



RELATÓRIO ANUAL INTEGRADO

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO

4 Sobre o relato
4 Processo de materialidade
6 Engajamento de *stakeholders*

2. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

3. LIDERANÇA LOGÍSTICA

11 A JSL
13 Empresas controladas

4. MELHORES PRÁTICAS

16 Governança corporativa
21 Ética e conformidade
27 Gestão estruturada de riscos
28 Relacionamento com clientes

5. EXPANSÃO CONSTANTE

30 Planejamento estratégico
33 Governança da sustentabilidade
37 Modelo de negócios

6. RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

39 Desempenho econômico-financeiro

7. GENTE E CULTURA

41 Gestão de pessoas
50 Impacto em comunidades e na cadeia de valor

8. ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

56 Mudanças climáticas
60 Consumo e destinação de recursos

9. ANEXOS

10. SUMÁRIOS

93 GRI
108 SASB

11. RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

12. INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE



APRESENTAÇÃO

Sobre o relato

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4

Pelo terceiro ano consecutivo, a JSL publica seu Relatório Anual Integrado –, reforçando o compromisso com a transparência e prestação de contas com todos os *stakeholders*: colaboradores, clientes, fornecedores, investidores e sociedade em geral.

Este documento retrata os desempenhos operacional e econômico-financeiro entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 e inclui as seis empresas controladas – TruckPad, TPC, Marvel, Rodomeu, Fadel e Transmoreno – ou seja, as mesmas organizações contempladas nos relatórios financeiros: a publicação das Demonstrações Financeiras ocorre com frequência anual e no mesmo período do Relato Anual Integrado. Trimestralmente são divulgados os resultados do período.

Esta publicação foi elaborada em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI), diretrizes de Relato Integrado (não há omissões em relação às diretrizes do Relato Integrado) e indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), da Value Reporting Foundation (VRF). Também adota as recomendações do Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e diretrizes do Carbon Disclosure Project (CDP) na apresentação de informações associadas às mudanças climáticas e aos processos de gestão. Adicionalmente, considera os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das

Nações Unidas, integrados à Agenda 2030, com os quais os indicadores estão relacionados.

Em relação à publicação anterior, há acréscimo de informação relacionada à TruckPad, adquirida em 2022, e revisão dos dados de 2021 referentes ao indicador de emissões – diferença de 33.289,23 tCO₂ nos escopos 1 e 2, reformulado segundo diretrizes do GHG Protocol Brasil e em linha com o inventário auditado e disponível no registro público de emissões. Foram também reapresentados valores do Escopo 3, em razão de melhorias de expansão das categorias de reporte. Além disso, houve alteração na apresentação de alguns indicadores reportados em anos anteriores pelo aprimoramento do reporte com vistas ao cumprimento de requisitos dos principais índices ESG reconhecidos pelo mercado.

O conteúdo desta publicação foi pautado por processo de materialidade que considerou os temas de maior relevância para os principais públicos da Companhia ([veja detalhes a seguir](#)), com acompanhamento e aprovação do Comitê de Sustentabilidade, que assegurou a aplicação do pensamento integrado e a conformidade com as diretrizes do Relato Integrado na produção do documento, auditado externamente pela KMPG Auditores Independentes (o relatório de asseguaração encontra-se no final do documento).

Para esclarecer dúvidas ou encaminhar comentários a respeito deste Relatório, a JSL coloca à disposição dos leitores os e-mails ri@jsl.com.br e comunicacao@jsl.com.br.

Processo de materialidade

GRI 2-14 | 3-1 | 3-2

A nova materialidade da JSL foi realizada no período de setembro a novembro de 2022 (a materialidade anterior pode ser conferida no [Relatório Anual Integrado de 2021](#)) com o propósito de identificar os temas capazes de afetar a geração de valor da Companhia, bem como os impactos causados por suas atividades. Seguindo as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e as diretrizes do Integrated Reporting Framework¹, na perspectiva de dupla materialidade, o processo auxilia o direcionamento de projetos e ações em linha com a sustentabilidade, além de subsidiar os aspectos deste Relatório Anual Integrado.

Na identificação dos aspectos e impactos foram considerados os documentos e as premissas que embasam a estratégia corporativa, com a percepção de riscos e oportunidades²; o conteúdo dos diversos canais de engajamento de *stakeholders*, fonte de avaliação contínua de preocupações e necessidades dos públicos de interesse³; e *benchmarks* nacionais e internacionais do setor, que revelam a perspectiva dos principais temas associados à cadeia de valor.

Para aliar as especificidades organizacionais aos desafios globais contemporâneos e manter o alinhamento à agenda internacional de sustentabilidade, também foram considerados o Relatório de Riscos Globais 2022 do

Fórum Econômico Mundial, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, os parâmetros do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e as diretrizes da Black Rock Investment Stewardship.

O processo resultou na identificação de 12 temas iniciais, que foram analisados de forma aprofundada em entrevistas com executivos, conselheiros e investidores especialistas no setor, a fim de avaliar a importância de cada um no âmbito dos negócios da JSL e priorizar aqueles que representam maior abrangência e magnitude. A consulta foi ampliada e testada por meio de questionário *on-line* – respondido entre 17 de outubro e 4 de novembro por 1.281 pessoas, incluindo colaboradores, fornecedores, clientes, motoristas terceiros e agregados, acionistas, conselheiros, investidores e financiadores, comunidades, organizações da sociedade civil, estudantes e empresas do setor.

O resultado dessa consulta, calculado via sistema de pesos para refletir a influência e o engajamento de cada público, levou à definição de nove temas materiais. Eles foram analisados e validados pelo Comitê de Sustentabilidade da JSL, com reorganização de aspectos a fim de promover o ajuste dos conteúdos à estratégia corporativa. Os temas definidos como materiais estão expressos na imagem a seguir e em tabelas, nos Anexos deste documento.

1. Desde agosto de 2022, integrado ao International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS).
 2. Formulário de Referência, mapa de riscos, temas tratados pelo Comitê de Sustentabilidade, referências ESG apresentadas ao mercado, projetos e grupos de trabalho, processo de materialidade anterior, Relatório Anual Integrado 2021.
 3. Canal de denúncias, materiais de comunicação interna, Serviço de Atendimento ao Cliente, relacionamento com imprensa, comunicação com o mercado, termos de ajuste de conduta.

CLIQUE SOBRE OS CÍRCULOS DOS TEMAS PARA SABER MAIS



GRI 2-19 | 3-2



Descrição

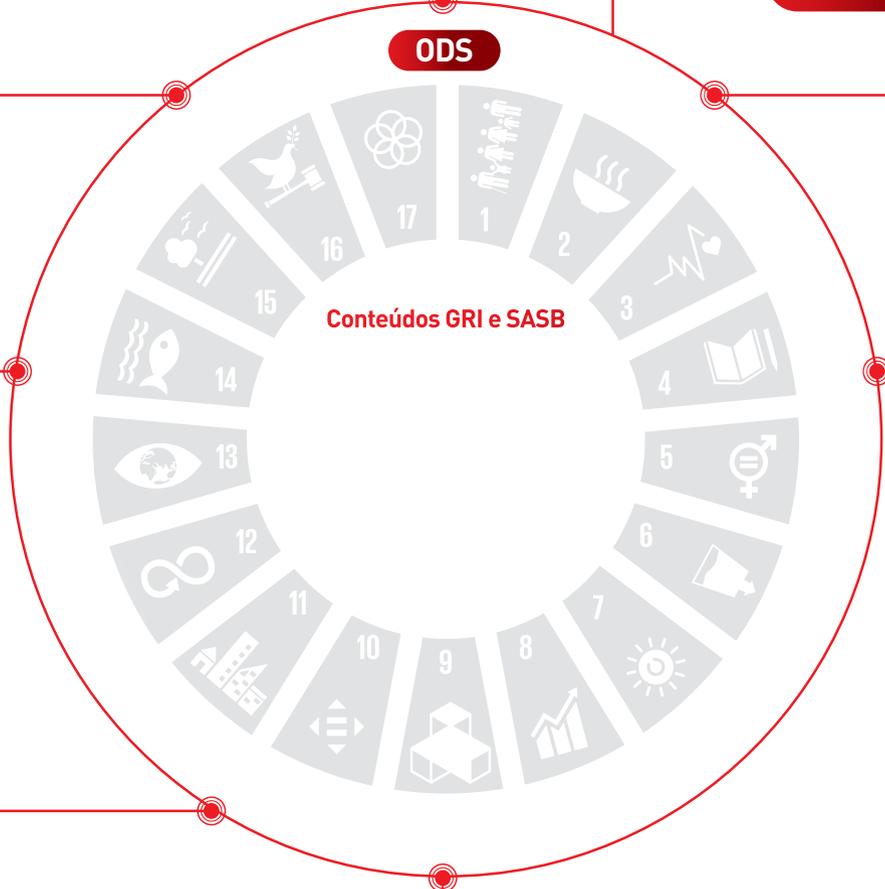
Temas

Riscos associados

Quem prioriza

Por que é material

Itens vinculados à remuneração variável dos executivos*



Pacto Global



Nota 1: A forma de gestão de cada tema material e as metas de longo prazo, quando disponíveis, são apresentadas ao longo do conteúdo deste relatório.
 Nota 2: Mais informações sobre remuneração variável dos executivos podem ser encontradas no capítulo Meta ESG.

Engajamento de stakeholders GRI 2-29

Colaboradores, fornecedores, sociedade, governo, instituições públicas e financeiras, investidores e clientes são os principais públicos de relacionamento da Companhia, que busca engajá-los em seu processo de materialidade e em suas comunicações.



Colaboradores – Com foco em relações de longo prazo, a JSL investe no desenvolvimento profissional dos colaboradores por meio de recursos como a Universidade JSL e o Ciclo de Gente – método de avaliação do desempenho que considera potencialidades e necessidades para a formulação de planos de capacitação. Além de avaliações de novas contratações, a área de Gestão de Gente realiza entrevistas pós-desligamentos para monitorar as razões de saídas voluntárias. Outra frente de atuação é o Programa Corporativo de Valorização da Família, para contratação de familiares, e o Programa Ligado em Você, de apoio e suporte aos colaboradores e seus familiares em questões de saúde, sociais, psicológicas e jurídicas.



Fornecedores – A gestão de fornecedores busca priorizar as parcerias locais, fomentar o desenvolvimento socioeconômico regional e agilizar o atendimento ao cliente. Também tem em vista relacionamentos justos e de longo prazo, que possibilitem o desenvolvimento de produtos e serviços focados na ampliação da satisfação dos clientes.



Sociedade – A Companhia prioriza ações que mitiguem os impactos e riscos das operações com soluções inovadoras e sustentáveis. Além de projetos proprietários que atendem às especificidades locais, atua nas comunidades por meio do Instituto Julio Simões.



Governo – As relações institucionais da JSL são pautadas por elevados padrões de conformidade, ética e transparência. Assim, a Empresa contribui, adicionalmente, para a formalização de seu setor.



Clientes – A JSL busca manter relações de longo prazo com os clientes. Ao ouvir e entender as suas necessidades, é capaz de atendê-los com soluções sob medida, com agilidade e excelência na prestação de serviços, o que resulta em sua posição de liderança e protagonismo em cada um dos setores em que atua.



Investidores – Transparência e ética são premissas na relação da Companhia, que considera as várias visões de mercado para facilitar a avaliação dos investidores sobre seu negócio e seu desempenho.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Mensagem da Administração GRI 2-22

É com muito orgulho que reportamos um ano de fortes resultados e damos sequência aos importantes avanços em nossa agenda de consolidação do mercado e evolução da eficiência operacional em todos os segmentos em que atuamos. Em 2022, reforçamos nosso modelo de negócios e nossa posição de liderança como operador logístico em serviços diversificados, com ampla oferta de soluções integradas, que geram valor para os nossos clientes e transformam o setor de logística, estabelecendo novos patamares de operação.

Crescemos organicamente, trabalhando com margens consistentes e preservando uma estrutura de capital robusta. Essa disciplina e essa determinação reforçam os sólidos pilares estratégicos e operacionais e sustentam o nosso plano de crescimento. Contamos com uma posição única para capturar as oportunidades em um mercado focado na busca por qualidade e confiabilidade de execução.

CRESCIMENTO SUSTENTADO COM DIVERSIFICAÇÃO DE PORTFÓLIO E CLIENTES

Os resultados que reportamos reforçam o diferencial do nosso modelo de negócios e da nossa capacidade de crescimento orgânico. Atuamos em toda a cadeia logística, do transporte da matéria-prima à armazenagem de produtos e sua distribuição, dentro e fora do País, atendendo a mais de 16 setores, com destaque para o de alimentos e bebidas, automotivo, papel e celulose, bens de consumo, siderurgia, mineração e químico.



RAMON ALCARAZ
Diretor-Presidente da JSL

“Disciplina e determinação reforçam os sólidos pilares estratégicos e operacionais e sustentam o nosso plano de crescimento”

Pautados em confiabilidade operacional, agilidade para atender às necessidades dos clientes e diversificação crescente dos serviços, atingimos uma Receita Bruta de R\$ 2,0 bilhões no quatro trimestre de 2022 (4T22), com crescimento de 24,3% em relação ao mesmo período de 2021 (4T21). No período, com a consolidação das aquisições realizadas nos anos anteriores e incorporação da TruckPad ao nosso portfólio, reportamos Receita Bruta de R\$ 7,1 bilhões (aumento de 38,6% na comparação com 2021) e, se considerarmos os números anualizados do 4T22, já alcançamos faturamento de R\$ 7,9 bilhões.

A transformação das empresas controladas segue impactando positivamente a execução de nossa estratégia. As aquisições realizadas basearam-se na compra de boas empresas que, ao se beneficiarem de nossa escala e estrutura, potencializam suas oportunidades de crescimento e adicionam diversificação ao nosso portfólio, seja com novos serviços, indústrias ou clientes. Comprovando essa sinergia entre especialização e escala, a Receita Bruta de Serviços combinada teve alta de 22% no 4T22 em relação ao 4T21. Para o ano de 2022, o crescimento foi de 25%. Também reforçamos nossa agenda de internacionalização, focada em atender às demandas de nossa base de clientes. Com a expansão das operações na África do Sul durante o 4T22, por meio de uma das empresas controladas, nossa receita internacional representou 4% do total e deve continuar em expansão com o desenvolvimento completo dessa operação ainda no início de 2023.

“Evoluímos bastante na agenda de digitalização e otimização de nossos processos, com ganhos de eficiência relevantes”

VOLUME EXPRESSIVO DE NOVOS CONTRATOS: CONFIANÇA COMO VETOR FUNDAMENTAL

Nossa capacidade de investimentos, disciplina de execução, qualidade e segurança das entregas, especialmente em um ambiente de mercado que preza pela confiabilidade, permitiu a continuidade do nosso planejamento e a celebração de um volume expressivo de novos contratos. Durante o 4T22, fechamos R\$ 3 bilhões em novos contratos, com prazo médio de 55 meses e 95% de *cross-selling*. Desses, 66% (R\$ 2,2 bilhões) referem-se ao setor de papel e celulose, incluindo um projeto de R\$ 1,4 bilhão em que fomos escolhidos como o principal provedor na movimentação e no transporte de madeira, o que comprova a confiança na excelência de nossos serviços e nossa capacidade de execução. Destacamos também novos projetos no setor de siderurgia e mineração (cerca de R\$ 410 milhões, sendo sua maioria destinada à aquisição de ativos para uma operação de minério de ferro) e automotivo (R\$ 175 milhões em um novo contrato de operações de *milk run* com uma montadora). Por segmentos, 83% dos novos contratos se enquadram em Operações Dedicadas, 14% em Armazenagem, 2% em Transporte de Cargas e 1% em Distribuição Urbana.

Ao longo do ano, o volume de novos contratos totalizou o recorde de R\$ 6 bilhões, com prazo médio de 50 meses e *cross-selling* de 93%. Esse montante está 50% acima do volume de novos contratos celebrados ao longo de 2021 (R\$ 4,1 bilhões) e demonstra o potencial de *cross-selling* em clientes relevantes. Em relação aos segmentos de operações, 62% dos contratos referem-se a Operações Dedicadas, 18% a Transporte de Cargas, 10% a Distribuição Urbana e 10% a Armazenagem.

SÓLIDA EFICIÊNCIA OPERACIONAL PERMITE A MANUTENÇÃO DE MARGENS CONSISTENTES

O ambiente inflacionário foi um desafio importante em 2022 e estivemos dedicados à manutenção da rentabilidade das nossas operações. Por meio de negociações constantes, análise detalhada do escopo dos serviços e da gestão dos ativos, conseguimos manter as margens operacionais consistentes. Além disso, evoluímos bastante na agenda de digitalização e otimização de nossos processos, com ganhos de eficiência relevantes.

Mantivemos um crescimento balanceado entre Asset Light e Asset Heavy e finalizamos o 4T22 com margem EBITDA Ajustada (% ROL de serviços) de 19,9%, o maior nível recorrente registrado desde 2019, com crescimento de 3,0 p.p. em comparação ao 4T21. Se anualizarmos os números do 4T22, chegaríamos a um EBITDA de R\$ 1,3 bilhão, reforçando o nosso novo patamar.

DISCIPLINA FINANCEIRA COMO FUNDAMENTO DA TRANSFORMAÇÃO DE ESCALA

Mesmo diante do aumento de investimentos para suportar a mobilização de novos contratos, finalizamos o ano com uma relação dívida líquida sobre EBITDA UDM em 3,17x, alinhado com nosso compromisso de disciplina na alocação de capital. Considerando o EBITDA anualizado do 4T22, a alavancagem ficaria em 2,68x, demonstrando o equilíbrio da estrutura de capital. Uma parcela relevante do Capex (61%) do trimestre ainda não está refletida na geração de receita. Finalizamos o ano com uma posição de caixa de R\$ 873,2 milhões, o que, somado às linhas de crédito não sacadas de R\$ 876 milhões, é equivalente a 5,3x nossas obrigações financeiras de curto prazo.

Ao compararmos nosso tamanho com o período pré-IPO, nosso faturamento já é 2x superior, com EBITDA 2,5x vs 2020. Crescemos sem comprometer a alavancagem de referência, que se mantém próxima a 3x. Além disso, expandimos nosso ROIC: calculamos um ROIC Running Rate de 15,1%, o que demonstra nosso foco na precificação dos novos contratos com retornos consistentes e a alocação de capital eficiente. Também nos mantemos como forte geradora de caixa livre antes do crescimento, o que evidencia a solidez do modelo de negócios e a capacidade de crescimento com manutenção da alavancagem adequada.

SEGUIMOS MOTIVADOS COM O QUE TEMOS PELA FRENTE

Nossa comprovada capacidade comercial nos permite buscar resultados relevantes nos próximos trimestres, especialmente em função da implantação dos novos contratos, fortalecendo nossa posição de liderança em um mercado altamente fragmentado.

Vemos importantes avenidas de crescimento orgânico, especialmente via *cross-selling* e conquista de clientes com nossa transformação digital, que agrega valor aos serviços prestados. Além disso, estamos sempre atentos a oportunidades de aquisição de boas empresas, para alavancar nossa representatividade em novos clientes e serviços, e daremos continuidade à nossa agenda de expansão internacional, ancorada em atender às demandas de nossos clientes.

Nesse contexto, a sustentabilidade tem – e terá cada vez mais – papel preponderante para o alcance das nossas metas e de nosso propósito de negócio. Nosso empenho em assegurar recursos e as melhores condições relacionadas à segurança do trabalho, por exemplo, nos levou a encerrar o ano sem qualquer ocorrência fatal, conquista que nos motiva a dar sequência aos programas e às ações preventivas. Quanto às emissões de poluentes, reduzimos seguidamente nossos

indicadores, graças à adoção de combustíveis alternativos e à renovação constante de nossa frota. Entendemos que esse nosso alinhamento a objetivos e metas da Agenda ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança) nos credencia, adicionalmente, a conquistar clientes que também seguem essa diretriz.

Todos os nossos avanços nas dimensões da sustentabilidade se devem aos três pilares que conduzem nossa atuação: Gente – afinal, nosso negócio é a prestação de serviço; Cliente; com quem criamos relações de confiança e de longo prazo; e, em decorrência dos dois, Resultado. Na base desse tripé estão nossos valores. Acreditamos que podemos sempre fazer mais e melhor, pois o que nos trouxe até aqui não necessariamente nos levará para onde desejamos.

Agradecemos a dedicação dos mais de 28.000 colaboradores diretos e 55.000 motoristas terceiros e agregados, aos nossos clientes e investidores, e seguimos em nossa jornada de crescimento e evolução do setor logístico.

Muito obrigado,

Ramon Alcaraz
Diretor Presidente da JSL

LIDERANÇA LOGÍSTICA



A JSL

GRI 2-1 | 2-6

Empresa com o maior portfólio de serviços logísticos do Brasil, a JSL S.A. é uma empresa controlada pela SIMPAR, fundada em 1956 por Julio Simões, imigrante português que havia chegado ao Brasil quatro anos antes. De lá para cá, a então pequena empresa sediada em Mogi das Cruzes (SP) – hoje em São Paulo (SP) – tornou-se referência em seu setor pelo seu firme compromisso e sua dedicação em “Entender para Atender”, totalmente vocacionada pela absoluta devoção em servir seus clientes.

Desde 2020, é listada na Bolsa de Valores de São Paulo (B3). Com suas subsidiárias – TruckPad, TPC, Marvel, Rodomeu, Fadel e Transmoreno – administra mais de 325 filiais e mais de 17 mil ativos, operando em todos os estados brasileiros e Argentina, Chile, Uruguai, Peru, Paraguai e África do Sul – o último país, com ingresso em 2022.

A Companhia dispõe de portfólio de serviços e soluções que abrange todos os aspectos da logística. Sua atuação, em todos os estados brasileiros, contempla- do transporte de carga e serviços dedicados no campo e nas indústrias até o gerenciamento de cadeias de distribuição, passando por armazenagem, coleta de resíduos e abastecimento de varejo.

Para honrar seu compromisso com qualidade, satisfação e relações de confiança com seus clientes, a JSL conta com 28 mil colaboradores diretos e mais de 55 mil motoristas terceiros e agregados. Graças à dedicação de cada um deles, é capaz de atender empresas de diferentes portes e setores – alimentos, bens de consumo, química, papel e celulose, siderúrgico, automotivo, sucroenergético, mineração – com agilidade e eficiência.

Em 2022, como reforço a essa estrutura, a Companhia adquiriu a TruckPad, plataforma de conexão entre caminhoneiros e cargas. A transação, que visa acelerar a digitalização de sua malha logística e viabilizar a oferta de novos produtos e serviços, soma-se a aquisições recentes que reforçaram a presença da JSL em diversos segmentos. Tanto que, em 2022, registrou receita líquida de R\$ 6.022,4 milhões, superior em 40,2% a do exercício anterior.



Serviços e soluções

GRI 2-6 | 417-1

“Para cada cliente, uma JSL diferente.” O *slogan* reflete o amplo e diversificado modelo de negócios da Companhia, que possibilita a ela adaptar seus serviços e suas soluções logísticas e responder com agilidade às expectativas de clientes de variados setores. Mais do que resiliência para se destacar em cenários de volatilidade, a abrangência do portfólio e a diversificação de setores de atuação resultam em geração de caixa que dá sustentação às necessidades de investimento e protege as operações de riscos e fatores externos.

De acordo com a demanda do cliente, a JSL pode atuar, mantendo base de mão de obra e ativos (veículos, máquinas e equipamentos, a chamada *asset-heavy*), com contratos de perfil de cinco anos, e fornecendo soluções leves (*asset-light*) amparadas por tecnologia, conexões com a rede de terceiros e contratos de médio prazo. Os serviços e as soluções contemplam:



Operações logísticas dedicadas – O modelo adotado é o Closed Loop Supply Chain, (CLSC, cadeia de fornecimento de circuito fechado), com controle das etapas, planejamento e gestão do fornecimento e do transporte interno em todas as etapas do ciclo produtivo, com elevado nível de especialização e customização, ampla integração tecnológica e nível de monitoramento.

Representou 39% da Receita Líquida de Serviços no ano.



Transporte rodoviário de cargas – Rede com mais de 55 mil caminhoneiros terceiros e agregados cadastrados para executar o deslocamento entre dois pontos, integrando clientes, motoristas e parceiros de negócios dos próprios clientes.

Representou 39% da Receita Líquida de Serviços no ano.



Distribuição urbana – Também conhecida como “última milha”, consiste no abastecimento dos Pontos de Vendas (PDVs), em carga fechada ou fracionada, e gestão de retorno das embalagens. Opera com carga seca, refrigerada ou congelada, com controle de temperatura *on-line*, e realiza saídas e retornos de/para armazéns operados ou não pela JSL ou diretamente da indústria para o varejo.

Representou 12% da Receita Líquida de Serviços no ano.



Armazenagem – Gerenciamento de mais de 1 milhão de m² de armazéns e centros de distribuição, dedicados e multicliente, realizando o recebimento, armazenamento a seco, refrigerado e congelado, sequenciamento e abastecimento de linha de produção e fornecimento de embalagens e embaladores. Contempla sistemas de vendas do cliente conectados à JSL para entrega em até 24h, conectando-se, quando necessário, ao serviço de distribuição urbana.

Representou 12% da Receita Líquida de Serviços no ano.

Direcionadores GRI 2-23

Negócio

Soluções e serviços de integração industrial e social.

Missão

Oferecer serviços e soluções logísticas, com gente comprometida, criando valor para clientes e acionistas e contribuindo para o desenvolvimento das comunidades onde atua.

Visão

Manter-se como operador logístico líder de mercado, com a maior oferta de serviços e soluções inovadoras, reconhecida pela sua qualidade e alinhado às necessidades dos clientes.

Ser reconhecido pela profissionalização de sua gestão.

Tornar -se referência na utilização e comercialização de ativos.

Princípios e Valores

Cliente – Entender para atender, assegurando o contínuo relacionamento.

Gente – Faz a diferença em nosso negócio.

Trabalho – Nada se constrói sem ele.

Simplicidade – Objetividade nas ações, garantindo agilidade.

Lucro – Indispensável ao crescimento e à perpetuação do negócio.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Empresas controladas

GRI 2-2 | 2-6

Nos últimos dois anos, a JSL vem protagonizando uma ousada estratégia de fusões e aquisições. As empresas controladas atuam de forma independente, com autonomia na gestão, porém a execução de seu planejamento estratégico integrado ao ecossistema da JSL conferiu a elas mais solidez e capacidade de aceleração de seus planos, tornando-as parte de uma rede de serviços cada vez mais conectada e apta a atender diversos tipos de clientes. Confira as transações:



- **Aquisição:** novembro de 2020
- **Matriz:** Tatuí (SP)
- **Colaboradores*:** 4.425

Atua em distribuição urbana, logística dedicada de cargas rodoviárias e logística interna em setores de bebida, alimentos e bens de consumo. Iniciou atividades no comércio eletrônico (*e-commerce*), e tem como perfil operacional *asset heavy*, apesar de também prestar serviços no modelo *asset light*. Está presente na África e no Paraguai.



- **Aquisição:** junho de 2021
- **Matriz:** Salvador (BA)
- **Colaboradores*:** 5.600

Focada na operação de armazéns alfandegados ou não, logística dedicada *in house*, *cross docking* e gestão integrada de distribuição, incluindo a última milha (*last mile*) e logística reversa. Está inserida principalmente nos setores de cosméticos, moda, varejo, eletroeletrônicos, telecomunicações, farmacêutico, equipamentos hospitalares, bens de consumo, óleo e gás e petroquímico.



- **Aquisição:** julho de 2021
- **Matriz:** Chapecó (SC)
- **Colaboradores*:** 1.294

Opera no transporte nacional e internacional de cargas refrigeradas, congeladas e secas, atendendo Brasil, Argentina, Chile, Uruguai, Paraguai e Peru.



- **Aquisição:** maio de 2021
- **Matriz:** São José dos Pinhais (PR)
- **Colaboradores*:** 389

Empresa nacional relevante no transporte de veículos novos, mantém no portfólio duas das principais montadoras do País e transporta veículos nas regiões Norte, Centro-Oeste e Sudeste, além de ter operações dedicadas no setor automotivo. Atua em todo o território brasileiro e no Mercosul, entregando a seus clientes soluções logísticas *in house*, centros de distribuição, pátios para alocação de veículos, contêineres e *center points* que, somados, ultrapassam 1 milhão de metros quadrados.



- **Aquisição:** maio de 2021
- **Matriz:** Piracicaba (SP)
- **Colaboradores*:** 389

Especialista em transporte de cargas de alta complexidade (químicos e gases), além de máquinas, equipamentos e cargas gerais.



- **Aquisição:** maio de 2022
- **Matriz:** São Paulo
- **Colaboradores*:** 47

Há dez anos no mercado, desenvolve um aplicativo homônimo com soluções digitais para caminhoneiros e transportadoras. Aos motoristas, oferece fretes e cargas, carteira digital e clube de benefícios; e às empresas, possibilita pagamentos eletrônicos, vale-pedágio, Código Identificador da Operação de Transporte (CIOT) gratuito, gerenciador de risco e contratação de autônomos.

