de Administração da BRF (setor de alimentos) e presidente do Conselho de Administração da BR – Distribuidora (Petrobras Distribuidora S.A. – maior empresa de varejo de combustível e lubrificantes).

## DIRETORIA EXECUTIVA

**Membros:** 10

**Frequência de reuniões ordinárias:** semanal

**Sobre o órgão:** abrange o Diretor Presidente, o Diretor Administrativo Financeiro e de Relações com Investidores e outros diretores

de áreas-chave da Companhia, eleitos pelo Conselho de Administração. Tem como responsabilidade central garantir o sucesso na execução da estratégia, conforme regras do Estatuto Social, além de traçar planos e metas que reflitam as deliberações dos conselheiros e deliberar sobre a aplicação de recursos.

**Qualificação dos membros:** os diretores executivos têm como diferencial a experiência de mercado nos diferentes segmentos em que atuamos, incluindo a locação de veículos, a atuação em mobilidade urbana e a oferta de serviços de leasing e gestão integrada de cadeias produtivas.



Sucesso na execução da estratégia se baseia no conhecimento de nossos executivos

Membro	Cargo	Última eleição	Prazo do mandato
Fernando Antonio Simões	Diretor Presidente	06/08/2018	2 anos
Denys Marc Ferrez	Diretor Administrativo-Financeiro e de RI	06/08/2018	2 anos
Fabio Albuquerque Marques Velloso	Diretor	06/08/2018	2 anos
Adriano Thiele	Diretor	06/08/2018	2 anos
Samir Moises Gilio Ferreira	Diretor	06/08/2018	2 anos
Eduardo Pereira	Diretor	06/08/2018	2 anos
Flávio José Sales	Diretor	06/08/2018	2 anos
José Ronaldo Barcelos	Diretor	06/08/2018	2 anos
Lucas Cive Barbosa	Diretor	06/08/2018	2 anos
Antônio da Silva Barreto Junior	Diretor	05/08/2019	2 anos

## CONSELHO FISCAL

**Membros:** 3 efetivos + 3 suplentes

**Frequência de reuniões ordinárias:** quadrimestral

**Sobre o órgão:** com atuação independente do Conselho de Administração e da auditoria externa, nosso Conselho Fiscal tem mandatos de um ano para seus membros e tem como responsabilidade fiscalizar os atos dos administradores, avaliar demonstrações financeiras e reportar

conclusões aos acionistas. Os atuais conselheiros fiscais têm mandato até 2020.

**Qualificação dos membros:** hoje, os três conselheiros atendem a critérios como a experiência efetiva no segmento de atuação da JSL e o preparo técnico para ocupar assentos neste órgão. Atendendo a boas práticas de mercado, também se busca uma composição que valorize a representação dos acionistas minoritários.



Fiscalização dos atos da administração é foco de atuação do conselho



Grupo de controle e acionistas minoritários estão representados no conselho

Membro	Cargo	Última eleição	Indicado por
Luiz Augusto Marques Paes	Conselheiro Efetivo	29/04/2019	Controlador
Luciano Douglas Colauto	Conselheiro Efetivo	29/04/2019	Controlador
Rafael Ferraz Dias de Moraes	Conselheiro Efetivo	29/04/2019	Minoritários
Marcio Alvaro Moreira Caruso	Conselheiro Suplente	29/04/2019	Controlador
Marcos Sampaio de Almeida	Conselheiro Suplente	29/04/2019	Controlador
Roberto de Magalhães Esteves	Conselheiro Suplente	29/04/2019	Minoritários



Em 2019, destaque para a atuação do Comitê de Sustentabilidade, com definição de indicadores, metas e compromissos para o Grupo

## COMITÊS DE APOIO À GOVERNANÇA

GRI 102-20, 102-29, 102-31

A fim de prestar assessoramento ao Conselho de Administração em matérias específicas e, assim, garantir decisões mais perenes e responsáveis ao grupo, os comitês atuam submetidos de forma direta à alta liderança, com caráter consultivo. São eles:

- **Comitê Financeiro e de Suprimentos:** apoia o conselho em análises e tomadas de decisão ligadas a compras e aspectos financeiros, por meio de pareceres e recomendações. É composto de um diretor executivo e dois membros do conselho, um deles independente.
- **Comitê de Ética e Conformidade:** com criação formalmente aprovada pelo Conselho de Administração da JSL S.A., órgão ao qual se reporta, o grupo é corporativo e atua de forma compartilhada para todas as controladas da JSL S.A., contando com um membro externo, garantindo a imparcialidade do Comitê. Suas deliberações são reportadas para o Conselho de Administração da Companhia. O objetivo do grupo é assessorar o Conselho de

Administração e a Diretoria Executiva no cumprimento, disseminação e atualização do Código de Conduta e normas internas da Companhia; na análise e aplicação de medidas disciplinares; e na recomendação e no acompanhamento de ações preventivas para os casos de violação à legislação nacional aplicável aos negócios e às normas internas da Companhia, entre outros. Também cabe ao comitê acompanhar e monitorar os indicadores do Programa de Conformidade, avaliar a eficiência e eficácia desse programa, analisar e validar sugestões de alteração das Políticas Anticorrupção e do Código de Conduta da Companhia e analisar e validar pedidos de doações e patrocínios a órgãos da administração pública.

- **Comitê de Sustentabilidade:** de caráter corporativo, este órgão se vincula diretamente ao Conselho de Administração e contém regimento interno, no qual se destaca o apoio prestado à alta liderança no cumprimento de obrigações legais e no desenvolvimento de planos de investimentos e projetos em aspectos financeiros e não financeiros. O grupo se reúne mensal-

mente e é composto de 3 a 5 profissionais, sendo liderado por um conselheiro e um membro independente, além de executivos de nossas próprias áreas e unidades.

- **Comitê de Controles Internos e Riscos:** estruturado em 2018, contou com duas reuniões específicas durante o ano de 2019 e aprofunda discussões sobre gestão de riscos com a alta liderança da companhia. Fazem parte do grupo os Diretores Financeiros das empresas do Grupo e os representantes da área de Controles Internos, Riscos e Conformidade.



## Leia+

sobre as instâncias de governança da JSL em <https://ri.jsl.com.br/governanca-corporativa/visao-geral/>



## GOVERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE: NOSSO AMADURECIMENTO

GRI 102-26, 103-2, 103-3 | 201

Em 2019, registramos importante evolução em nossas práticas alinhadas a aspectos ambientais, sociais e de governança (ASG). Em conexão direta com a estratégia, estruturamos três Comitês de Sustentabilidade de caráter corporativo, na JSL (com olhar para as empresas CS Brasil e JSL Logística), na Vamos e na Movida, e aprovamos a Política de Sustentabilidade do Grupo. Nas diferentes empresas, estamos amadurecendo nossa compreensão das dimensões ASG que abrangem os negócios e estabelecendo indicadores-chave, grupos de trabalho e investimentos para aprimorar nossos resultados. Em 2019, também foi estruturada uma Gerência Corporativa de Sustentabilidade.

Entendemos que as transformações positivas da sociedade devem se refletir e ser apoiadas pelas empresas. É por isso que, para além de requisitos legais e práticas corriqueiras em empresas de nosso porte e relevância, trabalhamos para construir um posicionamento proativo do grupo em temas como as mudanças climáticas, a inovação, o respeito à diversidade e a construção conjunta de boas práticas nas relações comerciais. Entre os projetos e resultados de destaque de 2019 estão:

- **Sistema B** – na Movida, trabalhamos ao longo do ano para finalizar o processo de certificação como Empresa B, movimento internacional que reconhece organizações comprometidas com o bem-estar da humanidade alinhado ao crescimento dos negócios. Alterações estatutárias, melhorias em benefícios e relações trabalhistas e compromissos expressos em relação a temas da humanidade estão entre as melhorias implementadas. A certificação foi obtida em janeiro de 2020.
- **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)** – já tendo feito parte dessa carteira diferenciada da bolsa de valores brasileira (B3) em anos anteriores, o grupo JSL registrou, em 2019, um destaque: a Movida se tornou a primeira empresa do setor de locação de carros a compor a carteira. O índice reconhece a performance das empresas de capital aberto em aspectos ASG.
- **Comitês de Sustentabilidade Corporativos** – acompanhados de equipes dedicadas ao tema, esses grupos estão estruturados na JSL e CS, na Vamos e na Movida e discutem e avaliam mensalmente

indicadores relevantes em aspectos socio-ambientais, além da estratégia ASG (ambiental, social e de governança) dos negócios. Todos são compostos por um coordenador do Comitê, o conselheiro Fernando A. Simões Filho, de um membro independente,

Tarcila Ursini, e dos presidentes de cada empresa além de contar com a atuação de executivos de diversas áreas que são convidados para aprofundar temas e projetos. A cada três meses, são feitas apresentações para o Conselho de Administração do Grupo.

<b>COORDENADOR</b>	 <p><b>Fernando A. Simões Filho</b> Conselheiro de Administração</p>			
<b>MEMBRO INDEPENDENTE</b>	 <p><b>Tarcila Ursini</b></p>			
<b>MEMBROS EXECUTIVOS</b>	 <p><b>Adriano Thiele</b> COO</p> 	 <p><b>João Bosco</b> CEO</p> 	 <p><b>Renato Franklin</b> CEO</p> 	 <p><b>Gustavo Couto</b> CEO</p> 

- **Relato Integrado e ODS** – nossa evolução na comunicação e gestão da sustentabilidade abrange um entendimento cada vez mais minucioso das diretrizes de relato integrado difundidas pelo International Integrated Reporting Council (IIRC), que ado-

tamos como balizador de nosso Relatório Anual nesta edição de 2019. Também está em nosso horizonte avançar na implementação de diretrizes de gestão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

## NOSSA GOVERNANÇA EM SUSTENTABILIDADE



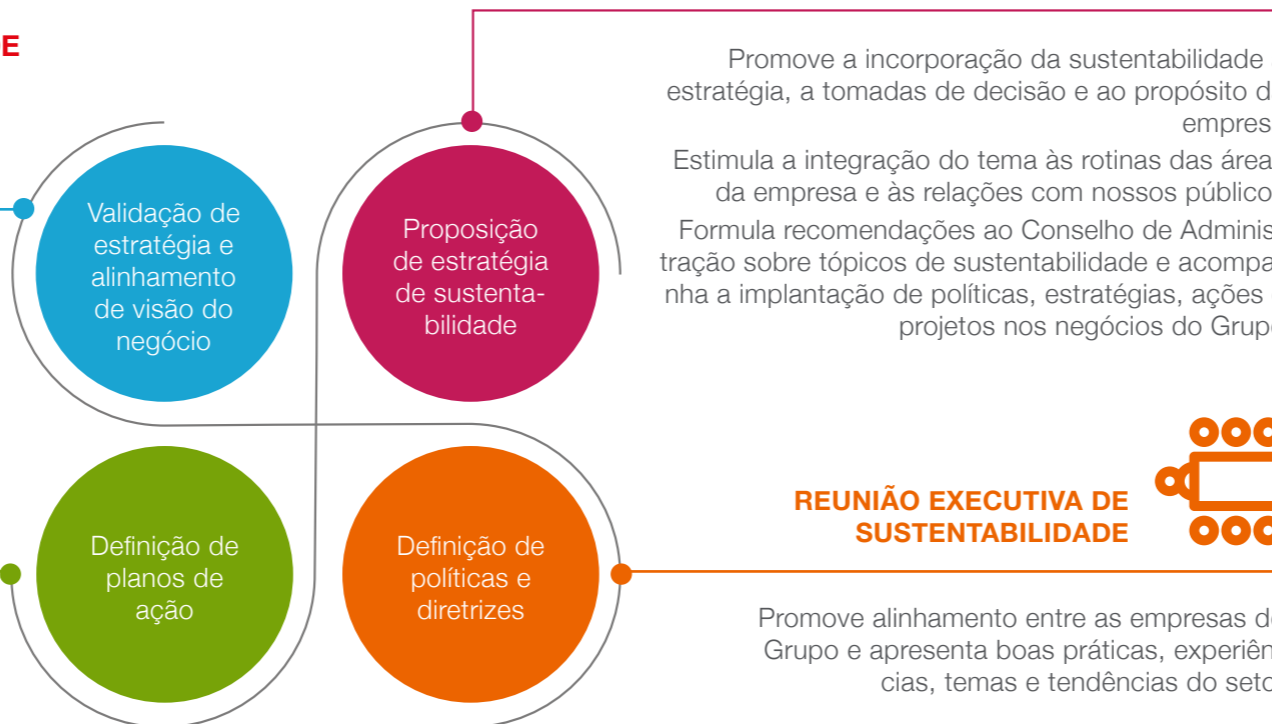
### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Validação das posições do Comitê de Sustentabilidade e alinhamento quanto à visão de negócio do Grupo



### GRUPO DE TRABALHO DE SUSTENTABILIDADE

Transformação de diretrizes em planos de ação; desenvolvimento e criação de projetos com foco ASG e econômico; validação de ações, projetos e atividades com o Comitê de Sustentabilidade

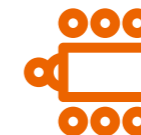


### COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE



Promove a incorporação da sustentabilidade à estratégia, a tomadas de decisão e ao propósito da empresa  
Estimula a integração do tema às rotinas das áreas da empresa e às relações com nossos públicos  
Formula recomendações ao Conselho de Administração sobre tópicos de sustentabilidade e acompanha a implantação de políticas, estratégias, ações e projetos nos negócios do Grupo

### REUNIÃO EXECUTIVA DE SUSTENTABILIDADE



Promove alinhamento entre as empresas do Grupo e apresenta boas práticas, experiências, temas e tendências do setor

## JORNADA ASG

Nossa jornada quanto aos aspectos ASG segue em evolução. Neste primeiro ano de operação dos Comitês de Sustentabilidade, elegemos como temas mais relevante as questões de Satisfação dos Clientes, Cultura e Governança Corporativa, Valorização das Pessoas e Respeito à Diversidade, Saúde e Segurança, Mudanças Climáticas, Uso Inteligente de Recursos Naturais e Equilíbrio econômico-financeiro. São temas definidos internamente pela liderança, a partir da análise criteriosa dos negócios e seus impactos, mas que estão intimamente conectados à nossa materialidade, gerada a partir do engajamento com os diferentes *stakeholders* do Grupo JSL (*leia mais na p.47*).

Para reforçar o compromisso com o tema, todos os executivos do Grupo JSL têm metas de desempenho conectadas com sustentabilidade: é o caso da satisfação dos clientes, medida pelo Net Promoter Score (NPS), de indicadores de turn over, além da taxa de frequência em saúde e segurança. Essas metas individuais impactam diretamente o desempenho econômico da Companhia.

# Ética e transparência na gestão

GRI 102-16, 102-25, 103-2, 103-3 | 205, 103-2, 103-3 | 206, 103-2, 103-3 | 307, 103-2, 103-3 | 415, 103-2, 103-3 | 419

## Nosso compromisso é disseminar critérios e diretrizes de integridade nas empresas do Grupo e em toda a cadeia de valor

Por meio de um conjunto de políticas, mecanismos de queixas, instâncias dedicadas ao tratamento de potenciais desvios e ferramentas de capacitação e engajamento, trabalhamos, na JSL, para fomentar uma cultura de integridade capaz de mobilizar todos os nossos empregados e a cadeia de valor.

2019 foi um ano de evoluções pertinentes nesse quesito. Além do segundo ciclo de treinamentos de conformidade, realizado durante o ano e estendido a mais de 90% dos colaboradores, avançamos na conscientização de fornecedores, capacitamos áreas críticas

em aspectos de legislação e políticas da JSL, implantamos diálogos de conformidade nas empresas, fortalecemos a comunicação sobre o tema e aprimoramos os instrumentos de controle em processos de contratação de terceiros. Todos os colaboradores foram informados a respeito da lei anticorrupção e o processo de treinamentos será contínuo na Companhia.

Criar um ambiente de trabalho honesto e ético é uma responsabilidade da Companhia em contexto de crescente demanda da sociedade quanto à transparência dos negócios, que abrangem desde a interação com o

poder público até o contato com informações de clientes e parceiros. Desde 1997, a JSL S.A. dispõe de mecanismos corporativos que visam garantir a conformidade nos seus negócios, inclusive de forma preventiva, com melhorias implantadas ano a ano.

O principal instrumento de orientação de nossos colaboradores é o Código de Conduta, que se alia aos esforços da Área de Controles Internos, Riscos e Conformidade – que se reporta trimestralmente ao Conselho de Administração – e à Política Anticorrupção (desdobrada nas políticas de Interação com o Poder Público, de Processo de Licitação Pública, de Doações e Patrocínios e de Brinde, Presente, Entretenimento e Hospitalidade) para assegurar que todos ajam conforme a legislação e, acima de tudo, em linha com os valores da JSL.

A preocupação com o assunto se inicia na contratação, quando os novos colaborado-

res são imediatamente capacitados quanto ao Código de Conduta e recebem Termo de Compromisso e Questionário de Conflito de Interesses. Também fazemos um primeiro contato deles com o Programa de Conformidade por meio do treinamento de integração. O mesmo procedimento se aplica cada vez

mais aos fornecedores (*leia mais no capítulo Capital Social*), que em sua fase de cadastramento são submetidos a consultas para verificação devem dar aceite virtual de ciência dos termos do código. Uma vez na companhia, esses grupos passam a ser contemplados por programas de reciclagem e sensibilização.

### PROJETOS E COMPROMISSOS DE DESTAQUE GRI 102-12, 102-13

- **Projeto de Gestão de Fornecedores:** engloba três fases, respectivamente, revisões nos processos de cadastro de fornecedores, de homologação e de gestão de terceiros. Os objetivos incluem o aprimoramento do conhecimento desses parceiros, a padronização de processos, o atendimento a exigências de mercado e o alinhamento à Lei Anticorrupção. Em 2019, iniciamos a implantação da primeira fase na JSL (*leia mais na p.36*).

