



DESEMPENHO
SOCIAL

Entender para Atender
VEÍCULO DE APOIO

PÚBLICO INTERNO

(GRI 102-8, GRI 102-41)



Encerramos o ano de 2017 com um quadro de 23.066 colaboradores próprios, um aumento de 5% no quadro de colaboradores em relação ao ano anterior, registrado principalmente na estrutura operacional, com destaque para os serviços florestais e cargas gerais com a aquisição da empresa Quick.

A maioria dos colaboradores da JSL trabalha na região Sudeste (65%). Eles dividem-se em 84% de homens e 16%

de mulheres, e encontram-se majoritariamente na faixa etária de 30 a 50 anos.

Do total de colaboradores próprios, 95% possuem contrato por prazo permanente e 5% possuem contrato por prazo temporário. Além disso, 96% possuem contrato em regime de tempo integral e 4% em regime de meio período, e 100% são cobertos por acordos de negociação coletiva.

Colaboradores próprios por contrato de trabalho e gênero (GRI 102-8)

	2016		2017	
	Permanente	Temporário	Permanente	Temporário
MASCULINO	17.964	603	18.759	603
FEMININO	3.041	341	3.265	439
TOTAL	21.005	944	22.024	1.042
	21.949		23.066	

Colaboradores próprios por tipo de emprego e gênero (GRI 102-8)

	2016		2017	
	Tempo integral	Meio período	Tempo integral	Meio período
MASCULINO	18.088	479	18.853	509
FEMININO	2.994	388	3.262	442
TOTAL	21.082	867	22.115	951
	21.949		23.066	

Colaboradores próprios por contrato de trabalho e região* (GRI 102-8)

	2015	2016	2017	
			Permanente	Temporário
CENTRO-OESTE	1.695	1.726	2.444	130
NORDESTE	1.970	1.876	1.911	76
NORTE	1.882	1.879	1.660	78
SUDESTE	17.051	14.635	14.306	706
SUL	1.503	1.833	1.703	52
TOTAL	24.101	21.949	23.066	

* Em relatórios anteriores, a JSL reportou o total de empregados por região e gênero. Este ano, com o objetivo de alinhar-se às exigências do indicador GRI 102-8, a Companhia reportou o total de colaboradores por contrato de trabalho e região, o que será mantido nos próximos anos, em conformidade com a norma GRI Standards.

Percentual de colaboradores por categoria funcional, gênero, faixa etária, negros e portadores de deficiência (GRI 405-1)

	Administrativo	Comercial	Operacional
GÊNERO			
MASCULINO	48,3%	69,3%	87,8%
FEMININO	51,7%	30,7%	12,2%
FAIXA ETÁRIA			
>50	5,4%	9,8%	10,2%
30 A 50	48,3%	67,4%	61,1%
<30	46,3%	22,8%	28,6%
NEGROS			
	40,2%	41,4%	58,9%
PORTADORES DE DEFICIÊNCIA			
	0,3%	0,6%	2,2%

Percentual de integrantes dos órgãos de governança, por gênero e faixa etária (GRI 405-1)

	Conselho de Administração	Conselho Fiscal	Diretoria
GÊNERO			
MASCULINO	100%	100%	92,9%
FEMININO	0%	0%	7,1%
FAIXA ETÁRIA			
>50	77,8%	50%	32,1%
30 A 50	22,2%	50%	67,9%
<30	0%	0%	0%

Para lidar com o desafio da alta rotatividade e absenteísmo no setor de logística contamos com a equipe de Gestão de Gente, que adota ferramentas de retenção dos talentos, através da avaliação de adaptação à cultura da Companhia, avaliação de experiência nos prazos de 45 e 80 dias e entrevista de desligamento e pós-desligamento, com o objetivo de identificar o que motivou o desligamento voluntário do colaborador e, assim, aprimorar o processo de gestão. Gratificações pelo tempo de permanência na empresa e pela participação em projetos estratégicos também fazem parte das ações desta equipe.