* Números referentes a dezembro de 2022



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

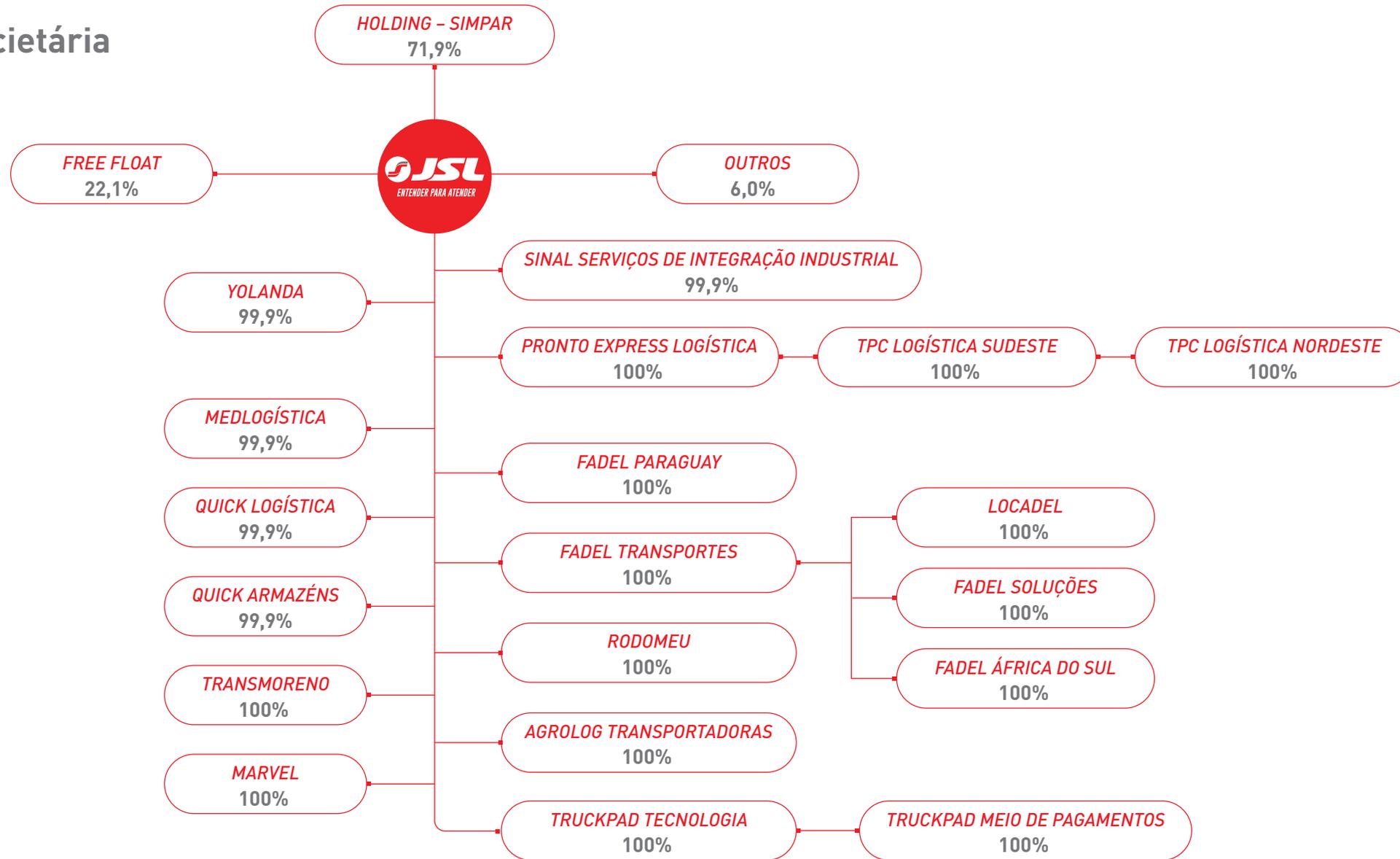
ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Estrutura Societária



MELHORES PRÁTICAS



Governança corporativa

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-16 | 2-17 | 2-19 | 2-20 | 2-23

A governança da JSL é estruturada de acordo com o Manual de Boas Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e as diretrizes do Novo Mercado da B3, a bolsa de valores brasileira. As regras, instâncias e os processos estabelecidos no Estatuto Social também norteiam os atos da Companhia, priorizando a profissionalização, independência, transparência e a adoção das melhores práticas.

A maior instância decisória é a Assembleia de Acionistas e o principal órgão de governança é o Conselho de Administração, cuja composição segue as diretrizes da Política de Indicação de Membros e inclui a diversificação de gerações com conhecimentos acumulados em diferentes áreas de atuação. Seus integrantes têm ampla experiência em setores como Transportes e Logística, Papel e Celulose, Químico, Metalúrgico, Portuário, Hospitalar, Bancário, Construção, Varejo, Óleo e Gás e Elétrico.

A pluralidade de ideias é assegurada também pelas diferentes trajetórias acadêmicas e profissionais: econômica, administrativa, consultiva, finanças, controladoria, tesouraria, *marketing*, comercial, entre outras. Dessa forma, a Organização busca proporcionar o equilíbrio entre as expectativas das partes interessadas e o fortalecimento contínuo das competências organizacionais.



(SAIBA MAIS SOBRE O MODELO DE GESTÃO DE RISCOS NO TÓPICO “GESTÃO ESTRUTURADA DE RISCOS”)



Cabe ao Conselho de Administração definir as diretrizes estratégicas que orientam os negócios, conduzidos pela Diretoria-Executiva, responsável pela administração direta das operações. Reforçam essa estrutura os comitês de assessoramento, que deliberam e recomendam ações de acordo com suas áreas de especialidade.

Os integrantes dos mais elevados órgãos de governança e os altos executivos recebem remuneração/pró-labore mensal fixo, definido a partir de negociação individual, orientado, entre outros fatores, por pesquisas salariais. Os pagamentos também seguem as determinações da Política de Remuneração dos Executivos e dos Conselheiros*. Os valores são pagos a título de bônus de merecimento, nos limites estabelecidos pela Companhia, observada a elegibilidade dos diretores e desde que sejam atingidas as metas estabelecidas.

Em geral, toda exposição a risco é comunicada pelos executivos ao CEO da Companhia e/ou ao comitê que atua de acordo com a natureza do assunto. A depender da classificação do risco, o Conselho de Administração poderá ser acionado em reunião ordinária ou extraordinária para a tomada de decisão.

Conforme determinado no Estatuto Social, a Companhia mantém Conselho Fiscal instaurado, de caráter não permanente, em conformidade com a legislação.

*Acesse o mapa de votação detalhada em <https://ri.jsl.com.br/governanca-corporativa/atas-de-reuniao>



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Conselho de Administração

GRI 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-16 | 2-17

- Composto por cinco integrantes, dos quais dois independentes, com mandatos de dois anos, permitida a reeleição. Em 2022, Sylvia Leão passou a fazer parte do Conselho, agregando valor ao órgão por sua ampla experiência.
- Os membros são eleitos pelos acionistas, em Assembleia Geral, de acordo com os critérios de diversidade, independência e competências relevantes para os impactos da Organização. São consideradas, para a nomeação e seleção, as opiniões dos acionistas.
- Alguns membros detêm conhecimentos e habilidades em desenvolvimento sustentável. Além disso, as decisões de riscos e oportunidades relacionados ao tema são orientadas pelo Comitê de Sustentabilidade.
- O presidente não exerce funções executivas na Companhia.
- Os membros se reúnem periodicamente (foram quatro vezes ordinariamente e sete extraordinariamente em 2022) para tratativas relevantes sobre temas, incluindo os abordados nos encontros do Comitê de Sustentabilidade. As preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho de Administração, por meio dos comitês de assessoramento, que realizam reuniões periódicas com a participação de seus executivos e outros níveis de liderança. Em 2022, foram comunicadas 31 preocupações cruciais, incluindo temas como resultados financeiros e operacionais; plano estratégico; deliberação sobre distribuição de JCP, dividendos, operações financeiras e de mercado de capitais; gestão de gente; indicadores de sustentabilidade e ambientais, entre outros. Os membros do órgão participaram de 100% das reuniões.

ACESSE AQUI OS NOMES, CURRÍCULOS E EXPERIÊNCIAS DOS INTEGRANTES DO CA.



Melhores práticas

- Tem como atribuições, entre outras:
 - ✓ Definir políticas e elaborar estratégias para a condução dos negócios;
 - ✓ Controlar e fiscalizar os desempenhos econômico, social e ambiental da Companhia;
 - ✓ Liderar a adoção da estratégia de crescimento e orientação geral dos negócios;
 - ✓ Autorizar operações financeiras;

- ✓ Avaliar periodicamente a exposição da Companhia a riscos e a eficácia do sistema de gerenciamento de riscos, controles internos e sistema de integridade/conformidade;
- ✓ Estabelecer metas de desempenho da Diretoria-Executiva e de sua remuneração;
- ✓ Eleger e/ou destituir membros da Diretoria-Executiva e fiscalizar gestão dos diretores; e
- ✓ Avaliar relatórios e balanços.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Matriz de Competências do Conselho

Matriz de Competências

Competências	 Fernando Antonio Simões Presidente	 Denys Marc Ferrez Conselheiro	 Antonio da Silva Barreto Junior Membro	 Gilberto Meirelles Xandó Baptista Conselheiro Independente	 Sylvia de Souza Leão Wanderley Conselheira Independente
Economia e Cenário Geopolítico		✓			
Emergência Climática e Gestão Ambiental		✓			
Estratégias	✓	✓	✓	✓	✓
Finanças e Contabilidade		✓	✓	✓	
Gente, Cultura e Talento	✓		✓	✓	✓
Governança Corporativa, em Empresas de Capital Aberto	✓	✓	✓	✓	✓
Impacto Social, Diversidade, Equidade e Inclusão	✓				✓
Inovação, Empreendedorismo e Novos Modelos de Negócio	✓		✓		✓
M&A e Alocação de Capital	✓	✓	✓		
Operações Logísticas e Mobilidade	✓		✓		
Riscos, Compliance e Cultura de Integridade		✓			✓
Varejo, Marketing e Atendimento ao Cliente	✓			✓	✓

Diretoria-Executiva GRI 2-9

- Formada por cinco executivos.
- Os diretores são escolhidos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, permitida a reeleição.
- Os executivos têm larga experiência no setor privado e especialização em segmentos relevantes para o desenvolvimento dos negócios, além de desempenho diferenciado de suas atividades considerando contribuição à agenda ESG.
- Compete à Diretoria-Executiva:
 - ✓ Garantir a adequada execução dos processos, operações e projetos integrados à estratégia corporativa; e
 - ✓ Propor ações alinhadas às diretrizes do Conselho de Administração.

ACESSE AQUI OS NOMES E CURRÍCULOS DOS INTEGRANTES DA DIRETORIA-EXECUTIVA.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Comitês GRI 2-13 | 2-14 | 2-16 | 2-19



Sustentabilidade

- Três integrantes, sendo um independente.
- Tem como atribuições assessorar o Conselho de Administração em temáticas sociais, ambientais, econômicas e de governança; acompanhar a aplicação de políticas, estratégias, ações e projetos que se relacionem ao desenvolvimento sustentável dos negócios; supervisionar as questões relacionadas ao clima, do ponto de vista estratégico; e avaliar os relatórios emitidos por órgãos reguladores.
- Reuniu-se ordinariamente seis vezes em 2022.



Ética e Conformidade

- Três integrantes, sendo um independente.
- Compete ao órgão assegurar o cumprimento de normas e diretrizes do Código de Conduta, por meio de apoio à liderança e aos times responsáveis por controles internos, riscos e conformidade; acompanhar ações preventivas, de forma a mitigar ou minimizar casos de violação e não conformidade; garantir a aplicação do disposto na Política Anticorrupção; e monitorar indicadores relacionados ao Programa de Conformidade.
- Reuniu-se seis vezes em 2022.



Financeiro

- Três integrantes, sendo um independente.
- Responsável por analisar as operações e os resultados financeiros; avaliar riscos referentes à área administrativo-financeira; contribuir para a criação de políticas internas relacionadas a matérias financeiras e a práticas de governança corporativa; e recomendar ações de melhoria de gestão financeira e acompanhar a implementação dessas medidas.
- Em 2022, o órgão não se reuniu – os temas financeiros foram debatidos no Comitê de Auditoria e Conselho de Administração.



Auditoria

- Três integrantes, todos independentes.
- Tem como atribuições supervisionar a qualidade dos relatórios financeiros e sua aderência a normas legais, estatutárias e regulatórias; e monitorar o Programa de Conformidade, a gestão de riscos e as ações promovidas a partir das manifestações recebidas por meio do Canal de Denúncia, de forma a garantir a ética e a conformidades desses processos.
- Reuniu-se ordinariamente oito vezes em 2022.

Matriz de competências – Comitê de Sustentabilidade

Fernando Antonio Simões Filho
(coordenador)



Competências

- Emergência climática e gestão ambiental
- Impacto social, diversidade, equidade e inclusão
- Inovação, empreendedorismo e novos modelos de negócio
- Estratégias
- Operações logísticas e mobilidade

Ramon Alcaraz
(membro executivo)



Competências

- Estratégia
- Cultura, gente e talento
- Operações logísticas e mobilidade
- Riscos, *compliance* e cultura de integridade
- Atendimento ao cliente
- Finanças e contabilidade
- M&A e alocação de capital

Tarcila Ursini
(membro independente)



Competências

- Emergência climática e gestão ambiental
- Impacto social, diversidade, equidade e inclusão
- Gente, cultura e talento
- Governança corporativa em empresas de capital aberto
- Inovação, empreendedorismo e novos modelos de negócio



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

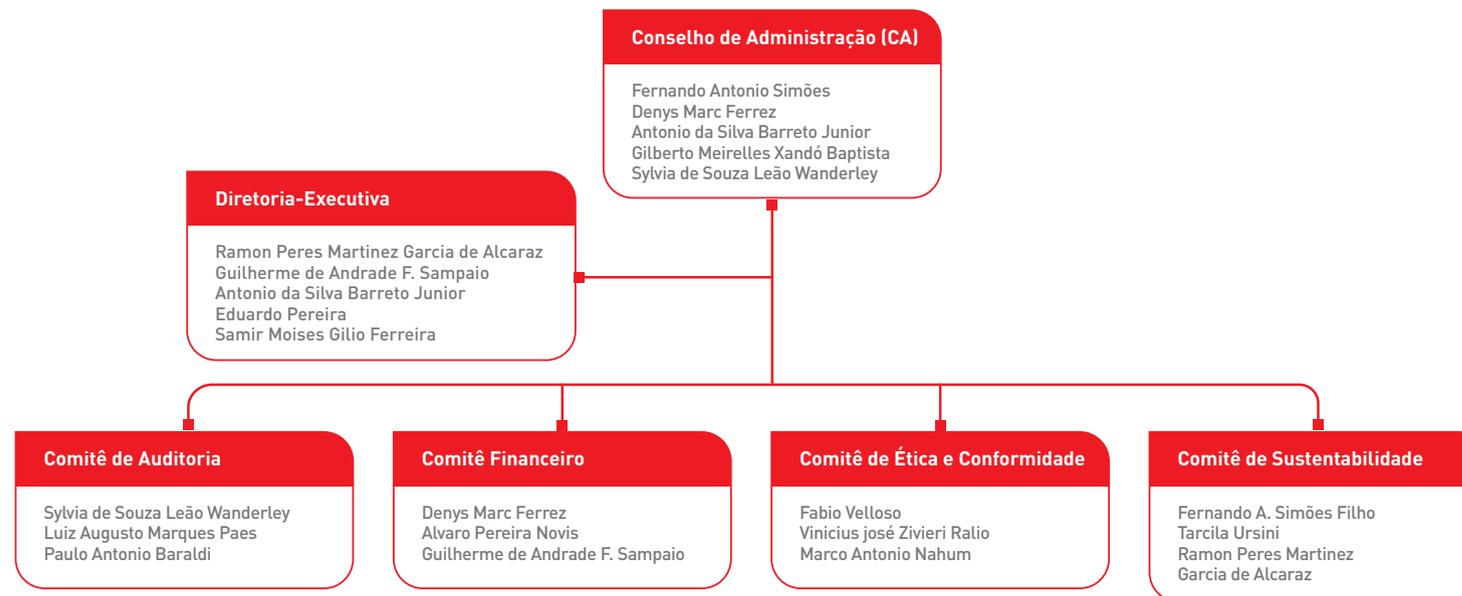
RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Conselho Fiscal GRI 2-9

Composto por seis membros, sendo três efetivos e três suplentes, acionistas ou não, eleitos e destituíveis a qualquer tempo pela Assembleia Geral. Todos têm mandatos de um ano, permitida a reeleição.

ACESSE AQUI OS NOMES E CURRÍCULOS DOS INTEGRANTES DO CONSELHO FISCAL.



Órgão de governança	Nome	Função executiva	Função não executiva	Independência	Mandato	Outras funções dos membros	Gênero	Raça/etnia
Conselho de Administração	Fernando Antonio Simões		X	Não	A.G.O./2024	n/a	M	Branca
Conselho de Administração	Denys Marc Ferrez		X	Não	A.G.O./2024	Membro do Comitê Financeiro	M	Branca
Conselho de Administração	Antonio da Silva Barreto Junior	X		Não	A.G.O./2024	n/a	M	Branca
Conselho de Administração	Gilberto Merelles Xandó Baptista		X	Sim	A.G.O./2024	n/a	M	Branca
Conselho de Administração	Sylvia de Souza Leão Wanderley		X	Sim	A.G.O./2024	Membro do Comitê de Auditoria	F	Branca
Conselho de Auditoria	Sylvia de Souza Leão Wanderley		X	Sim	Mai/23	Membro do CA	F	Branca
Conselho de Auditoria	Paulo Antonio Baraldi		X	Sim	Mai/23	n/a	M	Branca
Conselho de Auditoria	Luiz Augusto Marques Paes		X	Sim	Mai/23	n/a	M	Branca
Comitê Financeiro	Denys Marc Ferrez		X	Não	Mai/23	Membro do CA	M	Branca
Comitê Financeiro	Alvaro Pereira Novis		X	Sim	Mai/23	n/a	M	Branca
Comitê Financeiro	Guilherme de Andrade F. Sampaio	X		Não	Mai/23	Membro do CA	M	Branca
Comitê de Ética e Conformidade	Fabio Velloso		X	Não	Mai/23	n/a	M	Branca
Comitê de Ética e Conformidade	Vinicius José Zivieri Ralio		X	Não	Mai/23	n/a	M	Branca
Comitê de Ética e Conformidade	Marco Antonio Nahum		X	Sim	Mai/23	n/a	M	Branca
Comitê de Sustentabilidade	Fernando Antonio Simões Filho		X	Não	Mai/23	Membro do CA e do Comitê Financeiro	M	Branca
Comitê de Sustentabilidade	Tarcila Reis Correa Ursini		X	Sim	Mai/23	n/a	F	Branca
Comitê de Sustentabilidade	Ramon P. Martinez G. de Alcaraz	X		Não	Mai/23	Diretor-Presidente	M	Branca

Ética e conformidade

GRI 2-15 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 205-1 | 3-3 – Trabalho infantil | 3-3 – Trabalho forçado ao análogo ao escravo | 3-3 – Políticas Públicas | 3-3 – Não discriminação | 3-3 – Combate à corrupção | 3-3 – Concorrência Desleal | 3-3 – Práticas de Segurança

Assegurar a ética e a conformidade é um compromisso da JSL, razão pela qual o tema envolve todos os níveis da Organização – a começar pelo Conselho de Administração, por meio da área de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC) e do Comitê de Ética e Conformidade, com a linha de reporte dessa estrutura ao Comitê de Auditoria.

A orientação e disseminação de diretrizes éticas é foco do [Programa de Conformidade](#), cujos procedimentos visam à atuação das equipes em alinhamento a dispositivos legais, normas internas e políticas de gestão. O programa foi desenvolvido considerando as melhores práticas de governança, além de contemplar orientações da Controladoria-Geral da União, de modo a prevenir, detectar e remediar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, principalmente no ambiente público. Adicionalmente, fortalece princípios éticos e padrões de transparência, por meio das seguintes atividades:

Mapeamento e revisão dos riscos de conformidade, imagem e corrupção – Por meio de probabilidade de ocorrência e impacto/severidade, gestores e diretores avaliam, a cada dois anos, os principais riscos de conformidade, imagem e corrupção. São realizados testes para aferir os controles e a eficácia das medidas de mitigação para garantir a legalidade do negócio.

Comunicação corporativa – As equipes são permanentemente comunicadas sobre diretrizes éticas, especialmente as contidas no Código de Conduta. Os canais para isso são o *e-mail* corporativo e os diálogos de conformidade, conduzidos por gestores e facilitadores da área de Controles, Riscos e Conformidade.

Engajamento e treinamento – Colaboradores de todos os níveis, incluindo a alta gestão, são capacitados para atuarem em linha com o Programa de Conformidade.

Gestão e homologação de terceiros – Para homologação e eventual contratação, após se cadastrarem na base da JSL, todos os terceiros têm conhecimento do Código de Conduta e declaram que as regras previstas no documento serão cumpridas durante a execução do contrato. Além disso, os terceiros são avaliados em relação à ética e à regularidade, incluindo pesquisa do CNPJ, presença em listas de trabalho escravo e de órgãos, entidades e reguladores como o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (Ceis), Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP) e Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos

Impedidas (Cepim). No caso de terceiros considerados críticos para a legalidade da cadeia produtiva da JSL, a homologação recebe avaliações complementares, com avaliação e consulta adicionais de documentos. Além disso, esses terceiros devem se comprometer, por assinatura na Declaração de Conformidade, a seguir os preceitos éticos da Companhia.

A Companhia dispõe, além disso, de [Política para Transações com Partes Relacionadas](#) e demais situações envolvendo conflitos de interesses. O documento prevê os procedimentos que devem ser observados nas transações e os meios para mitigar riscos. Também estabelece que eventuais conflitos de interesse sejam revelados às partes interessadas e divulgados ao mercado.

Vigora ainda internamente a Política de Direitos Humanos, que estabelece como princípios básicos da Companhia, entre outros: proporcionar condições dignas de trabalho e um ambiente diverso, inclusivo, seguro e saudável; valorizar as pessoas e a diversidade, garantindo o respeito à diferença e à igualdade de oportunidades no acesso, remuneração e ascensão profissional; repudiar qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou análogo ao escravo, tanto em operação própria, quanto em toda a cadeia de valor do negócio; e respeitar os direitos da criança e do adolescente, repudiando quaisquer formas de trabalho infantil.

“A empresa mantém uma sólida estrutura de amparo à conduta ética, como Programa de Conformidade, mapeamento de riscos de corrupção e Política de Direitos Humanos”



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Código de Conduta e documentos norteadores

GRI 3-3 – Não discriminação | 3-3 – Políticas Públicas | 2-23

O **Código de Conduta** da JSL foi atualizado em setembro de 2022, com a inclusão de itens inegociáveis, declarando formalmente como um dos seus principais objetivos selecionar, capacitar e desenvolver colaboradores alinhados à Cultura e aos Valores da Companhia, conhecendo e replicando as práticas. O documento manifesta repúdio a situações e/ou atividades que configurem ameaça à integridade ou aos seus valores, princípios e missões, o que engloba das decisões de administradores a comportamentos nas rotinas de áreas e unidades. O Código veda expressamente qualquer tipo de discriminação, manifestando o compromisso com a prevenção de desvios comportamentais, fraudes, atos de corrupção ou violações éticas capazes de expor e afetar negativamente a Companhia e seus públicos de relacionamento. Também são promovidas capacitações em relação ao tema, abordado também no Código de Conduta de Terceiros, elaborado em 2022, sendo que os fornecedores e prestadores de serviços devem declarar conhecimento e compromisso de atender os dispostos no documento em qualquer relação mantida com a Companhia. O Código acompanha ainda um Questionário de Conflito de Interesses, revisado em 2022, que deve ser preenchido e mantido atualizado pelos colaboradores com a informação sobre relacionamentos com agentes públicos, prestadores, fornecedores, parentes, pessoas com quem mantêm relação de afinidade, amizade e comercial, incluindo outros colaboradores da Empresa.

Além disso, a JSL atua em alinhamento às diretrizes de documentos da *holding*, SIMPAR, a exemplo das políticas de Participação em Licitação Pública, de Doações e Patrocínios (que dispõe de expressa proibição para contribuições a projetos que promovam quaisquer tipos de atos discriminatórios), de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades e de Interação com o Poder Público.

Canais éticos GRI 2-25 | 2-26

Para assegurar comunicação transparente relacionada a eventuais violações éticas, a JSL mantém uma série de canais de relacionamento. Os públicos interno e externo podem sanar dúvidas sobre o Programa de Conformidade, o Código de Conduta e a Política Anticorrupção por meio da Linha Transparente. Já o Canal de Denúncia, acessível 24 horas, sete dias da semana, é o meio pelo qual colaboradores, acionistas e demais interessados podem reportar, anonimamente e com garantia de preservação do anonimato, eventuais ações, omissões, irregularidades, desconformidades e qualquer fato que contrarie a legislação vigente, o Código de Conduta e políticas e normas internas da Companhia.

O canal recebe ainda comunicações sobre eventuais ações que possam causar algum dano às atividades, aos colaboradores, acionistas e demais interessados. O processo de investigação, que pode resultar em medidas disciplinares e/ou planos de ação preventivos, é feito pelo time de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC), com retorno da conclusão ao denunciante. Assim, estão garantidas a imparcialidade do processo de investigação e eliminação de conflitos de interesse. Denúncias contra membros da área de CRC, diretores estatutários e membros de Conselhos e Comitês são geridas de acordo com matriz específica de comunicação e investigação.

Queixas

	2020	2021	2022
Identificadas por meio do mecanismo	931	1.157	1.346
Endereçadas	853	1.076	1.234
Resolvidas	545	433	753
Registradas antes do período coberto pelo relatório e resolvidas no decorrer deste período	502	205	677



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURANÇA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

O Canal de Denúncia é administrado por empresa terceira, o que proporciona imparcialidade, confidencialidade e maior confiança no anonimato e transparência na gestão, além de acompanhamento do retorno da chamada pelo denunciante e a criação de indicadores e outros relatórios que contribuem para a tomada de decisões assertivas.



• **Canal de Denúncia:**
telefone 0800 726 7111 e [site](#).

• **Linha transparente:**
telefone 0800 726 7250 e e-mail conformidade@jsl.com.br

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

Com base nos números registrados nos canais de comunicação e depois de realizadas as análises pertinentes são realizados Diálogos de conformidade – presenciais nas filiais e operações –, com auxílio dos facilitadores de conformidade (colaboradores que atuam na disseminação dos valores e princípios da JSL).

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

GRI 418-1 | 3-3 – Privacidade do cliente

A JSL atua em conformidade com a LGPD, respeitando a segurança e a privacidade das informações que detêm de seus públicos interno e externo. Em 2022, a Companhia atualizou seu **Aviso de Privacidade** para conferir ainda mais clareza e transparência sobre o tratamento interno de dados pessoais. Há ainda o canal privacidade.dados@jsl.com.br, destinado a solicitações de exercício de direitos ou resolução de dúvidas, com contato direto com o Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais. Não há registros de queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e à perda de dados de clientes nos últimos três anos.

“Além de manter canais para reporte de desvios éticos a JSL se compromete com o tema via atualização do Código de Conduta e aperfeiçoamento do sistema de homologação de fornecedores”

Evolução nos compromissos GRI 2-24

Para dar continuidade e mensurar seu processo de amadurecimento em aspectos éticos e de conformidade, a JSL estabeleceu os seguintes compromissos:

- Melhoria contínua e ampliação do rol dos monitoramentos existentes com a sistematização de alguns ainda feitos de forma manual, visando à maior eficiência. De 2020 a 2021, a Companhia ampliou de 21 para 37 o número de monitoramentos. Em 2022, foram acrescentados outros oito.
- Revisão, em 2022, do Código de Conduta, do Termo de Compromisso e Responsabilidade e do Questionário de Conflito de Interesses.
- Sistema de Gestão de Documentos Regulatórios.
- Finalização dos testes dos controles internos – no ano foram concluídos 100% dos testes de desenhos e 35% da avaliação da efetividade dos controles internos relacionados aos riscos médios e altos.
- Aperfeiçoamento do sistema de homologação de fornecedores –revisão da matriz de riscos de contratação de terceiros e dos questionários aplicados no processo, além de elaboração do Código de Conduta de Terceiros, validado pelo Conselho de Administração da Companhia. Os referidos processos serão implantados em 2023.

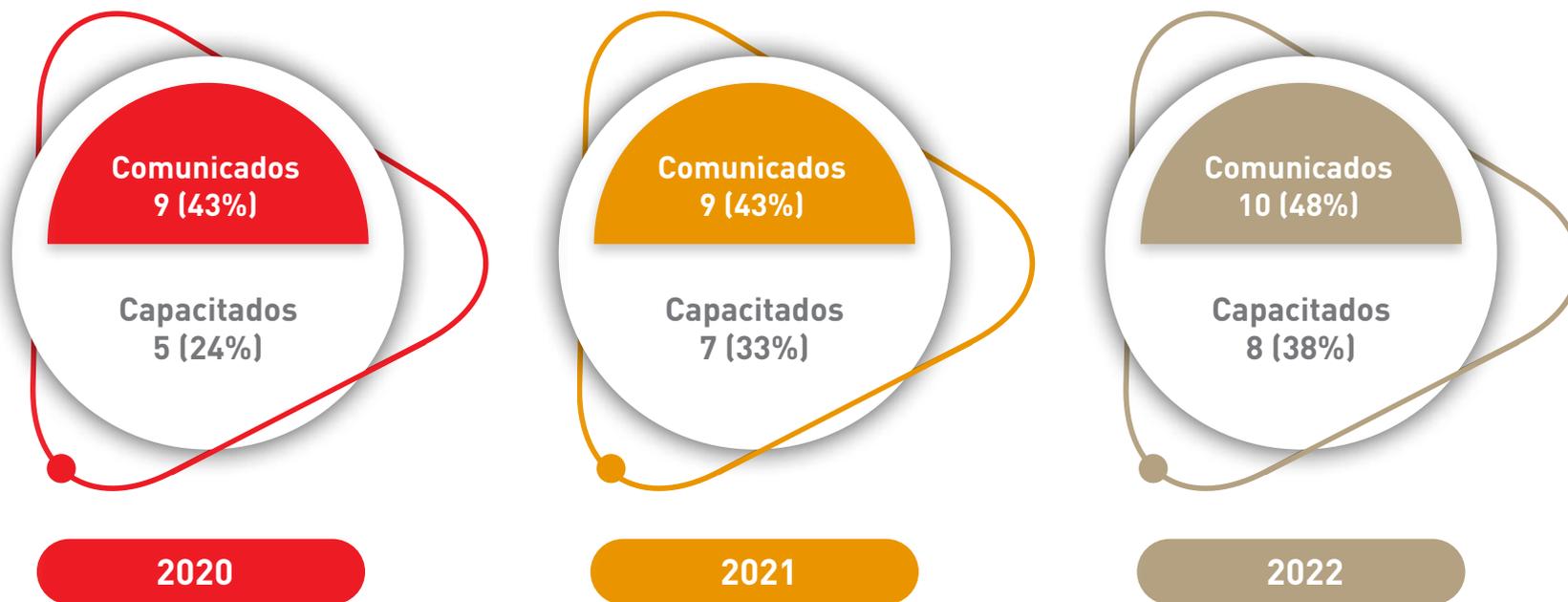
Combate à corrupção

GRI 3-3 – Combate à corrupção

A JSL mantém matriz de riscos e controles para avaliar e mitigar atos ilícitos e em desconformidade na prestação de serviços públicos, além de avaliar nas operações riscos relacionados à corrupção. Nesse sentido, segue as determinações das Políticas Anticorrupção da SIMPAR e capacita anualmente seus colaboradores em relação ao documento e

a outras políticas, como o Código de Conduta e o Programa de Conformidade. Áreas consideradas críticas para a sustentabilidade do negócio, como Comercial, Compras e Licitações Públicas, recebem formações sob medida. Em 2022, foram mais de 18 mil colaboradores treinados, incluídas lideranças e conselheiros da Administração.