- **Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção:** o Grupo como um todo aderiu a este pacto do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, um compromisso voluntário assumido por empresas privadas e públicas pela promoção de um mercado mais íntegro e ético, livre de práticas de corrupção.
- **Pacto Setorial de Integridade de Limpeza Urbana, Resíduos Sólidos e Efluentes:** em 2019, a CS Brasil assinou este pacto, uma ação coletiva das empresas do setor de Resíduos Sólidos, Limpeza Urbana e Efluentes e das associações de classe (Selurb, Abetre, ABLP, Abrager e Abrelpe), coordenada pelo Pacto Global da ONU e pelo Instituto Ethos. As nove empresas signatárias representam mais de 50% do mercado nacional e, pelo pacto, assumem um código de conduta para negócios, além de algumas regras e princípios, buscando prevenir situações em que haja conflito de interesses. O documento também prevê regras de transparência, obrigando que todos os processos sejam bem documentados e de fácil acesso, principalmente modificações contratuais entre empresas e contratantes.

#### RAIO X DE 2019: COMPLIANCE



**100%**

das **42 operações** avaliadas em relação ao risco de corrupção



+ de

**90%**

dos colaboradores treinados quanto ao tema

**100%**

dos novos colaboradores sensibilizados em temas de ética e conduta



## COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO

GRI 102-17, 102-33, 102-34

Abrangente, o Código de Conduta da JSL aborda diversos temas – incluindo ambiente de trabalho, segurança, prevenção de assédio, direitos humanos e conflitos de interesse, além da integridade das informações e de padrões de interação com agentes públicos e fornecedores.

Todos os casos de denúncia de potenciais desvios quanto aos termos do código, demais normas da Companhia e leis aplicáveis aos negócios das empresas podem ser direcionados ao Canal de Denúncia, um canal independente e aberto a todos os públicos da JSL, disponível 24 horas por dia, sete dias por semana e que garante o anonimato ao denunciante. Criado em 2010, ele foi terceirizado em 2016.

As denúncias são recebidas pela empresa terceirizada e transmitidas para a área de Conformidade, à qual cabe analisar, reclassificar e direcionar os casos para as áreas responsáveis pela investigação (Conformidade e/ou Auditoria Interna). Após o processo de investigação, os times de Conformidade devem garantir o retorno ao denunciante. Por meio de sistema eletrônico, todo o processo de tratativa da denúncia é evidenciado. O denunciante recebe um número de protocolo ao efetivar a denúncia, sendo garantida a proteção da sua boa-fé e o anonimato caso não queira se identificar (nos termos do Decreto nº 8.420/2015).

Acessível pela internet (<https://www.contatoseguro.com.br/jsl>), por telefone (0800 726 7111) e via e-mail ([canaldedenuncia@jsl.com.br](mailto:canaldedenuncia@jsl.com.br)), a ferramenta

acolheu 2.765 contatos durante 2019 – acima dos 2.044 relatos de 2018. Outra ferramenta importante é a Linha Transparente, disponível para tirar dúvidas sobre como agir em conformidade no ambiente de trabalho e sobre as normas internas da Companhia por e-mail ([conformidade@jsl.com.br](mailto:conformidade@jsl.com.br)) e telefone (0800 7262 250).

Dos registros recebidos no Canal de Denúncia, 2.272 foram levados para investigação como denúncias e 1.289 foram resolvidos em 2019. No mesmo ano, tivemos 729 denúncias encerradas que haviam sido registradas antes do período coberto pelo relatório.

Entre os principais temas de denúncia estão roubo, furto, desvio, apropriação indébita, favorecimento de fornecedores, clientes e/ou outras partes, assédio sexual ou moral, suborno, pagamento de propina ou vantagem indevida e uso indevido de recursos da empresa.

Entendemos que o aumento de casos entre 2018 e 2019 reflete a maior confiança dos colaboradores quanto à privacidade e segurança do canal, além do maior engajamento quanto à sua existência, com disseminação em treinamentos de integração, comunicações internas e diálo-

gos de conformidade. Em 2019, aplicamos por amostragem a Pesquisa do Canal de Denúncia; tivemos um retorno positivo de satisfação de 85%.

Durante o ano de 2019 não foi movido qualquer processo judicial relacionado a corrupção. Os processos em andamento referentes ao tema estão devidamente divulgados no formulário de referência da Companhia. Também não tivemos registros de casos de concorrência desleal, práticas de truste e monopólio. GRI 205-3, 206-1

Para fortalecer o tema cada vez mais no dia a dia, estruturamos o Programa de Conformidade – que concentra todas as ferramentas capazes de ajudar na avaliação e mitigação de riscos relacionados à corrupção.

Adicionalmente ao treinamento de integração sobre o programa, o segundo ciclo de treinamentos de conformidade foi executado em 2019, com adequação à rotina dos colaboradores e seis módulos, com material didático e avaliações ao final do ciclo; além da capacitação via e-mail, foram realizadas sessões nas empresas com suporte dos "facilitadores de compliance" – responsáveis por disseminar o tema presencialmen-

# Encerramos mais de 2 mil investigações e análises sobre registros no Canal de Denúncia; a satisfação dos usuários com o canal foi de 85%

te em unidades ou áreas com menor acesso à plataforma digital (*veja indicadores nas tabelas a seguir*). Em 2019, foi possível contemplar mais de 90% dos colaboradores (ou 19.597 participações de pessoas) em treinamentos sobre temas de ética, conduta e combate à corrupção. A nossa meta é garantir que no mínimo 95% dos colaboradores participem dos treinamentos do Programa de Conformidade.

Para algumas áreas consideradas de maior risco ou criticidade, realizamos desenvolvimentos e treinamentos específicos, abrangendo as divisões de transportes e frotas da CS Brasil, que, na busca contínua por reforçar o seu critério de excelência na gestão, conformidade e transparência nos negócios, com visão inovadora, implantou sistemas e procedimentos que conferem a rastreabilidade dos seus processos, como o Portal da Transparência e a Sala de Licitações. O Portal, com o uso de uma plataforma de solução modular e escalável passou a integrar ações das áreas envolvidas, permite mapear processos, evidenciar e registrar informações e decisões, gerar ações corretivas, preventivas e indicadores da qualidade, e, dessa forma, conquista cada vez mais e com maior eficiência a maturidade dos seus serviços, e garante controle, agilidade e robustez aos seus processos.

No caso das equipes responsáveis por processos de licitação da CS Brasil, houve a implantação da Sala de Licitações, que corresponde a um ambiente seguro e monitorado, criado exclusivamente para abrigar as fases de disputa dos processos de licitação pública. A sala possui acesso restrito, equipamentos dedicados, infraestrutura e regras certificadas que garantem a transparência na participação da empresa nos referidos processos.

Adicionalmente, durante 2019 contratamos uma consultoria especializada para realizar auditorias de conformidade em algumas unidades das empresas, considerando insumos como a classificação de riscos de cada área/time e os registros do Canal de Denúncia e da Linha Transparente. O ano de 2020 se projeta como desafiador para a JSL. Além dos compromissos de avançar na estruturação da área de Auditoria Interna, nos processos de homologação de fornecedores, nas avaliações do ambiente de controles internos e na implantação do terceiro ciclo de treinamentos, temos um grupo de trabalho estruturado para abordar a adaptação da JSL à nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, nº 13.709/2018, considerando a realidade de cada negócio.

## Colaboradores treinados – anticorrupção\* GRI 205-2

Área		2018	2019
Administrativo	número	4.102	4.770
	%	85,67	82,91
Aprendizes	número	506	368
	%	82,41	86,38
Comercial	número	608	786
	%	75,72	82,05
Estagiários	número	30	21
	%	85,71	87,50
Executivos	número	546	579
	%	93,17	93,39
Manutenção	número	1.794	1.561
	%	92,71	96,48
Motoristas	número	6.283	5.521
	%	93,11	94,28
Operacional	número	6.513	5.991
	%	89,75	92,44
Total**	número	20.382	19.597
	%	89,53	90,16

\*Treinamentos considerados: "Integração" e "Nosso Compromisso", incluindo políticas anticorrupção e outras diretrizes do Programa de Conformidade.

\*\*O indicador de parceiros de negócio que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção por região será monitorado a partir de 2020.



**95%**  
de participação em treinamentos de conformidade: nossa meta para os próximos anos



# Gerenciamento de riscos

GRI 102-11, 102-30, 103-2, 103-3 | 205, 103-2, 103-3 | 206, 103-2, 103-3 | 412

A evolução da governança da JSL também perpassa a análise, categorização e mitigação dos diversos fatores de risco a que os negócios estão expostos, com possibilidades de geração de impactos econômicos, sociais, operacionais e ambientais diversos.

Hoje, os principais riscos identificados na gestão da JSL estão relacionados a aspectos operacionais, socioambientais, financeiros e de conformidade e imagem. O ano de 2019 foi relevante no segmento em função de melhorias implantadas na avaliação de risco em fornecedores (*leia mais em Capital Social*), contemplando riscos de imagem, de corrupção e de impacto ambiental sujeitos à análise de diferentes áreas – não apenas Conformidade, mas também Saúde, Segurança e Meio Ambiente, Compras e Tecnologia da Informação.

Como parte da melhoria contínua das políticas corporativas, a Política de Gerenciamento de Riscos e Controles passará por revisão, e será validada pelo Comitê de Auditoria e pelo Conselho de Administração. Outro ponto relevante foi a transferência da Auditoria Interna para fora da Diretoria de Controles Internos, Risco e Conformidade, com reporte ao Conselho de Administração por meio do Comitê de Auditoria da Companhia, em linha com as melhores práticas de mercado.

Nas rotinas operacionais, um avanço foi a estruturação do canal Aponte o Risco – mais uma ferramenta para que colaboradores exponham preocupações, desta vez com foco em riscos à segurança, à saúde e à integridade. O canal é gerido por empresa especializada e funciona em linha 0800, sete dias por semana, 24 horas por dia.





## IDENTIFICAÇÃO E MITIGAÇÃO

A Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade é a principal responsável por administrar os processos relacionados à identificação, categorização e minimização dos riscos corporativos.

Nosso planejamento contempla, anualmente, a revisão e abordagem de potenciais riscos. Estabelecemos metas, planos de ação e controles para prevenir e mitigar todos os fatores capazes de gerar danos à imagem, à reputação, aos públicos de relacionamento e à capacidade de geração de resultados financeiros das empresas controladas e da *holding*.

Nosso processo de gestão de riscos foi definido com base na metodologia COSO, versão

2017 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), e visando à integração com as normas ISO 9001 e ISO 31000, além de buscar adequar a governança e gestão de tecnologia da informação ao COBIT (Control Objectives for Information and Related Technologies). Além disso, a Companhia utiliza critérios quantitativos e qualitativos para mensuração de impacto e probabilidade de materialização dos riscos, a fim de determinar o seu nível de exposição. Entre eles estão riscos relacionados a temas como corrupção, defesa dos direitos humanos e concorrência desleal.

O processo de gestão de riscos se baseia em seis etapas: identificação, análise e avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação e

tratamento. Entre os instrumentos adotados estão autoavaliações, elaboração de matriz de riscos, ações de tratamento (incluindo fórum específico, o Comitê de Controles Internos, Riscos e Conformidade, e definições de planos de ação) e testes de eficácia operacional.

Para lidar com ocorrências adversas, temos um comitê próprio, responsável por acompanhar e avaliar situações que possam impactar a Companhia em termos de imagem e reputação. Também acompanhamos o ambiente regulatório brasileiro, a fim de identificar possíveis alterações em leis e normativas que possam modificar o negócio.

O tema de mudanças climáticas é particularmente sensível ao setor logístico em função

do impacto gerado por toda nossa cadeia em termos de emissões atmosféricas e consumo de combustível. Para minimizar potenciais impactos, acompanhamos discussões legislativas, buscamos amplificar a cobertura de riscos contra eventos extremos, trabalhamos para aprimorar nossa matriz energética e investimos na renovação de nossa frota – hoje, uma das mais jovens do país, com baixa idade média (cerca de três anos, contra uma média nacional de aproximadamente 19 anos). Em 2019, um dos principais trabalhos do Comitê de Sustentabilidade foi a estruturação de um Programa de Gestão de Emissões de Gases de Efeito Estufa, fortalecendo nossa estratégia quanto às mudanças climáticas (*leia mais na p.34*).



COSO-2017, ISO 9001 e 31000 e COBIT estão entre as referências para o modelo de gestão de risco



**6 etapas** compõem nosso processo de gestão



Mudanças climáticas estão entre os tópicos avaliados com prioridade pelo Grupo





# Estratégia e futuro



## Estrutura

Reorganização dos negócios se alinha ao objetivo de crescer e diversificar os resultados gerados pelo Grupo

Ancorada em seus diferenciais competitivos e em uma posição que abrange liderança em serviços logísticos e crescente importância nos segmentos de locação de veículos leves e pesados, a JSL olha para o futuro com atenção às oportunidades de crescimento das empresas do grupo.

Sob responsabilidade direta do Conselho de Administração, nosso planejamento estratégico é executado pela liderança executiva, que conta com uma diretoria específica para o assunto e indicadores-chave de *performance* voltados a aspectos como eficiência operacional, nível de serviço, equilíbrio econômico-financeiro das empresas controladas, ampliação de participação de mercado, investimentos em projetos de capital e solidez da estrutura de capital do grupo.

2019 foi um período de consolidação dos resultados do Grupo, colhendo os frutos

da reorganização empresarial realizada nos últimos anos. Seguimos com foco na estratégia de diversificação, que transformou nossa trajetória ao longo da última década, adaptando e fortalecendo nosso posicionamento estratégico. O Grupo JSL se transformou de uma empresa inicialmente focada em serviços logísticos e com maior correlação ao crescimento do PIB para um grupo de empresas sinérgicas que atua na locação de ativos de alta liquidez com adição de serviços. Com isso, seguimos crescendo independentemente do desempenho econômico do País, com previsibilidade de resultados derivada do alto percentual de receita contratada.

Parte do nosso valor reside na soma de resultados operacionais consistentes, que é maximizado pelas empresas reunidas em um único grupo com cultura forte voltada para o trabalho, pessoas, serviços e *know-how* na gestão de ativos. Essa estrutura nos permite





alocar recursos de forma transparente, maximizando oportunidades em mercados específicos, crescer em setores pouco explorados e financiar ativos a custos e prazos mais atrativos.

Em linha com os projetos em execução nos últimos anos, a estratégia de negócio da JSL abrange os seguintes eixos:

- **Ampliar a gama de serviços nos clientes ativos** – Potencializar oportunidades de *cross-selling*, ampliando a prestação de serviços com soluções inovadoras e customizadas.
- **Busca de sinergias entre os negócios** – Grandes empresas fazem parte da nossa estrutura, que proporciona novas oportunidades de entrada em negócios complementares.
- **Expansão e diversificação da carteira de clientes** – Oferecer soluções inovadoras de serviços logísticos, tanto para novas empresas quanto para setores ainda pouco explorados.
- **Customização de serviços** – Estar a serviço do cliente, com foco na maior produtividade e na otimização de processos.
- **Introdução de novos serviços no portfólio atual** – Desenvolver novos projetos que integrem o portfólio existente, aumentando a integração logística.
- **Diversificação setorial** – Ampliar a oportunidade de crescimento sustentável e mitigar possíveis riscos, sem gerar dependência de qualquer setor específico.
- **Aceleração do crescimento por meio de aquisições estratégicas** – Ampliar a participação em segmentos e regiões geográficas estratégicas, com novas possibilidades de *cross-selling*, adicionalmente ao crescimento orgânico.
- **Aumento do valor agregado dos serviços** – Maximizar o retorno sobre o capital investido ao adicionar novos serviços com o mesmo nível de ativos, ou mesmo com pouca necessidade de investimento para reposição de ativos para expansão da operação, o que aumenta o valor agregado do contrato com potencial de gerar mais receita.



**Sinergias**  
entre os  
negócios e  
adequação  
ao cliente  
são nossas  
prioridades

**FOCO:**

Garantir o financiamento e a aquisição de ativos

**PILARES:**

Segurança na geração de caixa (Capex atrelado aos contratos)

Diversificação de fontes de financiamento do negócio (leasing, CRA, FINAME, *bonds*, debêntures etc.)