Outros benefícios oferecidos para nossos colaboradores, em todas as unidades do Grupo, são: Seguro de Vida, Assistência Médica, Vale Transporte, Vale Alimentação e/ou Refeição (ou refeitório), Cestas básicas (com base no acordo coletivo), Participação nos Lucros (PLR), Invalidez e Cobertura de Invalidez, Licença parental, Plano de Pensões e Plano de Participação Acionária. E mais: os colaboradores também contam com o benefício de programas de apoio psicossocial e psicológico. (GRI 401-2)

Em 2017 foram contratados 8.916 colaboradores e desligados 8.426, o que representa uma taxa de 83% para novas contratações e de 76% de rotatividade.

Novas contratações de colaboradores e rotatividade por faixa etária, gênero e região (GRI 401-1)

	Número total de novos colaboradores contratados	Taxa de novas contratações (%)	Número total de colaboradores desligados	Taxa de rotatividade (%)
GÊNERO				
MASCULINO	7.220	37,29	6.912	35,70
FEMININO	1.696	45,79	1.514	40,88
TOTAL	8.916	83,08	8.426	76,58
FAIXA ETÁRIA				
25 ANOS OU MENOS	2.398	62,66	1.813	47,37
ENTRE 26 E 34 ANOS	3.058	41,26	2.788	37,62
ENTRE 35 E 44 ANOS	2.428	33,81	2.465	34,33
ENTRE 45 E 54 ANOS	840	24,40	985	28,61
55 ANOS OU MAIS	192	15,95	375	31,15
TOTAL	8.916	178,08	8.426	179,08
REGIÃO				
CENTRO-OESTE	2.117	82,25	1.637	63,60
NORDESTE	676	34,02	584	29,39
NORTE	373	21,46	532	30,61
SUDESTE	5.121	34,11	4.969	33,10
SUL	629	35,84	704	40,11
TOTAL	8.916	207,68	8.426	196,81

Desenvolvimento e Capacitação

(GRI 404-1)

O aperfeiçoamento das ações e desenvolvimento da criatividade são itens importantes para o próprio crescimento da empresa, por isso, investimos em capacitação profissional de todos os colaboradores. Dessa forma, acreditamos ser possível melhorar o desempenho de cada um nas funções executadas dentro da Companhia.

Os diversos treinamentos abordam questões tanto para o desenvolvimento profissional como para saúde e segurança de nossos colaboradores. Os principais temas abordados nas capacitações em 2017 foram: Atendimento ao

Cliente, Condução Econômica de Veículos, Diálogo Diário de Segurança (DDS), Direção Defensiva, Integração Institucional, Liderança, Motivacional, Qualificação de Motoristas, Reciclagem de procedimentos e processos no retorno de férias, Relacionamento Interpessoal, Segurança do Trabalho e Treinamento Operacional.

Com isso, totalizamos cerca de 346.642 horas de treinamento em 2017, que representa uma média de 15 horas de capacitação por colaborador.

Número médio de horas de treinamento, por categoria funcional (GRI 404-1)

Categoria funcional	Nº total de colaboradores próprios, por categoria funcional	Nº total de horas de treinamento oferecidas, por categoria funcional	Média de horas de treinamento, por categoria funcional
PRESIDÊNCIA	1	32,00	32,00
DIRETORIA (DIRETORES ESTATUTÁRIOS E NÃO-ESTATUTÁRIOS E SUPERINTENDENTES)	42	352,00	8,38
GERÊNCIA (GERENTES E ASSESSORES)	341	2.413,00	7,08
ADMINISTRATIVO (ESPECIALISTAS, COORDENADORES, SUPERVISORES, ANALISTAS, ASSISTENTES E AUXILIARES)	7.770	39.181,65	5,04
OPERACIONAL (OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO)	14.298	296.419,42	20,73
ESTAGIÁRIOS	1	0,00	0,00
APRENDIZES	613	8.244,19	13,45
TOTAL	23.066	346.642,26	15,03

Número médio de horas de treinamento, por gênero (GRI 404-1)

Gênero	Nº total de colaboradores próprios, por gênero	Nº total de horas de treinamento oferecidas, por gênero	Média de horas de treinamento, por gênero
MASCULINO	19.362	320.750,13	16,57
FEMININO	3.704	25.892,13	6,99
TOTAL	23.066	346.642,26	15,03

Saúde e Segurança

(GRI 403-1, GRI 403-3)

A segurança é um item primordial de nosso negócio e passa constantemente por monitoramento e aperfeiçoamento, já que atuamos em diversos setores da economia e a maioria dos colaboradores trabalham em clientes externos ou nas estradas. Mesmo que nossas atividades não apresentem alto risco, temos o compromisso contínuo de fortalecer o engajamento de nosso público interno em um ambiente de atenção à segurança, por meio de projetos de capacitação e reciclagem, campanhas educacionais, treinamento, aconselhamento e prevenção.