Membros do órgão de governança comunicados e treinados em políticas anticorrupção GRI 205-2¹



1. Dados de 2020 e 2021 revisitados. Dados de 2022 englobam a JSL, TPC, Fadel, Transmoreno, Rodomeu e TruckPad.



Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região GRI 205-2*

Empregados que foram comunicados e treinados		2020			2021			2022		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Norte	Número	1.369	1.356	1.354	2.259	1.953	1.923	2.021	1.790	1.767
	%	-	99,05%	98,90%	-	86,45%	85,13%	-	88,57%	87,43%
Nordeste	Número	2.120	1.623	1.582	3.666	2.456	2.268	4.879	3.732	3.464
	%	-	76,56%	74,62%	-	66,99%	61,87%	-	76,49%	71,00%
Centro-Oeste	Número	1.555	1.538	1.538	1.241	1.133	1.129	1.158	1.065	994
	%	-	98,91%	98,91%	-	91,30%	90,98%	-	91,97%	85,84%
Sudeste	Número	7.483	6.659	6.407	16.637	11.143	10.106	16.331	12.566	11.422
	%	-	88,99%	85,62%	-	66,98%	60,74%	-	76,95%	69,94%
Sul	Número	1.078	988	972	1.790	1.249	1.053	1.724	1.340	988
	%	-	91,65%	90,17%	-	69,78%	58,83%	-	77,73%	57,31%

* A JSL não realiza controle das comunicações e capacitações em políticas e procedimentos de combate à corrupção promovidos a parceiro de negócios.

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional GRI 205-2*

Empregados que foram comunicados e treinados		2020			2021			2022		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Diretoria	Número	10	7	7	27	18	18	26	15	14
	%	-	70,00%	70,00%	-	66,67%	66,67%	-	57,69%	53,85%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	Número	8	8	8	11	9	9	14	12	11
	%	-	100,00%	100,00%	-	81,82%	81,82%	-	85,71%	78,57%
Gerentes de Área	Número	1	1	0	87	21	21	83	28	27
	%	-	100,00%	0,00%	-	24,14%	24,14%	-	33,73%	32,53%
Coordenação (Gestão Jr.)	Número	188	180	177	313	219	215	333	260	243
	%	-	95,74%	94,15%	-	69,97%	68,69%	-	78,08%	72,97%
Supervisão	Número	266	252	246	527	353	344	546	388	374
	%	-	94,74%	92,48%	-	66,98%	65,28%	-	71,06%	68,50%
Administrativo	Número	3.240	2.922	2.784	5.578	3.992	3.749	5119	4052	3.575
	%	-	90,19%	85,93%	-	71,57%	67,21%	-	79,16%	69,84%
Operacional	Número	9.712	8.634	8.471	18.466	12.924	11.775	19469	15369	14.051
	%	-	88,90%	87,22%	-	69,99%	63,77%	-	78,94%	72,17%
Aprendiz	Número	178	158	158	559	381	331	491	343	315
	%	-	88,76%	88,76%	-	68,16%	59,21%	-	69,86%	64,15%
Estagiário	Número	1	1	1	23	15	15	28	22	22
	%	-	100,00%	100,00%	-	65,22%	65,22%	-	78,57%	78,57%
Trainee	Número	1	1	1	2	2	2	4	4	3
	%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	75,00%

* A JSL não realiza controle das comunicações e capacitações em políticas e procedimentos de combate à corrupção promovidos a parceiro de negócios.

A JSL se consolida como um contribuinte relevante de impostos. Por esse motivo, atua com estratégia fiscal, formulada e monitorada pela área de Gestão de Tributos e aprovada pelo diretor vice-presidente de Finanças e diretor-presidente da Companhia, para controle de cumprimento de leis e regulamentos que regem toda a questão fiscal.

Há ainda um Comitê Tributário, em que todos os temas materiais são discutidos e avaliados, sendo as decisões tomadas seguindo princípios de boa governança e cumprimento regulamentário.

A depender da complexidade, há ainda revisão de auditorias interna e externa, de forma que, no aspecto tributário, a JSL não está envolvida com impactos negativos. Trimestralmente, são levados ao conhecimento do mercado o resultado econômico e as políticas tributárias por meio de apresentação aos investidores. Paralelamente, a área de Relações com Investidores (RI) pode receber e direcionar questionamentos.

A SIMPAR, controladora da JSL, também possui um departamento de Planejamento e Gestão Tributária centralizado e responsável pelo alinhamento das práticas fiscais adotadas pelas empresas do Grupo, com o compromisso de cumprir as legislações vigentes e acompanhar as apurações e os pagamentos de impostos, para diagnósticos e iniciativas internas diante das linhas de negócios, com vistas a oportunidades tributárias de redução de despesas, implementação de benefícios e incentivos fiscais e mitigação de riscos. Além disso, parte do valor gerado pelas atividades da JSL retorna para a sociedade por meio de impostos. GRI 3-3 -Tributos | 207-1 | 207-2

Gestão estruturada de riscos GRI 201-2 | 205-1

A JSL mantém estruturada gestão dos riscos que podem causar impacto financeiro e afetar seu plano estratégico, orientada por princípios e diretrizes de sua [Política de Gerenciamento de Riscos](#). O documento estabelece as responsabilidades e os controles internos, aplicados em diversos estágios, por todos os níveis operacionais.

A partir da identificação e avaliação, o Conselho de Administração, com suporte da área de Controles Internos, Riscos e Conformidade, define a forma como os riscos serão tratados, monitorados e comunicados às partes envolvidas. Entre eles estão:

CONHEÇA DETALHES DE TODOS OS FATORES E RISCOS MONITORADOS PELA JSL NO FORMULÁRIO DE REFERÊNCIA 2022



Operacionais – Provocados por inadequação, deficiência ou fraude nos processos internos ou ambiente de tecnologia. Ex.: incidentes de segurança cibernética, falha nos sistemas.



De mercado – Eventual ocorrência de perdas resultantes da movimentação nos valores de mercado de posições detidas pela Companhia. Ex.: instabilidade cambial, elevação nas taxas de juros.



De liquidez – Possibilidade de a Companhia descumprir as obrigações assumidas nos prazos acordados, inclusive as decorrentes de vinculações de garantias. Ex.: redução no valor de revenda de veículos, máquinas e equipamentos.



De crédito – Refere-se a perdas associadas ao financiamento concedido aos clientes na operacionalização dos negócios, além dos riscos de contraparte assumidos nas operações de tesouraria. Ex.: cenários de inflação, elevação da carga tributária ao consumidor.



De imagem – Decorrentes de práticas internas, de outros riscos e fatores externos capazes de levar a uma percepção desfavorável por parte de clientes, acionistas, investidores e parceiros comerciais ou danos à reputação, à credibilidade e à marca da Companhia. Ex.: processos judiciais ou administrativos, incertezas dos saldos apresentados nas Demonstrações Financeiras.



De conformidade (compliance) – Causados pela inobservância das leis e normas aplicáveis aos negócios, o que pode acarretar perda financeira em razão do pagamento de multas e indenizações, bem como danos à imagem e à credibilidade da Companhia. Ex.: possibilidade de não obter ou renovar suas licenças e alvarás para operações em seus estabelecimentos.



Estratégicos – Associados às decisões estratégicas da Companhia para atingir os objetivos de negócios e/ou decorrentes da falta de capacidade ou habilidade de a JSL se proteger ou se adaptar a mudanças no ambiente.



Mudanças Climáticas e ambientais – Consideram riscos de transição e físicos, que foram revisitados em 2022 ([saiba mais em Estratégia Climática e Gestão Ambiental](#)).

O processo de gestão de riscos está norteado pela metodologia Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) e procura integrar as normas ISO 9001 e ISO 31000, adequando, assim, a governança e a gestão de Tecnologia da Informação ao Control Objectives for Information and Related Technologies (Cobit). Para avaliação dos controles internos, é mantida ainda Matriz de Controle de Riscos, relacionada a aspectos EASG, que inter-relaciona descrição do risco, impacto, probabilidade e frequência de controle, plano de ação, responsável e prazo para execução.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE



Relacionamento com clientes GRI 417-1

Aliado a Gente e Resultados, Cliente compõem os pilares de atuação da JSL. Praticando seu *slogan* "Entender para Atender", a Companhia confere a diferentes áreas de negócio o suporte necessário para atender com qualidade todas as especificações, durante e após a realização das operações logísticas. Mais do que fazer frente às necessidades dos clientes, atua para superar as expectativas e estreitar o relacionamento comercial com eles. Na TPC, por exemplo, a diferenciação é uma das estratégias, ancorada em investimentos para a oferta de soluções em Centros de Distribuição (CD), o que resultou, em 2022, na conquista de uma licitação para o primeiro CD da América Latina, localizado em Alagoas, que junta três operações simultâneas de duas grandes empresas.

Na JSL, o compartilhamento de estratégias, no decorrer de relacionamentos sustentáveis e duradouros, baseados em transparência, diálogo e confiança, permite a resolução conjunta de desafios e a criação de oportunidades. A flexibilidade da Companhia, presente em 16 setores econômicos, proporciona ganho de escala, fidelização, ampliação de contratos, vendas, negociação e *cross selling*.

Esses diferenciais permitiram que a Empresa e suas controladas, como Rodomeu e Transmoreno, negociassem com os clientes o repasse da elevação de insumos verificada em 2022. A Rodomeu conquistou no ano expansão em contratos para transporte de GLP, o que levou à aquisição de 30 carretas; além de registrar crescimento no setor químico, com aquisição de 50 carretas para transporte de amônia e amida, e 20 para ácido sulfúrico – no fim do ano foram encomendadas mais 13 carretas para esse produto.

O resultado desse empenho no atendimento aos clientes foi expresso na pesquisa de satisfação realizada em quatro etapas, com intervalos de três meses, obtendo um NPS 39 – dentro de uma categoria de aperfeiçoamento que a Companhia julga muito importante e positiva para esse primeiro ano após reformulação do processo. As tratativas são feitas em Comitê Executivo, destinadas a avaliar e buscar melhorias nas oportunidades identificadas na pesquisa.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE



EXPANSÃO CONSTANTE



Planejamento estratégico

“Entender para Atender” é o lema da JSL, que detém planejamento estratégico e estrutura financeira robustos para adotar e consolidar linhas de ação que têm pavimentado seu crescimento acelerado nos últimos anos. Nesse processo de evolução, a diversificação ocupa papel de destaque, indo além da variedade de serviços prestados a clientes em diversos setores e geografias.

Inicialmente adotada para blindar a empresa da dependência de um cliente ou contrato, a diversificação dos negócios também se traduziu em fonte múltipla de incremento das receitas. Assim, a JSL vem investindo em aquisições que ampliaram seu portfólio de serviços e produtos, bem como o volume de setores atendidos e a própria capilaridade.

São focos da estratégia:

● **Crescimento orgânico por meio da ampliação da carteira de clientes e cross-selling:** a JSL prospecta ativamente clientes por meio de uma robusta área de Novos Negócios que identifica necessidades de logística em empresas de diversos setores, tamanhos e segmentos.

O mapeamento de novas oportunidades tem como base entender a situação e necessidades da operação do potencial cliente. Uma vez entendida a operação e os serviços que melhor proveriam uma solução adequada ao cliente, a JSL implementa a operação contratada com uma equipe dedicada ao projeto. Ambientado ao ecossistema do cliente, a JSL consegue, dado seu vasto portfólio de serviços oferecidos, realizar a venda de novos serviços que potencialmente proverão maior eficiência e resultados crescentes para a operação do cliente.

A gama de serviços logísticos, conjugados com os programas de melhoria contínua geram um círculo virtuoso de crescimento que acaba impactando positivamente o cliente, o caminhoneiro e a JSL.

● **Liderar movimento de consolidação do mercado de logística no Brasil:** por deter características de dispersão, em muitos casos de informalidade e baixa capitalização, o mercado de logística brasileiro, em especial o rodoviário, apresenta oportunidades de consolidação para companhias estruturadas.

A JSL acredita que como líder do mercado e detentora de ampla capilaridade e escala apresenta plataforma adequada para internalização de sinergias na aquisição de companhias do setor. O movimento de consolidação por aquisição tem como foco empresas que tragam serviços complementares aos já oferecidos pela JSL e que possam reforçar a presença da Companhia em regiões com menor penetração de mercado. A estratégia é suportada por time interno com ampla experiência em transações e com diálogo estreito com as companhias do setor e seus empreendedores.

● **Continuar aprimorando a plataforma tecnológica para impulsionar o efeito rede gera plataforma que conecta caminhoneiros e clientes:** a grande escala da Empresa, a otimização de processos, a robusta área Comercial e o maior investimento em inovação e tecnologia, permitem que a Companhia detenha uma maior integração com o cliente, favorecendo a manutenção e ampliação da carteira.

A JSL vem desenvolvendo ao longo dos anos plataformas digitais disruptivas no mercado de logística brasileiro. Com foco em ampliar sua base de caminhoneiros e torná-los ainda mais fidelizados, a Companhia investe recorrentemente no desenvolvimento de sistemas digitais que possam gerar maiores eficiências de viagens e maior nível de carga para o caminhoneiro. O impacto da digitalização nos serviços otimiza a precificação de clientes e fornecedores de serviços, o que por sua vez, impulsiona a operação da JSL.

● **Continuar fidelizando os caminhoneiros por meio da oferta de benefícios:** a Companhia desenvolve canais com o objetivo de gerar impactos positivos para os caminhoneiros nos aspectos financeiros, psicológicos e sociais. Pelo cartão “Amigo Caminhoneiro”, o prestador de serviço tem acesso a descontos em postos de combustível e créditos em contas de fretes. Tal iniciativa ajuda a reduzir os custos de transporte do caminhoneiro e melhorar o capital de giro dele.

Por outro lado, a JSL também visa à melhoria da qualidade de vida de seus fornecedores, além do aspecto financeiro. A Companhia acredita que o apoio irrestrito ao caminhoneiro ajuda na fidelização de seus prestadores de serviço e na conquista de prestadores para o ciclo de expansão.

A condução de uma gama de empresas independentes, cada uma com suas singularidades, implica ainda grande flexibilidade, com manutenção do foco na qualidade do serviço prestado e no retorno do capital investido, entre as quais destacam-se:

- **Integração com clientes** – Caminhar lado a lado para entender e atender suas demandas e antecipar suas necessidades.
- **Sinergias** – Promovê-las com as empresas controladas para obter ganhos tanto de escala (negociação com fornecedores) quanto de relacionamento com instituições financeiras (renegociações com menores juros). A ideia é conectar os serviços oferecidos, expandindo a participação em clientes ativos, explorando as oportunidades de *cross-selling*.
- **Introdução de novos serviços** – Ampliar a lista de serviços prestados e a integração dos serviços na cadeia logística, atendendo a cada cliente em várias (ou todas) as suas necessidades logísticas (*end-to-end*).
- **Customização** – Estar sempre a serviço do cliente e saber atendê-lo de acordo com suas expectativas e necessidades específicas da estratégia operacional são indicadores de seu sucesso.
- **Motoristas terceiros e agregados** – Manutenção de relações de confiança e valor, com foco no desenvolvimento dos parceiros nos âmbitos profissional, econômico e social.
- **Aumento de valor agregado de serviços** – Maximizar o retorno sobre o capital investido por meio de novos serviços e/ou adicionais que promovam a melhor utilização possível dos ativos, além de proporcionar novos modelos de receita.

- **Expansão e diversificação da carteira de clientes** – Estar presente em diferentes setores e desenvolver inovações que confirmam suporte aos clientes atuais para operarem de forma mais eficiente, segura e qualificada, sem perder de vista novas empresas e setores pouco explorados.
- **Sustentabilidade** – Avançar na incorporação de premissas sociais, ambientais, de governança e econômicas às decisões da alta liderança, buscando a potencialização de impactos positivos e o controle de riscos e impactos negativos além de aumentar o engajamento com os clientes.
- **Tecnologia** – Desenvolver soluções que atendam às necessidades de negócio e à estratégia de atuação, como as tecnologias dedicadas à automação dos armazéns, e evolução de *softwares* que integram e conferem eficiência a toda a cadeia logística: cliente, JSL e motoristas.
- **Aquisições estratégicas** – Acelerar o crescimento com a participação em segmentos e/ou regiões geográficas, adicionando valor ao negócio para além do crescimento orgânico.
- **Internacionalização** – Buscar novos mercados em diferentes países e segmentos de clientes, atendendo suas necessidades no exterior.
- **Retorno sobre capital investido** – Garantir alta e adequada rentabilidade e retorno dos projetos executados, mantendo os contratos existentes em patamares adequados de *performance*, assim como disciplina na alocação nos projetos.

A JSL investe no crescimento sustentável de forma orgânica e por meio de aquisições, de forma a liderar a consolidação do setor. O Brasil é dependente do transporte de carga em caminhões, que representa relevância na circulação de bens no País, especialmente considerando itens essenciais, como alimentos e combustível. Além disso, há oportunidades considerando que o mercado logístico é altamente pulverizado, sendo sua maior parte composta por pequenas transportadoras, caminhoneiros autônomos e *players* focados em apenas uma ou poucas etapas da cadeia logística em setores específicos da economia.

Os institutos de pesquisa e entidades de classe do setor não divulgam a participação de mercado das empresas, mas diante das oportunidades, a JSL tem se posicionado de forma diferenciada, agregando serviços ao seu atual portfólio de clientes, enquanto adiciona outros novos em variados setores da economia.

Já entre os desafios mapeados para a perenidade e a sustentação do Modelo de Negócios da Empresa estão a **busca constante por competitividade**, considerando custo e preço, de forma a aumentar a base de clientes e ampliar *market share*; a conquista de **resultados econômicos maiores** a cada ano, para manutenção do crescimento e ampliação de participação no mercado e do portfólio de clientes; a manutenção da base de caminhoneiros terceiros e agregados; a **credibilidade nos mercados financeiro e de capitais** e a não adoção de processos inovadores e novas tecnologias, fundamentais para o desenvolvimento do setor (como combustíveis não poluentes e carros elétricos). Além disso, o **desenvolvimento sustentável da JSL** pode ser interrompido por fatores de risco eventuais, descritos e contemplados no processo de gestão da Companhia, como erros no estabelecimento de preços em decorrência de falhas no cálculo da desvalorização estimada da frota em relação à sua desvalorização efetiva no futuro; e riscos relacionados à terceirização de parte substancial das atividades de serviços dedicados à cadeia de suprimentos e de transporte de cargas gerais, entre outros descritos no Formulário de Referência.

Transformação digital

GRI 3-3 - Inovação tecnológica e sustentável

A área de Tecnologia da Informação (TI) da JSL atua nos sistemas de transporte (TMS), gestão dos armazéns e relação com os caminhoneiros e clientes, valendo-se do apoio da SIMPAR na infraestrutura e *back office*, e promovendo sinergias entre as subsidiárias.

Em 2022, a Companhia obteve reforço para acelerar sua transformação digital com a aquisição da TruckPad, que deve impulsionar a digitalização dos processos não apenas em razão de sua plataforma, mas também pela cultura de desenvolvimento e adoção intensa de novas tecnologias.

A aliança entre a capacidade inovadora da *startup* e a experiência da JSL em seu setor de atuação deve resultar em soluções que aprimorem as funcionalidades em app, como gestão operacional, conexão entre cargas e motoristas e emissão de documentos. A área de Tecnologia da Informação (TI) da JSL já finalizou o MVP (Minimum Viable Product, Mínimo Produto Viável em inglês) da integração com a empresa controlada. A versão inicial do aplicativo foi testada por clientes e caminhoneiros e, a partir dos *feedbacks* recebidos, será desenvolvida a segunda versão.

Esse reforço tecnológico é especialmente relevante no momento em que a JSL está implantando o eJSL, plataforma que permitirá a substituição dos sistemas legados, a modernização dos processos e a ampliação do controle pagamentos, cálculos de frete, tabela de preços e gestão das rotas.

Nos últimos três anos, a Companhia vem ainda intensificando a adoção da automação robótica das tarefas repetitivas de suas operações, conferindo rapidez e precisão em funções como o lançamento de documentos no sistema.

Outro avanço de 2022 e que será concretizado em 2023 é a estruturação de um novo sistema tecnológico para o processo do Milk Run no setor automotivo – sistema de coletas de materiais no qual o mesmo veículo faz todas as paradas e a entrega é realizada em data e horário pré-estabelecidos e planejados com a roteirização da frota. Os avanços e funcionalidades tecnológicas que a JSL tem realizado buscam trazer vantagens para o cliente, como maior controle sobre as cargas em trânsito, redução dos níveis de estoque, uniformidade no volume de recebimento de mercadorias e agilidade no carregamento e descarregamento das cargas.

As análises de dados (*data analytics*) também estão sendo aprimoradas por um conjunto de indicadores e informações operacionais até então não conhecidos com profundidade. A JSL tem investido significativamente nessa tecnologia para identificar padrões, gargalos e tendências e, assim, ser capaz de antecipar decisões com base nos subsídios fornecidos.

A transformação digital passa também pela reestruturação da própria TI, o que deve resultar em maior cocriação com as áreas de negócios, impulsionando a evolução dos produtos. A intenção é de que a inovação permeie todas as áreas, alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia.

A JSL, TCP e Fadel se notabilizam pelo uso de um app que viabiliza a gestão da segurança no trabalho, o que facilitou a coleta e o reporte de incidentes. Outro processo inclui óculos de realidade aumentada para treinar colaboradores recém-contratados – o profissional se vê dentro do Centro de Distribuição (CD) e acompanha todas as operações realizadas no local.

A TPC utiliza ainda a plataforma LIS – repositório central que consolida, por meio de Data Lake, as informações de diversos sistemas e atores da cadeia logística – para armazenamento, governança e catálogo de dados. A inovação tem viabilizado a construção de diversas torres de controle e democratizado o acesso aos dados para as operações, contribuindo para a assertividade de análises e a melhoria da eficiência e produtividade. A plataforma permite atendimento de acordo com as particularidades de cada cliente, que podem acompanhar o processo de transporte, mitigando possíveis problemas e maximizando o On-Time Delivery (OTD); a produção de hora em hora; além da *performance* de cada colaborador.

Como evolução, em 2023 a TPC planeja seu primeiro projeto de *data driven*, em parceria com uma *startup* alemã especializada em inteligência artificial para o segmento de logística.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Governança da sustentabilidade

Incorporada ao modelo de gestão estratégica da JSL, a **Política de Sustentabilidade** se aplica a todas as operações, de forma a internalizar o tema na cultura corporativa, nas decisões e estratégias de negócio e nas práticas diárias. Assim, orienta colaboradores, terceiros, agregados, fornecedores, clientes e comunidade, entre outras partes interessadas, e assegura o alinhamento das ações e decisões de negócio aos Princípios do Pacto Global e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU. O propósito é adotar ações comprometidas com os seguintes temas prioritários:



“Política de Sustentabilidade assegura alinhamento ao Pacto Global e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”

Dedicado a assessorar o Conselho de Administração em aspectos relacionados à agenda ESG, o Comitê de Sustentabilidade, integrado pelo CEO, orienta a formulação de diretrizes, projetos e metas. Já no engajamento das equipes atuam Grupos de Trabalho específicos, encarregados de materializar em projetos e ações as orientações definidas. Periodicamente, são realizadas reuniões executivas para trocas de aprendizados, e discussões sobre temas prioritários para o avanço da estratégia de sustentabilidade.

A Companhia adota ainda uma série de recursos que atestam seu compromisso com a sustentabilidade – a exemplo do modelo de gestão de combustíveis, que privilegia combustíveis alternativos e a renovação constante da frota, adoção de inventário de ativos, automação dos controles internos e manutenção de plataforma de treinamentos.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE



Governança e engajamento interno

Comitê de Sustentabilidade – Promove a incorporação de sustentabilidade à estratégia, às tomadas de decisão e ao propósito; estimula a integração do tema entre as diversas áreas e nas relações com os *stakeholders*; elabora recomendações ao Conselho de Administração; e acompanha a aplicação de políticas, estratégias, ações e projetos nos negócios. Também cabe ao órgão a revisão bianual da Política de Sustentabilidade, com aprovação do Conselho de Administração, de forma a assegurar o alinhamento constante aos objetivos do negócio. O Comitê se reporta ao Conselho de Administração, atuando com independência em relação à Diretoria-Executiva.

Conselho de Administração – Valida posições do Comitê de Sustentabilidade alinhadas à visão de negócio da JSL. A estratégia e o posicionamento interno referentes à sustentabilidade são definidos pelo órgão, que é assessorado e instruído pelo Comitê de Sustentabilidade.

Grupos de Trabalho de Sustentabilidade – Transformam as diretrizes em planos de ação, desenvolvem e criam projetos com foco ESG e econômico, e validam ações, projetos e atividades com o Comitê de Sustentabilidade.

Academia Executiva de Sustentabilidade – Promove o alinhamento entre as empresas do Grupo e apresenta boas práticas, experiências, temas e tendências do setor.

Práticas sustentáveis

- Valorização de resultados financeiros baseados em relações comerciais justas, serviços que agregam valor aos clientes e diversificação de negócios e segmentos.
- Eficiência no uso de recursos naturais, em sintonia com a Política Nacional de Resíduos Sólidos.
- Contribuição para o desenvolvimento de comunidades no entorno das operações.
- Valorização pessoal e profissional de colaboradores, motoristas, agregados e terceiros.
- Promoção de geração de valor em parcerias duradouras com fornecedores e clientes.

Valor compartilhado

A Companhia mantém agenda com clientes para compartilhamento de boas práticas de sustentabilidade, ação apoiada pelo time Comercial, que participa de discussões e visa contribuir com o planejamento estratégico das empresas. Exemplo em 2022 foi o Conecta CBA para tratar de operações sustentáveis, com a participação da gerente corporativa de Sustentabilidade da SIMPAR.



Contribuir com a meta da SIMPAR de reduzir em 15% a intensidade de emissões (tCO₂eq/R\$ milhão) até 2030 – Em 2022, o Grupo alcançou redução de 24,86% em relação a 2021.



Remuneração variável atrelada à Meta ESG – A JSL mantém programa de bonificação (ICP) vinculado ao alcance de metas individuais anuais relacionadas a temas como segurança e retenção e desenvolvimento dos colaboradores – o CEO possui meta atrelada a emissões da Companhia. Em 2022, 63 líderes mantinham as duas metas em seu painel individual, que deve ser constituído por até sete metas.



Formar 100 mulheres pelo Programa Mulheres na Direção em 2022 – Foram formadas 35 mulheres no ano. A meta não foi alcançada em razão dos desafios enfrentados em 2022, em especial aumentos de custos de insumos, que levou ao redimensionamento de projetos. Das turmas planejadas, duas foram realizadas, com foco em formação de operadoras de empilhadeira. Apesar disso, em razão de esforços realizados desde 2021 para mais equidade, foi registrado no ano aumento de contratação de mulheres para cargos operacionais, motoristas e carreteiras, crescimento de 63%, e de operadoras de empilhadeira, em 309%. A meta será revista para 2023. [Saiba mais sobre o programa.](#)



Formar 440 jovens por meio do Programa Você Quer? Você Pode! em 2022 – Foram formados 48 jovens em uma turma realizada em Parauapebas (PA) e, portanto, a meta não foi atingida. Além de redimensionamento de projetos em razão de aumentos de custos de insumos, a JSL enfrentou desafios na customização do programa para cada operação, razão pela qual está revisitando a meta para retomada do programa no próximo ciclo.



Segurança: Taxa anual de acidentes com veículos por km até 0,46 e taxa de acidentes com afastamento até 0,63 – Ambas as metas atingidas com resultados de, especificamente, 0,40 e 0,49. Contribuiu para o alcance o Programa de Segurança Zero Acidentes da Companhia, que engaja todos os colaboradores em ações de prevenção, a Rotina do Líder e as campanhas de conscientização no tema. [Saiba mais em Saúde e Segurança.](#)

Iniciativas e compromissos GRI 2-28

A JSL subscreve e apoia ações com as quais compartilha valores de desenvolvimento sustentável. Em 2022, estava associada e colaborava com as seguintes:

- Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), desde 2020.
- Programa Na Mão Certa, desde 2007.
- Comunidade e Rede de Proteção, com foco na mobilização e contribuição aos serviços públicos que integram a rede de proteção dos direitos da criança e do adolescente, desde 2021.
- Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos, desde 2018, no âmbito do qual participa ainda do Grupo de Trabalho de Integridade.
- Parceria com o Instituto Liberta.
- Movimento Mulher 360, desde 2019.
- Apoio institucional ao Programa A Voz Delas pela Marvel e TruckPad.
- Empresa Cidadã, desde 2018.
- Programa Brasileiro GHG Protocol e Registro Público de Emissões, desde 2019.
- Carbon Disclosure Project (CDP), desde 2018, com a conquista, na avaliação de 2022, da nota B.
- Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca).
- Agência de Fomento Empresarial (AGFE).
- Associação Brasileira de Operadores Logísticos (Abol).
- Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Sest/Senat).
- Posicionamento Empresários pelo Clima, do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (Cebds), desde 2021.
- Assinatura do Compromisso pela Ação Climática em parceria com cliente pela JSL e Fadel.
- Associação Brasileira de Transporte e Logística de Produtos Perigosos (ABTLP).

Além disso, a controlada Rodomeu apoia o programa Na Mão Certa; a Fadel participa da Associação Brasileira de Logística (Abralog); a Marvel participa da Associação Brasileira de Transportadores Internacionais (ABTI) e do Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas da Região de Chapecó (Sitran); e a TPC detém, desde 2009, o Selo da Diversidade Étnico-Racial, concedido pela Prefeitura de Salvador (BA), além de ter se associado em 2022 ao Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU).