Aquisição estratégica de ativos (veículos leves e pesados)



**FOCO**

Garantir a revenda de ativos ao final de contratos

**PILARES**

Eficiência nas vendas autorizadas de veículos leves e seminovos leves

Eficiência nas vendas autorizadas de veículos pesados



**FOCO**

Estruturar relações de ganho mútuo com os clientes

**PILARES**

Formação do preço (aquisição de ativos, remuneração do capital, depreciação, impostos, valor residual de ativos, margem esperada)

Estrutura de contratos (foco em contratações de 2 a 10 anos, modelo de reajustes de preços, garantia de volumes adequados, gestão de ativos específicos de contratos)



**FOCO**

Ofertar diversidade de serviços aos diferentes perfis de clientes

**PILARES**

Serviços logísticos customizados e integrados (JSL Logística)

Atuação em mobilidade e limpeza urbana e novos negócios (CS Brasil)

Corretagem de seguros e comercialização de veículos (Original)

Locação de veículos leves e revenda seminovos (Movida)

Locação de caminhões, máquinas e equipamentos e negociação de seminovos (Vamos)

Leasing operacional e financeiro e pagamento eletrônico de frete (JSL Leasing)





## DIFERENCIAIS COMPETITIVOS

# Aspectos que destacam a JSL e reforçam o potencial de crescimento do negócio em médio e longo prazos



### Liderança e forte histórico de crescimento

Somos líderes ou atuamos em posição de destaque nos segmentos em que estamos presentes – e pretendemos crescer mais em áreas com oportunidades claras de ganho de participação de mercado



### Gente com expertise em customização

A atenção ao desenvolvimento e formação dos profissionais resulta em times preparados e engajados para desenvolver e implantar produtos e serviços adequados à realidade de cada cliente



### Diversificação de negócios, serviços e de clientes

Atuamos por meio de seis empresas independentes, posicionadas em diferentes negócios, que oferecem amplo portfólio de serviços em mais de 16 setores econômicos. Dessa forma, temos a possibilidade de ganho de escala, fidelização, ampliação de contratos e *cross-selling* no Grupo JSL



### Competência operacional

Somos reconhecidos pelo nível de serviço aliado à geração de benefícios para os clientes, com mais produtividade em sua cadeia logística e benefícios em competitividade



### Oportunidade de consolidação na Logística

A necessidade de investimentos torna o Brasil promissor em infraestrutura e logística, ao passo que a JSL se posiciona como a maior companhia do setor em meio a um mercado bastante fragmentado



### Reconhecimento no mercado

A reputação positiva do grupo se baseia nos atributos de inovação, qualidade e segurança, bem como na capacidade de antever e entender as necessidades dos clientes ao longo de mais de seis décadas



### Idade média da frota

A alta capilaridade na distribuição de ativos contribui para a renovação da frota da JSL, mais jovem que a média nacional, reflexo do modelo eficiente de vendas e negociação de ativos e da aliança com grandes grupos



### Plataforma única no aluguel e venda de ativos pesados

Por meio da Vamos, possuímos uma plataforma diferenciada para oferta de serviços customizados para caminhões, máquinas e equipamentos. Temos controle total do ciclo de investimentos, contando com a maior rede de lojas de caminhões do País e uma plataforma digital que fomenta o ecossistema de locação de caminhões em todo Brasil



### Aluguel de veículos leves diário, mensal e anual

Por meio da Movida, fortalecemos nosso posicionamento no mercado ao ampliar o portfólio de serviços oferecidos, com operações distribuídas em todo o País e planos adequados ao perfil de cada cliente



# 03

## Geração de valor

VAMOS SEMINOVOS



## COMO ACESSAMOS E TRANSFORMAMOS CAPITALS

Nas diversas atividades e operações integradas à cadeia produtiva do grupo, acessamos uma série de recursos e temos o compromisso de usá-los com eficiência, respeito, integridade e senso de responsabilidade, gerando valor para todas as partes envolvidas – clientes, fornecedores, parceiros, governos, instituições, meio ambiente e sociedade.

Um olhar atento aos capitais dos quais dependemos para seguir em atividade, incluindo seu processo de transformação e conversão em resultados, faz parte do modelo proposto pelo International Integrated Reporting Council (IIRC). Cabe a esta organização estabelecer os princípios de Relato Integrado, aos quais a JSL busca se alinhar neste ciclo de relato.

Como primeiro esforço de aprofundamento no modelo, buscamos traduzir, nas próximas páginas, nossa performance ao longo de 2019, orientados pelo conjunto de capitais. Cada um deles corresponde, na prática, às bases em que sustentamos nossos negócios – e por meio das quais geramos externalidades diversas, buscando mitigar os potenciais impactos negativos e reforçar os positivos.



## MATERIALIDADE E TEMAS PRIORITÁRIOS

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47, 103-1

Nosso esforço com o mapeamento de esforços e tópicos de atenção na estratégia de sustentabilidade do Grupo resulta em ações periódicas de engajamento com os públicos de interesse. A ideia é, a partir da consulta direta a colaboradores, fornecedores, reguladores e líderes, capturar visões que enriqueçam a estratégia ASG e facilitem a definição de temas prioritários de comunicação e gestão para o negócio.

Em 2019, executamos nesse contexto um novo processo de materialidade, composto de quatro etapas – identificação, priorização, análise e validação – que incluíram análises de estudos setoriais e documentos internos,



17

temas mapeados e submetidos a um processo de priorização

entrevistas internas e externas com líderes e especialistas (13 pessoas) e uma consulta on-line com mais de 2,5 mil participações (incluindo colaboradores, fornecedores, clientes, associações setoriais, investidores e instituições diversas).

Nesse processo, 17 temas iniciais foram mapeados e submetidos a uma análise de prioridade com base no cruzamento da perspectiva dos públicos e da liderança do grupo. Os sete temas definidos como materiais para o Grupo, que entraram na política após a revisão do conselho de administração, foram: Satisfação dos Clientes; Cultura e Governança Corpo-



7








tópicos foram identificados como materiais e validados com a alta gestão

rativa; Valorização das Pessoas e Respeito à Diversidade; Saúde e Segurança; Mudanças Climáticas; Uso Inteligente de Recursos Naturais; e Equilíbrio Econômico-Financeiro.





## TEMAS MATERIAIS

	ODS CONECTADOS	CAPITAL IIRC	TÓPICOS GRI	LIMITE DOS IMPACTOS	DESAFIO E RELEVÂNCIA	BENEFÍCIOS E IMPACTOS	NOSSAS LIMITAÇÕES
 <p><b>TEMA MATERIAL</b> Cultura e Governança Corporativa</p>	 <p><b>ODS 16</b> 16.5 Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas 16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis</p>	 <p><b>SOCIAL E DE RELACIONAMENTO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI: governança corporativa</li> <li>GRI 201: desempenho econômico-financeiro</li> <li>GRI 205: Combate à corrupção</li> <li>GRI 206: Concorrência desleal</li> <li>GRI 307: Conformidade ambiental</li> <li>GRI 412: Avaliação em direitos humanos</li> <li>GRI 415: Política pública</li> <li>GRI 419: Conformidade socioeconômica</li> </ul>	Dentro e fora da Companhia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manter conduta ética em todas as relações de negócios</li> <li>Estar aderente às melhores práticas de governança do segmento mais exigente do mercado</li> <li>Prestar contas sobre processos decisórios e manter mecanismos de transparência</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ganhos de imagem e reputação</li> <li>Reforço do valor de nossa marca</li> <li>Atração de capital e investimentos</li> </ul>	-----
 <p><b>TEMA MATERIAL</b> Valorização das pessoas e respeito à diversidade</p>	 <p><b>ODS 8</b> 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor</p>  <p><b>ODS 5</b> 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública</p>	 <p><b>HUMANO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI: engajamento de stakeholders</li> <li>GRI 401: emprego</li> <li>GRI 404: treinamento e educação</li> <li>GRI 405: diversidade e igualdade de oportunidades</li> </ul>	Dentro e fora da Companhia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir uma conduta de negócios atrativa para mão de obra</li> <li>Garantir o desenvolvimento, a retenção e o engajamento dos colaboradores por meio de uma cultura forte</li> <li>Manter um ambiente inclusivo e aberto à pluralidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redução de custos com rotatividade de colaboradores</li> <li>Manutenção da cultura forte do Grupo JSL</li> <li>Retenção de talentos que farão o futuro das empresas</li> </ul>	-----





 <p><b>TEMA MATERIAL</b> Mudanças climáticas</p>	<p><b>ODS CONECTADOS</b></p> <p><b>ODS 13</b> 13.2 Integrar medidas da mudança do clima nas políticas, estratégias e planejamentos nacionais 13.3 Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima</p> 	<p><b>CAPITAL IIRC</b></p>  <p><b>NATURAL</b></p>	<p><b>TÓPICOS GRI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 302: Energia</li> <li>• GRI 305: Emissões</li> </ul>	<p><b>LIMITE DOS IMPACTOS</b></p> <p>Dentro e fora da Companhia</p>	<p><b>DESAFIO E RELEVÂNCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerenciar e mitigar os impactos ambientais das atividades</li> <li>• Estudar novas formas de geração e compra de energia, com foco em renováveis</li> <li>• Estudar formas de modernização dos negócios para um modelo alinhado à economia de baixo carbono</li> </ul>	<p><b>BENEFÍCIOS E IMPACTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzir riscos relacionados à taxação de carbono e à reputação</li> <li>• Transformar a percepção do setor logístico, com imagem mais atrelada à inovação com benefícios ambientais</li> </ul>	<p><b>NOSSAS LIMITAÇÕES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não possuir controle/gestão integral sobre a frota terceirizada. As políticas voltadas à mitigação de emissões de GEE devem passar por uma integração junto à frotas terceirizadas, influenciando-os quanto à condução eficiente, a combustíveis alternativos e a outras boas práticas aplicáveis</li> </ul>
--	---	--	---	---	--	---	---

 <p><b>TEMA MATERIAL</b> Saúde e segurança</p>	<p><b>ODS CONECTADOS</b></p> <p><b>ODS 3</b> 3.4 Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar</p> 	<p><b>CAPITAL IIRC</b></p>  <p><b>HUMANO</b></p>	<p><b>TÓPICOS GRI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 403: Saúde e segurança ocupacional</li> </ul>	<p><b>LIMITE DOS IMPACTOS</b></p> <p>Dentro e fora da Companhia</p>	<p><b>DESAFIO E RELEVÂNCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteger a integridade e o bem-estar de colaboradores e parceiros da cadeia de valor</li> <li>• Estimular o comportamento seguro e o controle de fatores de risco nas atividades externas e internas</li> </ul>	<p><b>BENEFÍCIOS E IMPACTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzir riscos de imagem e reputação</li> <li>• Fortalecer a saúde e o bem-estar de quem leva o nome do Grupo JSL às estradas, empresas e comunidades</li> <li>• Aprimorar resultados com menores custos ligados ao absenteísmo</li> </ul>	<p><b>NOSSAS LIMITAÇÕES</b></p> <p>Disseminar a Política de Saúde e Segurança do Grupo JSL a todos os nossos fornecedores</p>
--	---	---	--	---	---	---	---

 <p><b>TEMA MATERIAL</b> Satisfação de clientes</p>	<p><b>ODS CONECTADOS</b></p>  <p><b>ODS 16</b> 16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis</p>	<p><b>CAPITAL IIRC</b></p>  <p><b>SOCIAL E DE RELACIONAMENTO</b></p>	<p><b>TÓPICOS GRI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>GRI: engajamento de stakeholders</li> </ul>	<p><b>LIMITE DOS IMPACTOS</b></p> <p>Dentro e fora da Companhia</p>	<p><b>DESAFIO E RELEVÂNCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer e assegurar a disseminação da cultura de "Entender para Atender" a todos os clientes</li> <li>Adaptar o modelo de negócio às necessidades do cliente, com soluções mais customizadas de ganho mútuo</li> </ul>	<p><b>BENEFÍCIOS E IMPACTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fidelizar ainda mais clientes e construir relações de longo prazo</li> <li>Garantir preferência e proteger participação de mercado das empresas do grupo</li> </ul>	<p><b>NOSSAS LIMITAÇÕES</b></p> <p>-----</p>
---	---	---	--	---	---	--	--

 <p><b>TEMA MATERIAL</b> Equilíbrio Econômico-financeiro</p>	<p><b>ODS CONECTADOS</b></p>  <p><b>ODS 16</b> Meta 16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis</p>	<p><b>CAPITAL IIRC</b></p>  <p><b>CAPITAL FINANCEIRO</b></p>	<p><b>TÓPICOS GRI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 201: Desempenho econômico-financeiro</li> </ul>	<p><b>LIMITE DOS IMPACTOS</b></p> <p>Dentro e fora da Companhia</p>	<p><b>DESAFIO E RELEVÂNCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Administrar as empresas do Grupo, crescendo com sustentabilidade e solidez financeira</li> <li>Preparo para acompanhar o cenário econômico brasileiro com respostas ágeis e eficazes</li> </ul>	<p><b>BENEFÍCIOS E IMPACTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atração de capital e investimentos</li> <li>Alta conectividade entre os negócios</li> <li>Oportunidades de expansão dos negócios</li> </ul>	<p><b>NOSSAS LIMITAÇÕES</b></p> <p>-----</p>
--	--	---	--	---	---	--	--



 <p><b>TEMA MATERIAL</b> Tema adicional: Uso inteligente de recursos naturais*</p>	<p><b>ODS CONECTADOS</b></p> <p><b>ODS 12</b></p> <p>12.2 Até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais</p> <p>12.6 Incentivar empresas, especialmente as empresas grandes e transnacionais, a adotar práticas sustentáveis e a integrar informações de sustentabilidade em seu ciclo de relatórios</p>	<p><b>CAPITAL IIRC</b></p>  <p><b>NATURAL</b></p>	<p><b>TÓPICOS GRI</b></p> <p>-----</p>	<p><b>LIMITE DOS IMPACTOS</b></p> <p>Dentro e fora da Companhia</p>	<p><b>DESAFIO E RELEVÂNCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mesmo não tendo adquirido destaque na pesquisa de materialidade com nossos públicos, entendemos que temos uma responsabilidade com o tópico de recursos naturais pelo tamanho da empresa e por seu poder de mobilizar diferentes stakeholders em boas práticas</li> </ul>	<p><b>BENEFÍCIOS E IMPACTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Engajamento de colaboradores e parceiros em aspectos de ecoeficiência</li> <li>Alcançar maior visibilidade do tema na estratégia do Grupo, por meio da atuação do Comitê de Sustentabilidade</li> </ul>	<p><b>NOSSAS LIMITAÇÕES</b></p> <p>Ainda atuamos com foco interno e sem resultados concretos em inovação no tema</p>
--	---	--	--	---	---	--	--

\* Neste relatório, apresentamos nossos resultados e projetos nas frentes de água e resíduos; no entanto, não apresentamos indicadores na metodologia GRI, uma vez que não foram considerados temas materiais.

# Capital financeiro

GRI 103-2, 103-3 | 201, 201-1

## Negócios integrados e independentes garantem geração equilibrada de resultados operacionais e financeiros

Com um modelo de negócios pautado por negócios interconectados, sinérgicos e orientados ao atendimento de diferentes demandas e perfis de clientes, o Grupo JSL fechou o ano de 2019 com desempenho econômico-financeiro recorde e contribuições cada vez mais equilibradas das empresas que o integram.

No ano, nossa receita líquida subiu quase 20% e ficou em R\$ 9,7 bilhões. Já o Ebitda consolidado chegou a R\$ 2,1 bilhões, também

32,5% mais alto do que no ano de 2018. O lucro líquido, por sua vez, que também atesta a rentabilidade de nosso negócio, ficou em R\$ 318,6 milhões, recorde histórico na Companhia com aumento de 68,4%.

As contribuições vieram de diferentes fatores que incluíram a reorganização das empresas do Grupo; melhorias nos ciclos de giro de ativos, criando conexão entre os negócios de gestão e terceirização de frotas, venda

de ativos e locação; controles cada vez mais rígidos na alavancagem e na contratação de financiamentos pelas empresas controladas; e benefícios relacionados ao crescimento e expansão de segmentos como rent-a-car, GTF e terceirização de serviços.

Dada a natureza do negócio, nosso gerenciamento da alavancagem é um tema crítico que teve bons resultados em 2019: em dezembro, a relação dívida líquida/Ebitda ficou em 3,6 vezes, contra 4,2 ao final do ano anterior. Também se destaca o alongamento do perfil da dívida líquida de 3,5 para 4,1 anos. O custo médio, no último trimestre do ano, ficou em 6,8% a.a.

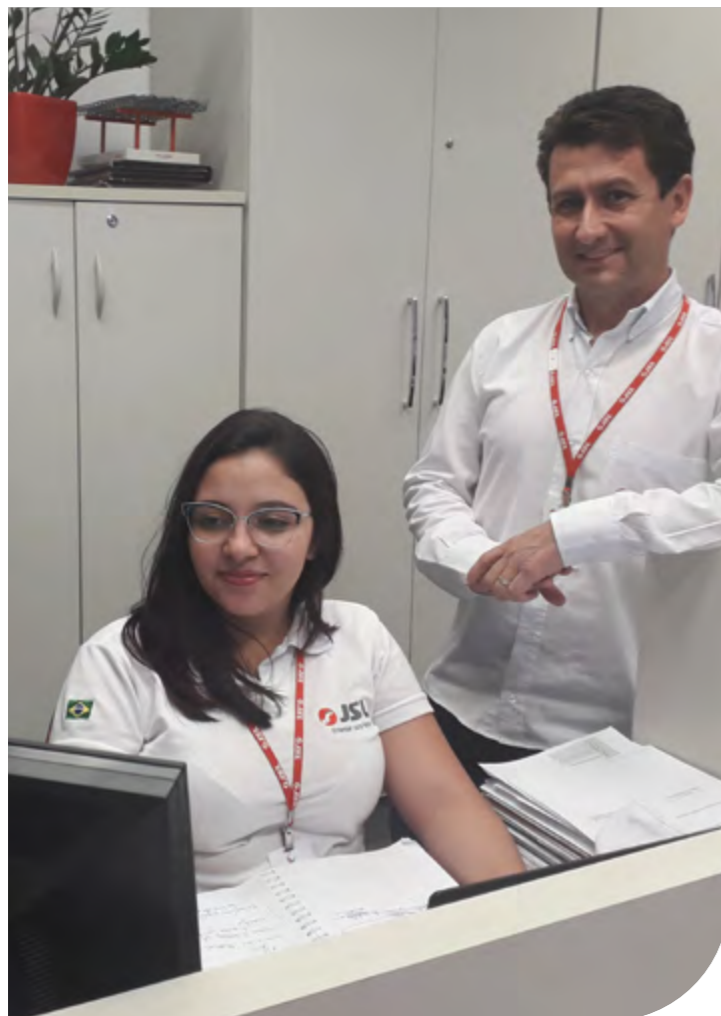
A contribuição dos negócios foi fundamental para o alcance dos resultados do período. Sozinha, a JSL Logística foi responsável por

24% do Ebitda consolidada, vivendo transformações de modelo operacional pautados pela filosofia de negócio leve em ativos, com uma margem Ebitda que encerrou 2019 em 17,5%.