Dentre os temas abordados nestes programas destacam-se a direção defensiva, segurança em procedimentos operacionais, combate ao uso de drogas, alcoolismo e uso indevido de estimulantes, atendimento a clientes portadores de necessidades especiais e doenças sexualmente transmissíveis.

Além disso, atuamos desde 2015 com o Sistema de Gestão de Acidentes, que disponibiliza ferramentas para identificar a causa raiz e plano de ação. Também contamos com uma

equipe corporativa responsável por acompanhar as investigações das causas dos acidentes, bem como analisar e orientar as operações relacionadas às ações preventivas. Para apoiar a qualidade do sistema de segurança de nossos colaboradores, contamos com os comitês de Saúde e Segurança – SESMT (Serviço Especializado em Saúde) e Segurança e Medicina do Trabalho, além da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), na qual 100% de nossos colaboradores são representados. Para as operações que não são obrigadas a constituir CIPA, indicamos um representante treinado nos mesmos moldes do treinamento da CIPA.

Saúde e segurança de colaboradores próprios, por gênero (GRI 403-2)

	2017		
	Total	Homem	Mulher
TAXA DE LESÕES	2,16	2,16	0,00
TAXA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS	0,00	0,00	0,00
TAXA DE DIAS PERDIDOS	79,22	79,22	0,00
TAXA DE ABSENTEÍSMO	0,26	0,22	0,04
NÚMERO DE ÓBITOS	0	0	0

Saúde e segurança de colaboradores próprios, por região (GRI 403-2)

	2017					
	Total	Sudeste	Sul	Norte	Nordeste	Centro-Oeste
TAXA DE LESÕES	2,16	1,82	0,03	0,03	0,21	0,08
TAXA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TAXA DE DIAS PERDIDOS	79,22	66,76	0,94	0,94	7,62	2,95
TAXA DE ABSENTEÍSMO	0,26	0,16	0,04	0,01	0,01	0,04
NÚMERO DE ÓBITOS	0	0	0	0	0	0



Ao longo de 2017 também realizamos diversas campanhas com foco na saúde e segurança, com destaque para:

- **Esquina Segura:** orientação de segurança a todos os usuários do transporte público e demais moradores sobre a importância do respeito às sinalizações de trânsito e da utilização das faixas de pedestre.
- **Velocidade:** orientação aos colaboradores e prestadores de serviços da JSL, enfatizando e monitorando o respeito aos limites de velocidade e os riscos envolvidos. As campanhas são realizadas em todas as unidades de negócios, o que contribuiu para a redução de 16,62% no número de acidentes pessoais sem afastamento em 2017.
- **Carnaval:** campanha realizada para orientar os colaboradores da JSL e prestadores de serviços sobre os riscos no trânsito em dias de carnaval, com recomendação

de algumas ações e atitudes necessárias para o período festivo.

- **Segurança Não Tira Férias:** campanha para orientação de todos os colaboradores da JSL e prestadores de serviços sobre os cuidados na condução de veículos durante as férias, indicando a importância na atenção com pedestres, período de chuvas e demais particularidades do trânsito neste período.
- **Campanha Digo Sim à Segurança:** realização de palestras que abordam temas de segurança na execução dos trabalhos, procedimentos e padrões operacionais com todos os colaboradores, além da conscientização sobre Comportamento, Saúde, Higiene e Economia Doméstica. A campanha foi realizada nas unidades florestais e foram utilizados outdoors em área de maior circulação de pessoas.



SOCIEDADE

(GRI 413-1)

Para garantir o direcionamento justo de nosso investimento social privado junto às comunidades onde atuamos, criamos o Instituto Julio Simões, que realiza projetos próprios e em conjunto com outras instituições. O que nos move é o objetivo de contribuir para a melhoria de vida nas comunidades, sobretudo as que estão mais próximas e integradas às operações da JSL.