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Diferenciais competitivos

Líder em seu segmento, a JSL mantém diferenciais que a qualificam e destacam em seus setores de atuação, contribuindo para o avanço dos negócios em um mercado que exige, cada vez mais, resultados perenes e focados na geração de valor. Entre os principais ativos intangíveis da Companhia estão:

Profissionais experientes em customização

– O ativo mais importante da JSL é sua gente, fundamental para o bom desempenho dos negócios e o atendimento qualificado aos clientes. Para ofertar produtos e serviços alinhados às diferentes expectativas, a Companhia investe na capacitação profissional das equipes, o que contribui para mantê-las sintonizadas às demandas atuais e preparadas para a conquista e sustentação de relações comerciais duradouras.

Liderança e forte histórico de crescimento

– A JSL é líder ou ocupa posição de destaque nos segmentos em que atua e busca constantemente ampliar sua participação e ingressar em segmentos nos quais possa obter significativa escala de mercado. Com essa diretriz estratégica, a Companhia tem registrado crescimento contínuo, orgânico e inorgânico. Conta, nesse sentido, com líderes de operação experientes em seus segmentos, que mantêm relacionamento próximo e transparente com os clientes.

Diversificação de negócios, serviços e de clientes – A Companhia atua em 16 segmentos econômicos, ofertando soluções e serviços diferenciados. Esse amplo e integrado portfólio possibilita ganho de escala, fidelização, ampliação de contratos e *cross-selling*, além de minimizar riscos financeiros.

Competência operacional – Ao disponibilizar alto nível de serviço, reconhecido pelo mercado, a JSL proporciona ganhos de produtividade e competitividade na cadeia logística de seus clientes.

Oportunidade de consolidação – O setor de logística no Brasil é extremamente pulverizado e carente de profissionalização. Sob esse entendimento, a JSL se posiciona como a maior companhia do setor, em meio a um mercado com muitas oportunidades.

Idade média da frota – Comprometida com a segurança, a minimização de impactos ambientais e o elevado nível de atendimento aos clientes, a JSL investe permanentemente na renovação de sua frota. Em 2022, os ativos tinham idade média de 3,6 anos – mais jovem que a média nacional, de 23,2 anos, segundo dados da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT).

Reconhecimento no mercado – Os ativos intangíveis da JSL são reconhecidos pelo mercado, que atribui à empresa reputação positiva em atributos como qualidade e segurança e capacidade de antever, entender e, sobretudo, atender às necessidades dos clientes. Além de sua sólida estrutura de balanço, a Companhia se destaca pelos *ratings* atribuídos, que revelam sua capacidade de honrar os compromissos financeiros.

“A idade média de sua frota - 3,6 anos - superior à média nacional, é um dos principais ativos intangíveis da Companhia”

Rating	Escala	Classificação	Perspectiva	Data
Rating de Crédito Corporativo	Internacional/ moeda local	BB	Estável	19/07/2022
	Internacional/ moeda estrangeira	BB	Estável	19/07/2022
	Nacional de Longo Prazo	AAA (bra)	Estável	11/07/2022
Rating – 10ª Emissão Debêntures	Nacional de Longo Prazo	AAA (bra)	N/A	11/07/2022
Rating – 11ª Emissão Debêntures	Nacional de Longo Prazo	AAA (bra)	N/A	11/07/2022
Rating – 12ª Emissão Debêntures	Nacional de Longo Prazo	AAA (bra)	N/A	11/07/2022
Rating – 12ª Emissão CRA	Nacional de Longo Prazo	AAA (bra)	N/A	15/07/2022

1. Dados de 2020 e 2021 revisitados. Dados de 2022 englobam a JSL, TPC, Fadel, Transmoreno, Rodomeu e TruckPad.

Modelo de negócios



CAPITAL HUMANO

Time com *expertise* em criar soluções e implantar grandes projetos

- + 27,4 mil colaboradores
- + de 200 gerentes com tempo médio de nove anos de empresa
- + 64 mil motoristas autônomos cadastrados
- + 2.200 mil motoristas agregados



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

+ de 7,4 mil fornecedores
Programas sociais e de capacitação profissional para as comunidades do entorno



CAPITAL MANUFATURADO

19 Centros de distribuição pelo Brasil
1 Centro logístico Intermodal (CLI)
+ 17,6 mil ativos operacionais
+ 300 filiais



CAPITAL NATURAL

6.569.641,75 GJ de combustíveis consumidos
102,61 ML de água utilizados
6.835.563,4 GJ de energia consumidos



CAPITAL INTELECTUAL

Aquisição da TruckPad em 2022



CAPITAL FINANCEIRO

Estrutura de capital robusta
Elevada capacidade de adquirir ativos e empresas
Criação de valor para acionistas

Sustentação

• Modelo de negócios único e resiliente que assegura crescimento sustentável

• Controladas com gestão independente e foco nos negócios e nas atividades

• Liderança logística, com o maior portfólio integrado de soluções e serviços logísticos do Brasil

• Atuação em todo o ciclo da cadeia logística com Operações Dedicadas, Transporte de Cargas, Armazenagem e Distribuição Urbana

• Presença qualificada em mais de 16 setores da economia real

• Atuação em todos os estados brasileiros, na América do Sul e na África

GERAÇÃO DE VALOR

- Diversidade: uma mulher no Conselho de Administração (ingresso em 2022)
- Entre 2021 e 2022, aumentos de: **63%** de motoristas carreteiras; **309%** de operadoras de empilhadeira; e de **149%** de mulheres em cargos operacionais
- **4% de pretos e 39% de pardos**
- **887,6 mil** horas de capacitação e treinamento
- Cultura de Zero Acidente

- Contratos de longo prazo
- **Top 10 de clientes** com mais de 24 anos de prestação de serviços
- Reconhecimentos dos clientes: prêmios de melhor prestador de serviços; melhor operador logístico; empresa destaque em SSMA
- **R\$ 2,2 bilhões** pagos a fornecedores, sendo **52,4%** a fornecedores locais
- **Você Quer? Você Pode!**
- **Mulheres na Direção**
- Parceiro do Programa na Mão Certa
- **R\$ 368.734,00** destinado ao Instituto Julio Simões

- Renovação contínua da frota (**idade média da frota 3,6 anos**)
- **76,9%** de expansão da frota
- **18,5** em renovação
- Soluções logísticas inovadoras

- Caminhões, ônibus, carros e empilhadeiras elétricos
- Contratação de energia no Mercado Livre
- Sete filiais com sistema de reúso de água
- *Software* de gerenciamento de gestão de resíduos
- Projetos de compensação de emissões em parcerias com clientes
- Nota B no CDP
- Contribuição ativa para o cumprimento da meta da SIMPAR, de reduzir, **até 2030, em 15%** a intensidade das emissões

- Desenvolvimento de novo *software* para operação de Milk Run no setor automotivo
- Apps de relacionamento com clientes e motoristas
- Capacitação com óculos de realidade aumentada (TPC)
- Investimento em automação robótica
- Centralização e digitalização de processos com foco em redução de SG&A (Sales, General & Administrative - Vendas, despesas gerais e administrativas)

- Lucro líquido: **R\$ 223,5 milhões**
- ROIC: **15,1%**,
- Receita bruta: **R\$ 7,1 bilhões**
- **R\$ 6,0 milhões** em novos contratos
- **R\$ 99,872 milhões** pagos em dividendos
- **6 aquisições** de empresas rentáveis com excelente modelo de gestão desde o IPO

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS



Desempenho econômico-financeiro

GRI 2-2 | 2-6 | 201-1 | 3-3 – Desempenho econômico-financeiro

O crescimento da JSL está pautado na rentabilidade e disciplina financeira. Em 2022, a Companhia manteve o foco na renegociação de contratos e em projetos de eficiência operacional para a redução de despesas administrativas, além da gestão eficiente de custos. A execução bem-sucedida do plano estratégico, a oferta de serviços de maior valor agregado e a busca por qualidade no mercado também permitem a alocação de capital mais eficiente e em projetos de maior retorno sobre o capital empregado.

Ao longo do período, foi mantido o acompanhamento do desempenho dos contratos e, mesmo em um cenário ainda caracterizado por pressão na base de insumos, houve importante evolução das margens operacionais, resultado da efetividade das iniciativas de eficiência operacional e alocação de capital.

Com a materialização dos novos projetos e o trabalho para repasse de inflação de custos, o faturamento registrou elevação em todas as empresas controladas e nos principais setores atendidos. A JSL conta com um portfólio de competências amplo, potencial de *cross-selling*, base de clientes forte e abrangência geográfica em expansão. Sua estratégia de manter as equipes de gestão independentes e dedicadas ao desenvolvimento de cada uma das empresas controladas tem se revelado assertiva. Ao combinar a escala e estrutura de balanço da

Companhia com a especialização e qualidade técnica dessas empresas, as oportunidades de crescimento se multiplicam.

A consolidação bem-sucedida das empresas controladas desde o IPO também suporta a base de receitas. O crescimento orgânico apresentado por todas as empresas foi robusto, sem dependência setorial, como mostra a arte a seguir.

Todos esses fatores levaram a JSL a obter receita bruta de R\$ 7.133,7 milhões, elevação de 38,6% em relação ao ano anterior. A receita líquida de serviços também cresceu, 38,1%, na mesma comparação, totalizando R\$ 5.818,8 milhões. O impacto da gestão ativa está refletido ainda nas margens obtidas no período. O Ebitda alcançou R\$ 1.079,8 milhões, o que representa 42,4% mais do que o registrado no ano anterior, e a Margem Ebitda ficou em 18,6%, evolução de 0,6 pontos percentuais na mesma comparação.

“Gestão eficiente e custos e projetos de eficiência operacional atestam o foco da JSL em rentabilidade e disciplina financeira”

CRESCIMENTO¹ ACELERADO EM TODAS AS EMPRESAS

EMPRESAS

2022 X 2021

138%²

77%

20%

60%

20%

33%

18%

Total 25%

DISTRIBUIÇÃO DOS SEGMENTOS DE ATUAÇÃO

SEGMENTOS



Operações dedicadas



Armazenagem



Distribuição urbana



Transporte de cargas

39%

12%

10%

39%

DISTRIBUIÇÃO NOS SETORES DA ECONOMIA REAL

SETORES



Alimentos e bebidas



Automotivo



Papel e Celulose



Siderurgia e Mineiração



Bens de consumo



Demais setores da economia

31%

17%

13%

9%

11%

19%

¹ Crescimento da receita bruta combinada de serviços

² Para TruckPad, a base de comparação é de apenas R\$ 2,9 milhões de receita em 2021



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURANÇA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

GENTE E CULTURA





Gestão de pessoas

GRI 401-1 | 401-2 3-3 | 407-1 | 3-3 – Emprego | 3-3 – Liberdade sindical e negociação coletiva | 3-3 - Relações de trabalho

A JSL encerrou 2022 com um quadro de 27.454 colaboradores e cerca de 24 mil motoristas agregados e terceiros ativos, fundamentais para o alcance dos resultados conquistados no período. A Companhia investe em ações de capacitação e para garantir a segurança, a saúde e o bem-estar, de forma a conquistar e reter talentos. Com atuação geográfica expressiva e em segmentos variados, se diferencia também por um quadro profissional plural, que contribui para a diversidade de ideias e experiências. A ele, oferece um leque benéficos, que contemplam também os dependentes, como seguro de vida, plano de saúde e licença-maternidade/paternidade para jornadas integral e parcial. Todos os colaboradores, desde a admissão, podem avaliar a adesão a plano de benefícios elegível à sua função e filial.

A Companhia busca manter bom relacionamento também com os órgãos sindicais representantes de seus profissionais, mantendo-se atualizada sobre suas resoluções e aberta para negociações diretas no âmbito de acordos coletivos. Da mesma forma, é receptiva aos questionamentos dos colaboradores, assegurando plena liberdade sindical a todos os diretos e terceiros. Adicionalmente, de acordo com os Códigos de Conduta de Colaboradores e de Terceiros, solicita que os fornecedores compartilhem os mesmos princípios que norteiam seus negócios, para que a conformidade seja integral.

Diversidade e igualdade

GRI 401-1 | 405-1 | 405-2 | 3-3 – Diversidade e igualdade de oportunidades

Empenhada em promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso, em 2022 a JSL manteve no público feminino o foco de seu Programa de Respeito à Diversidade. Realizou mais duas edições do programa **Mulheres na Direção**, destinado à capacitação profissional de mulheres interessadas em ingressar no mercado de trabalho formal como condutoras de máquinas pesadas.

Uma das edições ocorreu em Uberaba (MG) e formou 14 operadoras de empilhadeira. Conduzida com apoio da Prefeitura, a iniciativa contou com treinamentos ministrados por equipes do SEST/SENAT e da Fundação Adolpho Bósio de Educação no Transporte. Além da qualificação, as participantes contaram com o acompanhamento de orientadores sobre a nova função e os procedimentos de segurança. Outra turma de carregadoras de empilhadeira foi aberta para uma empresa cliente da JSL em Mucuri (BA) e beneficiou 21 mulheres.

"A JSL realiza ações para construção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso"



Ainda com o propósito de promover educação, formação e desenvolvimento profissional das mulheres, a JSL lançou no ano o programa Mulheres na Liderança, cujo objetivo é assegurar mentoria a 24 mulheres, entre coordenadoras e gerentes, ao longo de 2023. A formação de jovens também evoluiu e, no encerramento do ano, somou 74 beneficiados, que concluíram o programa Você Quer? Você Pode!, dirigido a jovens em situação de vulnerabilidade social. Sendo 48 jovens formados pela JSL e 26 pela controlada TPC.

Mulheres na Liderança

A formação, no âmbito do programa, intercala mentoria com bate-papos e treinamentos sobre as competências direcionadoras da avaliação do ciclo de gente da Companhia. Os mentores selecionados integram a alta liderança, têm em média 5,7 anos de empresa e gerenciam as mais diversas áreas, entre elas operação, controladoria, ética e conformidade, gente e cultura, além do CEO e CFO. A iniciativa é inédita e tem como objetivo ampliar a qualidade no desempenho das atividades e contribuir para o empoderamento do público feminino e a formação de sucessoras. Saiba mais sobre no [LinkedIn](#).



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Mulheres na Direção

O programa Mulheres na Direção é uma iniciativa alinhada às políticas de sustentabilidade e de direitos humanos e à adesão da JSL ao Mulher 360, movimento empresarial pelo desenvolvimento econômico da mulher. As aprovadas na seleção são registradas como *trainees* por um período de 45 a 90 dias e, conforme o desempenho e a disponibilidade de vagas, podem ser efetivadas. Desde 2021, o Mulheres na Direção promoveu a formação de 47 mulheres, 32 delas contratadas em 2022 para atuar nas operações da Companhia.



"A JSL promove a inclusão e tem como diferencial enxergar potencial dos profissionais. A empresa investe e cresce com resultados positivos"



Débora Alves dos Santos
Operadora de Empilhadeira
Participante da 2ª edição do Programa

"Empresa de valores, que motiva seus colaboradores, preza por cuidar da família e oferece várias oportunidades sem olhar gênero e idade. O Programa Mulheres na Direção trouxe esperança para muitas mulheres."



Brenda Costa Cruz Camara
Operadora de Empilhadeira
Participante da 3ª edição do Programa

"Me chama a atenção a forma como a JSL trabalha a inclusão; ela abriu as portas e deu oportunidades para várias mulheres por meio do Programa Mulheres na Direção, realizando assim sonhos e nos mostrando que lugar de mulher é realmente onde ela quiser."



Pabla Rodrigues dos Santos
Operadora de Empilhadeira
Participante da 3ª edição do Programa

"A Governança é o diferencial da JSL; os projetos são criados, tirados do papel e levados adiante, dando oportunidade para a população. O Mulheres na Direção foi bem elaborado e permite que mulheres conquistem um espaço no mercado de trabalho, recebendo a oportunidade de mostrar que são capazes de trabalhar em qualquer lugar."



Natany Bertanha
Operadora de Empilhadeira
Participante da 2ª edição do Programa



Salete Marisa Argenton
Gerente FABET SP

Para a Fabet foi uma grande honra participar do Programa “Mulheres na Direção” da JSL, que tem total sinergia com o programa de Diversidade, Desenvolvimento e Inclusão de Mulheres no Setor Logístico, que a Fundação vem propagando ao longo dos últimos anos.

Mais do que empregabilidade, programas como esse garantem que mulheres se desenvolvam e conquistem seus espaços pela competência e capacidade de realizar e entregar muito além do que é esperado pelo negócio. São brilhantes na arte de fazer mais e melhor com as ferramentas e ambientes que lhes são oferecidos. Parabéns pela iniciativa e que isso possa inspirar o mercado do transporte a investir no desenvolvimento e oportunizar trabalho para mais mulheres que desejam embarcar no nosso setor.

Destaco também a importância de o programa da JSL criar momentos para que a liderança operacional compreendesse a relevância de abrir espaço para as mulheres operadoras, imprimindo um jeito de liderar baseado no respeito e na nobreza, que faz a diferença no processo de inclusão e retenção desse valioso capital humano.

JSL sempre inovando e fazendo a diferença! Obrigada por envolver a FABET em ações tão valiosas como essa para o setor e sociedade.



Valdineide Amorim de Oliveira
Motorista Carreiteira
Participante da 1ª edição do Programa

Há pouco mais de um ano iniciei uma jornada muito desafiadora aqui na JSL como motorista carreiteira formada pelo programa Mulheres na Direção. Era uma grande novidade que faziam meus olhos brilharem... e o mais incrível é que brilham até hoje.

Fico feliz em ter uma ampla equipe que nos apoia, se preocupa e ajuda nas atividades diariamente. A JSL é uma das maiores empresas de logística do País e saber que de alguma forma faço parte disso, é muito gratificante. Somos uma engrenagem numa grande máquina que está a todo vapor!

Todas as lições que aprendi com a instrutora no processo são importantes para meu dia a dia, tanto dentro quanto fora da empresa. As novas edições do programa com certeza vão capacitar mulheres fortes e destemidas, que farão total diferença no resultado e que vão somar às tantas outras engrenagens que compõem esse time gigante.

Entender para atender. Aprender para transformar!



Quelli Pereira Gonçalves
Ex-Motorista Carreiteira JSL
Participante da 1ª edição do Programa

Mulheres na direção: “a fábrica de sonhos”. Eu uso esse termo porque para mim o programa foi o passaporte para realização do meu maior sonho. Me senti acolhida, bem instruída e, acima de tudo, recebi o título de uma profissional altamente qualificada. Por tudo isso, tenho gratidão pela estrutura e pelos instrutores. Hoje, graças a essa qualificação, tenho reconhecimento dentro do mercado de trabalho.



Elisa Gonçalves de Araújo
Prefeita de Uberaba

“A mulher pode ser o que ela quiser, até conduzir empilhadeira, como a gente vê na JSL. A Prefeitura foi parceira da empresa na formação das profissionais que conduzem esses veículos pesados, porque entendemos que a capacitação é o caminho para o crescimento profissional e pessoal. Nós trabalhamos para que cada vez mais as mulheres assumam a direção de suas vidas, assim como dessas máquinas pesadas, e conquistem seus objetivos”.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Para a JSL, segurança é um valor, que integra seu conjunto de crenças e princípios. Todas as operações são norteadas pela Cultura de Segurança Zero Acidentes, que envolve colaboradores, terceiros, agregados e clientes. O investimento em capacitação começa já na integração dos colaboradores que, após treinados, passam a ser acompanhados em suas atividades. Cada função atende a um padrão de práticas seguras, estabelecidas por procedimentos auditados por check-lists periodicamente para que qualquer prestação de serviço ocorra de forma segura.

Além disso, a Empresa mantém Política de Saúde e Segurança que contempla mapeamento de riscos, comunicação, engajamento e estruturação de sistemas que possibilitam acompanhar fatores críticos. Os perigos são identificados de acordo com as atividades e classificados segundo critérios de controle, embora nos últimos três anos não tenham sido identificadas doenças profissionais ou óbitos entre os colaboradores próprios (não há esse levantamento para terceiros e prestadores de serviços).

Adicionalmente, seu sistema de gestão é composto por medidas que visam à melhoria contínua do bem-estar físico, social e mental, de forma a garantir a segurança, promoção da saúde e conformidade com a legislação.

Vigora ainda o procedimento de identificação de perigos e avaliação de riscos, pautado na política de segurança, que tem como objetivo orientar sobre a sistemática de identificação de perigos e riscos, a avaliação dos riscos correspondentes e o estabelecimento de controles para mitigar os riscos à saúde e à segurança ocupacional. Os profissionais da área de SSMA e o líder da operação apuram os perigos e danos e avaliam os riscos sempre antes do início de qualquer atividade; quando há

alterações de processos, produtos ou serviços; diante de uma solicitação/necessidade; e após a investigação de uma ocorrência.

Os processos de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) são avaliados periodicamente, com indicadores proativos e reativos, em auditorias internas e/ou externas para validar e assegurar a qualidade do trabalho, sendo que os processos adotados internamente podem impactar na saúde e segurança de terceiros e clientes (consumidores). O maior impacto ambiental está relacionado a emissão de GEE e de gases poluentes, devido a queima de combustível durante a prestação de serviços*. Impactos sociais podem estar relacionados à segurança e a acidentes. No transporte de cargas perigosas, os veículos são identificados conforme legislação brasileira. Além disso, de acordo com a política interna de segurança, os colaboradores devem participar das ações de SSO dedicadas a mitigar os riscos pertinentes, assim como informar sobre qualquer mudança em processos e/ou atividades capazes de impactar negativamente a segurança. Além de relatá-la diretamente ao superior imediato, os colaboradores contam com canais específicos de comunicação de riscos: o Risco Zero – Não arrisque, comunique (em que é possível escanear o QR Code fixado nos quadros de aviso das operações e responda às perguntas).

A partir de um trabalho de mentoria, *workshops* e treinamentos aplicado às altas lideranças e desdobrado para os demais níveis hierárquicos, a JSL busca consolidar o conceito de que saúde e segurança são responsabilidades não apenas da área específica, mas de todos os profissionais e, principalmente, dos líderes de cada operação. Para engajá-los, e aos seus liderados, nas ações de prevenção, vigora a Rotina do Líder, composta pelos seguintes passos:



*A maior parte dos veículos e máquinas é proveniente de montadoras brasileiras.



- APRESENTAÇÃO
- MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- LIDERANÇA LOGÍSTICA
- MELHORES PRÁTICAS
- EXPANSÃO CONSTANTE
- RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

- ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL
- ANEXOS
- SUMÁRIOS
- RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO
- INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Entre as várias ações de conscientização de 2022 envolvendo a liderança, destaca-se o Dia D, realizado simultaneamente em todas as unidades para tratar de temas relacionados à prevenção. Para avaliar o desempenho operacional e identificar soluções para eventuais problemas de segurança, foi criado também no ano o Comitê de Cultura de Segurança. A cada 15 dias, as ações e estratégias são tratadas no âmbito da própria operação, com a consultoria técnica da equipe de SSMA e participação direta do CEO. Além disso, a JSL mantém um robusto plano de comunicação para disseminar temas de maior relevância na prevenção de acidentes, baseado na frequência de desvios em suas operações.

As campanhas também são conduzidas de acordo com planejamento anual de SSMA, abordando temas como proteção respiratória, proteção auditiva, cuidado com a hipertensão, controle do colesterol, diabetes, cálculo renal e prevenção ao AVC, câncer de mama e câncer de próstata.

Todas essas medidas, compartilhadas com as empresas controladas, motivaram uma mudança cultural interna. Tanto que foram criadas faixas de remuneração variável, até o nível de gerência, atreladas a metas de segurança. Os dados aferidos, que englobam JSL e suas controladas, apontam para 0,76 e 0,75 em acidentes com veículos e com afastamento, respectivamente. Para a JSL, os resultados obtidos no ano foram de 0,40 e 0,49 em acidentes com veículos e com afastamento, atingindo a meta estabelecida. Já a meta relacionada a acidentes fatais passou a ser zero.

Entre os clientes, as práticas também são valorizadas e levaram a JSL a uma série de reconhecimentos no ano:

- 1º lugar em Segurança na unidade da Suzano em Aracruz (ES).
- 1.500 dias sem acidentes no Armazém Carajás (PA).
- 1.900 dias sem acidentes na operação Braskem, em Paulínia (SP)
- 1º lugar em Segurança na Logística de Transporte e 2º lugar em Logística de Carregamento na **unidade de Imperatriz (MA)** da Suzano.
- 1º lugar em Segurança na Logística e em SSMA da unidade de Mucuri (BA) da Suzano.
- Seis anos sem acidentes na unidade da Gerdau em Ouro Preto (MG).
- 1º lugar, pelo segundo ano consecutivo, na unidade Mirai (MG) na Maratona de Segurança CBA.
- 1º lugar geral em Fornecimento de Serviços para a Klabin pela unidade de Telêmaco Borba (PR).
- Empresa referência em Melhores Práticas de Segurança (Cummins).



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Entre as controladas, destacam-se a Marvel e a TPC. A Marvel, por trabalhar com frota própria, tem 100% de seus motoristas treinados, englobando aspectos de segurança. Além disso, todos os caminhões têm telemetria de controle de velocidade e, no curto prazo, há planos de inclusão de equipamento de controle de fadiga. A TPC mantém rituais diários de segurança, como DDS, diálogos de passagem de turno, inspeções planejadas e comunicações informais. Entre outras ações preventivas que contribuem para um ambiente colaborativo em Segurança e Saúde no Trabalho (SST), a TPC adota Auditoria de Comportamento, que consiste na observação do trabalho, pela gestão, com reconhecimento e reforço de pontos positivos

e orientação para correção de pontos com potencial de melhoria. A ação ocorre por meio automatizado, com uso de um aplicativo, contribuindo para que os dados coletados nas auditorias de campo sejam automaticamente direcionados a um banco de dados, com gerenciamento das ações, acompanhamento das metas individuais e coletivas, conferindo mais celeridade e qualidade ao processo de gestão das ações a serem realizadas. Todas essas informações são então aplicadas à outra metodologia estatística, chamada de “Pirâmide da Segurança”, que se baseia em aumentar “a base da pirâmide”, com ações preventivas, para que o “topo”, que são os incidentes, seja reduzido.”

Ações preventivas de SSMA GRI 403-6 | 403-7

Semanal

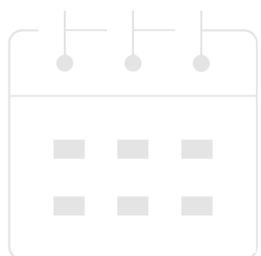
- *Blitz* educativa nas frentes de trabalho abordando temas com maior número de desvios comportamentais da unidade (pelo menos uma *blitz* deve ocorrer no período noturno).

Mensais

- Treinamento de segurança para 100% do efetivo operacional e reciclagem anual para os colaboradores em retorno de férias.
- Acompanhamento e avaliação da efetividade de conteúdo, qualidade, didática e objetividade dos DDSs nas frentes de trabalho.
- Monitoramento da realização dos testes de bafômetro para 100% dos condutores e operadores nas frentes de trabalho pelos líderes de equipe e avaliação das tratativas dos casos positivos.
- Campanha de segurança nas áreas de manutenção mecânica com distribuição de EPIs, abordando temas como proteção das mãos, olhos, pele, auditiva e respiratória.

Diárias

- Inspeção de veículos, máquinas e equipamentos.
- Vistoria nas frentes de trabalho (áreas administrativas e operacionais, armazéns, garagens, oficinas ou em veículos e equipamentos) para identificar situações e/ou comportamentos de risco e emitir comunicados pelo aplicativo.
- Atualização das informações pertinentes à área de Saúde e Segurança, como placar de ocorrências.



Risco Zero

Os colaboradores da JSL dispõem de canal específico para comunicar riscos. É o Risco Zero, idealizado pela área de SSMA e acessível por meio de aplicativo. Basta apontar a câmera do celular para o QR Code fixado nos quadros de aviso de cada operação e responder às questões. As informações passam a integrar a base de dados que alimenta uma solução de *Business Intelligence* (BI) checada diariamente pela equipe de SSMA. A solução permite a adoção rápida de decisões e a redução do número de ocorrências.

Desenvolvimento, valorização capacitação

GRI 401-3 | 404-1 | 404-2 | 404-3 | 3-3 – Capacitação e educação | 3-3 – Presença no mercado

A JSL promove o desenvolvimento profissional de sua equipe por meio de ações como o programa Ciclo de Gente. A metodologia inclui a avaliação do desempenho dos colaboradores de acordo com as potencialidades e necessidades identificadas e a formulação de planos de capacitação capazes de proporcionar oportunidades de crescimento na Empresa.

Após a avaliação, a autoavaliação e o parecer do gestor, o Comitê de Gente – formado pelo líder da equipe e outros gestores relacionados – classifica os profissionais aptos à promoção e ainda sujeitos a aperfeiçoamento. O colaborador recebe o *feedback* do líder e, em conjunto com ele, constrói o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Em 2022, 1.179 profissionais receberam avaliações de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Com o propósito de atrelar os programas de aprendizagem ao ciclo de desenvolvimento, foi lançada em 2022 a Universidade JSL. Seu conteúdo programático envolve treinamentos divididos em seis pilares – Segurança, Técnico-Operacional, Comportamental (*soft skills*), Tecnologia, Método e Liderança –, cujos materiais estão disponíveis em uma plataforma LMS (Learning Management System). No ano, mais de 2 mil pessoas haviam participado de cerca de 29,5 mil horas de treinamento, em 48 cursos disponíveis. Para qualificar ainda mais a plataforma, a JSL firmou contrato com uma das mais eficientes ferramentas de treinamento do mercado, a UOL EdTech.

A Empresa também iniciou parceria com o SEST/SENAT para o desenvolvimento de capacitação de lideranças por meio de convênios com renomadas instituições nacionais e internacionais, nas quais é possível cursar gratuitamente especializações e MBAs. O incentivo a oportunidades de carreira para os colaboradores se traduz no número de movimentações internas e promoções verificadas ocorridas no ano: mais de 1,4 mil.