Já a CS Brasil, a Vamos e a Movida representaram 73% do Ebitda consolidado, com negócios que se pautam por contratação de longo prazo e têm perspectivas positivas de crescimento, sobretudo no segmento de locação de ativos. Os outros negócios da BBC e da Original Concessionárias exploram alternativas de negócios que nos fornecem expertise e conhecimento sobre o mercado secundário, com laços fortalecidos com terceiros, agregados e fornecedores.

Para acessar todos os nossos indicadores econômico-financeiros em detalhe, visite o site de Relações com Investidores: <https://ri.jsl.com.br>.

## PAINEL DE RESULTADOS



**R\$ 9,7  
bilhões**

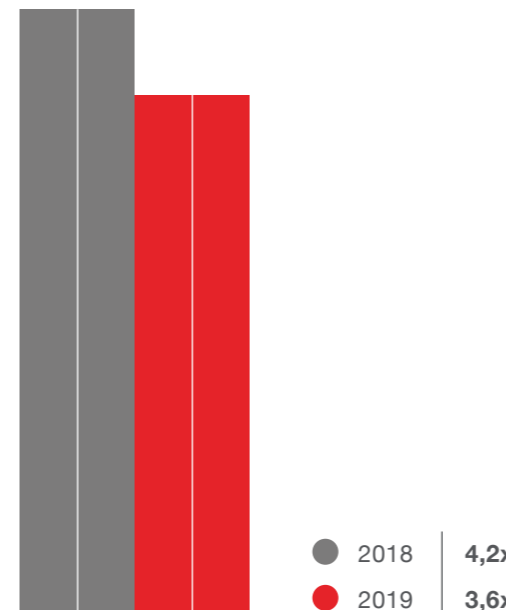
Receita líquida  
do Grupo



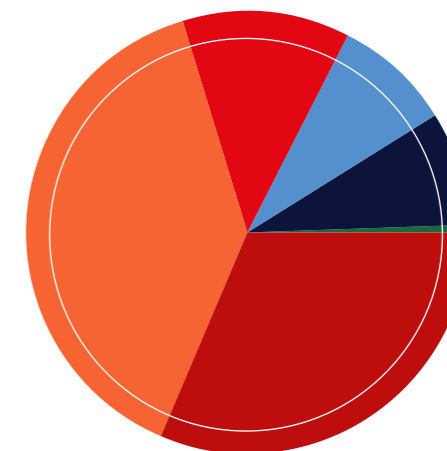
**68,4%**

Aumento do  
lucro líquido

## Endividamento (dívida líquida/Ebitda)



## Receita por empresa



JSL Logística	R\$ 3,2 bilhões
Movida	R\$ 3,8 bilhões
Vamos	R\$ 1,2 bilhão
CS Brasil	R\$ 850 milhões
Original	R\$ 821 milhões
BBC	R\$ 40 milhões

## Síntese de indicadores financeiros – Grupo JSL (em milhões de R\$)

	2018	2019	▲ A / A
<b>Receita Bruta</b>	<b>9.203,5</b>	<b>10.734,4</b>	<b>+16,6%</b>
Deduções	(1.128,1)	(1.048,1)	-7,1%
<b>Receita Líquida</b>	<b>8.075,4</b>	<b>9.686,2</b>	<b>+19,9%</b>
Receita Líquida de Serviços	6.417,4	7.082,9	+10,4%
Receita Líquida de Venda de Ativos	1.658,0	2.603,3	+57,0%
<b>Custo Total</b>	<b>(6.309,1)</b>	<b>(7.626,8)</b>	<b>+20,9%</b>
Custo de Serviços	(4.699,2)	(5.102,6)	+8,6%
Custo de Venda de Ativos	(1.609,9)	(2.524,2)	+56,8%
<b>Lucro Bruto</b>	<b>1.766,3</b>	<b>2.059,4</b>	<b>+16,6%</b>
Margem Bruta	21,9%	21,3%	-0,6 p.p.
Despesas Comerciais	(220,1)	(293,1)	+33,2%
Despesas Administrativas	(574,3)	(571,1)	-0,6%
Perdas Esperadas (Impairment) de Contas a Receber	(9,1)	(32,5)	-
Outras Receitas (Despesas) Operacionais, Líquidas	(1,1)	37,7	-
Resultado de Equivalência Patrimonial	(1,0)	(1,2)	+20,0%
<b>Despesa Total</b>	<b>(805,6)</b>	<b>(860,2)</b>	<b>+6,8%</b>

	2018	2019	▲ A / A
<b>Lucro Operacional Antes das Receitas, Despesas Financeiras e Impostos</b>	<b>960,7</b>	<b>1.199,2</b>	<b>+24,8%</b>
Receitas Financeiras	317,8	365,3	+14,9%
Despesas Financeiras	(999,0)	(1.133,4)	+13,5%
<b>Resultado Financeiro</b>	<b>(681,2)</b>	<b>(768,0)</b>	<b>+12,7%</b>
<b>Lucro Antes do Imposto de Renda e Contribuição Social</b>	<b>279,5</b>	<b>431,1</b>	<b>+54,2%</b>
Imposto de Renda e Contribuição Social	(90,3)	(112,5)	+24,6%
<b>Lucro Líquido</b>	<b>189,2</b>	<b>318,6</b>	<b>+68,4%</b>
Margem Líquida	2,3%	3,3%	+1,0 p.p.
<b>EBITDA</b>	<b>1.597,5</b>	<b>2.115,9</b>	<b>+32,5%</b>
Margem EBITDA (% Receita Líquida de Serviços)	24,9%	29,9%	+5,0 p.p.

## Resultados por negócio

	JSL Logística	Movida	Vamos	CS Brasil	Original Concessionárias	BBC	Holding e demais	Eliminações <sup>1</sup>	Consolidado
Receita líquida	3.150.184	3.836.044	1.211.508	850.951	821.472	40.031	-	(223.981)	9.686.209
Lucro bruto	402.265	939.609	413.101	152.890	126.655	28.736	-	(3.873)	2.059.383
Lucro (prejuízo) operacional antes das receitas e despesas financeiras e impostos	273.481	468.188	292.653	137.678	22.642	13.049	(8.508)	(18)	1.199.165
Lucro líquido antes do imposto de renda e contribuição social									431.126
Lucro líquido do exercício									318.625

<sup>1</sup>Eliminações de transações efetuadas entre os segmentos.



## Demonstração de Valor Adicionado (DVA) GRI 201-1

(em milhares de R\$)	2018	2019
Venda, locação, prestação de serviços e venda de ativos desmobilizados	9.203.466	10.734.355
Reversão (provisão) de perdas esperadas (“impairment”) de contas a receber	(9.146)	(32.527)
Outras receitas operacionais	127.019	108.944
	<b>9.321.339</b>	<b>10.810.772</b>
<b>Insumos adquiridos de terceiros</b>		
Custos das vendas e prestação de serviços	(2.985.621)	(3.249.185)
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	(2.369.364)	(2.968.632)



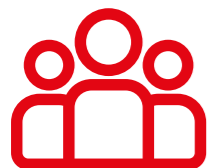
## Demonstração de Valor Adicionado (DVA) GRI 201-1

(em milhares de R\$)	2018	2019
	(5.354.985)	(6.217.817)
<b>Valor adicionado bruto</b>	<b>3.966.354</b>	<b>4.592.955</b>
<b>Retenções</b>		
Depreciação e amortização	(636.817)	(916.744)
<b>Valor adicionado líquido produzido pela Companhia</b>	<b>3.329.537</b>	<b>3.676.211</b>
<b>Valor adicionado recebido em transferência</b>		
Resultado de equivalência patrimonial	(960)	(1.201)
Receitas financeiras	317.809	365.336
	316.849	364.135
<b>Valor adicionado total a distribuir</b>	<b>3.646.386</b>	<b>4.040.346</b>
<b>Distribuição do valor adicionado</b>		
Pessoal e encargos	1.510.200	1.603.040
Federais	438.878	415.602
Estaduais	243.847	404.199
Municipais	76.084	93.303
Juros e despesas bancárias	999.028	1.133.375
Aluguéis	189.179	72.202
<b>Lucro retido do exercício</b>	<b>189.170</b>	<b>318.625</b>



# Capital humano e intelectual

GRI 103-2, 103-3 | 401



Somos mais de 21,7 mil pessoas atuantes nas diversas empresas do Grupo

Encontramos as bases de nossa história de sucesso no comprometimento e dedicação de nossa gente. Com um quadro funcional amplo e capilarizado – são mais de 21,7 mil pessoas, distribuídas em todos os estados brasileiros – e o desafio de preservar nossa cultura sem perder a pluralidade inerente ao negócio, registramos, em 2019, ações importantes para mobilizar, engajar e desenvolver a mão de obra da Companhia.

Buscamos manter bom relacionamento em nossa equipe, desde o processo de admissão até as etapas de negociação, avaliação e treinamento/educação. Hoje, 100% dos colaboradores estão cobertos por instrumentos coletivos de trabalho; a JSL se relaciona com um total de 236 entidades (165 convenções coletivas e 71 acordos coletivos) que representam os trabalhadores. [GRI 102-41](#)

Como reflexo do processo de consolidação da estrutura organizacional, o ano de 2019

foi particularmente desafiador para a área de Gestão de Gente. Com empresas amadurecidas convivendo com negócios mais recentes, em expansão – caso da Vamos e da BBC Leasing –, a ideia foi trabalhar intensamente a cultura organizacional, mantendo a essência e os valores do grupo presentes nas rotinas, em especial os pilares de Cliente, Gente, Trabalho, Simplicidade e Lucro.

O período de transformação impactou o volume de colaboradores, que teve 7,98% de redução, com 23.646 em 2018 e 21.758 em 2019. Durante o ano, houve 8.542 contratações e 9.757 desligamentos, com uma taxa de novas contratações de 15,01% e 18,95% de rotatividade.

Um dos temas-chave do setor de logística é a retenção de talentos, dado o elevado turnover do negócio. A abordagem do assunto envolve desde a alta direção até os níveis táticos, e



em 2019 foi estruturado o processo de Avaliação de Desempenho, a ser iniciado em 2020. A área de Gestão de Gente também realiza avaliações periódicas de novos colaboradores e faz entrevistas pós-desligamento, para avaliar razões de saída voluntária de pessoas.

A fim de garantir um ambiente atrativo e propício ao engajamento, mantemos uma série de benefícios e programas de desenvolvimento, sendo alguns deles extensíveis

a familiares. Destaque para o Programa de Valorização da Família, focado na contratação de mão de obra de familiares, enfatizando os laços estabelecidos entre os colaboradores e a organização.

Os benefícios ofertados a todos os colaboradores incluem seguro de vida, assistência médica, vale-transporte, vale-alimentação e/ou refeição (ou refeitório), cestas básicas (com base no acordo coletivo), participação

nos lucros (PLR), invalidez e cobertura de invalidez, licença parental, plano de pensões e plano de participação acionária, além de gratificação por tempo de permanência para colaboradores elegíveis. Programas de apoio psicossocial e psicológico também cobrem o time. Os benefícios ofertados tanto em jornada integral quanto parcial das nossas unidades operacionais importantes são seguro de vida, plano de saúde e licença-maternidade.

GRI 401-2



**15,01%**  
foi a taxa de novas contratações em 2019

## Nossos colaboradores\* GRI 102-8

Tipo de contrato	2017			2018			2019		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	420	367	787	569	428	997	519	398	917
Tempo indeterminado	18.822	3.309	22.131	19.094	3.555	22.649	17.432	3.409	20.841
<b>TOTAL</b>	<b>19.242</b>	<b>3.676</b>	<b>22.918</b>	<b>19.663</b>	<b>3.983</b>	<b>23.646</b>	<b>17.951</b>	<b>3.807</b>	<b>21.758</b>

\*Os valores reportados incluem estagiários e aprendizes.



**Confira +**  
detalhes sobre nosso público interno no Anexo



## DE OLHO NA DIVERSIDADE

GRI 103-2, 103-3 | 405

Nossa estratégia de sustentabilidade aborda diretamente o tema da diversidade e da igualdade de oportunidades. Também reafirmamos nosso compromisso na questão ao aderirmos ao Pacto Global das Nações Unidas (desde 2014) e ao Movimento Mulher 360.

Reconhecemos no Grupo JSL o desafio de atrair e reter talentos femininos para cargos de liderança – somos um setor historicamente masculino. Diante do diagnóstico, nosso Programa de Respeito à Diversidade tem como primeiro foco de ação as mulheres, a fim de equilibrar a taxa de homens e mulheres em cargos de liderança.

No fim de 2019, fizemos um treinamento de vieses inconscientes para a alta liderança e monitoramos os indicadores de retenção pós-licença-maternidade, turnover em cargos de liderança e proporção entre homens e mulheres. Esses dados fazem parte do painel de indicadores apresentado trimestralmente pelos Comitês de Sustentabilidade ao Conselho de Administração.

Lançamos, ainda, o benefício da licença-maternidade estendida de 6 meses e licença-paternidade de 20 dias, com o objetivo de contribuir com o processo de retenção das mulheres, valorizar as famílias e engajar ainda mais os colaboradores para que possam trabalhar com mais tranquilidade em um período tão especial.

**Melhorias em nossa agenda de diversidade se conectam à agenda ASG do Grupo e de nossas empresas**

## EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

GRI 103-2, 103-3 | 404, 404-1, 404-2

Reconhecemos nossa importância na qualificação dos profissionais que recrutamos e, por isso, mantemos um calendário anual de treinamentos que combinam *soft skills* – aspectos comportamentais e socioemocionais, por exemplo – a trilhas de caráter mais técnico, abrangendo tanto colaboradores de áreas administrativas quanto os atuantes nas estradas, em nossas filiais e nos clientes para os quais prestamos serviços.

Em linha com a estratégia, o foco dos treinamentos da JSL está em preparar nossa gente para processos novos – como os relacionados a novos produtos e serviços – e para melhorar as condições de qualidade e o nível de serviço. Temas como foco no cliente, resolução de problemas, saúde e segurança, direção defensiva e ética e *compliance*. Não contamos com programas de assistência para a transição de carreira de colaboradores.

Durante o ano, alcançamos média de 14,6 horas de treinamento por colaborador. O público operacional, nas frentes de manutenção e operação direta, concentra boa parte

dessas horas. Fazem parte deste indicador treinamentos mandatórios em normas de saúde e segurança e capacitações de integração e aculturação de profissionais novos.

### Média de horas de treinamento de empregados por gênero\*

	2018	2019
Homens	16,45	16,39
Mulheres	6,13	6,08
<b>TOTAL</b>	<b>14,71</b>	<b>14,58</b>

\*Estes valores representam a média para cada empregado de cada gênero. Não estavam disponíveis valores de 2017 no mesmo formato.

Ferramentas de avaliação de desempenho devem ser aprimoradas ao longo de 2020



### Compromisso: avaliação em 2020 GRI 404-3

No ano de 2019, não fizemos avaliações de desempenho no Grupo JSL. No entanto, em 2020, o plano é implantarmos um modelo de análise 90 graus, com autoavaliação e a avaliação do gestor. Além disso, teremos comitês de calibragem para mitigar possíveis distorções nas avaliações. Este será o primeiro ciclo de avaliação do Grupo e abrangerá cerca de 2 mil colaboradores com cargos de gestão.

## DE OLHO NA SEGURANÇA

GRI 103-2, 103-3 | 403

Garantir um ambiente saudável e seguro aos colaboradores é um desafio para uma companhia de nosso porte. Em 2019, buscamos reforçar os sistemas de monitoramento dos requisitos legais e estimular a cultura de comportamento seguro entre as diferentes empresas – um desafio, dadas as particularidades de risco de cada negócio, atividade ou operação.

A presença de nossos colaboradores em clientes por todo o País e no exterior, além das estradas, requer monitoramento e atenção aos temas de segurança – sejam eles ligados à condução antecipatória, segura e econômica, sejam conectados à observação de trabalho seguro e ao levantamento de perigos e danos, bem como à mitigação e eliminação dos riscos.

## Programas estimulam gestão de riscos ambientais e saúde ocupacional

As áreas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e Gestão Integrada dão suporte a todas as empresas do grupo, que mantêm diferentes níveis de maturidade e estão sendo gradativamente contempladas pelos padrões corporativos. Além disso, todos os times que atuam dentro de clientes têm uma liderança SSMA e obedecem tanto aos padrões JSL quanto aos das empresas que atendemos. As ações abrangem tanto o público nas rodovias e vias públicas quanto o público que está dentro dos nossos clientes, sendo eles colaboradores da JSL e/ou agregados (motoristas prestadores de serviços), sempre com o desafio de balizar a conscientização das políticas e ações de SSMA.

Em 2019, o destaque foi a estruturação de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, baseado no acompanhamento de requisitos legais nas filiais e operações. A ferramenta acompanha o atendimento de todas as em-

presas às normas regulamentadoras e leis aplicáveis e dá subsídios para o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), entre outras iniciativas.

Os trabalhadores da companhia são representados em comitês formais distribuídos em três pilares de gestão: Gestão Estratégica – Gestão de SSMA e Comitê de Sustentabilidade; Gestão Tática – Sistema de Gestão Integrada/SSMA; e Gestão Operacional, por meio dos técnicos de segurança e liderança.



# 100%

das empresas têm suporte das áreas SSMA e Gestão Integrada



## Taxas de saúde e segurança de empregados, por gênero\* GRI 403-2

	2018			2019		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
<b>Tipo de lesões</b>	<b>Acidente com danos materiais</b>			<b>Com afastamento</b>		
Taxa de lesões	0,02	1,44	1,46	0,06	1,05	1,11
Taxa de doenças ocupacionais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Taxa de dias perdidos**	5,16	58,40	63,56	9,37	269,35	278,72
Taxa de absenteísmo	0,65	2,84	3,49	9,02	5,01	5,68
Número de óbitos	0	0	0	0	2	2

\*Para dias perdidos são considerados dias corridos, e a contagem inicia a partir do 16º dia após o acidente.