Trabalhando em rede, o Instituto apoia outras organizações com reconhecido desempenho de suas ações. Assim, através da parceria com o Instituto Julio Simões, elas podem aumentar o seu potencial de multiplicação, caminhando para além de onde poderiam chegar sozinhas.

Em 2017 foram direcionados aproximadamente R\$ 2 milhões para projetos com base nas leis de incentivo fiscal, sendo que

em 2016 havia sido disponibilizado o valor de R\$ 1,9 milhão, e em 2015 de R\$ 1,6 milhão. O número de pessoas beneficiadas, calculado a partir do número de projetos implementados, foi de 31.752 em 2017, 41.599 em 2016 e 54.309 em 2015.

Ao todo, 57 filiais/lojas do grupo JSL participaram das ações sociais, campanhas e projetos realizados pelo Instituto Julio Simões em 2017, representando 11,10%⁵ das operações da Companhia. Além dos programas já em andamento, o Instituto também apoia projetos independentes, através de doações fixas para instituições sociais e ONGs, que em 2017 beneficiaram 2.712 pessoas.

Também realizamos doação de transportes para projetos da comunidade local ou de alguma instituição, e em 2017 foram beneficiadas 2.208 pessoas com esta ação.

• Julio Cidadão

Realizado desde 2007, o projeto Julio Cidadão estimula o voluntariado e promove a suavização hospitalar por meio de “doutores palhaços”. Desenvolvido em parceria com a ONG Canto Cidadão, o projeto treina e acompanha os voluntários que atuam em hospitais e ILPIs (Instituições de Longa Permanência para Idosos) de Mogi das Cruzes e região. Em 2017, foram atendidas 2.371 pessoas, entre pacientes, acompanhantes e profissionais.

• Gincana Cultural

A Gincana Cultural – Todos juntos com um só objetivo, anteriormente chamada Gincana Social, fomenta a cultura de voluntariado na JSL, possibilitando a todos os colaboradores e familiares a oportunidade de contribuir para a integração entre colaboradores, empresa e comunidade, por meio de atividades de arrecadação, doação e ações em ONGs ou espaços públicos. Em 2017, foram inscritas 11 turmas, 1.894 voluntários participantes, 9 instituições sociais beneficiadas e 3 Espaços Públicos (limpeza de praças, fachadas de escola, conscientização de pedestres).

• Natal de Emoções

A campanha, iniciada em 2016, une em um só projeto os colaboradores interessados nos projetos sociais do Instituto Julio Simões, além de incentivar o voluntariado e a solidariedade em todas as unidades da JSL. A cada ano, a campanha beneficia crianças, idosos e pessoas portadoras de necessidades especiais.

Em 2017, foram doados 10.079 itens de higiene pessoal em asilos (shampoo, escova de dentes, creme dental, fraldas geriátricas e sabonete), 571 idosos foram apadrinhados e presenteados, e houve 17 instituições beneficiadas e 597 voluntários envolvidos.

5. Foram considerados para o cálculo do percentual: 232 filiais JSL + 183 lojas Movida + 58 lojas Movida Seminovos + 12 lojas JSL Seminovos + 28 concessionárias.

• Carreta Treinamento

Uma sala de cinema itinerante! Este é o projeto Carreta Treinamento, que circula por todo o Brasil oferecendo treinamento, teatro, cultura, música e entretenimento, sempre com foco nos temas: direção defensiva, uso de drogas, abuso e exploração sexual infantil e direito da criança e do adolescente. Ao todo, em 2017, houve participação de 2.870 pessoas em palestras, treinamentos e apresentações.

• Você quer? Você pode!

O Centro de Memória e Cultura Julio Simões lançou o projeto em agosto de 2012, e desde então, atende estudantes da rede pública de ensino de Mogi das Cruzes. Por meio de visitas ao CMC Julio Simões, eles têm a oportunidade de conhecer os episódios mais representativos da história do empresário e fundador da JSL e do Instituto, Sr. Julio Simões, e são estimulados a aprimorarem habilidades e competências que ampliem suas possibilidades de conquistas. Em 2017, houve 4.413 estudantes visitando o espaço.