Foi ainda aperfeiçoado o processo interno de recrutamento para garantir a aderência das pessoas à cultura da JSL e, assim, reduzir o índice de 49% de desligamentos no primeiro ano de trabalho. Novos critérios de seleção e integração à função intensificaram o preparo das pessoas para operarem de forma mais alinhada às expectativas corporativas.

UNIVERSIDADE JSL

- **Treinamentos em seis pilares**
- **Mais de 2 mil participantes em 2022**
- **29,5 mil horas de capacitação**
- **48 cursos disponíveis**

Programas e iniciativas

Alô RH – Canal dedicado à resolução rápida de problemas do dia a dia. Além de facilitar a vida do colaborador com o atendimento imediato de questões pontuais, permite que a atuação do departamento de RH seja mais estratégica do que operacional.

Tamo Junto com a Liderança – Mensalmente o CEO participa de bate-papo informal com os colaboradores de alguma unidade que se inscrevem para a atividade. Os diálogos resultam em planos de ação estruturais ou pontuais.

Conecta – Rede social lançada no ano para aproximar os colaboradores e incrementar a comunicação.

De Líder para Líder – Reunião trimestral entre o CEO e todos os líderes da Empresa para a divulgação simultânea dos comunicados distribuídos ao mercado.

Kids Day – Série de atividades recreativas para os filhos dos colaboradores no Dia das Crianças (em algumas unidades de São Paulo).

Apadrinhe uma Criança – Cada unidade de negócio seleciona uma instituição próxima para apadrinhar crianças no dia delas.

Convênios – Mais de 3 mil estabelecimentos à disposição dos colaboradores com serviços e produtos como instituições de ensino, cursos de idioma e profissionalizantes, restaurantes e produtos em geral, a preços mais acessíveis.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Motorista Caminhoneiro GRI 3-3 – Inovação tecnológica e sustentável

A aquisição da TruckPad, em 2022, impacta positivamente também nas ações promovidas pela JSL em benefício dos caminhoneiros. O aplicativo desenvolvido pela *startup* disponibiliza funcionalidades para os motoristas se conectarem com cargas, carteira digital de serviços e clube de benefícios. Também aumenta a eficiência da operação, otimizando deslocamentos e evitando que o condutor, após a entrega, desperdice tempo e recursos em busca de fretes para não rodar vazio. As vantagens são evidentes: elevação da capacidade produtiva e de oportunidades de fechar negócios – de modo que a frota rode sempre com produtos, sem ociosidade.

Ainda na TruckPad, criado em resposta às demandas dos fornecedores para divulgar seus produtos e serviços à base de caminhoneiros do app, o clube de benefícios foi concebido já com a agregação de ofertas pelos distribuidores de combustíveis, concessionárias e seguradoras. A partir desse escopo original, evoluiu para atender aos interesses das transportadoras em premiar seus profissionais por níveis de

produtividade e engajamento. A expectativa é de que a gamificação avance na integração com a JSL, com a adoção de um programa de recompensas que estimule a produtividade e a retenção dos melhores autônomos e agregados.

Essas inovações vêm ao encontro das soluções desenvolvidas pelo JSL Fretes, aplicativo que permite a racionalização de rotas e promoção de cargas, reduzindo custos. A ferramenta ainda viabiliza o pagamento da Carta Frete e abriu caminho para a substituição do cartão de pagamento pela conta digital BBC, braço financeiro da *holding* SIMPAR. Assim, os caminhoneiros ganham em agilidade e planejamento, além de contarem com benefícios adicionais disponibilizados pelo BBC, como o financiamento de veículos novos e seminovos. Em 2022, eram 20.870 motoristas caminhoneiros, incluindo terceiros e agregados, com contas digitais para pagamento de fretes no Banco BBC Digital, que somaram R\$ 1,2 milhão. Já o valor total disponibilizado no período pelo BBC a agregados JSL para

financiamento para aquisição de veículos novos/seminovos foi de R\$ 4,1 milhões. Ainda em 2022, teve início projeto-piloto da BBC com a subsidiária TruckPad para oferta de capital de giro a alguns clientes, fortalecendo o ecossistema da subsidiária. O projeto foi o primeiro passo em direção a oferta de soluções financeiras para transportadoras e caminhoneiros da TruckPad.

As ações adotadas pela JSL em apoio aos caminhoneiros vão além de tecnologia, incluindo descontos para compra de pneus, programa de vantagens Banco BBC Digital e condições especiais em financiamento e compra de veículos pela VAMOS. A Companhia estuda o aprimoramento e melhorias dos benefícios e das soluções que oferece aos caminhoneiros.



Cerca de **20,8 mil** contas digitais para pagamento de fretes.

R\$ 4,1 milhões em financiamento de veículos.

Consolidação da conta digital BBC, braço financeiro da *holding* SIMPAR, sendo transacionados quase **R\$ 1,2 bilhão** de pagamento de frete JSL.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURANÇA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Impacto em comunidades e na cadeia de valor

GRI 3-3 - Direitos de povos indígenas | 203-1 | 203-2 | 413-1 | 413-2

No relacionamento com as comunidades do entorno de suas operações, a JSL busca fazer a diferença para o desenvolvimento local. Não à toa, um dos princípios destacados na Política de Sustentabilidade e na [Política de Investimento Social](#) é a promoção da qualidade de vida da população com a qual interage, direta ou indiretamente.

A ideia é concentrar esforços e investimentos prioritariamente em ações que reduzam os impactos e riscos das operações, entre os quais são monitorados e avaliados a emissão de poeira, trepidações e insegurança nas estradas – o que inclui excesso de circulação de caminhões, emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), desgaste de malhas viárias, emissão de ruídos e acidentes no transporte de passageiros. Outro foco dos projetos é a promoção de soluções sustentáveis e inovadoras, que visam alinhar expectativas e demandas da comunidade com os negócios da Empresa.

A conduta socialmente responsável da JSL contempla ainda a contratação de fornecedores e mão de obra locais, o que resulta no estabelecimento de relação ganha-ganha: a Companhia contribui para o desenvolvimento das comunidades com a oferta de trabalho e consequente geração de renda e, em contrapartida, seus negócios são beneficiados com a potencial redução de *turnover*.

Para mapear os destinos prioritários de suas ações e determinar a forma de atuar em cada um deles, a JSL se orienta pelo Índice de Vulnerabilidade Social (IVS) dos municípios, elaborado em 2021 pela SIMPAR. A partir dos dados sobre trabalho, saúde, segurança, educação e receita das operações locais, foram definidas as ações a serem desenvolvidas com a participação de colaboradores e instituições regionais: segurança nas estradas, capacitação de jovens, qualificação profissional e combate à exploração sexual nas estradas.

A JSL não incluiu o mapeamento de povos indígenas em seu diagnóstico geral dos municípios onde mantém operações – contudo, essa informação é coletada nas entrevistas conduzidas nas localidades prioritárias ou nas visitas da equipe da área de Sustentabilidade. Por meio delas foi possível identificar a presença de povos indígenas em operações de Aracruz (ES) e Eunápolis (BA), próximo a locais nos quais a Companhia presta serviços.

Considerando os impactos das operações nas comunidades do entorno – aumento do tráfego de caminhões, emissão de gases poluentes, segurança das estradas e desgastes da malha viária –, está em estruturação um conjunto de ações mitigatórias. Todas elas têm como base as políticas de Sustentabilidade, Direitos Humanos e Investimento Social.

Nas comunidades com mais aspectos considerados críticos, o estudo foi aprofundado a partir das percepções dos *stakeholders* locais, indicando que o papel da JSL será mais efetivo mediante investimentos em infraestrutura e apoio a serviços.

“A JSL beneficia as regiões onde mantém operações por meio da contratação de fornecedores e mão de obra locais, impulsionando a renda das famílias e a economia”



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Municípios prioritários



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE



Parauapebas

IVS: : **71,58**
Colaboradores: **1.354**
Residentes: **1.195**
MOL: **82,53%**

Municípios do entorno: Canaã dos Carajás, Ourilândia do Norte, Tucumã, Curionópolis

Cabo de Santo Agostinho

IVS: **88,55**
Colaboradores: **383**
Residentes: **119**
MOL: **32,24%**

Municípios do entorno: Paulista, Olinda, Igarassu

Eunápolis

IVS: **74,32**
Colaboradores: **451**
Residentes: **340**
MOL: **73,86%**

Municípios do entorno: Belmonte (Barrolândia), Santa Cruz Cabralia, Porto Seguro

Três Lagoas

IVS: **58,79**
Colaboradores: **568**
Residentes: **507**
MOL: **87,22%**

Municípios do entorno: Aparecida do Taboado, Andradina e Castilho

Mogi Das Cruzes

IVS: **57,71**
Colaboradores: **3.148**
Residentes: **1.170**
MOL: **43,33%**

Municípios do entorno: Região Alto Tietê (Itaquaquecetuba, Suzano, Poá, Biritiba Mirim, Salesópolis, Arujá, Guararema, Santa Isabel, Ferraz de Vasconcelos)

Resende

IVS: **62,10**
Colaboradores: **886**
Residentes: **397**
MOL: **38,52%**

Municípios do entorno: Itatiaia, Porto Real

Duque de Caxias

IVS: **76,51**
Colaboradores: **368**
Residentes: **103**
MOL: **46,22%**

Municípios do entorno: Belford Roxo e São João de Meriti

Dados baseados em levantamento realizado no primeiro semestre de 2021
IVS: Índice de Vulnerabilidade Social (escala de variação: de 0 a 100)
MOL: Mão de Obra Local (dados atualizados para 2022)

Desenvolvimento social GRI 203-1 | 3-3 – Impactos econômicos indiretos

I 3-3 – Comunidades locais

Pautada na Política de Investimento Social, a JSL utiliza o Índice de Vulnerabilidade Social (IVS), nas regiões consideradas de alta criticidade social. O conhecimento foi aprofundado a partir das percepções de *stakeholders* locais, de forma que os esforços sejam concentrados para a promoção de projetos visando à melhoria da comunidade local.

Além disso, em busca de minimizar os impactos de suas operações às comunidades, a JSL se vale da matriz de riscos socioambientais (EASG) elaborada em 2022 pela área de Sustentabilidade. O documento considera os requisitos Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD), Sustainability

Accounting Standards Board (SASB) e World Economic Forum (WEF) ao contemplar as descrições de riscos e classificação dos níveis de impacto conforme interferência na saúde financeira da Companhia e sua probabilidade de ocorrência. A partir do estudo, está em elaboração um processo de controle de planos de ação para tratar os riscos potenciais/reais.

Em linha com o compromisso de gerar impacto social positivo está o Instituto Julio Simões, criado em 2006 em Mogi das Cruzes (SP), que exerce papel relevante no fortalecimento da relação das comunidades com a JSL e demais empresas que compõem a SIMPAR. Elas aportam recursos anuais à entidade – a JSL destinou mais de R\$ 368 mil em 2022 –, viabilizando ações alinhadas à agenda de sustentabilidade da *holding* e capazes de ampliar engajamento social dos colaboradores, fomentando um ciclo virtuoso que favorece tanto os públicos beneficiados quanto os doadores e voluntários.

"Em 2022, a área de Sustentabilidade elaborou matriz de riscos socioambientais para minimizar impactos das operações"



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Os recursos encaminhados pelo Instituto a instituições nas localidades onde as controladas mantêm unidades viabilizam ações que fomentam a garantia de direitos básicos, como educação, moradia, saúde e alimentação. Em 2022, as ações do Instituto beneficiaram mais de 22 mil pessoas. Entre elas, destacam-se:

● **Apoio emergencial:** por meio do Instituto Julio Simões, foram investidos mais de R\$ 99 mil para doação do total de 1.130 cestas de alimentos para Eunápolis (BA), Petrópolis (RJ) e Recife (PE), com o objetivo de atender de forma emergencial as comunidades afetadas pelos impactos de fortes chuvas.

● **Inverno do Bem:** a campanha contou com a solidariedade dos colaboradores e arrecadou 6.553 peças, entre agasalhos e cobertores em todo o Brasil, além de doações via PIX que possibilitaram, somado o valor investido pelo Instituto, a compra de 750 cobertores – destinados para seis instituições sociais nas regiões de São Paulo (SP), Itaquaquecetuba (SP) e Mogi das Cruzes (SP).

● **Programa Julio Cidadão:** estimula o voluntariado e promove a humanização em instituições por meio dos Doutores Palhaços. Desenvolvido em parceria com a Comunidea, especialista em voluntariado e responsabilidade social empresarial, o projeto capacita e acompanha os voluntários que atuam em hospitais e Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPI), de Mogi das Cruzes

e região. Em 2022 houve a retomada das humanizações presenciais, respeitando todos os protocolos de prevenção da Covid-19. Estima-se que 5.000 pessoas foram impactadas. No ano, houve também a formação de 19 novos voluntários.

● **Natal Solidário:** a campanha de Natal mobilizou os colaboradores do Grupo SIMPAR a se unirem ao Instituto na doação de alimentos não perecíveis. No total foram doadas mais de 17 toneladas de alimentos, destinados para instituições sociais de atendimento a pessoas em situação de vulnerabilidade social em todo o Brasil. Estima-se que mais de 5.500 pessoas foram impactadas com a ação.

● **Programa de Visitas – Você Quer? Você Pode! nas Escolas:** o projeto foi retomado após dois anos suspenso, devido à pandemia. Por meio dele, 2.290 estudantes e profissionais de escolas públicas e instituições sociais visitaram o Centro de Memória e Cultura Julio Simões. Além disso, 70 alunos do 4º ano das escolas municipais participaram de concurso de redação com o tema “Os caminhos que devo seguir para alcançar meus sonhos”, sendo que três alunos e suas respectivas professoras foram premiadas.

● **Investimentos fixos:** o Instituto Julio Simões apoia mensalmente instituições sociais presentes em diversas localidades e que atuam com o atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade social. Em 2022 foram destinados mais de R\$ 1 milhão e estima-se que 1.000 pessoas foram impactadas.

Impacto social

GRI 413-1

Ações

Pessoas impactadas

Cestas básicas	4.524
Inverno do Bem	3.657
Campanha Natal	5.500
Instituições sociais	1.000
Você Quer? Você Pode! nas escolas	2.290
Julio Cidadão	5.000
Doação Instituto Ponte	226
Doação O Samaritano	100
Centro memória	308

Total

22.605



Fornecedores GRI 204-1 | 308-2 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2 | 3-3 – Práticas de compras | 3-3 – Avaliação ambiental de fornecedores | 3-3 – Avaliação social de fornecedores

Ao fim de 2022, a JSL mantinha em seu cadastro 7.490 fornecedores ativos, dos quais 83,34% locais, em linha com os 83% registrado em 2021. Nos últimos três anos, a Empresa manteve a média de mais de 80% de fornecedores locais nas unidades operacionais – público que representa mais de 60% dos custos. As empresas parceiras concentram-se nos segmentos de manutenção de frotas, revendas de combustíveis, uniformes e EPIs, pneus, materiais de escritório e tecnologia que, para transacionarem com a JSL devem preencher uma série de requisitos estabelecidos no âmbito de sua Gestão de Fornecedores.

Embora priorize fornecedores locais, a Companhia também analisa outros aspectos. A homologação está atrelada ao rígido cumprimento de regularidades contábil, fiscal, ambiental, de direitos humanos e trabalhista – sobretudo a não incidência de trabalho infantil ou análogo ao escravo. A verificação se dá por meio da plataforma G-Certifica.

Para analisar a conformidade com as legislações vigentes e avaliar os riscos dos fornecedores, é aplicado o processo de homologação de terceiros – parte fundamental do Programa de Conformidade da Companhia, que contempla diferentes níveis de aprofundamento de avaliação, de acordo com a criticidade do fornecedor. O risco pode ser maior no exercício de manutenção de veículos por oficinas, lava rápido, serviços de funilaria e pintura, acessórios, pneus e vidros (terceirizadas). A atuação da Companhia é em

âmbito nacional e a situação de risco pode ocorrer em áreas vulneráveis em que ela opera. Contudo, a JSL não possui registro de ação no âmbito administrativo e/ou judicial referente ao tema em questão. Após o processo de homologação há consultas para verificar a situação do cadastro da empresa perante a Receita Federal; a regularidade da inscrição estadual/municipal e no âmbito das fazendas públicas e Seguridade Social; e condição na relação de empresas impedidas de contratar com a administração Pública e na “lista suja” do Cadastro de Empregadores do Ministério do Trabalho e Previdência. Ainda no momento do cadastro, o fornecedor é convidado a responder um questionário que visa identificar a criticidade da sua atividade. O cadastro é bloqueado imediatamente se os requisitos não forem cumpridos, conforme definido na Política de Cadastro e Homologação de Fornecedores.

As empresas interessadas devem ainda se comprometer com as diretrizes do [Código de Conduta](#) da JSL, responder questionário de *due diligence*, assinar Declaração de Conformidade e se submeter à avaliação de documentos e consultas judiciais. Se for constatada qualquer irregularidade, o fornecedor é automaticamente bloqueado. Outro aspecto considerado é o ambiental: a JSL adota como requisito para a contratação, entre outros, a idade e manutenção de frota de terceiros e agregados. Em alinhamento ao plano de ação da Política de Direitos Humanos, todo o Grupo SIMPAR prevê estudar a possibilidade de implementação do processo de reavaliação em *due diligence* dos fornecedores críticos ativos com periodicidade definida.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE



ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

Mudanças climáticas

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

A JSL trata o tema das mudanças climáticas com seriedade e senso de urgência. Além de manter [Política de Mudanças Climáticas](#) corporativa, validada pelo Comitê de Sustentabilidade e aprovada pelo Conselho de Administração da SIMPAR, a Companhia segue as recomendações do Task-force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD, Força-tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima, em inglês) e vem intensificando o aprimoramento, a metrificação e a análise de riscos relacionadas ao tema.

Um dos movimentos nessa direção é a inclusão, em sua Matriz de Riscos e Oportunidades Climáticas ([confira na próxima página](#)), de cenários de aumento de 1,5°C na temperatura global e riscos físicos de acordo com a RCP (Representative Concentration Pathway ou Trajetória Representativa de Concentrações) 4.5 e RCP 8.5, que preveem concentração média de dióxido de carbono capaz de elevar a temperatura da terra de 2°C a 5°C até 2100.

Paralelamente à análise de cenários no processo de gerenciamento de riscos, são considerados estudos e relatórios chancelados por organizações especializadas, assim como recomendações de consultoria. A Companhia participa ainda de fóruns dedicados a debater a questão climática.

As discussões internas são encabeçadas pelo Comitê de Sustentabilidade, que também incentiva as lideranças de diversas áreas a participarem de debates e elaboração de projetos. Os processos para identificar e priorizar os riscos relacionados ao clima consideram, por meio de *self assessment*, a relação entre o impacto financeiro e a probabilidade de ocorrência de fatos capazes de ameaçar o alcance dos objetivos corporativos.



Documentadas e classificadas, as informações subsidiam a análise das causas, consequências e probabilidade de concretização. Munido desses dados, o Conselho de Administração fiscaliza o desempenho socioambiental, define políticas, autoriza operações financeiras, avalia relatórios e balanços e estabelece metas de desempenho, permitindo a adoção de decisões mais estratégicas.

Para ampliar a eficiência operacional e/ou reduzir o consumo de combustíveis fósseis, a Companhia procura alternativas como utilização de veículos abastecidos por energias renováveis. Entre as medidas em fase de testes para aferir a viabilidade econômica estão os caminhões elétricos e, para 2023, movidos a biometano. A Companhia já atua com caminhões movidos a Gás Natural Veicular (GNV) e planeja a inserção de telemetria em 100% da frota de veículos pesados.

Destacam-se ainda a otimização das rotas e a redução de viagens com cargas vazias, caminhões com baixa idade média (3,6 anos, enquanto a média nacional é de 23,2 anos, segundo a ANTT), fomento à troca de veículos pelos agregados e terceiros, o uso de empilhadeiras elétricas e treinamento de motoristas com o objetivo de melhorar a eficiência e reduzir o consumo de combustível.

Pela preocupação com o tema, a JSL está atenta às estratégias e às inovações do mercado relacionadas à transição para a economia de baixo carbono. Dessa forma, pretende contribuir para a redução da intensidade das emissões em 15% até 2030 – objetivo assumido pela *holding* em 2021 com vistas aos Sustainability-Linked Bonds, títulos do mercado financeiro emitidos por empresas que estabelecem metas ambientais e/ou sociais.

Signatária do Pacto Global das Nações Unidas, a JSL participa ainda da plataforma Ação pelo Clima, focada no desenvolvimento de atividades e projetos que visam à mitigação, à adaptação e a meios de implementação relacionados a mudanças climáticas.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

No ano, a JSL aprimorou seu estudo de qualificação e quantificação de custos e oportunidades financeiros relativos às mudanças climáticas. O mapeamento de riscos seguiu o seguinte fluxo de trabalho:

- 1 Mapeamento do ambiente interno:** atividades desenvolvidas e objetivos da JSL. Além disso, nessa fase, foi analisado o estado atual do clima e tendências climáticas.
- 2 Definição dos cenários climáticos,** com adoção de dois cenários de transição e dois cenários físicos.
- 3 Identificação dos riscos climáticos:** mapeamento de causa e efeito das mudanças projetadas nos cenários climáticos.

Para o levantamento dos riscos de transição foi realizada análise dos relatórios de Net Zero do Instituto Estadual do Ambiente (IEA) e do The International Renewable Energy Agency (IRENA) até 2050, sendo avaliadas quais as condições previstas com potencial de impactar a operação da JSL.

Para os riscos avaliados, há influência nas seguintes categorias de impactos:

- Regulamentação atual ou emergente:** de grande relevância e abordado na Política de Sustentabilidade e na Matriz de Riscos de Sustentabilidade. Para a excelência na prestação de serviços, a Companhia adota como princípio agir em conformidade com toda a legislação vigente e todos os regulamentos relacionados à sua atuação. Qualquer falha no cumprimento dos regulamentos e da legislação poderá resultar em multas e sanções administrativas emitidas por órgãos reguladores, ocasionando custos não planejados e contrários ao previsto no posicionamento e na estratégia de Sustentabilidade da JSL. Esses riscos são monitorados nos níveis corporativo e operacional, por meio de acompanhamento periódico das legislações vigentes. Também há avaliação de potencial criação de novas regulamentações, como precificação de carbono.
- Legal:** avaliação de exposição a litígios.
- Mercado:** relacionados principalmente a mudanças de comportamento de clientes.
- Reputação:** a JSL avalia as percepções dos riscos por parte de clientes, acionistas, investidores e parceiros comerciais, entre outros, de forma a evitar danos à reputação e à credibilidade da Companhia em razão de alta emissão de carbono, intrínseca ao modelo de negócio.

Tecnológico: também relevantes e previstos na Matriz de Riscos, já que os processos produtivos das montadoras de veículos incidem em alta emissão de carbono e oferecem poucas alternativas tecnológicas que proporcionariam uma menor emissão por unidade de veículo produzida (como os veículos elétricos). O risco é monitorado no nível corporativo e a Companhia planeja estruturar parcerias estratégicas com montadoras para fomentar desenvolvimento e adoção de alternativas tecnológicas nos processos produtivos, com menor emissão de carbono. Outra ação implica priorizar o abastecimento dos veículos com combustível renovável.

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

- Físico crônico:** mudanças nos padrões de precipitação e extrema variabilidade nos padrões climáticos.
- Físico agudo:** aumento da gravidade e frequência de eventos climáticos extremos, como ciclones e inundações.

Para classificação do risco, foram multiplicados os valores de Impacto x Probabilidade, e feita uma análise qualitativa que segue a parametrização da Política de Riscos da Companhia.

A fim de complementar o estudo, o impacto financeiro e a oportunidade de cada risco foram calculados com base em premissas de cálculo (a faixa de valores consta na matriz da próxima página).

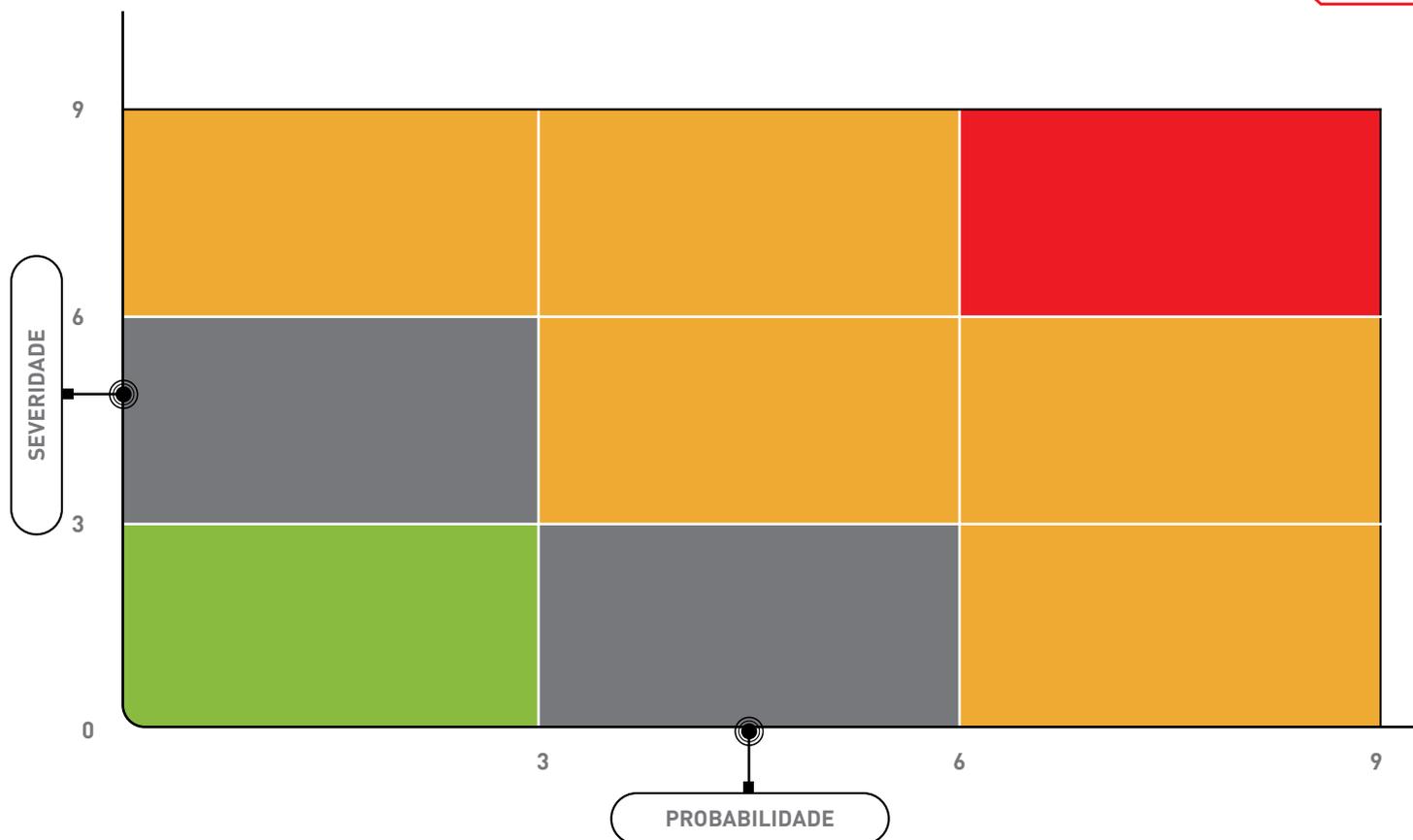
As principais oportunidades englobam:

- Maior acesso a crédito e diversificação de ativos financeiros para viabilização de investimentos.
- Em operações, considerando a diversificação da matriz energética, investimentos para priorização de combustíveis menos poluentes e energia limpa e renovável.
- Produtos e serviços, considerando mudança nas preferências do consumidor com novas tecnologias e possível aumento da demanda por veículos e equipamentos menos poluentes.

Como resultado, a JSL está aprimorando sua estratégia climática, que considera desafios nacionais e globais e a transição para uma economia de baixo carbono. Por ser estratégico, o tema é acompanhado pelo Comitê de Sustentabilidade e pela área de Auditoria.

Matriz de Riscos e Oportunidades Climáticas

GRI 201-2



CLIQUE SOBRE OS RISCOS PARA SABER MAIS



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Emissões GRI 3-3 – Emissões

Em 2021, a JSL deu continuidade à análise detalhada e ao refinamento das fontes de emissões do Escopo 1, a fim de garantir que todas as operações sejam incluídas na gestão do consumo de combustível. Já em 2022, a Companhia estruturou um Grupo de Trabalho (GT) com colaboradores de áreas estratégicas para dar continuidade aos processos de mapeamento e estruturação de ações com foco na mitigação das emissões. Ao longo do ano, o GT discutiu e se empenhou na construção de indicadores operacionais, busca de oportunidades de parcerias estratégicas em P&D com universidades, identificação de novos fornecedores e acompanhamento operacional dos projetos em andamento.

Entre as iniciativas monitoradas – cujos resultados são reportados bimestralmente ao Comitê de Sustentabilidade – estão os pilotos com veículos alternativos. No âmbito do Programa de Gestão de Emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE) foram investidos mais de R\$ 1.630,4 milhões em renovação e expansão da frota, para garantir a reduzida idade média, e na diversificação da matriz energética dos modelos adquiridos: nove movidos a Gás Natural Veicular (GNV) e três caminhões elétricos, dos quais dois em operação pela JSL e TPC e um pela Fadel, no Paraguai.

Apesar de usar combustível fóssil, a frota é monitorada por telemetria, o que contribui com a contabilização e o monitoramento das emissões dos veículos. Já os caminhões elétricos terão seus resultados avaliados em 2023, ano para o qual estão sendo planejados testes com biometano. Em relação ao aumento do percentual de biodiesel no diesel, as negociações não foram efetivas em 2022, embora a Companhia mantenha a disposição em adotar a medida como uma das estratégias de descarbonização.

Quanto ao ônibus elétrico testado em parceria com a BYD Brasil em operações de clientes, o período experimental foi finalizado com bons indicadores de redução de emissões, o que pode motivar planos de investimentos para operacionalizar o ativo.