## Taxas de saúde e segurança de empregados por região\* GRI 403-2

	2018					2019				
	NO	NE	CO	SE	S	NO	NE	CO	SE	S
<b>Tipo de lesões</b>	<b>Acidente com danos materiais</b>					<b>Com afastamento</b>				
Taxa de lesões	0,05	0,05	0,05	1,29	0,02	0,04	0	0,02	1,01	0,04
Taxa de doenças ocupacionais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de dias perdidos**	2,08	2,08	2,08	56,26	1,07	6,82	125,97	0	145,92	0
Taxa de absenteísmo	0,33	0,12	0,68	2,13	0,24	5,60	4,09	7,62	5,50	6,58
Número de óbitos	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

\*Para o relato das taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de mortes, foi usado o sistema de normas aplicado ao registro e relato de estatísticas de acidentes: NBR 14280 – Cadastro de acidente do trabalho – Procedimento e classificação. Na taxa, não consideramos lesões leves no nível de primeiros socorros. Os dois óbitos no ano de 2019 não estão mencionadas na taxa de lesões.

\*\*Para dias perdidos são considerados dias corridos, e a contagem inicia a partir do 16º dia após o acidente.

## GESTÃO PRESENTE E PROATIVA

A JSL entende a necessidade de haver uma gestão integrada em todas as suas organizações/unidades. Por isso, o sistema de gestão é atuante em 100% de nossos processos. Dessa forma, atendemos à legislação (NR 04 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) e nossos compromissos com a política da empresa e dos nossos clientes. **GRI 403-1**

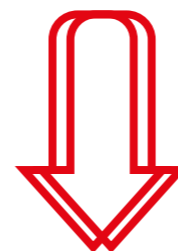
Outra novidade do ano foi um esforço de implantação de indicadores proativos nos negócios – ou seja, que indiquem não apenas a ocorrência de incidentes, mas também quase acidentes e situações de riscos. O projeto foi realizado entre o final de 2018 e o ano de 2019 e envolveu o desenvolvimento de um aplicativo, testado em pilotos em cinco operações específicas. Por meio dele, colaboradores de liderança e profissionais em SSMA puderam fazer auditorias comporta-

mentais e registrar preventivamente potenciais riscos, agilizando o tempo de resposta e tomada de decisão. Em 2020, a expectativa é que o programa de monitoramento – que até dezembro de 2019 já estava implantado em algumas operações na CS Brasil e na JSL Logística – alcance 100% dos negócios do grupo.

Também no início do ano, implantamos o canal Aponte o Risco (*leia mais na p.39*), que viabiliza

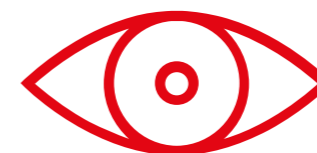
o registro preventivo de situações de potencial exposição de nossos colaboradores a riscos, meio ambiente e a imagem da Companhia.

Dispomos desde 2015 do Sistema de Gestão de Investigação de Ocorrências e buscamos ao máximo evitar ocorrências, sobretudo as que representam ameaça à vida e à integridade de nossa gente. Nosso desempenho tem registrado melhorias entre 2017, 2018 e 2019, no volume de acidentes total, e a meta para 2020 é alcançar uma diminuição consolidada de 20% na JSL.



**20%**

é a meta 2020  
para redução  
de volume de  
acidentes



**100%**

dos negócios do  
grupo terão programa  
de monitoramento  
de riscos



## LIGADO EM VOCÊ

Com quase duas décadas de existência, esse programa reforça nosso compromisso com o bem-estar de nossos colaboradores por meio de um telefone gratuito, para o qual eles e seus familiares podem ligar diante de problemas psicológicos, sociais ou médicos. Por meio desses contatos e de estudos internos, fazemos o acompanhamento de colaboradores e seus familiares, incluindo assistência psicológica, orientação em casos de acidentes e violência, acompanhamento em casos graves de saúde, falecimentos, visitas domiciliares e hospitalares, assistência social e orientações profissionais e financeiras.



# + de 25 mil

pessoas contempladas pelas campanhas temáticas de saúde e segurança

## OUTRAS AÇÕES RELEVANTES

- **Comitês de Saúde e Segurança** – abrangem o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa); nas operações sem obrigação legal de ter Cipa, temos um representante que recebe um treinamento específico sobre prevenção de acidentes.
- **Telemetria Dinâmica** – por meio do planejamento antecipado de rota prevista, os motoristas são continuamente alertados sobre pontos de perigo, como curvas acentuadas ou trechos com limitações de velocidade de tráfego.
- **Gerenciamento de fadiga e distração** – gerenciamento de fadiga e distração – uma central de monitoramento 24 horas atua com câmeras on-board que registram movimentos indicativos de distração ou cansaço do motorista (indícios de sono, desvio de atenção etc.), com envio de alertas para a prevenção de acidentes.
- **Prevenção de Uso de Álcool e Drogas** – com política estruturada para o tema, a JSL requer a assinatura de termo de responsabilidade por seus colaboradores próprios quando iniciam o trabalho de direção nas estradas.

As unidades têm bafômetros para testes em todos os motoristas, a fim de evitar quaisquer alterações em quem assumirá a direção.

- **Campanhas temáticas** – todos os anos, ações de comunicação são desenvolvidas para os colaboradores. Em 2019, temas como sonolência, condução antecipatória, segura e econômica, chuva nas estradas, controle de velocidade, eventos festivos que aumentam riscos no trânsito, orientação para períodos de férias e padrões operacionais foram reforçados em um público de mais de 25 mil pessoas.
- **Auditorias Internas e externas** – a fim de garantir a aderência dos processos, as unidades que atuam com produtos químicos são certificadas pela SASSMAQ (Sistema de Avaliação em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade).
- **Gestão dos indicadores pela alta direção** – em escala mensal (diretores) e anual (CEOs das empresas do Grupo JSL), nossos líderes participam de uma reunião para discutir as metas e definir planos de ação para melhoria em saúde e segurança operacional.





# Capital social

## Somos, por natureza, um grupo cuja capacidade de gerar resultados se baseia em relacionamentos

Hoje, atendemos milhares de clientes de distintos perfis – incluindo entes públicos, empresas de diversos setores da economia e pessoas físicas e jurídicas dos serviços *rent-a-car* e de vendas de veículos – e contamos com inúmeros parceiros na cadeia de fornecimento, que nos provêm serviços e insumos essenciais à rotina de operação.

Outra frente de crescente importância são as comunidades, reflexo de nosso amadurecimento como grupo e nossa presença em todo o País e na região do Mercosul. As prioridades nas relações com esses públicos, definidas em escala corporativa pela JSL, se baseiam em políticas de qualidade, transparência e

conformidade e são traduzidas em programas próprios das empresas, para garantir relações justas, éticas e de ganho mútuo com nossos *stakeholders*.

### **CLIENTES E NÍVEL DE SERVIÇO**

A filosofia de negócios "Entender para Atender" direciona todas nossas ações com clientes. Estamos atentos às demandas de quem faz negócios conosco nas lojas e filiais dos diferentes negócios e trabalhamos, de forma contínua, nas frentes de qualidade, gestão do relacionamento e inovação.

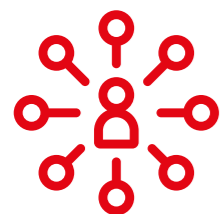
Hoje, a gestão direta do relacionamento está sob responsabilidade das empresas, que mantêm comitês, grupos de trabalho e canais de rela-

cionamento próprios de acordo com os perfis de público. Todas as relações se baseiam em premissas de integridade; assim, processos de licitação dos quais participamos, por meio da CS Brasil, por exemplo, ocorrem em um ambiente controlado, com políticas de integridade que guiam o relacionamento com agentes públicos. Também são realizados treinamentos com foco nas áreas que atuam diretamente nesse contato (*leia mais na p.38*). Também na CS Brasil, desenvolvemos um Portal da Transparência, que corresponde a uma plataforma de solução modular e escalável, com mapeamento de todos os processos de contratação da empresa, processos, evidenciação e registro de informações e decisões, em sintonia com as melhores práticas de prestação de contas no relacionamento com clientes do setor público.

Os negócios de logística da JSL também priorizam relações éticas e de longo prazo. Atendemos integralmente cláusulas de conformidade, saúde, segurança e meio ambiente das empresas que

atendemos e, cada vez mais, temos trabalhado para alongar os prazos de nossos contratos, o que confere segurança jurídica à relação e nos permite investir em modernização, tecnologia e customização nos serviços, com fóruns dedicados à escuta e ao atendimento dos clientes. Entendemos que uma estratégia orientada a soluções mais flexíveis, leves e personalizadas é crucial para a perenidade de nosso negócio.

Um amplo ciclo de expansão e inovação também mobilizou os times da Movida, que estruturou uma diretoria própria para os temas de qualidade e relação com o cliente e, cada vez mais, fortalece o processo de escuta ativa das demandas de quem é atendido. Novos serviços, como o Premium e o atendimento voltado a motoristas de aplicativos com lojas-modelo, se alinham às demandas da sociedade e à diversificação do portfólio de produtos e serviços. O mesmo ocorre na Vamos, que mantém time dedicado à qualificação e melhoria contínua dos serviços prestados de locação e comercialização.



**30 mil**

pessoas  
impactadas  
e 13 projetos  
implantados  
na atuação  
do Instituto  
Julio Simões  
no ano

## PARCERIA E IMPACTO NA SOCIEDADE

GRI 102-43, 102-44, 103-2, 103-3 | 412

A fim de concentrar as ações de investimento social privado nas comunidades, o Instituto Julio Simões foi estruturado em 2006 e desde então implanta projetos por conta própria ou em parceria com outras instituições. Entendemos que a natureza de nosso negócio permite a melhoria de padrões de vida nas comunidades próximas e conectadas direta ou indiretamente à nossa rede de filiais, lojas e unidades.

2019 foi um ano transformador para o Grupo, uma vez que implantamos uma área e uma governança robustas para a sustentabilidade (leia mais na p.47). A gestão do Instituto, agora sob responsabilidade desta área, é feita buscando melhorar processos, definir e revisar políticas, aprimorar programas, criar e monitorar indicadores e implantar novos projetos na área social.

Iniciamos um amplo trabalho de elaboração da estratégia de doações e patrocínios incentivados. Além disso, definimos um planejamento para os próximos anos, buscando alinhar o aporte de recursos à nossa estraté-

gia de sustentabilidade, e estreitamos laços com atores sociais e iniciativas locais.

De modo geral, a experiência do Grupo demonstra sua forte presença nas comunidades de entorno, o que nos fornece amplo potencial de impacto. De olho nessa oportunidade, trabalhamos no engajamento de nossos vizinhos por meio do programa Ligado em Você e do Programa de Valorização da Família – que prioriza a contratação de familiares para as empresas do grupo (leia mais em *Capital Humano*).

O olhar atento à comunidade direta ou indiretamente impactada por nossas atividades também abrange temas como a diversidade e a segurança. Nesses quesitos, destacaram-se o lançamento do benefício que estende as licenças maternidade e paternidade e o monitoramento contínuo de indicadores de taxas de frequência e gravidade nos comitês de sustentabilidade.

Além da atualização da Política de Doações e Patrocínios, com envolvimento das áreas de Sustentabilidade, Conformidade e Controladoria, em 2020 seguiremos com novas ações, como a implantação das políticas de Volunta-

riado e de Investimento Social Privado. Além disso, estamos prevendo um diagnóstico de impacto social nas principais comunidades onde estamos inseridos, abordando diretamente a avaliação do Grupo JSL em questões de direitos humanos. GRI 412-1



### Desempenho do ano

O Instituto trabalha em modelo de rede com organizações experientes em intervenções sociais, o que confere potencial de multiplicação e perenidade às ações desenvolvidas. Os critérios de seleção dos projetos levam em conta as comunidades de entorno e suas necessidades, enfatizando aspectos como a proximidade, o foco em educação, empreendedorismo, esporte e cultura e o público de crianças e jovens.

Priorizamos esse público porque entendemos que, ao investir neles, estamos contribuindo na construção de uma sociedade mais justa. Ao investirmos em programas de formação de jovens nas comunidades próximas à nossa operação, por exemplo, estamos impactando positivamente a renda média familiar e toda a economia local, além de capacitar

talentos para posições específicas dentro de nosso negócio.

Em 2019, foram 13 projetos implantados. Estimamos um volume de 30 mil pessoas impactadas por eles, contra 32.691 em 2018. Os recursos mobilizados pelo Instituto somaram R\$ 3.208.588,56 para projetos com base nas leis de incentivo fiscal – versus R\$ 3,5 milhões em 2018 e R\$ 2 milhões em 2017. Além disso, 29 filiais e lojas do grupo JSL estiveram envolvidas em campanhas, projetos e ações sociais do Instituto durante do ano. Isso representa em torno de 7,8% de nossas operações no Brasil.

O Instituto apoia, ainda, projetos independentes fazendo doações fixas para organizações não governamentais (ONGs) e instituições sociais. Em 2019, atuamos em ações suficientes para beneficiar 67.284 pessoas.

Em conexão com o *core* de nosso negócio, fazemos doações de transportes para projetos de comunidades locais e instituições, com 3.336 beneficiados estimados em 2019.

Na condição de líderes do setor logístico, somos participantes ativos do Programa Na Mão Certa (Childhood Brasil) e mantemos parcerias com o Instituto Liberta e a Fundação Abrinq, realizando palestras sobre o combate ao abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas brasileiras. Em 2019, mobilizamos 4.994 pessoas, incluindo terceiros, clientes, colaboradores e comunidade, em ações dessa natureza. **GRI 102-12**

Durante o ano, também aprofundamos o entendimento de que a promoção do impacto social depende da colaboração de todos. Para isso, lançamos a campanha Caminho do Bem, oferecendo ao colaborador a oportunidade de destinar até 6% do imposto de renda devido para projetos já apoiados pelo Instituto Julio Simões. Por meio dessa campanha, estima-se que 10.656 pessoas sejam impactadas em 2020.

Em parceria com organizações experientes, o Instituto alocou R\$ 3,2 milhões a projetos com base em leis de incentivo

## OUTROS PROJETOS



### NOME

**Julio Cidadão**

**Gincana Cultural**

**Natal de Emoções**

**Carreta Treinamento**

**Você quer? Você pode!**

**Centro de Memória  
e Cultura Julio Simões**

**Black Jaguar Foundation**



### O QUE É

Desde 2007, estimula ações voluntárias e promove suavização hospitalar por "doutores palhaços", em parceria com a ONG Canto Cidadão, em Mogi das Cruzes e região

Permite a colaboradores e familiares executar atividades de arrecadação, doação e ações diretas em ONGs e espaços públicos

Desde 2016, reúne colaboradores para ações do Instituto de caráter voluntário e solidário

Leva uma sala de cinema itinerante a diversas cidades do Brasil com cinema, teatro, cultura, música, lazer e treinamentos

Atende no Centro de Memória e Cultura Julio Simões estudantes da rede pública de ensino de Mogi das Cruzes, por meio de visitas

Acolhe visitas de novos colaboradores e clientes e abre seu auditório para palestras e eventos

A Movida se tornou em 2019 a primeira parceira com potencial de escalar um ambicioso projeto de plantio de árvores nativas e criação do Corredor de Biodiversidade do Araguaia. A parceria está conectada ao programa de compensação de emissões Carbon Free.



### PÚBLICO ATENDIDO EM 2019

**38 colaboradores** formados  
(221 ao total, desde o início do programa)  
**5,9 mil pessoas** atendidas

**18 instituições** sociais  
**22 palestras**  
**517 voluntários** envolvidos  
**2 passeios** de bicicleta  
**3.621 alimentos** doados  
**147 árvores** plantadas  
**1.183 brinquedos** doados

**+ de 300 pessoas** beneficiadas  
com brinquedos e presentes  
**+ de 240 voluntários** atuantes

**8.236 pessoas** impactadas  
**9 municípios** atendidos

**1.576 estudantes** e professores  
visitaram o CMC

**+ de 3,4 mil** pessoas atendidas

**R\$ 200 mil** investidos no projeto



## **FORNECEDORES** GRI 102-9

O respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente e aos padrões trabalhistas e de saúde e segurança da JSL são requisitos que pautam as relações com nossos parceiros de negócios. As alianças que firmamos na cadeia de fornecedores englobam contratos para o abastecimento da operação com materiais, serviços e equipamentos que garantem a excelência e os resultados em nossos negócios.

Fechamos 2019 com 18.357 fornecedores em nossa base de suprimentos. Seguimos aplicando volume expressivo de recursos nesses contratos: R\$ 6,77 bilhões no ano, contra R\$ 5,58 bilhões em 2018. Desse total, 74% se relacionam a fornecedores locais, ou seja, dos estados em que ficam nossas filiais que realizam a compra.

O gerenciamento de nossos parceiros sofreu evolução significativa ao longo de 2019, no âmbito do Projeto Gestão de Fornecedores. Dando sequência aos esforços de anos anteriores, passamos a homologar nossa base de acordo com os riscos de conformidade e exigir alvarás e licenças ambientais, de acordo com o serviço ou material fornecido.

O projeto é concebido em diversas ondas. Na primeira, implantada em outubro de 2019, validamos critérios como a situação do CNPJ, a certidão de débitos nos aspectos tributários, certidão de regularidade no pagamento de FGTS, listas de condenados por trabalho escravo e o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (Ceis), além do Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), de registros de crimes de lavagem de dinheiro (via Conselho de Controle de Atividades Financeiras, o Coaf) e da certidão negativa de débitos trabalhistas.