• Centro de Memória e Cultura Julio Simões

Além do projeto “Você quer? Você pode!”, o Centro de Memória e Cultura Julio Simões – criado para contar a história de determinação, trabalho, simplicidade e honestidade do fundador Julio Simões –, também recebe visitas de novos colaboradores e clientes, e disponibiliza o auditório para treinamentos, palestras e eventos sociais. Em 2017, foram atendidas 3.200 pessoas.

FORNECEDORES

(GRI 102-9, GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 414-1)

Comprometidos com o meio ambiente e a saúde e segurança no trabalho, bem como o engajamento em direitos humanos, a JSL continua garantindo o respeito a estes itens na relação direta com os fornecedores. Dessa forma, geramos valor compartilhado e seguimos

atentos às práticas responsáveis na cadeia de valor que fazem parte de nossas atividades em prestação de serviços.

Em nossa cadeia produtiva, firmamos alianças com fornecedores de diversos segmentos, principalmente no setor de ativos pesados, ativos leves, combustível, pneus e peças para manutenção. Em 2017, 65% do orçamento de compras e contratos foram provenientes de fornecedores locais, ou seja, fornecedores que se encontram no mesmo estado da filial que realiza a compra. Isso representa um aumento de 5,78% comparado ao ano anterior (em 2016 o número foi 59,22%).

Considerando que em processos logísticos muitos fornecedores podem estar expostos a riscos, como contaminações

ambientais, trabalho forçado ou análogo ao escravo ou trabalho infantil, uso intensivo de mão de obra, entre outros, a JSL está sempre atenta na escolha de seus fornecedores. Em 2017, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco dessas ocorrências.

Contamos com cláusulas específicas em nossos contratos que abordam esses temas. Além disso, nossos fornecedores críticos devem assumir um Termo de Compromisso Socioambiental, confirmando estarem cientes das diretrizes da JSL e atestando a concordância com diversos itens que asseguram as melhores práticas ambientais, direitos humanos, governança corporativa, legislação trabalhista e previdenciária.



Além disso, implantamos no final de 2013 o critério de homologação para os fornecedores que totalizavam 70% do faturamento da JSL. Em 2014 estendemos para 80% e em 2015 esse percentual subiu para 85%, com finalização do cronograma em 2016.

No ano passado também implementamos a gestão de fornecimento para os fornecedores, convidando a todos a consultar o Código de Conduta no site da JSL. Como parte do processo de

gestão, identificamos os fornecedores mais críticos para aplicar o questionário de conformidade, avaliando suas práticas.

Com o objetivo de tornar-se um instrumento de fomento da sustentabilidade em nossa cadeia de fornecedores, pretendemos implantar, em 2018, um programa de reconhecimento desse público. A intenção é aumentar a cobertura dos fornecedores estratégicos, estabelecendo metas para os próximos 3 anos.



Em 2017, trabalhamos fortemente na implantação do sistema SAP, com a realização de testes e ajustes na ferramenta, além de treinamentos corporativos ao longo do ano. Com apoio dessa ferramenta, redefinimos nossos critérios da base de homologação e esperamos alcançar em 2018 toda a potencialidade do novo sistema.

CLIENTES

O lema “Entender para Atender” continua sendo a base para a construção de relacionamentos com nossos clientes. Estar a serviço deles é o que nos impulsiona na realização de nossas ações e operações, sempre buscando alcançar a excelência no atendimento e foco na otimização de processos. As soluções customizadas são importantes para construir relacionamentos duradouros, agregando valor à cadeia produtiva da empresa.

Com transparência, confiança mútua, agilidade e atendimento particularizado, oferecemos nossos serviços de forma integrada e flexível. A partir destes princípios e diretrizes, criamos vínculos cada vez mais firmes com nossos clientes, almejando e concretizando a superação de suas expectativas.

Para isso, construímos uma gestão operacional voltada para promover agilidade na tomada de decisão, com estrutura administrativa robusta que apoia toda a nossa base de operações. Com priorização da qualidade dos serviços prestados e da melhoria contínua dos processos, garantimos maior eficácia na resolução de demandas e compreensão mais clara das necessidades e particularidades de nossos clientes.