A JSL mantém parcerias com clientes para viabilizar a utilização de veículos alternativos e realizar cada vez mais testes para o levantamento de indicadores e dados. Outra forma de engajamento se refere à medição da eficiência operacional. Em grande parte das atividades, a eficiência está atrelada a uma meta de Service Level Agreement (SLA)

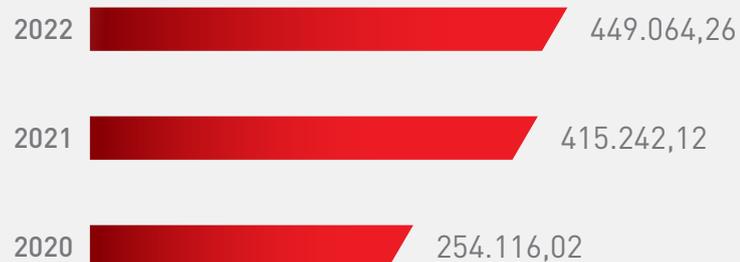
com clientes. Para impulsionar os resultados, a Companhia tem conduzido programas de premiação de motoristas e operadores, incentivando-os a melhorar o desempenho, além de programa de acompanhamento mensal com instrutores (*master drive*).

Ainda no contexto da estratégia de gestão de emissões, outro destaque é o empenho para aprimoramento do Inventário de Emissões, em especial do Escopo 3, com a cadeia de valor. A Companhia já realiza o monitoramento das categorias mais relevantes, conforme premissas do GHG Protocol, e buscou amadurecer análises de abordagem alinhadas ao SBTi para reporte no próximo ciclo.

Os resultados da contabilização das emissões de GEE são divulgados anualmente no Registro Público de Emissões, com verificação de terceira parte. A JSL ainda fornece informações sobre gestão de mudanças climáticas ao Carbon Disclosure Project (CDP), com evolução ao longo dos últimos anos e conquista de nota B em 2022.

Emissões diretas e indiretas de GEE GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

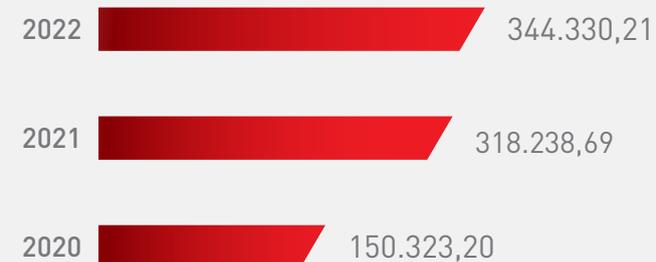
Emissões diretas (Escopo 1)



Emissões indiretas (Escopo 2)



Outras emissões indiretas (Escopo 3)



Consumo e destinação de recursos GRI 201-2

Evitar ou minimizar os impactos ambientais diretos ou indiretos de seus serviços é um compromisso da JSL, razão pela qual é imprescindível para sua estratégia a definição de princípios e diretrizes para quantificá-los e avaliá-los em todas as operações e unidades.

Nesse contexto, são promovidas ações de incentivo ao uso eficiente de energia e recursos naturais, descarte adequado de resíduos, desenvolvimento de soluções tecnológicas menos agressivas à natureza e manutenção e renovação da frota, além de ações educativas e de conscientização aos seus colaboradores.

Energia GRI 302-1 | 302-2 | 302-3 | 302-4 | 303-3 | 3-3 - Energia

A Política de Sustentabilidade da JSL tem entre suas prioridades o uso eficiente e racional de energia, com prioridade para a adoção de tecnologias capazes de reduzir seus impactos ambientais.

Uma das soluções para aperfeiçoar a matriz energética da Companhia foi a manutenção da contratação de energia no Mercado Livre. Outras ações ampliadas foram o uso de lâmpadas LED e o monitoramento contínuo do consumo total de energia, com metas gerenciais baseadas na métrica kilowatt/colaborador/dia.

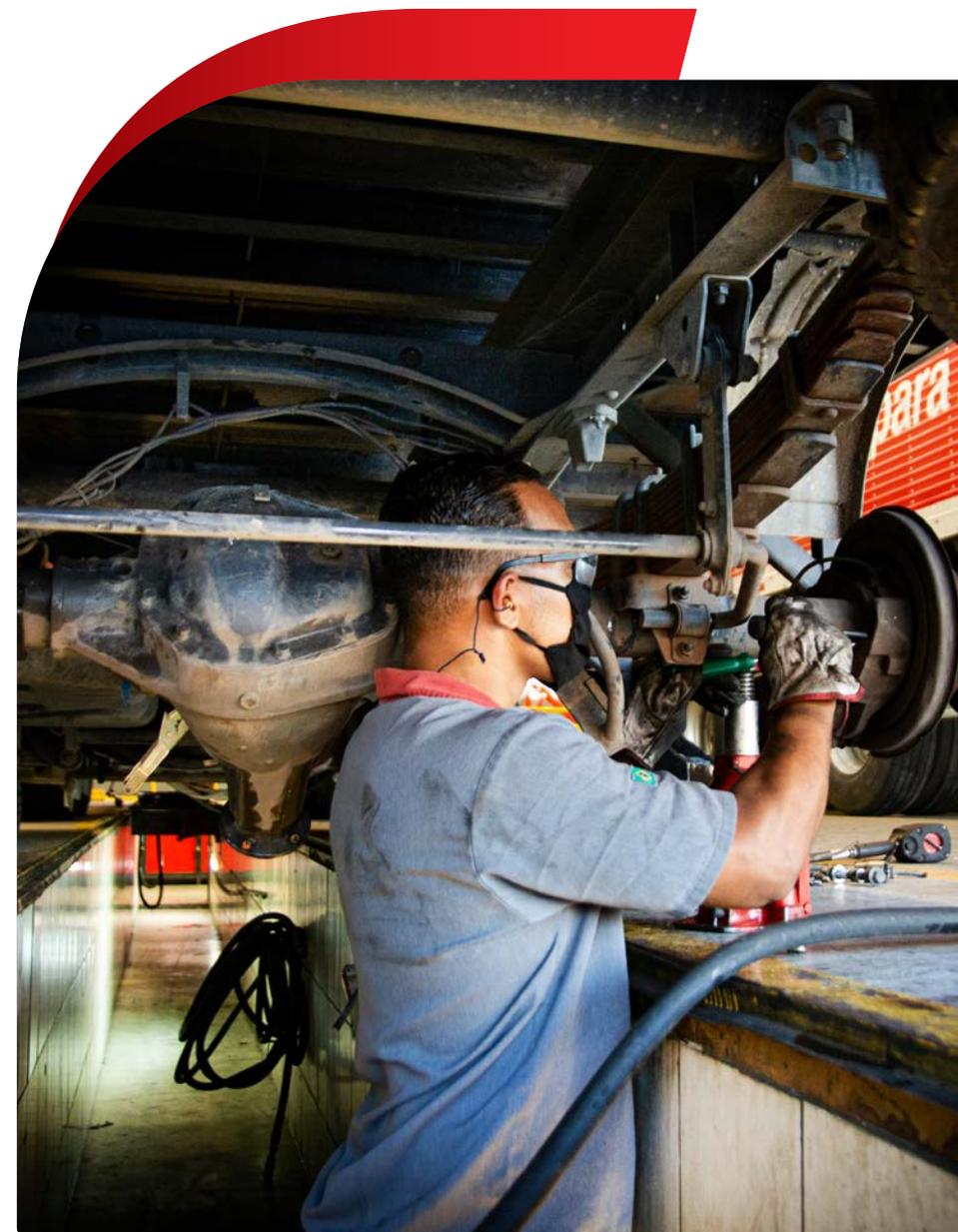
*Como referências de cálculo foram utilizados os PCIs (Poder Calorífico Inferior) e dados de densidade disponibilizados na ferramenta do GHG Protocol Brasil versão 2022.1.1. há utilização do BEN 2022 para o percentual de energia renovável e não renovável: 78,1% e 21,9%, respectivamente. A Companhia utilizou com ano-base 2021 pela consolidação total das aquisições de empresas realizadas em 2020 e 2021.

O empenho na adoção de melhores práticas, capazes de mitigar ou compensar o impacto das operações, levou a JSL a ser reconhecida no ano pelo projeto Revita Bayer, do cliente Bayer. A razão foi ter deixado de emitir 2.831,92 toneladas de CO₂ graças ao uso de energia renovável em algumas de suas atividades em 2021. O volume equivale a 30 anos de reflorestamento das 19.823 árvores que seriam necessárias para compensar os Gases do Efeito Estufa produzidos pela energia elétrica. O plantio foi realizado em parceria com o Black Jaguar Foundation e está contribuindo para a restauração do Corredor de Biodiversidade do Rio Araguaia (PA), que desde 2021 é fornecedor Ouro e contribui com a compensação das emissões de Gases do Efeito Estufa da operação.

O projeto conta com o envolvimento das comunidades locais, para as quais a restauração ecológica pode gerar renda e emprego, com manejo responsável da terra e práticas agrícolas mais inclusivas.

No ano, a Companhia registrou diminuição total de 18% no consumo absoluto de energia. A diminuição foi nas categorias de eletricidade e consumo de combustível, especificamente em GLP*.

“Buscamos a adoção das melhores tecnologias e práticas de mercado para minimizar eventuais impactos de nossas operações”



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

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

Como empresa de serviços de transporte logístico, a JSL utiliza recursos hídricos para consumo humano, atividades de limpeza e manutenção de veículos. O uso eficiente, evitando o desperdício, faz parte dos princípios descritos em suas políticas de Sustentabilidade, Sistema de Gestão Integrado (SGI) e no Manual do Sistema de Gestão Ambiental. Os impactos são verificados por meio da planilha Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (Laia) e avaliados de acordo com a gravidade e a probabilidade.

As unidades são abastecidas por concessionárias públicas e poços artesianos. Sete filiais estão dotadas de sistema de reúso de água (não potável) e/ou captação da chuva para uso em atividades como lavagem e manutenção de veículos em garagens e pátios. Há ainda monitoramento mensal do volume de água utilizado nos escritórios e nas operações. Quanto ao descarte, realizado na rede pública, não há mensuração específica – a Companhia respeita as determinações expressas nas localidades onde atua e a Resolução Conama 430.

A JSL, além disso, mantém meta interna para redução de consumo de recursos hídricos na unidade que possui ISO 14001, o que é controlado pela equipe de SGI. Também promove ações de conscientização das equipes, como treinamento, comunicação/divulgação de boas práticas por e-mail e Reunião de Análise Crítica (RAC).

Resíduos GRI 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5 | 3-3 – Resíduos

Redução, Reutilização, Recuperação e Reciclagem – os chamados 4 Rs – norteiam a gestão de resíduos da JSL, pautada pela legislação e fortalecida por procedimentos internos, como Manual de Gestão Ambiental. Depois da adoção, em 2021, de *software* de gerenciamento dos descartes de 57 unidades da Companhia, em 2022 a estrutura da área de Meio Ambiente passou por reformulação, o que incluiu a alocação de profissionais mais experientes. Como parte da estratégia de gestão ambiental, o tema é reportado e acompanhado pelo Comitê de Sustentabilidade.

Coleta, armazenagem e reciclagem ficam a cargo de empresas especializadas – uma das quais responde pela segregação, contenção e retirada dos óleos lubrificantes, que são reciclados e reutilizados na cadeia produtiva, evitando o descarte no meio ambiente. Já resíduos contaminados com graxas e óleos são encaminhados para coprocessamento, e o descarte de equipamentos eletrônicos e baterias é conduzido de acordo com os parâmetros legais.

O programa iniciado em 2020 para separar pneus inutilizados e destiná-los corretamente manteve-se em fase experimental, mas a intenção é mapear pontos de coleta em todas as operações para ampliar o volume de venda dessas carcaças.

A JSL também incentiva clientes e colaboradores a adotarem a logística reversa e, alinhada à Política Nacional de Resíduos Sólidos, respeita os requisitos da norma NBR 12.235, que regulamenta a armazenagem de rejeitos sólidos perigosos.

A diversidade de negócios reflete a também variedade de resíduos gerados em cada unidade, o que motivou o acréscimo de duas categorias na gestão do tema: outros resíduos perigosos e outros resíduos não perigosos. Ambas abrangem lodo/efluente, madeira, peças de veículo, produtos eletrônicos, resíduos líquidos gerais, borracha, correia, lona e tambor de freio, resíduos de saúde, resíduos de construção civil, resíduos sólidos diversos não contaminados e vidro.

Algumas unidades da Companhia realizam atividades dentro de clientes, em parte deles com responsabilidade pelo gerenciamento de resíduos. Nesses casos, há identificação do resíduo gerado e busca de tecnologias no mercado para recebimento, com emissão de Certificado de Movimentação de Resíduos de Interesse Ambiental (se necessário), de Sistema de Controle de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e gestão dos Certificado de Destinação Final de Resíduos (CDFs). A JSL realiza o próprio transporte dos resíduos, mas em casos que a atividade é realizada por empresa terceira, há exigência de envio de licenças para análise e homologação pelo setor de Meio Ambiente.

Biodiversidade GRI 304-2 | 3-3 – Biodiversidade

Um dos compromissos da JSL, abordados em sua Política de Sustentabilidade, é assegurar o uso sustentável dos serviços ecossistêmicos e a proteção à biodiversidade. Assim, sua matriz de sustentabilidade, referenciada no Fórum Econômico Mundial, mapeia o risco de perda de biodiversidade e colapso dos ecossistemas, afetando clientes e fornecedores, e, conseqüentemente, a saúde financeira da Companhia.

Por ser um tema relevante, ainda que não esteja diretamente relacionado aos negócios, mas sim em toda sua cadeia e ecossistema, a Companhia busca participar de fóruns de debate a respeito e em projetos dedicados à proteção da biodiversidade – a exemplo da restauração ecológica da Serra da Mantiqueira e do plantio voluntário para restauração ecológica do Corredor do Araguaia (PA). Além disso, há reporte e monitoramento dos dados de emissões, bem como manutenções periódicas da frota.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE



PARA CADA CLIENTE,
UMA JSL DIFERENTE.

JSL
ENTENDER PARA ATENDER

ANEXOS

Liderança logística

A JSL

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

Indicadores sobre os produtos ou serviços fornecidos	2022
Número total de operações* (un)	325
Número de produtos ou serviços fornecidos no período** (un)	4
Vendas líquidas dos produtos ou serviços fornecidos no período (R\$)	6.022.405,32

*Operações se referem à quantidade de filiais da JSL e de suas empresas controladas.

**Serviços oferecidos englobam as quatro principais classificações e diretorias da JSL: Operações Dedicadas, Transporte de Cargas, Armazenagem e Distribuição Urbana. Em relação a vendas líquidas de serviços, a Companhia entende que é a receita líquida recebida pelos serviços e pela venda de ativos.

Melhores práticas

Ética e conformidade

Conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27

Casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos	2020	2021	2022
Casos em que multas foram aplicadas	1	0	2
Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	0	0	0
Total	1	0	2

Conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27*

Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos	2020		2021		2022	
	Número total	Valor monetário (R\$)	Número total	Valor monetário (R\$)	Número total	Valor monetário (R\$)
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos	1	30.000.024,28	0	-	2	44.053.795,72
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas	0	0	0	0	0	0

*Os autos de infrações referem-se a contribuições com o campo F100 apenas com o valor ajustado da base de cálculo das contribuições, desconstituição do crédito tributário formado contra a JSL e exigências de contribuição ao PIS e de COFIN. Até o fechamento do ciclo de 2022, os casos apontados não foram concluídos, logo a JSL não realizou dispêndios. A JSL S.A. se valeu dos seguintes parâmetros para definição dos casos significativos de não conformidade: casos cujo valor da multa seja igual ou superior à R\$ 5.000.000,00, independentemente da sua natureza; que, independentemente do valor, sejam relevantes em razão da matéria e causem impacto à operação e/ou a imagem da companhia; e casos em que sanções não monetárias foram aplicadas e que causem impactos relevantes à operação.

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

Total e % de operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	2020	2021	2022
Total de operações da companhia	21	21	21
Número de operações avaliadas	21	21	21
Percentual de operações avaliadas	100%	100%	100%

*Operações para as avaliações de riscos e controles Internos englobam as linhas de negócios de cada Torre. O mapeamento dos riscos de corrupção para as empresas adquiridas ainda não foi realizado, embora algumas já tenham sido inseridas no escopo da Auditoria Interna, com os resultados dos trabalhos reportados aos Comitês de Auditoria.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas GRI 406-1*

Total e situação de casos de discriminação	2020	2021	2022
Número total de casos de discriminação ocorridos	58	18	16
A organização analisou o caso	38	7	5
Um plano de reparação está sendo implementado	0	0	0
O plano de reparação foi implementado e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna	0	0	0
O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está resolvido, concluído)	0	0	0

*No fechamento do ano de 2022, além dos casos citados que ainda estão em curso, há 11 casos pendentes para análise. Os números apresentados acima são exclusivamente os casos classificados como "Assédio Moral", considerando que não há casos de discriminação a serem relatados. Os números são a soma de denúncias investigadas (procedentes e improcedentes) e pendentes de investigação.

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

Membros do órgão de governança que foram comunicados e capacitados		2020			2021			2022		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Norte	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%
Nordeste	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%
Centro-Oeste	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%
Sudeste	Número	21	9	5	21	9	7	21	10	8
	%	-	42,86%	23,81%	-	42,86%	33,33%	-	47,62%	38,10%
Sul	Número	1	0	0	1	0	0	1	1	1
	%	-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%	-	100,00%	100,00%

* A JSL não realiza controle das comunicações e capacitações em políticas e procedimentos de combate à corrupção promovidos a parceiros de negócios.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Resultados sustentáveis

Desempenho econômico-financeiro

Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1

Principais indicadores (R\$ milhões)	2020	2021	2022
Receita Bruta	3.387,0	5.148,4	7.133,7
Receita Líquida	2.826,8	4.296,0	6.022,4
Receita Líquida de Serviços	2.656,3	4.213,0	5.818,8
Receita Líquida Venda Ativos	170,5	83,0	203,6
Custos Totais*	-2.525,2	-3.635,3	-4.981,3
Custo de Serviços	-2.358,4	-3.571,3	-4.815,9
Custo Venda de Ativos	-166,8	-64,0	-165,4
Lucro Bruto	301,6	660,7	1.041,1
Despesas Total	-106,2	-136,7	-272,2
Ebit	195,4	523,9	768,8
Margem (% ROL Serviços)	7,40%	12,4%	13,2%
Resultado Financeiro	-184,8	-201,4	-602,4
Impostos**	30,3	50,0	27,8
Ebitda	431,5	758,1	1.079,8
Margem (% ROL Serviços)	16,20%	18,00%	18,6%
Lucro Líquido Consolidado	41,0	272,5	194,2
Margem (% ROL Serviços)	1,4%	6,3%	3,2%

*O dado de 2021 foi corrigido - não houve mudança no valor publicado ou na metodologia de cálculo, mas foi constatado que não houve a soma dos valores de custos de serviços e ativos. O valor está de acordo com os resultados divulgados em 2021.

**O dado de 2021 foi corrigido - não houve mudanças no valor publicado ou na metodologia de cálculo, mas foi adicionado erroneamente o sinal de negativo.



ACESSE OS RESULTADOS FINANCEIROS COMPLETOS DE 2022:



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Gente e cultura

Gestão de pessoas

Empregados GRI 2-7*

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

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Contempla as empresas controladas Fadel, Transmoreno, Marvel, TPC, Rodomeu - em 2022 houve a entrada da TruckPad.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Total de empregados por região e tipo de contrato de trabalho GRI 2-7*

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

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Não há colaboradores na América do Norte, América Central, América do Sul (com exceção do Brasil), Europa, Oceania Ásia e África. Contempla as empresas controladas Fadel, Transmoreno, Marvel, TPC, Rodomeu - em 2022 houve a entrada da TruckPad.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Total e % de colaboradores por gênero e categoria funcional GRI 2-7*

	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	9	90%	1	10%	22	88%	3	12%	25	89%	3	11%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	6	75%	2	25%	11	100%	0	0%	14	100%	0	0%
Gerente de Área	93	89%	12	11%	165	86%	26	14%	158	85%	28	15%
Coordenação (Gestão Jr)	148	77%	43	23%	249	76%	78	24%	256	73%	95	27%
Supervisão	222	83%	44	17%	413	77%	125	23%	442	78%	124	22%
Administrativo	2.112	67%	1.021	33%	3.387	64%	1.931	36%	3.296	63%	1.936	37%
Operacional	9.325	96%	387	4%	17.476	91%	1.735	9%	18.396	90%	2.130	10%
Trainee	1	100%	0	0%	2	100%	0	0%	4	100%	0	0%
Estágio	0	0%	1	100%	14	61%	9	39%	11	39%	17	61%
Aprendiz	70	39%	108	61%	230	41%	334	59%	226	44%	293	56%
Total	11.986	88%	1.619	12%	21.969	84%	4.241	16%	22.828	83%	4.626	17%

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Contempla as empresas controladas Fadel, Transmoreno, Marvel, TPC, Rodomeu - em 2022 houve a entrada da TruckPad.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Total e % de colaboradores por raça ou cor e categoria funcional GRI 2-7*

	2020												2021												2022											
	Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado		Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado		Branco		Amarelo		Pretos		Indígenas		Pardos		Não informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	6	60%	0	0%	0	0%	0	0%	4	40%	0	0%	18	72%	0	0%	0	0%	0	0%	7	28%	0	0%	20	74%	0	0%	0	0%	0	0%	7	25%	1	4%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	6	75%	0	0%	0	0%	0	0%	2	25%	0	0%	8	73%	0	0%	0	0%	0	0%	3	27%	0	0%	10	71%	0	0%	0	0%	0	0%	4	29%	0	0%
Gerente de Área	74	70%	0	0%	3	3%	0	0%	28	27%	1	1%	111	58%	0	0%	4	2%	0	0%	72	38%	4	2%	105	56%	0	0%	1	1%	0	0%	74	40%	6	3%
Coordenação (Gestão Jr)	104	54%	0	0%	8	4%	0	0%	78	41%	0	0%	170	52%	1	0%	19	6%	0	0%	135	41%	2	1%	182	52%	3	1%	18	5%	0	0%	144	41%	4	1%
Supervisão	100	38%	2	1%	13	5%	0	0%	147	55%	4	2%	230	43%	4	1%	39	7%	0	0%	255	47%	10	2%	247	44%	7	1%	41	7%	0	0%	262	46%	9	2%
Administrativo	1.444	46%	9	0%	165	5%	3	0%	1.480	47%	32	1%	2.332	44%	35	1%	380	7%	6	0%	2.474	47%	91	2%	2.139	41%	23	0%	404	8%	5	0%	2.474	47%	187	4%
Operacional	2.672	28%	43	0%	635	7%	5	0%	6.178	64%	179	2%	5.613	29%	224	1%	1.711	9%	23	0%	10.751	56%	889	5%	5.683	28%	181	1%	2.113	10%	28	0%	11.573	56%	948	5%
Trainee	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Estágio	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	30%	0	0%	1	4%	0	0%	13	57%	2	9%	4	14%	0	0%	1	4%	0	0%	21	75%	2	7%
Aprendiz	66	38%	0	0%	10	6%	0	0%	97	54%	5	3%	166	29%	2	0%	32	6%	0	0%	334	59%	30	5%	161	31%	4	1%	47	9%	1	0%	269	52%	37	7%
Total	4.474	56%	54	0,40%	834	6,13%	8	0,06%	8.014	58,90%	221	1,62%	8.657	33,03%	266	0%	2.186	8,34%	29	0%	14.044	53,58%	1028	3,92%	8.555	31,16%	218	0,78%	2.625	9,56%	34	0%	14.828	54,01%	1.194	4,35%

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Contempla as empresas controladas Fadel, Transmoreno, Marvel, TPC, Rodomeu - em 2022 houve a entrada da TruckPad.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Total e % de colaboradores por gênero e faixa etária GRI 2-7*

	2020				2021				2022			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	1199	75%	402	25%	3.201	73%	1207	27%	3.245	71%	1.330	29%
> 24 e <30 anos	1953	85%	355	15%	3.902	80%	999	20%	3.971	79%	1.083	21%
>30 e >50 anos	7428	90%	807	10%	12.627	87%	1928	13%	12.980	86%	2.077	14%
> 50 Anos e < 55 anos	820	96%	33	4%	1.342	95%	66	5%	1.565	95%	82	5%
>55 anos	586	96%	22	4%	897	96%	41	4%	1.067	95%	54	5%
Total	11986	88%	1.619	12%	21.969	84%	4241	16%	22.828	83%	4.626	17%

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Contempla as empresas controladas Fadel, Transmoreno, Marvel, TPC, Rodomeu - em 2022 houve a entrada da TruckPad.

Total e % de colaboradores PcDs por categoria funcional GRI 2-7*

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

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Contempla as empresas controladas Fadel, Transmoreno, Marvel, TPC, Rodomeu - em 2022 houve a entrada da TruckPad.

**Os dados de 2020 e 2021 foram rerepresentados.

Total e % de colaboradores Pessoas com Deficiência (PcDs) GRI 2-7*

	2020	2021	2022
Total	317	369	359
Percentual	2,33	1,41	1,31

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Contempla as empresas controladas Fadel, Transmoreno, Marvel, TPC, Rodomeu - em 2022 houve a entrada da TruckPad.

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização	388	129	441	179	414	242

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. A maior parte dos trabalhadores atua na área Administrativa e de Tecnologia.

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

	2020		2021		2022	
	Diretoria	Gerência	Diretoria	Gerência	Diretoria	Gerência
Número total de empregados do nível funcional	10	113	25	202	29	200
Número de empregados do nível funcional contratados localmente	3	7	10	27	2	27
Percentual de empregados do nível funcional contratados localmente	30,0%	6,2%	40,0%	13,4%	6,9%	13,5%

* A Companhia define como Diretoria os cargos ocupados por diretores, CFO e presidente; e, para Gerência, todos os gerentes. A comunidade local definida é o Brasil. São consideradas "unidades operacionais importantes" todas as empresas que compõem as unidades de negócio do Grupo. A expansão dos negócios e a abertura de novas unidades de negócios contribuíram para as variações mais perceptíveis durante o período desse estudo.

Número de empregados e número de caminhoneiros TR-RO-000.C*

	2020	2021	2022
Número total de empregados	13.605	26.210	27.454

JSL	2020	2021	2022
Número de caminhoneiros	2.600	4.180	5.221

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

Número e taxa de novas contratações de empregados GRI 401-1*

Por gênero	2020		2021		2022	
	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação
Homens	5.369	0,89	10.225	0,83	12.337	0,79
Mulheres	663	0,11	2.088	0,17	3.231	0,21
Total	6.032	1,00	12.313	1,00	15.568	1,00

Faixa etária	2020		2021		2022	
	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação
<24 anos	1.121	0,19	3.456	0,28	4.456	0,29
>24 a <30 anos	1.101	0,18	2.529	0,21	3.313	0,21
>30 a <50	3.416	0,57	5.736	0,47	7.001	0,45
>50 a <55 anos	262	0,04	419	0,03	512	0,03
> 55 anos	132	0,02	173	0,01	286	0,02
Total	6.032	1,00	12.313	1,00	15.568	1,00

Raça/Cor	2020		2021		2022	
	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação
Branços	1.636	0,27	3.626	0,29	4.228	0,27
Amarelos	25	0,00	96	0,01	77	0,00
Pretos	367	0,06	1133	0,09	1.615	0,10
Indígenas	2	0,00	12	0,00	16	0,00
Pardos	3.918	0,65	6.685	0,54	8.026	0,52
Não informado	84	0,01	761	0,06	1.606	0,10
Total	6.032	1,00	12.313	1,00	15.568	1,00

Por região	2020		2021		2022	
	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação	Contratado	Taxa Contratação
Norte	540	0,09	1.072	0,09	634	0,04
Nordeste	1.077	0,18	1.270	0,10	2.765	0,18
Centro-Oeste	1.027	0,17	860	0,07	1.088	0,07
Sudeste	3.038	0,50	8.224	0,67	9.697	0,62
Sul	350	0,06	887	0,07	1.384	0,09
Total	6.032	1,00	12.313	1,00	15.568	1,00

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Não há colaboradores na América do Norte, América Central, América do Sul (com exceção do Brasil), Europa, Oceania Ásia e África.

Rotatividade de empregados GRI 401-1* TR-RO-320a.2

% total e absoluta de desligamentos (voluntário + involuntário)	2020		2021		2022	
	% total	Absoluto	% total	Absoluto	% total	Absoluto
Voluntário	85%	5.232	74%	7.036	32%	4.761
Involuntário	15%	896	26%	2.455	68%	9.984
Total	100%	6.128	100%	9.491	100%	14.745

% total sem ocorrência e % total Com ocorrência	2020		2021		2022	
	Absoluto	Absoluto	Absoluto	Absoluto	Absoluto	Absoluto
Sem ocorrência	2.678	6.163	3.450	6.135	8.610	6.135
Ocorrência	3.450	3.328	6.128	9.491	6.135	14.745
Total	6.128	9.491	9.491	14.745	14.745	14.745

% total desligamento	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
Homens	90%	82%	87,3%	80,7%	78%	83%
Mulheres	10%	18%	12,7%	19,3%	22%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por gênero	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
<24 anos	435	155	1.144	583	1.195	2.024
>24 a <30 anos	821	196	1.283	556	1.049	1.902
>30 a <50	3.206	492	3.913	1.194	2.266	5.284
>50 a <55 anos	355	32	357	76	145	410
> 55 anos	415	21	339	46	106	364
Total	5.232	896	7.036	2.455	4.761	9.984

Raça/Cor	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
Branco	1.599	354	2.124	855	1.507	3.015
Amarelo	19	4	37	25	44	81
Pretos	292	38	588	177	416	871
Indígenas	1	0	7	3	3	12
Pardos	3.146	475	4.034	1.334	2.601	5.081
Não informado	175	25	246	61	190	924
Total	5.232	896	7.036	2.455	4.761	9.984

Por região	2020		2021		2022	
	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário	Voluntário	Involuntário
Norte	305	42	445	81	405	597
Nordeste	602	47	897	216	474	1.402
Centro-Oeste	1.013	210	907	282	356	734
Sudeste	2.899	549	4.147	1.628	3.139	6.532
Sul	413	48	640	248	387	719
Total	5.232	896	7.036	2.455	4.761	9.984

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Não há colaboradores na América do Norte, América Central, América do Sul (com exceção do Brasil), Europa, Oceania Ásia e África.