O cadastro do parceiro só é concluído, agora, caso ele aceite nosso Código de Conduta como guia que baseará a sua relação com a Companhia, preencha um questionário de diligência de terceiros – no qual avaliamos a interação com o poder público e potenciais conflitos de interesses. Após a conclusão do projeto, áreas como Conformidade, Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Compras têm acompanhamento em tempo real das condições de nossos fornecedores. Pudemos amadurecer e fortalecer os critérios para que empresas façam negócios com a JSL e, já durante o ano, fizemos uma otimização da base,

que explica a mudança no volume de fornecedores. Essa mudança justifica o percentual de compras locais 30% maior no ano. Na prática, fornecedores com problemas fiscais, trabalhistas, de direitos humanos ou ambientais são automaticamente bloqueados.

Hoje, todos os contratos formalizados com nossos fornecedores têm cláusulas de conformidade, e 100% dos considerados críticos em termos de riscos ambientais passam, desde 2019, por processo de homologação apoiado pela área de SSMA, com exigência de todas as licenças ambientais pertinentes. Outros parceiros considerados críticos de acordo com sua atividade ou por serem prestadores de serviços de consultoria em geral são contemplados por ferramentas customizadas.

Mesmo assim, reconhecemos a necessidade de evoluir no relacionamento com os parceiros para além de questões legais e contratuais, fazendo jus ao nosso potencial de ser indutores de boas práticas na cadeia. De 2020 em diante, devemos avançar com outras etapas que abrangem, por exemplo, a homologação, a avaliação e o gerenciamento de mão de obra de terceiros, minimizando riscos

e potencializando oportunidades de desenvolvimento de negócios, emprego e renda entre a JSL e sua rede de negócios. Além disso, implantaremos ferramentas de avaliação 360 graus com os fornecedores.



## **Riscos mapeados**

**Nos processos logísticos, os fornecedores podem estar expostos a riscos que vão de contaminações ambientais a aspectos sociais e de direitos humanos – trabalho forçado ou análogo ao escravo, por exemplo. Em 2019, nenhuma operação ou empresa foi identificada com risco dessas ocorrências.**

# Capital natural

## O grupo JSL conta com negócios que geram impactos ambientais distintos, de acordo com suas atividades e seus produtos e serviços

No geral, entendemos que a companhia possui especial impacto nos temas de mudanças climáticas, emissões e energia, além de ser responsável pelo adequado uso de recursos hídricos, pelo controle de resíduos e efluentes e pela prevenção e mitigação de riscos ambientais – como derramamentos e acidentes com veículos de carga.

Buscando compreender e comunicar como acessamos e transformamos o capital natural, trabalhamos para amadurecer nossa governança em relação ao tema. Destaque,

em 2019, para a criação de nossa Política de Sustentabilidade e validação com a alta liderança, bem como para o amadurecimento das ações de governança de sustentabilidade, com comitês específicos na JSL/CS Brasil, na Movida e na Vamos (leia mais na p.33).

**MUDANÇAS CLIMÁTICAS E ENERGIA** GRI  
103-2, 103-3 | 201, 103-2, 103-3 | 302, 103-2, 103-3 | 305

O uso racional de combustível, a renovação contínua de sua frota e o monitoramento de indicadores, por meio de um inventário de emissões pautado pela metodologia internacional

do GHG Protocol, estão entre as medidas adotadas pela JSL para mitigar um dos principais impactos decorrentes de seus negócios.

Temos, hoje, uma idade média muito inferior à nacional, reflexo do giro responsável de nossos ativos, em especial os veículos pesados e leves de propriedade das empresas controladas, e estamos fortalecendo o diálogo com agregados para que adotem a mesma diretriz em suas atividades. Nossos ativos têm três anos de idade média. Nas filiais e lojas, contamos com lideranças que estão atentas às condições de nossos veículos e instalações e estimulamos quando possível a adoção de combustível renovável – é o caso da Movida, que incentiva o uso de etanol e tem mais de 90% da frota abastecida com esse combustível.

No quesito emissões, a Movida é uma das líderes em seu segmento com o programa Carbon Free, que estimula a compensação das emissões decorrentes do tráfego de veí-

culos por meio de ações de reflorestamento e plantio. O desafio, atualmente, é conceber estratégias para disseminar programas dessa natureza nas demais empresas do grupo.

De forma corporativa, a JSL formalizou sua adesão ao ciclo 2020 do Programa Brasileiro GHG Protocol, conjunto de diretrizes e ferramenta utilizada para entender, quantificar e gerenciar emissões de GEE, que estipulam formas de compilação de dados sobre emissões de organizações em inventários. Cientes do desafio associado à definição de escopos de nosso inventário, iniciamos um estudo profundo sobre o assunto nos Comitês de Sustentabilidade do Grupo – veja na página 72 o Mapa de Gestão de Emissão do Grupo JSL por operação e escopo.

No Grupo, as emissões de escopo 1 estão ligadas, sobretudo, ao consumo de combustível nas operações próprias e nas atividades de transporte cujo controle de combustíveis é nosso. Já o escopo 2 se liga à compra de energia elétrica.

Em 2019, o Grupo JSL teve queda (5%) nas emissões de escopo 1 nas emissões de escopo 1, em função tanto do aprimoramento na gestão de frotas próprias como da ampliação da frota terceirizada (JSL Logística). Com relação às emissões de escopo 2, nossos dados de monitoramento são corporativos e avaliados trimestralmente junto ao Comitê de Sustentabilidade. Em 2018, as emissões escopo 2 foram de 3.357,9 tCO<sub>2</sub>e; em 2019, o consumo global de eletricidade foi ampliado em 20%, em função de novas operações, elevando as emissões para 3.975,56 tCO<sub>2</sub>e. Em 2020 os

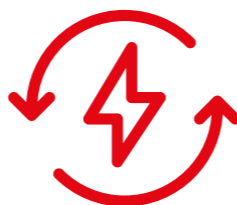
contratos para compra de energia elétrica no mercado livre serão revisados de modo que as reduções de emissões de GEE sejam medidas e abatidas do total calculado. Além disso, ampliaremos a participação de fontes de energias renováveis em nossa matriz energética, de modo que as emissões de escopo sejam substancialmente reduzidas.

Os cálculos de emissões aqui apresentados consistem em uma prévia, aguardando a finalização do inventário de emissões do Grupo e estando sujeitos a atualizações. [GRI 305-2](#)



**5%**

Queda consolidada nas emissões de escopo 1 em 2019

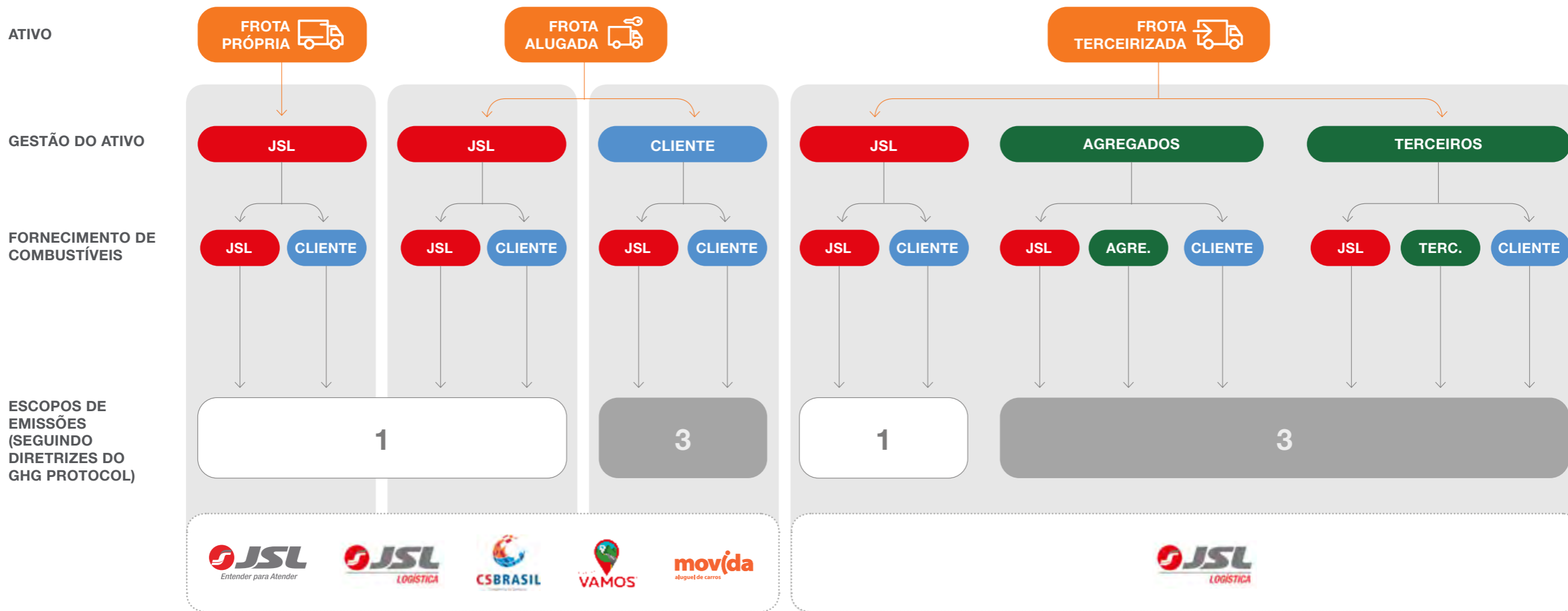


**Mercado livre**

Adesão à compra de energia nesse segmento prioriza fontes de menor impacto

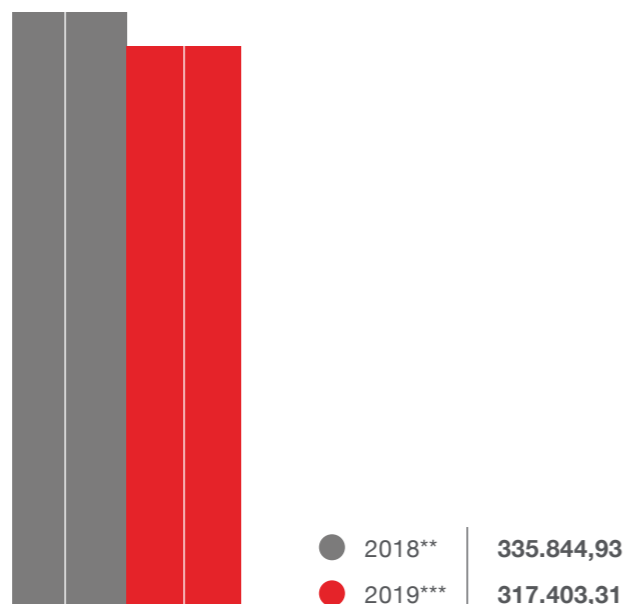


**MAPA DE GESTÃO DE EMISSÕES**





## Emissões diretas – Escopo 1 (tCO<sub>2</sub>e)\* GRI 305-1



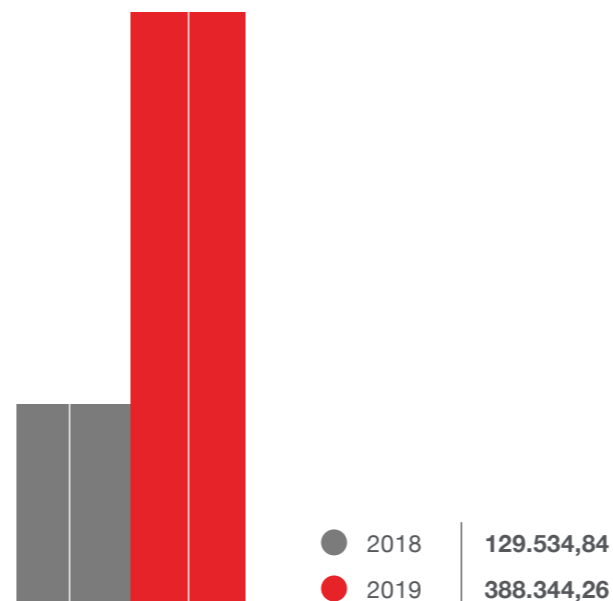
\*Os cálculos foram realizados utilizando a ferramenta GHG Protocol e incluem os gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O. Os resultados de 2019 incluem as emissões (Escopo 3) da Movida, associados ao aluguel de veículos leves flex movidos a gasolina.

\*\*Valor corrigido.

\*\*\*Cálculos realizados com base na versão 2019.3 da Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol.

## Emissões – Escopo 3 – combustíveis fósseis (tCO<sub>2</sub>e)\* GRI 305-3

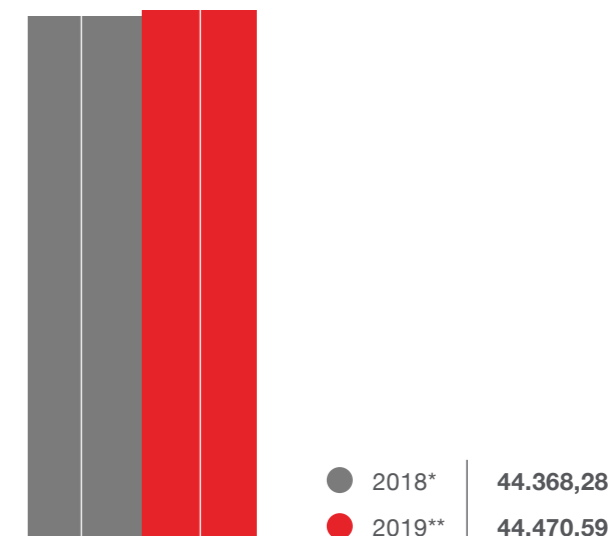
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros



### Razões da variação

Em 2018, não foram contabilizadas as emissões de escopo 3 da Movida ligadas ao aluguel de carros. Com isso, o escopo foi ampliado e gerou o crescimento significativo consolidado no Grupo em 2019.

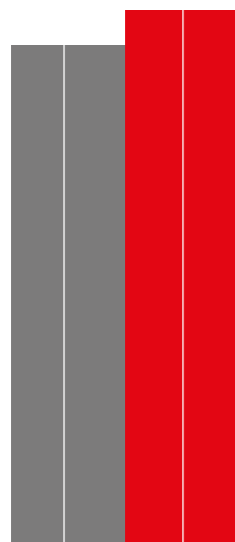
## Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub> – Escopo 1 (tCO<sub>2</sub>e) GRI 305-1



\*Valor corrigido.

\*\*Cálculos realizados com base na versão 2019.3 da Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol.

## Emissões – Escopo 3 – biogênicas (tCO<sub>2</sub>e)



● 2018	13.241,10
● 2019	14.165,47

### Escopo 3: nosso desafio GRI 305-3

As emissões associadas a frotas terceirizadas são um desafio de gestão ao qual estamos atentos, buscando aprimorar nosso monitoramento e diálogo com estes parceiros. Como parte dos trabalhos do Comitê de Sustentabilidade, pretendemos avançar nesse quesito em 2020. Um dos objetivos da JSL é desenvolver a estratégia corporativa para influenciar a gestão de frotas terceirizadas, com foco na redução tanto de custos como de emissões de GEE, com indicadores de performance em fase de construção.

As emissões de escopo 3 que monitoramos hoje estão ligadas a atividades que envolvem consumo de combustível. Apenas emissões de combustão móvel associadas a frotas terceirizadas e alugadas para os clientes finais, de janeiro a dezembro de 2019, foram consideradas no escopo 3. Em 2019, alcançamos o total de 388.344,26 tCO<sub>2</sub>e, divididos entre JSL Logística e Movida, com 138.557 tCO<sub>2</sub>e e 249.786,45 tCO<sub>2</sub>e, respectivamente. Os gases considerados aqui foram CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O. Com relação às emissões biogênicas desse escopo, registramos 14.165,47 tCO<sub>2</sub>e.





## PROGRAMA DE GESTÃO DE EMISSÕES DE GEE GRI 201-2

Em 2019, o Comitê de Sustentabilidade da JSL teve como um de seus esforços mais significativos a estruturação de um programa voltado ao gerenciamento das emissões de gases de efeito estufa. Motivados pela necessidade de entendermos o real impacto ambiental de nosso negócio, principalmente em um contexto de fortes discussões sobre planos e metas de redução de emissões acontecendo em diversos fóruns no mundo, buscamos revisar nossas premissas na produção dos inventários de emissões publicados anteriormente pela Companhia. O objetivo foi entender quais são nossos maiores desafios e oportunidades como líderes do setor de logística, reconhecendo que o desafio das mudanças climáticas é sensível para toda a nossa cadeia.

Iniciamos um trabalho de análise detalhada de todas as fontes de escopo 1, entendendo a peculiaridade de cada uma de nossas operações, em cada filial, com o objetivo de garantir que teríamos contempladas nele todas as operações nas quais temos a gestão do

consumo de combustível. Fizemos um *benchmarking* nacional e internacional para entender o que as principais empresas do setor estão propondo de redução para os próximos anos, analisando os dados publicados por elas até o momento. O gap identificado nesse *benchmarking* nos mostrou que seria interessante assumir a frente deste desafio no setor e fazer um estudo mais aprofundado.

Mesmo sendo um trabalho iniciado no Comitê de Sustentabilidade da JSL, esse desafio também envolveu os comitês da Movida e da Vamos. O objetivo é definir como se dará a composição do indicador relativo de emissões e revisar os resultados dos anos anteriores, de forma a trazer mais transparência para nossos públicos e nos ajudar a buscar caminhos para neutralizar nossas emissões, inclusive em parceria com nossos clientes. Esse trabalho dará origem a projetos que vão trazer redução de custos, a partir do momento que nossos motoristas começam a ter mais consciência de como devem dirigir e qual impacto para o meio ambiente e para os resultados da empresa quando dirigem de forma errônea, queimando mais combustível por quilômetro rodado.