Taxa de rotatividade (por região) GRI 401-1*

	2020	2021	2022
Norte	25,35	23,28	50,73
Nordeste	30,6	30,4	40,6
Centro-Oeste	78,6	87,8	94
Sudeste	46,1	34,9	57,4
Sul	42,8	37,2	39
América do Norte	0	0	0
América Central	0	0	0
América do Sul (excluindo-se Brasil)	0	0	0
Europa	0	0	0
Ásia	0	0	0
África	0	0	0
Oceania	0	0	0
Total	45,04	36,21	53,71

*Informações extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. Não há colaboradores na América do Norte, América Central, América do Sul (com exceção do Brasil), Europa, Oceania Ásia e África. Os dados de 2020 e 2021 foram reapresentados. Para calcular a Taxa de Rotatividade foi utilizado o racional de cálculo de desligados/ativos*100. Para os totais foi utilizado o mesmo conceito, desligados/ativos*100, respeitado os valores da unidade de negócio.

Taxa de rotatividade (por gênero) GRI 401-1*

	2020	2021	2022
Homens	45,31	36,97	52,39
Mulheres	43,05	32,26	60,22
Total	45,04	36,21	53,71

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

Taxa de rotatividade (por faixa etária) GRI 401-1*

Faixa etária	2020	2021	2022
<24 anos	36,85	39,18	70,36
>24 a <30 anos	44,06	37,52	58,39
>30 a <50	44,91	35,09	50,14
>50 a <55 anos	45,37	30,75	33,7
> 55 anos	71,71	41,04	41,93
Total	45,04	36,21	53,71

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

Taxa de rotatividade (por raça/cor) GRI 401-1*

	2020	2021	2022
Branços	43,65	34,41	52,86
Amarelos	42,59	23,31	57,34
Pretos	39,57	35	49,03
Indígenas	12,5	34,48	44,12
Pardos	45,18	38,22	51,81
Não Informado	90,5	29,86	93,3
Total	45,04	36,21	53,71

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

Diversidade em órgãos de governança, por gênero GRI 405-1

	Comitê de Sustentabilidade		Comitê de Auditoria		Conselho de Administração		Comitê de Ética e Compliance		Comitê Financeiro		Diretoria-Executiva	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2020	75,00%	25,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
2021	66,67%	33,33%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
2022	66,67%	33,33%	66,67%	33,33%	80,00%	20,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Diversidade em órgãos de governança, por faixa etária GRI 405-1

	Comitê de Sustentabilidade			Comitê de Auditoria			Conselho de Administração			Comitê de Ética e Compliance			Comitê Financeiro			Diretoria-Executiva		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<24 anos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>24 a <30 anos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30 a <50	100,00%	66,67%	66,67%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	20,00%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	83,33%	80,00%	60,00%
>50 a <55 anos	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	33,33%	16,67%	20,00%	20,00%
> 55 anos	0,00%	0,00%	33,33%	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	20,00%	40,00%	66,67%	66,67%	66,67%	33,33%	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	20,00%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Diversidade em órgãos de governança, por raça/cor GRI 405-1

	Comitê de Sustentabilidade			Comitê de Auditoria			Conselho de Administração			Comitê de Ética e Compliance			Comitê Financeiro			Diretoria-Executiva		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Branco	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Amarelos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Pretos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Indígenas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Pardos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Diversidade em órgãos de governança, por grupo sub-representados GRI 405-1*

	Comitê de Sustentabilidade			Comitê de Auditoria			Conselho de Administração			Comitê de Ética e Compliance			Comitê Financeiro			Diretoria-Executiva		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
PcD	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
LGBTQIA+	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

*A Companhia não possui a gestão de informações sobre o grupo LGBTQIA+.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Percentual de novos empregados por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	90%	10%	88%	12%	89%	11%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	75%	25%	100%	0%	100%	0%
Gerente de Área	89%	11%	86%	14%	85%	15%
Coordenação (Gestão Jr)	77%	23%	76%	24%	73%	27%
Supervisão	83%	17%	77%	23%	78%	22%
Administrativo	67%	33%	64%	36%	63%	37%
Operacional	96%	4%	91%	9%	90%	10%
Aprendiz	39%	61%	41%	59%	44%	56%
Estágio	0%	100%	61%	39%	39%	61%
Trainee	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Total	65,21%	25,70%	71,24%	19,67%	69,16%	21,75%

Percentual de novos empregados por categoria funcional e idade GRI 405-1

	2020					2021					2022				
	<24 anos	>24 a <30 anos	>30 a <50	>50 a <55 anos	> 55 anos	<24 anos	>24 a <30 anos	>30 a <50	>50 a <55 anos	> 55 anos	<24 anos	>24 a <30 anos	>30 a <50	>50 a <55 anos	> 55 anos
Diretoria	0%	0%	80%	20%	0%	0%	0%	52%	32%	16%	0%	0%	57%	18%	25%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	0%	0%	63%	13%	25%	0%	0%	91%	9%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
Gerente de Área	0%	3%	81%	6%	10%	0%	4%	80%	7%	9%	0%	3%	82%	7%	8%
Coordenação (Gestão Jr)	1%	10%	80%	6%	3%	1%	14%	76%	6%	4%	1%	17%	74%	5%	4%
Supervisão	3%	18%	75%	2%	2%	6%	22%	68%	2%	2%	6%	21%	69%	2%	2%
Administrativo	18%	26%	51%	3%	2%	23%	27%	46%	3%	2%	24%	27%	44%	3%	2%
Operacional	9%	15%	64%	7%	5%	13%	17%	59%	6%	4%	13%	17%	58%	7%	5%
Aprendiz	100%	0%	0%	0%	0%	99%	1%	0%	0%	0%	99%	0%	1%	0%	0%
Estágio	100%	0%	0%	0%	0%	78%	22%	0%	0%	0%	64%	32%	4%	0%	0%
Trainee	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	75%	25%	0%	0%
Total	21%	16%	45%	5%	4%	20%	19%	43%	6%	3%	19%	17%	47%	4%	4%



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Percentual de novos empregados por categoria funcional e raça/cor GRI 405-1*

	2020						2021						2022					
	Brancos	Amarelos	Pretos	Pardos	Indígenas	Não informado	Brancos	Amarelos	Pretos	Pardos	Indígenas	Não informado	Brancos	Amarelos	Pretos	Pardos	Indígenas	Não informado
	Diretoria	60%	0%	0%	40%	0%	0%	72%	0%	0%	28%	0%	0%	71%	0%	0%	25%	0%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	75%	0%	0%	25%	0%	0%	73%	0%	0%	27%	0%	0%	71%	0%	0%	29%	0%	0%
Gerente de Área	70%	0%	3%	27%	0%	0%	58%	0%	2%	38%	0%	2%	56%	0%	1%	40%	0%	3%
Coordenação (Gestão Jr)	54%	0%	4%	41%	0%	1%	52%	0%	6%	41%	0%	1%	52%	1%	5%	41%	0%	1%
Supervisão	38%	1%	5%	55%	0%	2%	43%	1%	7%	47%	0%	2%	44%	1%	7%	46%	0%	2%
Administrativo	46%	0%	5%	47%	0%	1%	44%	1%	7%	47%	0%	2%	41%	0%	8%	47%	0%	4%
Operacional	28%	0%	7%	64%	0%	2%	29%	1%	9%	56%	0%	5%	28%	1%	10%	56%	0%	5%
Aprendiz	37%	0%	6%	54%	0%	3%	29%	0%	6%	59%	0%	5%	31%	1%	9%	52%	0%	7%
Estágio	100%	0%	0%	0%	0%	0%	30%	0%	4%	57%	0%	9%	14%	0%	4%	75%	0%	7%
Trainee	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	55,3%	0,1%	2,7%	32,1%	0,0%	0,7%	48,2%	0,3%	3,7%	36,4%	0,0%	2,3%	46,2%	0,4%	4,0%	37,4%	0,0%	2,9%

* A categoria de etnia "não informado" não foi considerada, mas encontra-se disponível na base de dados.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Percentual de novos empregados por categoria funcional e grupos sub-representados GRI 405-1*

	2020		2021		2022	
	PcD	LGBTQIA+	PcD	LGBTQIA+	PcD	LGBTQIA+
Diretoria	0,00%	0%	0,00%	0%	0,00%	0%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	0,00%	0%	7,04%	0%	7,14%	0%
Gerente de Área	0,00%	0%	0,00%	0%	1,08%	0%
Coordenação (Gestão Jr)	0,28%	0%	0,85%	0%	0,28%	0%
Supervisão	0,71%	0%	0,71%	0%	0,35%	0%
Administrativo	5,47%	0%	5,64%	0%	5,47%	0%
Operacional	0,13%	0%	0,32%	0%	0,32%	0%
Aprendiz	0,00%	0%	0,00%	0%	0,19%	0%
Estágio	0,00%	0%	0,00%	0%	0,00%	0%
Trainee	0,00%	0%	0,00%	0%	0,00%	0%
Total	2,33%	0,00%	1,41%	0,00%	1,31%	0,00%

*A Companhia não possui a gestão de informações sobre o grupo LGBTQIA+.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-8*

	2020		2021		2022	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Número e percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por esse sistema	25.759	100%	28.390	100%	29.336	100%
Número e percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente	25.759	100%	28.390	100%	29.336	100%
Número e percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	25.759	100%	28.390	100%	29.336	100%

* Somente trabalhadores terceiros e prestadores de serviços foram excluídos desta divulgação, pois não a JSL não faz essa gestão.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Acidentes de trabalho GRI 403-9 | TR-AF-320a.1 - TR-RO-320a.1. | (1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de fatalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários contratados*

	2020		2021		2022	
	Empregados	Terceiros	Empregados	Terceiros	Empregados	Terceiros
Total de horas-homem trabalhadas**	28.094.964,00		49.525.883,00		57.074.071,89	
Número de acidentes registráveis	62,0		55,0		172,0	
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	31,0		64,0		44,0	
Número de acidentes com óbito	0,0		3,0		0,0	
Taxa de frequência de acidentes registráveis	2,20		1,11		3,01	
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	1,11		1,29		0,75	
Taxa de acidentes com óbito	0,00		0,06		0,00	

*O número de acidentes registráveis fechou o ano de 2022 com aumento devido à inclusão dos trabalhadores não empregados na Companhia neste ano, contabilizando a soma de acidentes com perda de tempo e acidentes sem perda de tempo. Dos oito acidentes registrados com afastamento, três Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) não foram abertas por falhas operacionais (a JSL está trabalhando para que a comunicação das ocorrências seja ajustada e o processo de reporte seja feito corretamente). Os dados de 2021 foram reapresentados. Os principais perigos das operações são atropelamento de pedestres, falha de manutenção, postura inadequada, contato com produtos químicos, incêndio/explosão, uso de ilícitos (álcool e drogas e/ou substâncias estimulantes), excesso de velocidade, cansaço e fadiga, ruídos (inerentes a atividades externas e/ou motor), colisões, contato inadequado com corrente elétrica, esforço físico, borracharia (atividades de troca e calibragem de pneus), queda de ferramentas. Os colaboradores terceiros e prestadores de serviços foram excluídos deste conteúdo por não haver o controle das horas homens trabalhadas. Como metodologia, a JSL utiliza a NBR 14280 - Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação. Taxa calculada sobre 1.000.000 horas trabalhadas.

Número de acidentes e incidentes rodoviários TR-RO-540a.1 / TR-AF-540a.3*

	2020	2021	2022
Número total de acidentes	216	292	308

*Para 2020, foram considerados os dados da JSL e empresas controladas até aquele momento, sendo elas: Fadel e Transmoreno. Em 2021 foram acrescidas as empresas Rodomel, TPC e Marvel, além das empresas reportadas em 2020. Os resultados de 2022 tiveram um aumento de 5,2% em função a melhora dos controles operacionais e reportes de ocorrências.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3*

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados elegíveis à licença	11.986	1.619	21.969	4.241	22.828	4.626
Número de empregados que saíram de licença no período	383	70	403	54	440	98
Número de empregados que retornaram da licença no período	366	54	389	47	432	85
Número de empregados ainda em licença no encerramento do período	369	58	389	46	418	60
Número de empregados que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença	260	34	272	27	367	75
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de retorno	95,56%	77,14%	96,53%	87,04%	98,18%	86,73%
Taxa de retenção	67,89%	48,57%	67,49%	50,00%	83,41%	76,53%

*Em "Número de empregados que retornaram da licença no período" foi considerado empregados que retornaram até 30 dias devido à incidência de férias após a licença.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURANÇA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

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

	2020		2021		2022	
	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado
Homens	104198,01	8,69	88601,06	4,03	282.829,66	12,39
Mulheres	2235,58	1,38	8758,26	2,07	112.208,71	24,26
Total	106433,59	7,82	97359,32	3,71	395.038,37	14,39

Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos GRI 410-1*

	2020	2021	2022
Total de empregados em atividades de vigilância/segurança	0	0	0
Número de empregados de vigilância/segurança treinados em Direitos Humanos	-	-	-
Percentual de empregados de vigilância/segurança treinados em Direitos Humanos	0%	0%	0%
Total de terceiros em atividades de vigilância/segurança	102	102	63
Número de terceiros de vigilância/segurança treinados em Direitos Humanos	0	0	0
Percentual de terceiros de vigilância/segurança treinados em Direitos Humanos	0%	0%	0%

*Não houve treinamentos específicos sobre direitos humanos realizados pela JSL nos anos do período relatado, porém com a implementação da política de Direitos Humanos, a Companhia prevê atuar sobre esse tema.

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

	2020		2021		2022	
	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado
Diretoria	4	0,4	197,46	7,9	168,95	12,07
Gerentes	-	-	0	0	2.170,56	11,67
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	4	0,5	81	7,36	0	0
Gerentes de Área	0	0	16	0,08	0	0
Coordenação (Gestão Jr.)	6.83,79	3,58	77	0,24	5.397,76	15,38
Supervisão	6.35,46	2,39	10	0,02	21.610,04	38,18
Administrativo	36.69,57	1,17	15.439,06	2,9	32.246,31	6,17
Operacional	101.436,77	10,44	79.374,03	4,13	324.054,62	15,79
Aprendizes	0	0	21.16,79	3,75	8.211,78	15,82
Estagiários	0	0	47,98	2,09	1.154,77	41,24
Trainees	0	0	0	0	13,58	3,40
Total	106.433,59	7,82	97.359,32	3,71	395.038,37	14,39

*A variação de horas de treinamento entre 2021 e 2022 resulta da maior eficácia no lançamento das atividades na Base SAP (referência para construção deste relatório), assim como um reforço nos treinamentos de Conformidade, SSMA e Integrações Institucionais e Funcionais. Por classificação interna, foi incluído também na categoria funcional administrativa todos os cargos com a descrição "trainee". O indicador contempla as empresas JSL, TPC, Rodomeu. Não inclui TruckPad, Marvel, Fadel e Transmoreno, que se diferenciam na forma de gestão das informações e não foram consolidadas no ciclo de 2022. Entretanto, a Companhia mobilizará esforços para consolidação. Como evolução do período, a Marvel está em processo de transição para a mesma ferramenta de registro de treinamentos utilizadas pela JSL e Transmoreno e está desenvolvendo internamente software de gestão. Para essa empresa no ano de 2022 não foi aberto os níveis de gerência, pois as controladas não realizam o monitoramento do indicador com esse tipo de abertura, ficará como um ponto de avanço para o próximo relatório.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Total e percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Por gênero	2021		2022	
	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados
Homens	553	2,52%	1.002	4%
Mulheres	98	2,31%	177	4%
Total	651	2,48%	1.179	4%
Por categoria funcional	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	Percentual de empregados avaliados
Diretoria	13	52,00%	11	39,29%
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	8	72,73%	11	78,57%
Gerentes de Área	1	0,52%	5	2,69%
Coordenação (Gestão Jr)	201	61,47%	234	66,67%
Supervisão	28	5,20%	301	53,18%
Administrativo	400	7,52%	617	11,79%
Operacional	0	0,00%	0	0,00%
Aprendiz	0	0,00%	0	0,00%
Estágio	0	0,00%	0	0,00%
Trainee	0	0,00%	0	0,00%
Total	651	2,48%	1.179	4%

*O Grupo SIMPAR realiza de forma corporativa desde 2021 avaliação de performance para o nível administrativo, contemplando avaliação de competências, avaliação de potencial e análise de resultados das metas corporativas e individuais. Por classificação interna, foi incluído também na categoria funcional administrativa todos os cargos com a descrição *trainee*.

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

Diretoria	2020		2021		2022	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Proporção	0,29	0,26	0,76	0,93	0,90	1,04
Gerentes-Geral (Alta Gestão)**						
Proporção	0,83	0,83	1,11	3,24	0	0
Gerente de Área						
Proporção	0,92	0,85	0,95	0,88	0,96	0,98
Coordenação (Gestão Jr)						
Proporção	1,09	1,07	1,05	1,00	1,01	0,98
Supervisão						
Proporção	0,96	0,92	0,96	0,88	0,94	0,89
Administrativo						
Proporção	0,97	0,90	0,96	0,87	0,96	0,88
Operacional						
Proporção	0,83	0,77	0,82	0,67	0,79	0,70
Aprendizes						
Proporção	1,03	0,98	1,02	1,00	1,04	0,96
Estágio***						
Proporção	1	1,19	1,00	0,92	1,03	1,32
Trainee						
Proporção	1,26	0,92	0,87	0,95	0,91	0,92

*O custo de remuneração e compreendido por todos os valores que envolvem benefícios, salários, encargos, HE, bônus, prêmios e ajudas de custos, entre outros. São consideradas "unidades operacionais importantes" todas as empresas que compõem as unidades de negócio do Grupo.

**Não há mulheres na categoria em 2022, por isso a proporção é zero.

***Para dados de 2020, a média de salário e remuneração de estagiários homens foi calculada errada, impactando na proporção relatada no indicador.

Proporção da remuneração total anual GRI 2-21

	2020	2021	2022
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	0,46	1,83	5,66
	2020	2021	2022
Aumento % na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	0%	806%	37%
Aumento % médio na remuneração total anual de todos os empregados	0%	3.200%	114%
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	0,0	0,25	0,32

Diferença salarial*

% de funcionário pagos em relação ao salário-mínimo	2020	2021	2022
Funcionários pagos com salário-mínimo	2%	6%	2%
Funcionários pagos acima do salário-mínimo	98%	98%	98%
Funcionários de jornada integral pagos com ações da Empresa	0,00%	0,00%	0,00%
Funcionários pagos com salário familiar	-	-	-

*Todas as informações foram extraídas do SAP, gerando uma base consolidada ano a ano. A partir de 2022, a TruckPad passou a integrar o quadro de empresas (anteriormente subsidiária).

Diferença salarial e benefícios GRI 2-21

% total de colaboradores com plano de saúde	2020				2021				2022			
	Homens	Mulheres	Negros	Outros grupos sub-representados	Homens	Mulheres	Negros	Outros grupos sub-representados	Homens	Mulheres	Negros	Outros grupos sub-representados
Diretoria	8	1	4	0	8	1	3	0	8	1	3	0
Gerentes-Geral (Alta Gestão)	6	2	2	0	6	0	1	0	10	0	2	0
Gerente de Área	89	10	29	0	80	11	33	0	80	11	30	1
Coordenação (Gestão Jr)	134	38	77	1	130	38	84	1	161	51	100	1
Supervisão	194	40	149	4	213	44	164	3	216	50	157	2
Administrativo	1.586	732	1.258	151	1.757	803	1.435	145	2.011	919	1.639	141
Operacional	8.223	332	6.132	22	8.933	458	6.977	19	9.986	774	8.008	25



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

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

	2020	2021	2022
Salário-mínimo (R\$)	1.045,00	1.100,00	1.212,00
Salário de entrada (menor salário pago) para mulheres (R\$)	2.190,71	2.079,32	2.178,76
Salário de entrada (menor salário pago) para homens (R\$)	2.201,71	2.169,04	2.326,66
Proporção para mulheres	2,10	1,89	1,80
Proporção para homens	2,11	1,97	1,92

*Foram considerados como salários-mínimos os menores salários no último mês de cada ano do estudo (dez 20, dez 21, dez 22). 2) Em 2020, houve o programa de redução salarial na Companhia em razão da pandemia da Covid-19. Estão incluídas todas as empresas do Grupo, incluindo controladas.

Fornecedores

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

Porte da cadeia de fornecedores	2020	2021	2022
Número total de fornecedores ativos*	7.506	7.110	7.490
Número de fornecedores críticos/prioritários**	65	26	21
Novos fornecedores cadastrados	1.536	1.489	1.645
Número de contratos vigentes	694	330	678
Total de dispêndios com fornecedores (R\$ mil)	1.144.788.392,40	1.615.226.654,43	2.245.664.444,04
Dispêndios com fornecedores críticos/prioritários (R\$ mil)	529.599.351,60	714.765.367,90	1.604.445.876,22

*Os principais fornecedores da JSL são montadoras, empresas de manutenção de frotas, fornecedores de combustíveis, uniformes e EPIs, fabricantes de pneus, materiais de escritório e parceiros de tecnologia para sustentação do negócio.

**Considerado como fornecedor prioritário os que representam maior valor de gastos no ano e que, juntos, representam mais de 50% do valor total de gastos da JSL.

Proporção de gastos com fornecedores locais GRI 204-1*

	2020	2021	2022**
Gastos com todos os fornecedores (R\$)	637.183.193,87	1.615.226.654,00	2.245.664.444,04
Gastos com fornecedores locais - mesmo local da operação (R\$)	419.987.473,18	984.995.501,00	1.176.815.432,94
Percentual de gastos com fornecedores locais (%)	65,91	60,98	52,40

*Caracterizadas como compras locais as que foram realizadas dentro do mesmo estado. Consideradas unidades importantes as que possuem o maior volume de compras: Mogi das Cruzes, São Paulo, Parauapebas, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Nova Lima que, juntas, correspondem a mais de 50% do volume.

** A expansão do negócio e aquisição de novas empresas contribuíram para o aumento no volume.

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

	2020	2021	2022
Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação	1.536	1.489	1.645
Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	1.367	1.461	1.637
Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	89,00%	98,12%	99,51%
Número de contratos vigentes	694	330	678
Total de dispêndios com fornecedores (R\$)	1.144.788.392,40	1.615.226.654,43	2.245.664.444,04
Dispêndios com fornecedores críticos/prioritários (R\$)	529.599.351,60	714.765.367,90	1.604.445.876,22

*Considerados fornecedores cadastrados no SAP no ano de 2022 e que realizaram algum fornecimento no ano. Os fornecedores selecionados em critérios sociais são os que passaram pela validação na plataforma do G-Certifica.

Comunidades

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

	2020	2021	2022
Avaliações de impacto social, inclusive avaliações de impacto de gênero, com base em processos participativos	52,30%	100,00%	100,00%
Avaliações de impacto ambiental e monitoramento contínuo	0,80%	3,12%	100,00%
Divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental e social	100,00%	100,00%	100,00%
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	100,00%	80,25%	100,00%
Planos de engajamento de stakeholders baseados em mapeamentos dessas partes	100,00%	95,01%	100,00%
Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis	12,50%	15,18%	100,00%
Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impactos	25,80%	13,93%	100,00%
Processos formais de queixas por parte de comunidades locais	100,00%	99,38%	100,00%

*Não considerada as filiais localizadas no exterior. Em 2022 foi realizado um levantamento dos impactos socioambientais provenientes das atividades da Companhia, avaliando todas as atividades do seu negócio e por meio dessa análise foi elaborada Matriz de Riscos considerando os aspectos EASG.

Investimento social da Companhia (R\$ mil)

	2020	2021	2022
Recursos próprios*	5.727.839,00	871.288,04	587.871,82
Recursos incentivados	1.440.000,00	482.641,06	1.040.317,89
Total	7.167.839,00	1.353.929,10	1.628.189,71

*O alto investimento em 2020 está atrelado às ações emergenciais de apoio à comunidade no enfrentamento da pandemia da Covid-19.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Estratégia climática e gestão ambiental

Mudanças climáticas

Emissões diretas (Escopo 1) de Gases do Efeito Estufa (GEE) - (tCO₂e)

GRI 305-1* | TR-RO-110a.1 | TR-AF-110a.1

	2020**	2021**	2022
Emissões brutas	254.116,02	415.242,12	449.064,26
Emissões biogênicas	30.798,97	46.019,18	51.511,57

*Com relação às referências, foram utilizados os PCIs (Poder Calorífico Inferior) e dados de densidade disponibilizados na ferramenta do GHG Protocol Brasil, versão 2022.1.1. Para o cálculo das emissões também foram utilizados os fatores de emissão da ferramenta do GHG Protocol, versão 2022.1.1, bem como a metodologia de cálculo. Em relação a emissões provenientes de efluentes, a metodologia de cálculo tem como referência o livro Introdução à qualidade das águas e ao tratamento de esgoto, do Von Sperling Vol. 1. 2ª ed. Os gases incluídos no cálculo foram: CO₂, CH₄, N₂O e HFC.

**Dados reapresentados. A Companhia revisitou seus dados de 2021, de forma a consolidar as emissões das empresas controladas neste ano e padronizando com o Registro Público de Emissões do GHG Protocol. A expansão dos negócios em 2022 de todas as empresas do Grupo JSL contribuiu com o aumento das emissões, devido ao crescimento orgânico da Companhia. A abordagem de consolidação escolhida para o relato das emissões é de controle operacional.

Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases do Efeito Estufa (GEE) - (tCO₂e) provenientes da aquisição de energia GRI 305-2*

	2020	2021	2022
Abordagem de localização	2.290,64	6.007,60	1.445,19
Abordagem de escolha de compra	0,00	0,00	0,00
Total	2.290,64	6.007,60	1.445,19

*O ano de 2022 foi marcado pelas mudanças nos fatores de emissão da ferramenta GHG Protocol, representando queda as emissões pelo menor acionamento das termelétricas, o que reduziu drasticamente o fator de emissão do grid. A Companhia utilizou com ano-base 2021 para a consolidação total das aquisições de empresas realizadas em 2020 e 2021 e que se mantiveram em 2022. A abordagem de consolidação escolhida para o relato das emissões é de controle operacional. Nos dados de emissões do Escopo 2 são contemplados os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFC. O fator de emissão usado foi o quinto Relatório de Avaliação do IPCC (AR5 – 100 anos), incorporados na ferramenta do GHG Protocol. Com relação às referências, foram utilizados os PCIs (Poder Calorífico Inferior) e dados de densidade disponibilizados na ferramenta do GHG Protocol Brasil versão 2022.1.1. Para o cálculo das emissões também foram utilizados os fatores de emissão da ferramenta do GHG Protocol versão 2022.1.1, bem como a metodologia de cálculo.

Outras emissões indiretas de Gases do Efeito Estufa (GEE) - (tCO₂e) – Escopo 3 GRI 305-3*

	2020	2021	2022
Emissões brutas	150.323,20	318.238,69	344.330,21
Emissões biogênicas	17.570,67	14.758,51	16.497,23

*Em 2020 os valores reportados referem-se ao consumo de combustíveis de Transporte e Distribuição (Upstream) da Companhia, ou seja, fretes realizados por motoristas terceiros e agregados. A variedade de negócios e especificação do cliente determinam a produtividade dos motoristas terceiros e agregados, a JSL se responsabiliza pelo monitoramento das atividades e rotas. Em 2022 a Companhia mobilizou esforços para ampliar o reporte de emissões nas categorias de Escopo 3, dessa forma, foram considerados para a JSL as categorias 1 (Bens e Serviços comprado), 3 (Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2), 5 (Resíduos gerados nas operações), 6 (Viagens a negócios) e 7 (Deslocamento de funcionários (casa-trabalho), apresentando uma avanço considerável na contabilização das emissões por meio da expansão das fronteiras operacionais. O ano de 2021 foi recalculado, considerando as mesmas categorias. A abordagem de consolidação escolhida para o relato das emissões é de controle operacional. Nos dados de emissões de escopo 3 são contemplados os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFC. A Companhia utilizou com ano-base 2021 para consolidação total das aquisições de empresas realizadas em 2020 e 2021 e que se mantiveram em 2022. Em 2022, a Companhia mobilizou esforços para ampliar o reporte de emissões nas categorias de Escopo 3, dessa forma, foram considerados para a JSL: 1, 3, 4, 5, 6, 7; apresentando um avanço considerável na contabilização das emissões por meio da expansão das fronteiras operacionais. As emissões biogênicas referem-se a emissão de consumo de combustíveis de Transporte e Distribuição (upstream). Os fatores de emissões usados foi o Quinto Relatório de Avaliação do IPCC (AR5 – 100 anos) incorporados na ferramenta do GHG Protocol versão 2022.1.1 - Emissões indiretas, base em ciclo de vida: ecoinvent, carnegie mellon university, EPA Emission Factor HUB. A abordagem de consolidação escolhida para o relato das emissões é de controle operacional. Com relação às referências, foram utilizados os PCIs (Poder Calorífico Inferior) e dados de densidade disponibilizados na ferramenta do GHG Protocol Brasil versão 2022.1.1. Para o cálculo das emissões também foram utilizados os fatores de emissão da ferramenta do GHG Protocol versão 2022.1.1, bem como a metodologia de cálculo.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) GRI 305-4*

	2020	2021	2022
Total do índice de intensidade de emissões de GEE	143,88	170,73	131,28

*O consumo de energia da Companhia acompanha o crescimento orgânico e a consolidação total das aquisições de empresas realizadas em 2020 e 2021. O reflexo desse crescimento também é visto na receita líquida que em 2021 foi de R\$ 4,2 bilhões, aumento de 59% na comparação com 2020. A Companhia revisitou seus dados de 2021, de forma a consolidar as emissões das empresas controladas nesse mesmo ano e padronizando com o Registro Público de Emissões do GHG Protocol. A métrica escolhida pela companhia para calcular o índice é a receita líquida em (R\$ mm) divulgada ao mercado, pode ser consultada em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/5cb9c9f1-1ef6-4d5f-a2fd-fcddd308a56/cf214693-48e2-37d0-c605-4a5d38103c22?origin=1>. A intensidade engloba as emissões de escopo 1, 2 e 3. Para o Escopo 3, as emissões referem-se ao consumo de combustíveis de Transporte e Distribuição (upstream) da Companhia, ou seja, fretes realizados por motoristas terceiros e agregados, categoria de maior relevância pela ligação direta dos negócios, a variedade de negócios e especificação do cliente determinam a produtividade dos motoristas terceiros e agregados, a JSL se responsabiliza pelo monitoramento das atividades e rotas. Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O e HFC.

Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) - (tCO₂e) GRI 305-5*

	2020	2021	2022
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	80.927,455	0	0
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	690,627	0	4.562,41
Reduções provenientes de outras emissões indiretas (Escopo 3)	0	0	0
Total de reduções de emissões de GEE	81.618,082	0	4.562,41
Reduções provenientes de compensações	0	0	0

*A redução no impacto do Escopo 2 na comparação com 2021 se deve ao fator de emissão de 2022 ser 65% menor do que o fator de 2021. O indicador passou a ser medido pela Companhia desde 2019. A premissa de cálculo adotada partiu do Quinto Relatório de Avaliação do IPCC (AR5 - 100 anos) incorporados na ferramenta do GHG Protocol. Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O e HFC. Os valores zerados indicam que no ano não houve redução evidenciada de emissões. Em 2020, foram observadas flutuações nas emissões na comparação com 2019 pela ocorrência da pandemia de Covid-19, que infligiu mudanças nos negócios no período.

Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas (em tCO₂e)

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

	2020	2021	2022
NOX	626,65	980,7	1.041,85
SOX	0,00	0,00	0,00
Poluentes orgânicos persistentes (POP)	0,00	0,00	0,00
Compostos orgânicos voláteis (COV)	0,00	0,00	0,00
Poluentes atmosféricos perigosos (HAP)	0,00	0,00	0,00
Material particulado (MP)	5,40	8,43	8,31
Monóxido de Carbono (CO)	83,01	122,68	136,84
Outras categorias-padrão de emissões atmosféricas identificadas em leis e regulamentos relevantes	0,00	0,00	0,00
Total	715,06	1.111,81	1.187,00

*Não são monitoradas as emissões dos gases SO₂, poluentes orgânicos persistentes (POP), compostos orgânicos voláteis (COV) e poluentes atmosféricos perigosos (HAP, na sigla em inglês), por não serem exigência legal para a Empresa. O aumento nas emissões de NOX, MP e CO 0,00 estão atrelados ao aumento de consumo de combustíveis, intrínseco às atividades da Companhia. Ao olhar para o consumo de diesel, o aumento de consumo foi de cerca de 10%, acompanhando o crescimento orgânico da Companhia e suas operações. Fonte dos fatores de emissão: Relatórios de Emissões Veiculares no Estado São Paulo Para 2022 e 2021 foram considerados os fatores do relatório da CETESB de 2021, para 2020 os dados do ano de referência. <https://ceteb.sp.gov.br/veicular/relatorios-e-publicacoes/>. O cálculo realizado considera os combustíveis que a JSL adquire (Escopo 1) e o consumo de combustível por motoristas terceiros e agregados (Escopo 3).



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Consumo e destinação e recursos

Captação de água GRI 303-3*

Volume total de água retirada de todas as áreas e de áreas com estresse hídrico, por fonte (ML)	2020		2021		2022	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas subterrâneas (total)						
Água doce	0	2,68	0	9,73	0	9,90
Outras águas	0	0	0	0	0	0
Águas de terceiros (comprada) (total)						
Água doce	129,43	0	147,94	0	92,70	0
Outras águas	0	0	0	0	0	0
Volume total de água retirada (ML)	129,427	2,683	147,940	9,730	92,704	9,902

*Indicador é monitorado de forma reativa pela Empresa, sendo 2022 o primeiro ano de reporte. O consumo por poço artesiano, águas subterrâneas, refere-se à matriz da Marvel e à unidade Intermodal JSL (Itaquaquecetuba), que possui metas interna para redução de consumo. A análise de classificação de estresse hídrico utiliza a ferramenta do WRI Aqueduct Water Risk Atlas, sendo duas classificações obtidas High e Low Medium(3-4), nas regiões do Rio Grande do Sul e de São Paulo, considerando a maior classificação obtida. O indicador contempla unidades operacionais que a JSL registra o pagamento de faturas de água: Matriz da Fadel, Rodomeu, TPC, Transmoreno e Marvel.

Consumo de água GRI 303-5*

Consumo total de água de todas as áreas (em megalitros)	2020	2021	2022
	132,11	157,67	102,61

*A análise de classificação de estresse hídrico utiliza a ferramenta do WRI Aqueduct Water Risk Atlas (<https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/>), sendo duas classificações obtidas como High e Low Medium (3-4) nas regiões do Rio Grande do Sul e de São Paulo.

Consumo de água GRI 303-5

Consumo total de água de todas as áreas com estresse hídrico (em megalitros)	2020	2021	2022
	2,68	9,73	9,9

TR-R0-110a.3 / TR-AF-110a.3 | (1) Total de combustível consumido, (2) porcentagem de gás natural, (3) porcentagem renovável

	2020	2021	2022
Total de combustível consumido*	4.254.570,27	6.106.054,57	6.569.641,75
% de combustível consumido em gás natural.	0,00%	0,03%	0,07%
% do combustível consumido em combustível renovável	10,83%	10,67%	10,59%

*Referente ao consumo de energia dentro da Organização.

Consumo de energia dentro da organização GRI 302-1*

Não renováveis (GJ)	2020	2021	2022
Diesel	3.764.782,58	5.372.260,93	5.933.663,18
Gasolina	60.733,27	48.589,59	46.035,30
Gasolina de Avião	417,25	0	0
GLP	13.836,41	32.073,67	24.922,29
GNV	0	1.878,05	4.775,04
Total	3.839.769,51	5.454.802,24	6.009.395,80
Renováveis (GJ)	2020	2021	2022
Etanol	12.150,90	24.770,69	20.556,63
Biodiesel	0	626.481,64	615.467,2
Energia Solar	0	0	0
Eletricidade	111946,0132	133257,9259	115.245,8
Total	124.096,91	784.510,26	751.269,6
Energia consumida (GJ)	2020	2021	2022
Eletricidade	132.196,2	170.624,7	115.245,8
Não renováveis	111.946,0	133.257,9	25.238,8
Renovável	20.250,2	37.366,8	90.006,9
Aquecimento	0,0	0,0	0,0
Resfriamento	0,0	0,0	0,0
Vapor	0,0	0,0	0,0
Total	132.196,2	170.624,7	115.245,8

Energia vendida/exportada (GJ)	2020	2021	2022
Eletricidade	0,0	0,0	0,0
Aquecimento	0,0	0,0	0,0
Resfriamento	0,0	0,0	0,0
Vapor	0,0	0,0	0,0
Total	0,0	0,0	0,0
Total de energia consumida (GJ)	2020	2021	2022
Autogerada por combustíveis não renováveis	3.839.769,51	5.454.802,24	6.009.395,8
Autogerada por combustíveis renováveis	124.096,91	784.510,26	751.269,6
Autogerada sem uso de combustíveis	0,00	0,00	0,0
Adquirida de terceiros	132.196,17	170.624,75	115.245,8
Vendida/exportada	0,00	0,00	0,0
Total	4.096.062,59	6.409.937,24	6.875.911,1

*Como prestadora de serviços logísticos com atuação no transporte rodoviário, a JSL possui como combustão móvel a parcela mais significativa de suas emissões, pelo consumo de combustível essencial à sua operação. A expansão dos negócios em 2021 e a contabilização das emissões provenientes de suas cinco empresas controladas, que também atuam no mesmo segmento, contribuíram com o aumento do consumo energético devido ao crescimento orgânico da Companhia. Com relação às referências, foram utilizados os PCIs (Poder Calorífico Inferior) e dados de densidade disponibilizados na ferramenta do GHG Protocol Brasil versão 2022.1.1. Há utilização do BEN 2022 para o percentual de energia renovável e não renovável: 78,1% e 21,9%, respectivamente. Para o cálculo das emissões também foram utilizados os fatores de emissão da ferramenta do GHG Protocol versão 2022.1.1, bem como a metodologia de cálculo. A Companhia revisitou a série histórica dos dados de consumo de energia em linha com o indicador de emissões para considerar em 2021 dados do ano completo das empresas controladas (anteriormente inventário foi feito pelo mês de integração da empresa ao Grupo). Dessa forma, houve melhorias de reporte e reapresentação de dados. Para 2020, a Companhia revisitou seus cálculos de conversão, alterando sua série histórica de GLP.

Consumo de energia fora da organização (GJ) GRI 302-2*

	2020	2021	2022
Logística	2.259.854,2	1.902.203,0	2.144.535,7
Total	2.259.854,2	1.902.203,0	2.144.535,7

*Os valores reportados referem-se à energia proveniente do consumo de combustíveis de escopo 3 da Companhia da categoria 4 (upstream), ou seja, fretes realizados por motoristas terceiros e agregados. A variedade de negócios e a especificação do cliente determinam a produtividade dos motoristas terceiros e agregados, a JSL se responsabiliza pelo monitoramento das atividades e rotas. A JSL não possui meta de redução de consumo de energia. Com relação às referências, foram utilizados os PCIs (Poder Calorífico Inferior) e dados de densidade disponibilizados na ferramenta do GHG Protocol Brasil versão 2022.1.1. Para o cálculo das emissões também foram utilizados os fatores de emissão da ferramenta do GHG Protocol, versão 2022.1.1, bem como a metodologia de cálculo.

Intensidade energética (GJ) GRI 302-3*

	2020	2021	2022
Consumo total de energia elétrica	6.355.916,80	8.312.140,25	8.980.099,13
Intensidade energética	2.248,45	1.934,84	1.491,12

*Os tipos de energia incluídos na taxa de intensidade são pertinentes a combustível e eletricidade. Para o cálculo da intensidade energética considerou-se o consumo de combustíveis e energia elétrica dentro e fora da Organização dividido pela receita líquida em (R\$ mm) A receita líquida em (R\$ mm) divulgada ao mercado, pode ser consultada em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/5cb9c9f1-1ef6-4d5f-a2fd-fcddd308a56/cf214693-48e2-37d0-c605-4a5d38103c22?origin=1>. O consumo de energia acompanha o crescimento orgânico da Companhia e a consolidação total das aquisições de empresas realizadas em 2020 e 2021. O reflexo desse crescimento também é visto na Receita líquida que, em 2021 chegou a R\$ 4,2 bilhões, aumento de 59% na comparação com 2020.

Resíduos gerados (em ton.) GRI 306-3*

Resíduos não perigosos	2020	2021	2022
Pneus usados inservíveis	814,16	194,19	484,07
Papel/papelão/plástico	32,74	0,02	285,02
Metais	706,82	72,10	533,13
Doméstico/Orgânicos	1.135,87	757,40	1.750,69
Outros Resíduos			2.263,60
Subtotal	2.689,59	1.023,71	5.316,51

Resíduos perigosos

Óleo lubrificante usado (OLUC)	136,98	4,75	125,54
Baterias automotivas	2.052,08	4,37	17,99
Resíduos classe I - contaminados	505,58	97,62	272,75
Outros Resíduos	-	-	857,10
Subtotal	2.694,64	106,74	1.273,38
Total	5.384,23	1.130,45	6.589,89

*Em 2022 houve avanços na gestão corporativa dos resíduos da JSL e suas empresas controladas. A JSL continua a trabalhar para avançar cada vez mais na gestão do tema e na centralidade de seus indicadores. Em 2022 foram analisados dados de 127 unidades da JSL, das quais 56 unidades que realizam movimentações ativas de resíduos. O indicador também engloba a empresa Rodomeu, Transmoreno, TPC (Operação MDLZ). Os dados foram baseados nas Declarações de Movimentações de resíduos das plataformas dos órgãos ambientais e destinações das empresas atendendo às especificações (Sigor, Sinir, Feam, Fepam, entre outros). Ressalta-se que em razão da diversidade de negócios, a geração de resíduos é específica para cada unidade.

Resíduos não destinados para disposição final (em ton.) GRI 306-4

Resíduos não perigosos	2020	2021	2022
Pneus usados inservíveis	814,16	194,19	479,75
Papel/papelão/plástico	32,74	0,02	285,02
Metais	706,82	72,10	531,50
Doméstico/Orgânicos	0,00	0,00	2,07
Outros Resíduos			1.005,70
Subtotal	1.553,72	266,31	2.304,04
Resíduos perigosos			
Óleo lubrificante usado (OLUC)	136,98	4,75	125,54
Baterias automotivas	2.052,08	4,37	17,99
Resíduos classe I - contaminados	505,58	97,62	227,07
Outros Resíduos			850,69
Subtotal	2.694,64	106,74	1.221,29
Total	4.248,36	373,05	3.525,33

Resíduos não destinados para disposição final (em ton.) GRI306-4*

Resíduos não perigosos	2020		2021		2022	
	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização
Preparação para reutilização		2.694,64		0,00	0,00	39,24
Reciclagem		0,00		266,31	0,00	1.358,95
Outras operações de recuperação		0,00		0,00	0,00	905,87
Subtotal	0,00	2.694,64	0,00	266,31	0,00	2.304,06
Resíduos perigosos						
Preparação para reutilização		0,00			0,00	56,09
Reciclagem		1.554,00		9,12	0,00	33,02
Outras operações de recuperação				97,62	0,00	1.027,15
Subtotal	0,00	1.554,00	0,00	106,74	0,00	1.116,26
Total	0,00	4.248,64	0,00	373,05	0,00	3.420,32

* As unidades não possuem armazenamento de resíduos por longos períodos, sendo assim, não consideramos resíduos gerados e não destinados. Em 2022, houve avanços na gestão corporativa dos resíduos da JSL e de suas empresas controladas. A JSL continua a trabalhar para avançar cada vez mais na gestão do tema e na centralidade de seus indicadores. Em 2022, foram analisados dados de 127 unidades da JSL, das quais 56 realizam movimentações ativas de resíduos. O indicador engloba Rodomeu, Transmoreno, TPC (Operação MDLZ). Os dados foram baseados nas Declarações de Movimentações de resíduos das plataformas dos órgãos ambientais e destinações das empresas, atendendo às especificações Sigor, Sinir, Feam e Fepam, entre outras. Em razão da diversidade de negócios, a geração de resíduos é específica para cada unidade.

Resíduos destinados para disposição final (em ton.) GRI 306-5

Resíduos não perigosos	2020	2021	2022
Pneus usados inservíveis	0,00	0,00	4,32
Papel/papelão/plástico	0,00	0,00	0,00
Metais	0,00	0,00	1,62
Doméstico/Orgânicos	1.135,87	757,40	787,36
Outros Resíduos	0,00	0,00	2.219,14
Subtotal	1.135,87	757,40	3.012,44
Resíduos perigosos			
Óleo lubrificante usado (OLUC)	0,00	0,00	0,00
Baterias automotivas	0,00	0,00	0,00
Resíduos classe I - contaminados	0,00	0,00	151,13
Outros Resíduos	0,00	0,00	6,00
Subtotal	0,00	0,00	157,13
Total	1.135,87	757,40	3.169,57

Resíduos destinados para disposição final (em ton.) GRI 306-5*

	2020		2021		2022	
	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização
Resíduos não perigosos						
Incineração com recuperação de energia	-	-	-	0,00	0,00	0,00
Incineração sem recuperação de energia	-	-	-	0,00	0,00	1,28
Aterro	-	1.135,87	-	757,40	0,00	2.959,87
Outras operações de recuperação	-	-	-	0,00	0,00	51,30
Subtotal	0,00	1.135,87	0,00	757,40	0,00	3.012,45
Resíduos perigosos						
Incineração com recuperação de energia	-	-	-	0,00	0,00	0,00
Incineração sem recuperação de energia	-	-	-	0,00	0,00	62,63
Aterro	-	-	-	0,00	0,00	94,49
Outras operações de recuperação	-	-	-	0,00	0,00	0,00
Subtotal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	157,12
Total	0,00	1.135,87	0,00	757,40	0,00	3.169,57

* Em 2022 foram compilados os dados de 56 unidades que realizam movimentações de resíduos. Os dados foram baseados nas Declarações de Movimentações de resíduos das plataformas dos órgãos ambientais (Sigor, Sinir, Feam, Fepam, entre outros).



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

Sumários de conteúdo da GRI

Declarações de uso: JSL S.A relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 01/01/2022 a 31/12/2022

GRI 1 usado: GRI 1: Fundação 2021

Padrões setoriais GRI aplicáveis: Não aplicável

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Divulgações Gerais								
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	11						
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	4, 13, 39						
	2-3 Período, frequência e contato para informações sobre o relatório	4						
	2-4 Reformulações de informações	4						
	2-5 Verificação externa	109						
	2-6 Atividades, Cadeia de Valor e Outras Relações de Negócio	11, 12, 13, 39, 63, 84						
	2-7 Empregados	66, 67, 68, 69, 70, 71					6	8 e 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	71	2-8c	A JSL não faz gestão do indicador.				8
	2-9 Composição e Estrutura de Governança	16, 18, 20						5 e 16
	2-10 Nomeação e Seleção do Mais Alto de Corpo de Governança	16, 17						5 e 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	16, 17						16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	16, 17						16
	2-13 Delegação de responsabilidade para a gestão de impactos	17, 19						



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Divulgações Gerais								
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4, 19						
	2-15 Conflitos de interesse	21						16
	2-16 Comunicação das preocupações críticas	16, 17, 19						
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	16, 17						
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-		Informações indisponíveis/incompletas	Os processos de avaliação e seus critérios estão em fase de discussão interna. A Companhia vem ampliando esforços para instituí-los formalmente.			
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-19 Políticas de Remuneração	5, 16, 19, 35	2-19a	Informações indisponíveis/incompletas	A Companhia não tem como prática recorrente o pagamento de incentivos ao recrutamento ou bônus de atração. A rescisão é calculada e paga conforme as verbas legais, dentro do prazo estabelecido em legislação. Caso alguma variável ou algum bônus tenha período de permanência, a devolução é feita em rescisão. A JSL não realiza pagamentos de benefícios de aposentadoria.			
	2-20 Processo para determinação da Remuneração	16		Informações indisponíveis/incompletas	As políticas de remuneração são desenvolvidas no âmbito da área de Gente e Cultura.			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	83						
	2-22 Demonstração da estratégia de desenvolvimento sustentável	7						
	2-23 Política de Comprometimento	12, 16, 21, 22					10	16
	2-24 Incorporação da política de comprometimento	21, 23						16
	2-25 Processos de Remediação dos Impactos Negativos	21, 22						16
	2-26 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	22					10	16



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Divulgações Gerais								
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-27	Conformidade com leis e regulações	63					
	2-28	Participação em associações	35					
	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	6					
	2-30	Acordos de Negociação Coletiva	-	Informações indisponíveis/incompletas	Todos os colaboradores (100%) estão cobertos por acordos coletivos de trabalho. Não possuímos empregados celetistas sem estarem vinculados aos Sindicatos Profissionais.		3	8
Tópicos materiais								
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Processo para determinar os tópicos materiais 2021	4		Uma célula cinza indica que motivos para omissão não são permitidos para a divulgação ou que um número de referência do Padrão Setorial da GRI não está disponível.			
	3-2	Lista dos tópicos materiais 2021	4, 5					
Desempenho econômico								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3	Gerenciamento dos temas materiais 2021	39				7	8, 9, 13
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	39, 65				-	8 e 9
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	27, 56, 58, 60				7	13

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Presença de mercado								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	48					6	1, 5 e 8
GRI 202: Presença de mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	84					6	1, 5 e 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	71					6	8
Impactos econômicos indiretos								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	52						1, 3, 5, 8, 9 e 11
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	50, 52						5, 9 e 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	50						1, 3 e 8
Práticas de Compra								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	54						8
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	54, 84						8

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Combate à Corrupção								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	21, 24					10	16
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	21, 27, 64					10	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	24, 25, 26, 64	205-2c	Informações indisponíveis/incompletas	A JSL não realiza controle das comunicações e capacitações em políticas e procedimentos de combate à corrupção a parceiro de negócios.		10	16
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	-		Informações indisponíveis/incompletas	Não foram identificados casos de corrupção em 2022 na Companhia. Os dados reportados nos anos anteriores e em 2022 consideram casos de corrupção pública, nos termos do Código Penal e da Lei nº 12.846/13. Portanto não foram considerados eventuais casos de corrupção privada, embora sejam absolutamente proibidos pelas normas internas da Companhia.		10	16
Concorrência Desleal								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	21						16
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	-		Informações indisponíveis/incompletas	Não houve ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio em que a JSL tenha sido identificada como participante.			16

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Tributos								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	26						1, 10 e 17
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	26						1, 10 e 17
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	26						1, 10 e 17
Energia								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	60					7, 8 e 9	7, 8, 12 e 13
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	60, 89					7 e 8	7, 8, 12 e 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	60, 90					8	7, 8, 12 e 13
	302-3 Intensidade energética	60, 90					8	7, 8, 12 e 13
	302-4 Redução do consumo de energia	60					8 e 9	7, 8, 12 e 13

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Água e Efluentes								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	61					7 e 8	6 e 12
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	61					8	6 e 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	61					8	6
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-3 Captação de água	60, 61, 88					7 e 8	6
	303-4 Descarte de água	61		Informações indisponíveis/incompletas	A água utilizada pela Companhia é proveniente e descartada na rede pública de abastecimento, não há mensuração e específica de descarte.		7 e 8	6
	303-5 Consumo de água	61, 8					8	6
Biodiversidade								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	61					8	6, 14 e 15
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	61					8	6, 14 e 15

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Emissões								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	56, 59					7, 8 e 9	3, 12, 13, 14 e 15
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	59, 86					7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	59, 86					7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	59, 86					7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	87					8	13, 14 e 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	87					8 e 9	13, 14 e 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	-		Não aplicável	Esse indicador não é aplicável as operações da JSL.		7 e 8	3 e 12
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	87					7 e 8	3, 12, 14 e 15
Resíduos								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	61						
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	61					8	3, 6, 11 e 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	61					8	3, 6, 11 e 12
	306-3 Resíduos gerados	61, 90					8	3, 11 e 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	61, 90, 91					8	3, 11 e 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	61, 91, 92					8	3, 11 e 12

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Avaliação Ambiental de Fornecedores								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	54					8	
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	-		Não aplicável	A JSL não possuía critérios de avaliação ambiental para fornecedores em 2022.		8	-
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-		Não aplicável	A JSL não possuía critérios de avaliação ambiental para fornecedores em 2022.		8	-
Emprego								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	41					6	3, 5, 8 e 10
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	41, 42, 72, 73, 74					6	5, 8 e 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	41					-	3, 5 e 8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	48, 80					6	5 e 8
Relações de Trabalho								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	41					3	8
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	-		Informações indisponíveis/incompletas	Não consta nos acordos coletivos prazos estabelecidos para mudanças operacionais. No entanto, a Companhia busca manter todos os colaboradores informados e em relação a mudanças operacionais com pelo menos com 15 dias de antecedência.		3	8



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Saúde e Segurança do Trabalho								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	45						8 e 16
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	45					-	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	45					-	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	45					-	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	45					-	8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	45					-	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	45, 47					-	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	45, 47					-	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	45, 79					-	8
	403-9 Acidentes de trabalho	45, 80					-	3, 8 e 16
	403-10 Doenças profissionais	45					-	3, 8 e 16

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Capacitação e Educação								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	48					6	4, 5, 8 e 10
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	48, 81					6	4, 5, 8 e 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	48					-	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	48,82					6	5, 8 e 10
Diversidade e Igualdade de Oportunidades								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	42					6	5, 8 e 10
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	42, 75, 76, 77, 78, 79					6	5 e 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	42, 82					6	5, 8 e 10
Não Discriminação								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	21, 22					6	5 e 8
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	64					6	5 e 8

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Liberdade Sindical e Negociação Coletiva								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	41					3	8
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	41					3	8
Trabalho Infantil								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	21					5	8 e 16
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	54					5	8 e 16
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	21					4	8
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	54					4	8
Práticas de Segurança 2016								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	21					1	16
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	81					1	16

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Direitos de povos indígenas								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	50					1	2
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	-		Informações indisponíveis/incompletas	Não há registro de casos de violação de direitos de povos indígenas nos últimos três anos.		1	2
Comunidades Locais								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	52					1	
	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	50, 53, 85					1	-
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	50		Informações indisponíveis/incompletas	As operações podem ocasionar impactos às comunidades em decorrência da circulação de caminhões (poeira, trepidação, segurança na estrada, emissões provenientes e desgaste das malhas viárias).		1	-
Avaliação Social de Fornecedores 2016								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	54					2	5, 8 e 16
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	54, 84					2	5, 8 e 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	54					2	5, 8 e 16

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Políticas públicas								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	21, 22					10	16
GRI 415 Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	-		Informações indisponíveis/incompletas	A Companhia possui o compromisso de atender a legislação vigente que proíbe a doação de pessoas jurídicas para partidos e candidatos políticos. Como reforço dispõe das seguintes políticas direcionadas ao tema: Código de Conduta e Política de Doações e Patrocínios.		10	16
Saúde e Segurança do Consumidor								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	-		Informações indisponíveis/incompletas	O engajamento de colaboradores está pautada em campanhas de comunicação realizadas nas redes da Companhia acerca do tema de segurança. A JSL não avalia a eficiência acerca do tema.			16
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	-		Informações indisponíveis/incompletas	A JSL não avalia a gestão de saúde e segurança dos consumidores da JSL.			16

OMISSÃO

PADRÕES GRI / OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	PÁGINA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO	GRI SETORIAL REF. NO.	PACTO GLOBAL REF. NO.	ODS REF. NO.
Marketing e Rotulagem								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	45						12 e 16
	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	45					-	12
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	-	Informações indisponíveis/incompletas		Nos últimos três anos não foram registrados casos de não conformidade, multas e/ou advertências em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços.		-	16
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	-	Informações indisponíveis/incompletas		Nos últimos três anos não foram registrados casos de não conformidade, multas e/ou advertências em relação à comunicação de marketing.		-	16
Privacidade do Cliente								
GRI 3: Tópico Material 2021	3-3 Gerenciamento dos temas materiais 2021	23						16
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	23	Informações indisponíveis/incompletas		Nos últimos três anos, não identificamos queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes.			16

Sumários de conteúdo SASB

Indústrias: ¹Transporte Rodoviário (Road Transportation) ²Frete aéreo e Logística (Air Freight & Logistics)

Tópico	Código	Métricas Contábeis	Página ou resposta
Emissão de Gases de Efeito Estufa^{1 2}	TR-RO-110a.1 / TR-AF-110a.1	Emissões globais brutas do Escopo 1	86
	TR-RO-110a.2 / TR-AF-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	56
	TR-RO-110a.3 / TR-AF-110a.3	(1) Total de combustível consumido, (2) porcentagem de gás natural, (3) porcentagem de renovável	88
Qualidade do Ar^{1 2}	TR-RO-120a.1 / TR-AF-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O), (2) SOx e (3) partículas (PM10)	87
Condições de Trabalho do Motorista¹	TR-RO-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de fatalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários terceirizados	80
	TR-RO-320a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para todos os funcionários	73
	TR-RO-320a.3	Descrição da abordagem para gerenciar riscos de saúde do motorista de curto e longo prazo	45
Gestão de Acidentes & Segurança^{1 2}	TR-RO-540a.1 / TR-AF-540a.3	Número de acidentes e incidentes rodoviários	80
	TR-RO-540a.3	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos e vazamentos no meio ambiente	Em 2022 foram registrados 7 acidentes rodoviários gerando 26,84m ³ de resíduos recolhidos e destinados através de empresas de emergência ambiental rodoviária.
	TR-AF-540a.1	Descrição da implementação e resultados de um Sistema de Gestão de Segurança	45
Saúde e Segurança do empregado²	TR-AF-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de fatalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários contratados	80
Práticas trabalhistas²	TR-AF-310a.1	Percentual de motoristas classificados como empreiteiros independentes	Não aplicável. A companhia não monitora o dado.
Métricas de Atividade¹	TR-RO-000.C	Número de funcionários, número de caminhoneiros	72



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Relatório de Asseguração GRI 2-5

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

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

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

Introdução

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

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

Responsabilidades da administração da JSL S.A.

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

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

Responsabilidade dos auditores independentes

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

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

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

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

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.



APRESENTAÇÃO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA LOGÍSTICA

MELHORES PRÁTICAS

EXPANSÃO CONSTANTE

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS

GENTE E CULTURA

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA E GESTÃO AMBIENTAL

ANEXOS

SUMÁRIOS

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

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

- a. planejamento dos trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos para as atividades da JSL S.A., da relevância das informações divulgadas, do volume de informações quantitativas e qualitativas e dos sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual Integrado 2022.
- b. o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c. a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório Anual Integrado 2022; e
- d. para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

e. análise dos processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade dos *Standards* para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI e com a Orientação CPC 09 – Relatório Anual Integrado (que tem correlação à Estrutura Conceitual Básica do Relatório Anual Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council* – IIRC);

f. avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados da *GRI-Standards* (2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7, 2-8, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 2-22, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-28, 2-29, 2-30, 3-1, 3-2, 3-3, 202-2, 203-1, 205-1, 206-1, 302-1, 303-5, 304-2, 306-5, 308-1, 308-2, 401-1, 402-1, 403-9, 403-10, 404-1, 405-2, 406-1, 408-1, 409-1, 413-2, 414-2, 416-1, 417-2, 418-1);

g. entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

h. análise da razoabilidade das justificativas das omissões de indicadores de desempenho associados a aspectos e tópicos apontados como materiais na análise de materialidade da Companhia.

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

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

Alcance e limitações

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

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

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – Standards e, portanto, não possuem

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

Conclusão

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

São Paulo, 31 de março de 2023

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

Sebastian Yoshizato Soares
Contador CRC 1SP257710/O-4

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

Informações corporativas

Matriz

Rua Dr. Renato Paes de Barros, 1.017, 13º andar
Itaim Bibi – São Paulo (SP)
CEP: 04530-001
Tel.: +55 (11) 3154-4000
www.jsl.com.br

Sede administrativa

Av. Saraiva, 400 - Brás Cubas
Mogi das Cruzes (SP)
CEP: 08745-140
Tel.: +55 (11) 2377-7000
www.jsl.com.br

Expediente

Coordenação

JSL - Sustentabilidade, Marketing e Comunicação
e Relações com Investidores

Consultoria GRI

Ybyra Sustentabilidade

Redação, edição, projeto gráfico e diagramação

KMZ Conteúdo