Entre os passos previstos para o futuro, no âmbito do programa, estão:

- Análise crítica por uma terceira parte em que serão apontadas as oportunidades/necessidades de ajustes e melhorias em nosso trabalho realizado durante o ano, dentro dos Comitês de Sustentabilidade;
- Validação de nossa estratégia com formadores de opinião e especialistas do setor de logística durante o ano de 2020.
- Elaboração dos inventários de GEE, já considerando essa metodologia definida e validada;
- Publicação dos inventários na plataforma do GHG Protocol;
- Definição de metas de redução de médio e longo prazos;
- Estudo sobre as possibilidades de redução/neutralização de GEE, em sinergia com o nosso negócio e em parceria com a nossa cadeia;
- Implantação de projetos específicos para clientes nas operações, de forma a ajudá-los a mapear as informações de emissões de CO<sub>2</sub> e oferecer oportunidades de redução/neutralização das emissões, engajando toda a cadeia quanto ao assunto;
- Escalonamento do Programa Carbon Free, hoje ativo na Movida, para as demais empresas do Grupo, oferecendo aos clientes oportunidades para neutralizar o que é emitido nas operações em parceria com o Grupo JSL.

## EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

No campo de energia, mantemos ações que envolvem políticas de gestão validadas pela presidência da Companhia com diretrizes de eficiência no uso de recursos naturais; diálogos e prestação de contas com provedores de capital; a aplicação do manual do sistema de gestão ambiental; e o monitoramento contínuo do consumo global de energia elétrica, com metas gerenciais de desempenho baseadas nas métricas quilowatt/colaborador/dia.

Durante 2019, expandimos os contratos do mercado livre, uma das principais formas de aprimorarmos nossa matriz energética. Em 2019, foi concluída a migração de mais duas filiais ao sistema, totalizando quatro unidades. Atualmente, a compra de energia no mercado livre representa cerca de 33% do total consumido mensalmente pela Companhia. Para 2020, há previsão de ampliação do projeto, com a entrada de duas filiais no processo, o que elevará para cerca de 25% a participação deste tipo de fonte. A economia gerada chega a quase 2 milhões ao longo do ano.

Também mantemos estudo sobre a inclusão da geração solar fotovoltaica na matriz energética

da JSL, com duas empresas selecionadas e propostas apresentadas no início de 2020. No momento, já temos piloto em andamento em lojas da Movida.

Temos duas filiais certificadas pela norma ISO 14001, com indicadores-chave de desempenho e metas estabelecidas: a sede administrativa e a unidade intermodal. Na primeira, a meta é alcançar 2,7 kWh/colaborador/dia e, em 2019, não atingimos essa meta (ficamos em 3,1, 13% acima). No entanto, na unidade intermodal, a meta de 6,8 foi superada, encerrando 2019 em 6,2.

Diante da transformação do setor automotivo e industrial, cada vez mais pautado pela eletrificação, um destaque do ano foi o início de circulação de 11 caminhões elétricos, como parte da operação da CS Brasil junto à Companhia Municipal de Limpeza Urbana (Comlurb) do Rio de Janeiro (RJ). Atendendo a região de Jacarepaguá, essa frota esteve contemplada no processo de licitação e mobilizou R\$11.598.357,25 em investimentos (R\$ 10.763.500 em aquisição de ativos e R\$834.857,25 em estrutura de carregamento dos caminhões). Em um ano, 1.188 toneladas de CO<sub>2</sub> são reduzidas em emissão de

poluentes para o meio ambiente, pela utilização de veículos elétricos na coleta de lixo pela CS Brasil. Também durante o ano, fortalecemos as ações de redução de consumo na Movida, por meio da contratação de energia solar para abastecimento de lojas.

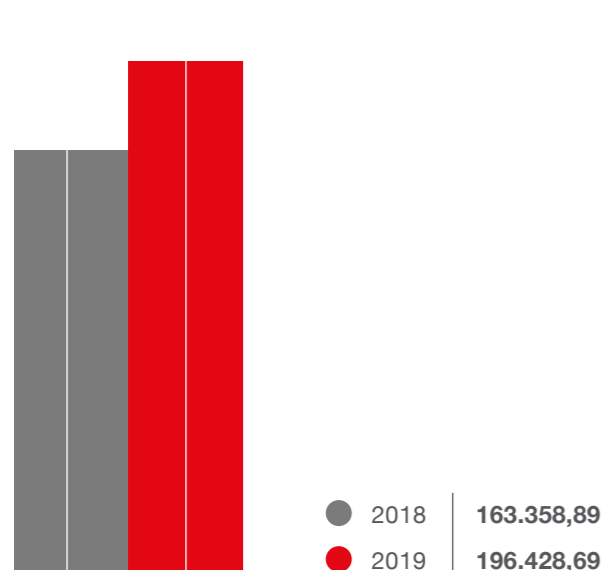
## Consumo de combustíveis GRI 302-1

	2018	2019
<b>Fontes não renováveis (GJ)*</b>		
Gasolina	86.385,50	96.263,40
GLP	22,00	24,00
Óleo diesel	4.916.035,50	4.634.387,00
Gasolina de aviação	1.496,90	1.392,20
<b>TOTAL</b>	<b>5.003.939,90</b>	<b>4.732.066,50</b>
<b>Fontes renováveis (GJ)*</b>		
Etanol	157.298,30	184.238,3

\*Para conversão de litros de combustível para GJ foi usada a ferramenta do IPEA. Dados relativos ao consumo de energia são obtidos via sistema SAP e incluem a Movida.

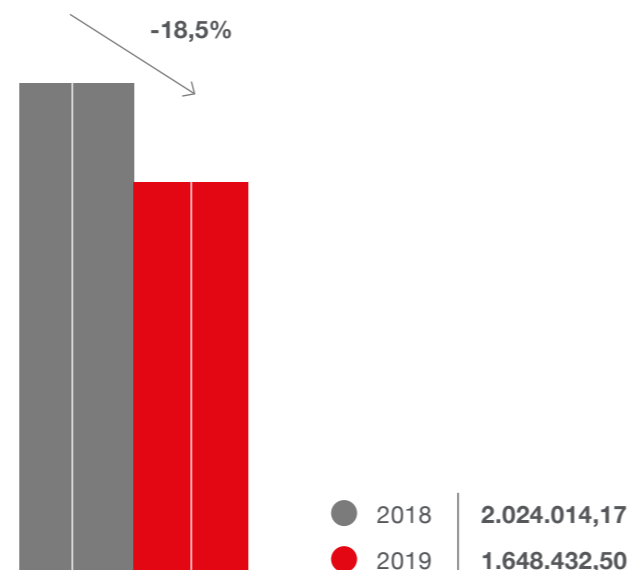
## Energia consumida GRI 302-1

### Eletricidade



## Consumo de energia fora da organização\* GRI 302-2

(frotas terceirizadas) – em GJ



\*Dados disponíveis de janeiro a setembro de 2019 dos segmentos Cargas gerais e Distribuição urbana. Informações do último trimestre e dos outros segmentos (commodities, movimentação interna e fretamento) não estavam disponíveis para esta publicação. Cálculos realizados com base na quilometragem compilada e consumo standard da ferramenta do Programa Brasileiro GHG Protocol (3,4 km/litro).

Investimentos em projetos de uso de veículos elétricos e menor impacto estão em nossa agenda para os próximos anos

Total de energia consumida (GJ)* <small>GRI 302-1</small>	2018	2019
Combustíveis de fontes não renováveis	5.003.939,90	4.732.066,50
Combustíveis de fontes renováveis	157.298,30	184.238,3
Energia consumida	163.358,89	196.428,69
Energia vendida	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>5.324.597,09</b>	<b>5.112.733,49</b>

## ÁGUA

O uso racional dos recursos hídricos é uma prioridade da JSL, sobretudo em processos de alto impacto – como a lavagem e a manutenção de veículos em garagens e pátios. Implantamos sistemas de reúso e melhoria de eficiência que abrangem tanto essas áreas quanto os espaços administrativos (escritórios e lojas).

Em sete filiais e lojas, conseguimos minimizar a captação de água nova por meio de sistemas de tratamento que permitem um trabalho em ciclo fechado – em que, após tratada, a água já aplicada a lavagens e outros processos volta para a operação. O gerenciamento de efluentes é feito respeitando todas as regulamentações federais e estaduais (por exemplo, resoluções Conama e Cetesb) e, em algumas unidades, como a intermodal de Itaquaquecetuba (SP), a água é devolvida ao meio ambiente após passar por processos de tratamento.

Em 2019, o consumo total de água na organização, considerando as operações da JSL e da Movida, alcançou 32.229 m<sup>3</sup>. Na filial

intermodal (Itaquaquecetuba), unidade modelo da JSL Logística, o consumo per capita alcançado foi de 64 litros/colaborador/dia, 5% abaixo da meta estabelecida de 67,1.

## RESÍDUOS

O foco nos três Rs – reduzir, reciclar e reutilizar – faz parte da rotina operacional e abrange medidas como o fim da aquisição de copos plásticos em diversas unidades, o descarte correto de resíduos de borracha e óleos e a busca, sempre que possível, da reciclagem de pneus, por meio da recapagem e recuperação após o fim do ciclo de vida.

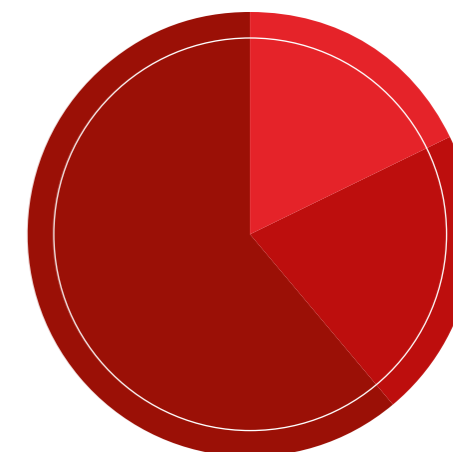
Atuamos em sintonia com a Política Nacional de Resíduos Sólidos. Em linha com um dos maiores impactos de nosso setor, encaminhamos 100% do óleo lubrificante para o processo de rerrefino e atendemos aos requisitos da norma NBR 12.235, que regula o armazenamento de resíduos sólidos perigosos.

Com relação ao descarte de óleo lubrificante usado, o volume total foi de 415.798 litros em 2019, com 100% dele realizado junto a

empresas devidamente legalizadas e homologadas segundo os critérios corporativos estabelecidos via contrato nacional.

Em 2019, cerca de 80% (93.713 unidades) dos pneus consumidos foram recapados e 20% foram novos. Os pneus recapados são oriundos da avaliação e reforma interna de pneus, realizada por empresa de recapagem homologada. Esse processo de avaliação e reforma garante que os pneus sejam aproveitados ao máximo, com base nos critérios de norma ABNT, que garantem a segurança na utilização dos pneus. As carcaças geradas (pneus não passíveis de reforma) são destinadas para fornecedor licenciado e homologado, que processa e destina o material para sistemas de coprocessamento e produção de artigos de borracha, executados por empresas igualmente licenciadas. Neste período, mais de 90% das compras de pneus novos esteve condicionada ao descarte de uma carcaça inservível para rodagem. Este resultado evidencia nosso esforço de obter o máximo aproveitamento dos recursos naturais utilizados na confecção dos pneus.

## Destinação de pneus – 2019





# Sumário de conteúdo da GRI GRI 102-55

## Divulgações gerais

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-1 Nome da organização	12		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	15		
	102-3 Localização da sede	12		
	102-4 Localização das operações	15		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	13		
	102-6 Mercados atendidos	15		
	102-7 Porte da organização	14		
	102-8 Informações sobre empregados e trabalhadores	58, 90		8
	102-9 Cadeia de fornecedores	69		
	102-10 Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	No ano, foi dada continuidade à reorganização empresarial, sem alterações significativas além da estruturação da BBC Digital. Mais informações na página 21.		
	102-11 Abordagem ou princípio da precaução	39		
	102-12 Iniciativas desenvolvidas externamente	25, 36, 67		
	102-13 Participação em associações	36		



GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>ESTRATÉGIA</b>				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	<b>102-14</b> Declaração do tomador de decisão sênior	5		
	<b>102-15</b> Principais impactos, riscos e oportunidades	5		
<b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	<b>102-16</b> Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	13, 27, 35		16
	<b>102-17</b> Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética	37		16
<b>GOVERNANÇA</b>				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	<b>102-18</b> Estrutura da governança	27		
	<b>102-19</b> Delegação de autoridade	27		
	<b>102-20</b> Nível executivo responsável pelos tópicos econômicos, ambientais e sociais	32		
	<b>102-21</b> Consulta aos stakeholders sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	O foco das ações, em 2019, esteve nas consultas do processo de materialidade do Grupo JSL, no qual foram levantados tópicos ASG.		16
	<b>102-22</b> Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	27		5, 16
	<b>102-23</b> Presidente do mais alto órgão de governança	27		16
	<b>102-24</b> Selecionando e nomeando o mais alto órgão de governança e seus comitês	27		5, 16
	<b>102-25</b> Conflitos de interesse	35		16
<b>102-26</b> Papel do mais alto órgão de governança na definição do propósito, valores e estratégias	28, 33			





GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 102: Divulgações gerais 2016	<b>102-27</b> Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	27		4
	<b>102-28</b> Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança	27		
	<b>102-29</b> Identificando e gerindo impactos econômicos, ambientais e sociais	32		16
	<b>102-30</b> Eficácia dos processos de gestão de risco	39		
	<b>102-31</b> Revisão dos tópicos econômicos, ambientais e sociais	32		
	<b>102-32</b> Papel do mais alto órgão de governança no processo de relato	A diretoria executiva faz a validação do conteúdo deste relatório, além de nossa materialidade, que passa por aprovação pela liderança.		
	<b>102-33</b> Comunicando preocupações críticas	Os casos são avaliados em comitê específico, com participação de lideranças de diferentes áreas. Saiba mais em Ética e Transparência na Gestão.		
	<b>102-34</b> Natureza e número total de preocupações críticas			
	<b>102-35</b> Políticas de remuneração	Cabe ao Conselho de Administração definir metas de desempenho e remuneração e eleger/destituir membros da Diretoria. Não há envolvimento de stakeholders externos na determinação de tais políticas, embora a liderança analise cenários externos e o desempenho da Companhia para fazê-lo.		
	<b>102-36</b> Processos para determinação da remuneração			
<b>102-37</b> Envolvimento dos stakeholders na remuneração			16	
<b>ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS</b>				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	<b>102-40</b> Lista de grupos de stakeholders	47		
	<b>102-41</b> Acordos de negociação coletiva	57		8
	<b>102-42</b> Identificação e seleção de stakeholders	47		
	<b>102-43</b> Abordagem para engajamento de stakeholders	47, 66		
	<b>102-44</b> Principais tópicos e preocupações levantadas	47, 66		



GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>PRÁTICAS DE REPORTE</b>				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	<b>102-45</b> Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	03		
	<b>102-46</b> Definindo o conteúdo do relatório e limites do tópico	03		
	<b>102-47</b> Lista dos tópicos materiais	47		
	<b>102-48</b> Reformulações de informações	03		
	<b>102-49</b> Mudanças no relatório	03		
	<b>102-50</b> Período do relatório	01/01 a 31/12/2019.		
	<b>102-51</b> Data do relatório mais recente	2019.		
	<b>102-52</b> Ciclo do relatório	Anual.		
	<b>102-53</b> Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	03		
	<b>102-54</b> Opção de acordo com o GRI Standards	GRI Essencial.		
	<b>102-55</b> Sumário de Conteúdo GRI	79		
<b>102-56</b> Asseguração externa		O relatório não teve conteúdo socioambiental submetido a auditorias externas independentes.		



## Tópicos materiais

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
<b>DESEMPENHO ECONÔMICO</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	52		1, 5, 8, 16
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	52		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	<b>201-1</b> Valor econômico direto gerado e distribuído	52, 55, 56		2, 5, 7, 8, 9
	<b>201-2</b> Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido a mudanças climáticas	75		13
<b>COMBATE À CORRUPÇÃO</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	35		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	35		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	<b>205-1</b> Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	100% das operações são avaliadas quanto aos riscos de corrupção.		16
	<b>205-2</b> Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	38, 88		16
	<b>205-3</b> Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	37		16
<b>CONCORRÊNCIA DESLEAL</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	35, 39		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	35, 39		



GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
GRI 206: Concorrência desleal 2016	<b>206-1</b> Ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	37		16
<b>ENERGIA</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	70		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	70		
GRI 302: Energia 2016	<b>302-1</b> Consumo de energia dentro da organização	76, 77		7, 8, 12, 13
	<b>302-2</b> Consumo de energia fora da organização	77		
<b>EMISSÕES</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	70		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	70		
GRI 305: Emissões 2016	<b>305-1</b> Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	73		3, 12, 13, 14, 15
	<b>305-2</b> Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)	71		3, 12, 13, 14, 15
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)	73, 74		3, 12, 13, 14, 15
	<b>305-6</b> Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)		Não aplicável.	3, 12, 13
<b>CONFORMIDADE AMBIENTAL</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	35		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	35		



GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	<b>307-1</b> Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	A JSL S.A não teve multa significativa no ano de 2019 relacionada ao meio ambiente.		12, 13, 14, 15, 16
<b>EMPREGO</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	57		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	57		
GRI 401: Emprego 2016	<b>401-1</b> Taxas de novas contratações e de rotatividade de empregados	90		5, 8
	<b>401-2</b> Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	58		8
<b>SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	61		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	61		
GRI 403: Saúde e segurança ocupacional 2016	<b>403-1</b> Empregados representados em comitês formais de saúde e segurança	63		8
	<b>403-2</b> Tipos de lesões, taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de mortes relacionadas ao trabalho	Mesmo com nossos esforços em segurança, foram registrados dois óbitos de colaboradores diretos em 2019. Uma ocorrência foi na atividade de manutenção de equipamentos, dentro de uma oficina mecânica em uma unidade do Rio de Janeiro; a outra foi um acidente rodoviário. Ambos os casos foram investigados por comitê específico, com prestação de assistência aos familiares dos colaboradores, seguindo o processo de análise previsto no sistema de gestão. Mais informações na página 62.		3, 8



GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
GRI 403: Saúde e segurança ocupacional 2016	<b>403-3</b> Trabalhadores com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação	Não temos colaboradores expostos a atividades ocupacionais com alta incidência ou alto risco de doenças específicas.		3, 8
<b>TREINAMENTO E EDUCAÇÃO</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	60		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	60		
GRI 404: Treinamento e educação 2016	<b>404-1</b> Média de horas de treinamento por ano por empregado	60, 88		4, 5, 8
	<b>404-2</b> Programas de aprendizagem contínua para empregados e preparação para a aposentadoria	60		8
	<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	60		5, 8
<b>DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	59		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	59		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	<b>405-1</b> Diversidade nos órgãos de governança e empregados	93		5, 8
<b>AValiação em Direitos Humanos</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	39, 66		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	39, 66		



GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
GRI 412: Avaliação em direitos humanos 2016	<b>412-1</b> Operações submetidas a análises ou avaliações de impacto em direitos humanos	66		
<b>POLÍTICA PÚBLICA</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites		Não aplicável.	
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes		Não aplicável.	
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão		Não aplicável.	
GRI 415: Política pública 2016	<b>415-1</b> Contribuições políticas		Não aplicável.	
<b>CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA</b>				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	47		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	35		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	35		
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	<b>419-1</b> Não conformidade com leis e regulamentos sociais e econômicos	Os casos críticos são tratados diretamente pela área Jurídica em conjunto com área de Controladoria, Meio Ambiente e/ou Operação. Não houve multas significativas no período.		16

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
1. Erradicação da pobreza
2. Fome zero e agricultura sustentável
3. Saúde e bem-estar
4. Educação de qualidade
5. Igualdade de gênero

6. Água potável e saneamento
7. Energia limpa e acessível
8. Trabalho decente e crescimento econômico
9. Indústria, inovação e infraestrutura
10. Redução das desigualdades
11. Cidades e comunidades sustentáveis

12. Consumo e produção responsáveis
13. Ação contra a mudança global do clima
14. Vida na água
15. Vida terrestre
16. Paz, justiça e instituições eficazes
17. Parcerias e meios de implementação

# Anexo



## Treinamento e capacitação GRI 205-2, 404-1

### Média de horas de treinamento de empregados por categoria funcional\*

	2018	2019
Presidência	38,00	22,00
Diretoria (Diretores Estatutários e Não Estatutários e Superintendentes)	7,33	3,66
Gerência (Gerentes e Assessores. Considerar todos os Gerentes, inclusive os Executivos e os ligados às áreas operacionais)	4,62	4,89
Administrativo (Especialistas, Coordenadores, Supervisores, Analistas, Assistentes e Auxiliares)	5,03	4,39
Operacional	20,98	22,05
Estagiários	1,46	1,83
Aprendizes	11,11	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>14,71</b>	<b>14,58</b>

\*Estes valores representam a média para cada empregado de cada categoria funcional.





## Membros da governança comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção – por região\*

Região	Membros do órgão de governança	2018	2019
NO	número	83	74
	%	98,81	96,10
NE	número	203	182
	%	96,67	97,85
CO	número	213	169
	%	99,07	98,26
SE	número	1.454	1.328
	%	96,10	95,82
S	número	167	146
	%	96,53	94,19
TOTAL	NÚMERO	2.120	1.899
	%	96,58	96,10

\* Como órgãos de governança consideramos: CFO, Conselho, Diretor, Gerente Geral, Coordenadores, Encarregado, Supervisor e Líder. Treinamentos considerados: “Integração” e “Nosso Compromisso”, incluindo políticas anticorrupção e outras diretrizes do Programa de Conformidade.

## Colaboradores treinados em módulos anticorrupção – por região\*

Região	Membros do órgão de governança	2018	2019
NO	número	1.415	1.419
	%	97,12	97,53
NE	número	2.084	2.159
	%	89,63	89,62
CO	número	2.131	2.071
	%	96,08	94,01
SE	número	13.312	12.458
	%	88,55	89,87
S	número	1.440	1.490
	%	83,14	82,46
TOTAL	NÚMERO	20.382	19.597
	%	89,53	90,16

\*Treinamentos considerados: “Integração” e “Nosso Compromisso”, incluindo políticas anticorrupção e outras diretrizes do Programa de Conformidade.



## Perfil e rotatividade – colaboradores GRI 102-8, 401-1

### Colaboradores por tipo de contrato de trabalho e região

Região	2017			2018			2019		
	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total
NO	73	1.594	1.667	5	112	117	64	1.377	1.441
NE	54	1.825	1.879	69	2.289	2.358	137	2.404	2.541
CO	91	2.688	2.779	130	2.282	2.412	139	2.049	2.188
SE	524	14.331	14.855	718	16.228	16.946	511	13.258	13.769
S	45	1.693	1.738	75	1.738	1.813	66	1.753	1.819
<b>TOTAL</b>	<b>787</b>	<b>22.131</b>	<b>22.918</b>	<b>997</b>	<b>22.649</b>	<b>23.646</b>	<b>917</b>	<b>20.841</b>	<b>21.758</b>

### Por tipo de emprego

Tipo de emprego	2017			2018			2019		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	18.733	3.234	21.967	19.142	3.502	22.644	17.501	3.421	20.922
Jornada parcial	509	442	951	521	481	1.002	450	386	836
<b>TOTAL</b>	<b>19.242</b>	<b>3.676</b>	<b>22.918</b>	<b>19.663</b>	<b>3.983</b>	<b>23.646</b>	<b>17.951</b>	<b>3.807</b>	<b>21.758</b>

Por faixa etária*	2017	2018	2019
< 30 anos	6.920	6.995	6.309
De 30 a 50 anos	13.728	14.136	13.166
> 50 anos	2.270	2.515	2.283
<b>TOTAL</b>	<b>22.918</b>	<b>23.646</b>	<b>21.758</b>

\*Os cálculos incluem estagiários, aprendizes, trainees e conselheiros.

## Colaboradores por categoria funcional e gênero (%)

	2017		2018*		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Administrativo	3.998	2.409	3.930	2.460	4.173	2.571
Aprendizes	283	336	290	354	200	242
Comercial	476	167	548	178	615	202
Estagiários	1	0	22	15	10	14
Executivos	343	61	465	161	460	156
Manutenção	1.965	15	1.909	15	1.701	23
Motoristas	7.011	84	6.843	83	5.827	74
Operacional	4.508	383	5.036	505	4.369	322
Coordenação	295	78	269	95	244	91
Supervisão	362	143	351	117	352	112
<b>TOTAL</b>	<b>19.242</b>	<b>3.676</b>	<b>19.663</b>	<b>3.983</b>	<b>17.951</b>	<b>3.807</b>

## Empregados contratados, por faixa etária\*

	2017		2018		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
25 anos ou menos	2.404	5,19	2.559	5,33	2.407	5,62
Entre 26 e 34 anos	3.059	3,44	2.899	3,28	2.661	3,32
Entre 35 e 44 anos	2.428	2,86	2.525	2,79	2.307	2,79
Entre 45 e 54 anos	843	2,08	1.078	2,37	931	2,28
55 anos ou mais	192	1,33	349	2,07	236	1,60
<b>TOTAL</b>	<b>8.926</b>	<b>14,90</b>	<b>9.410</b>	<b>15,86</b>	<b>8.542</b>	<b>15,01</b>

\*As taxas foram extraídas usando a média anual de contratação por faixa etária.

## Contratados por gênero\*

	2017		2018		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Homens	7.228	3,13	7.695	3,21	6.935	3,22
Mulheres	1.698	3,85	1.715	3,51	1.607	3,52
<b>TOTAL</b>	<b>8.926</b>	<b>6,98</b>	<b>9.410</b>	<b>6,71</b>	<b>8.542</b>	<b>6,74</b>

\*As taxas foram extraídas usando a média anual de contratação por faixa etária.

## Contratados por região\*

	2017		2018**		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
NO	350	1,75	77	5,49	167	0,97
NE	702	3,11	1138	4,02	742	2,43
CO	2.122	6,36	1.280	4,42	1.316	5,01
SE	5.123	2,87	6.052	2,98	5.614	3,40
S	629	3,02	863	3,97	703	3,22
<b>TOTAL</b>	<b>8.926</b>	<b>17,11</b>	<b>9.410</b>	<b>20,88</b>	<b>8.542</b>	<b>15,03</b>

\*As taxas foram extraídas usando a média anual de contratação por faixa etária.

\*\*Os valores de 2018 foram corrigidos.

## Colaboradores que deixaram a empresa, por faixa etária\*

	2017		2018**		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
25 anos ou menos	1.234	2,66	1.806	3,79	2.046	4,78
Entre 26 e 34 anos	2.679	3,02	2.718	3,12	2.896	3,61
Entre 35 e 44 anos	2.814	3,31	2.435	2,74	2.930	3,55
Entre 45 e 54 anos	1.301	3,21	939	2,13	1.334	3,27
55 anos ou mais	580	4,02	352	2,15	551	3,74
<b>TOTAL</b>	<b>8.608</b>	<b>16,22</b>	<b>8.250</b>	<b>13,93</b>	<b>9.757</b>	<b>18,95</b>

\*As taxas foram extraídas usando a média anual de contratação por faixa etária.

\*\*Os valores de 2018 foram corrigidos.



## Colaboradores que deixaram a empresa, por gênero\*

	2017		2018		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Homens	7.069	3,06	6.879	2,87	8.091	3,76
Mulheres	1.539	3,49	1.371	2,80	1.666	3,65
<b>TOTAL</b>	<b>8.608</b>	<b>6,55</b>	<b>8.250</b>	<b>5,67</b>	<b>9.757</b>	<b>7,41</b>

\*As taxas foram extraídas usando a média anual de contratação por faixa etária.

## Colaboradores que deixaram a empresa, por região\*

	2017		2018**		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
NO	1.808	9,04	53	3,78	1.529	8,84
NE	605	2,68	501	1,77	860	2,82
CO	516	1,55	1.814	6,27	128	0,49
SE	4.973	2,79	5.093	2,50	6.519	3,95
S	706	3,38	789	3,63	721	3,31
<b>TOTAL</b>	<b>8.608</b>	<b>19,44</b>	<b>8.250</b>	<b>17,95</b>	<b>9.757</b>	<b>19,41</b>

\*As taxas foram extraídas usando a média anual de contratação por faixa etária.

\*\*Os valores de 2018 foram corrigidos.

## Diversidade\* GRI 405-1

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%)		Conselho de Administração
2017	Homens	91,67
	Mulheres	8,33
2018	Homens	92,90
	Mulheres	7,10
2019	Homens	95,35
	Mulheres	4,65

Por faixa etária (%)		Conselho de Administração
2017	< 30 anos	0,00
	De 30 a 50 anos	70,83
	> 50 anos	29,17
2018	< 30 anos	0,00
	De 30 a 50 anos	74,36
	> 50 anos	25,64
2019	< 30 anos	0,00
	De 30 a 50 anos	23,26
	> 50 anos	76,74

\*Alguns números de 2017 e 2018 foram revisados, com diferenças em relação ao valor reportado no relatório anterior.

## Colaboradores por categoria funcional e gênero (%)

	2017				2018				2019			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Administrativo	1.268	45,96	1.491	54,04	1359	45,15	1651	54,85	1318	45,17	1600	54,83
Aprendizes	283	45,72	336	54,28	290	45,03	354	54,97	200	45,25	242	54,75
Comercial	534	68,55	245	31,45	628	70,96	257	29,04	674	71,17	273	28,83
Estagiários	1	100,00	0	0,00	22	59,46	15	40,54	10	41,67	14	58,33
Executivos	344	84,94	61	15,06	464	74,48	159	25,52	462	74,64	157	25,36
Manutenção	7.019	98,82	84	1,18	6856	98,80	83	1,20	5838	98,75	74	1,25
Motoristas	7.069	85,33	1.215	14,67	7401	85,71	1234	14,29	7053	85,27	1218	14,73
Operacional	2.067	98,90	23	1,10	2022	99,17	17	0,83	1800	98,58	26	1,42
Coordenação	295	79,09	78	20,91	269	73,70	96	26,30	244	72,84	91	27,16
Supervisão	362	71,68	143	28,32	352	75,05	117	24,95	352	75,86	112	24,14
<b>TOTAL</b>	<b>19.242</b>	<b>83,96</b>	<b>3.676</b>	<b>16,04</b>	<b>19663</b>	<b>83,16</b>	<b>3983</b>	<b>16,84</b>	<b>17951</b>	<b>82,50</b>	<b>3807</b>	<b>17,50</b>



## Colaboradores por categoria funcional e faixa etária (%)

	2017						2018						2019					
	< 30 anos		30 a 50 anos		> 50 anos		< 30 anos		30 a 50 anos		> 50 anos		< 30 anos		30 a 50 anos		> 50 anos	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Administrativo	1375	49,84	1297	47,01	87	3,15	1541	51,20	1379	45,81	90	2,99	1446	49,55	1381	47,33	91	3,12
Aprendizes	619	100,00	0	0,00	0	0,00	644	100,00	0	0,00	0	0,00	442	100,00	0	0,00	0	0,00
Comercial	174	22,34	519	66,62	86	11,04	199	22,49	592	66,89	94	10,62	205	21,65	655	69,17	87	9,19
Estagiários	1	100,00	0	0,00	0	0,00	37	100,00	0	0,00	0	0,00	24	100,00	0	0,00	0	0,00
Executivos	23	5,69	299	74,01	82	20,30	54	8,67	474	76,08	95	15,25	41	6,62	485	78,35	93	15,02
Manutenção	798	38,18	1089	52,11	203	9,71	766	37,57	1075	52,72	198	9,71	638	34,94	1017	55,70	171	9,36
Motoristas	632	8,90	5327	75,00	1144	16,11	472	6,80	5169	74,49	1298	18,71	375	6,34	4399	74,41	1138	19,25
Operacional	3132	37,81	4536	54,76	616	7,44	3147	36,44	4800	55,59	688	7,97	3013	36,43	4609	55,72	649	7,85
Coordenação	59	15,82	290	77,75	24	6,43	48	13,15	293	80,27	24	6,58	36	10,75	274	81,79	25	7,46
Supervisão	107	21,19	371	73,47	27	5,35	87	18,55	354	75,48	28	5,97	89	19,18	346	74,57	29	6,25
<b>TOTAL</b>	<b>6.920</b>	<b>30,20</b>	<b>13.728</b>	<b>59,90</b>	<b>2.270</b>	<b>9,90</b>	<b>6.995</b>	<b>29,58</b>	<b>14.136</b>	<b>59,78</b>	<b>2.515</b>	<b>10,64</b>	<b>6.309</b>	<b>29,00</b>	<b>13.166</b>	<b>60,51</b>	<b>2.283</b>	<b>10,49</b>

\*Valores absolutos.



## PcD\* por categoria funcional e gênero (%)\*\*

	2017		2018		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Administrativo	386	84,46	386	84,10	380	81,37
Aprendizes	0	0,00	0	0,00	1	0,21
Comercial	3	0,66	5	1,09	7	1,50
Estagiários	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Executivos	0	0,00	1	0,22	5	1,07
Manutenção	6	1,31	6	1,31	5	1,07
Motoristas	8	1,75	7	1,53	11	2,36
Operacional	48	10,50	46	10,02	52	11,13
Coordenação	3	0,66	3	0,65	1	0,21
Supervisão	3	0,66	5	1,09	5	1,07
<b>TOTAL</b>	<b>457</b>	<b>100,00</b>	<b>459</b>	<b>100,00</b>	<b>467</b>	<b>100,00</b>

\*Pessoas com deficiências.

\*\*Dado não disponível por gênero.

## Empregados negros, por categoria funcional e gênero (%)\*

	2017		2018		2019	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Administrativo	86	9,72	98	7,10	99	8,07
Aprendizes	36	4,07	38	2,75	28	2,28
Comercial	17	1,92	22	1,59	26	2,12
Estagiários	0	0,00	0	0,00	2	0,16
Executivos	4	0,45	9	0,65	10	0,81
Manutenção	131	14,80	143	10,35	119	9,70
Motoristas	0	0,00	421	30,49	345	28,12
Operacional	583	65,88	619	44,82	572	46,62
Coordenação	13	1,47	14	1,01	15	1,22
Supervisão	15	1,69	17	1,23	11	0,90
<b>TOTAL</b>	<b>885</b>	<b>100,00</b>	<b>1.381</b>	<b>100,00</b>	<b>1.227</b>	<b>100,00</b>

\*Dado não disponível por gênero.

# Expediente

## Créditos

### Realização & responsabilidade

JSL

### Áreas coordenadoras

Sustentabilidade, Comunicação e Relações com Investidores

### Consultoria GRI, conteúdo e design

Report Sustentabilidade

### Projeto Gráfico

Report Sustentabilidade

### Fotos

Acervo JSL

## Informações corporativas

### Sede administrativa JSL

+55 (11) 2377-7000

Av. Saraiva, 400

Brás Cubas - Mogi das Cruzes – SP - CEP 08745-140

[www.jsl.com.br](http://www.jsl.com.br)

### Sede social JSL

+55 (11) 3154-4000

Rua Doutor Renato Paes de Barros, 1.017, 9º andar

Itaim Bibi - São Paulo – SP - CEP 04530-001

### Área de Relações com investidores

+55 (11) 2377 7178

[ri@jsl.com.br](mailto:ri@jsl.com.br)

Av. Saraiva, 400

Brás Cubas - Mogi das Cruzes – SP - CEP 08745-140

[www.jsl.com.br/ri](http://www.jsl.com.br/ri)

