

CÓDIGO
DE ÉTICA
E CONDUTA

Track & Field®

Código de Ética e Conduta

INTRODUÇÃO

1. Objetivos
2. Conduta Ética
3. Missão
4. Visão
5. Valores

RELACIONAMENTOS ÉTICOS

6. Conformidade com Leis, Regulamentos e Normas Internas
7. Práticas Discriminatórias
8. Atividades Políticas
9. Relacionamento Interpessoal
10. Brindes e Hospitalidades
11. Redes Sociais e Mídias

DEVERES RELACIONADOS À SOCIEDADE CIVIL

12. Cidadania e Direitos Humanos
13. Assédio
14. Práticas de Trabalho
15. Segurança e Saúde
16. Relacionamento com o Meio Ambiente

CONDUTAS INTERNAS

17. Processos de admissão, promoção e desligamento
18. Relacionamentos afetivos amorosos
19. Apresentação, Imagem e Postura Pessoal
20. Equipamentos de Trabalho
21. Atitudes e Condutas Inaceitáveis

SEGURANÇA E SIGILO DAS INFORMAÇÕES

22. Segurança da Informação – TI
23. Uso da logomarca
24. Representação legal

CONFLITO DE INTERESSE

25. Situações de Conflito de Interesse

26. Contratação de Fornecedores e Credenciamento de Franqueados
27. Atividades profissionais paralelas
28. Benefício próprio em função do cargo
29. Confidencialidade de dados e informações privilegiadas
30. Divulgação de Informações e negociação de valores mobiliários de emissão da própria companhia
31. Prevenção de Suborno, Fraude ou Corrupção

GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

32. Comitê de Ética e Conduta
33. Treinamento
34. Linha Ética
35. Tratamento de Denúncias
36. Sanções Penalidades

VIGÊNCIA

INTRODUÇÃO

A TRACK&FIELD® (“Companhia”) adota em seus relacionamentos os mais estritos padrões de conduta e princípios éticos, que devem ser seguidos por todos os administradores, colaboradores, franqueados, parceiros, fornecedores e terceiros independentemente de sua posição hierárquica (“colaboradores”).

O presente Código de Ética e de Conduta (“Código de Conduta”) é o conjunto de princípios éticos fundamentais e regras de conduta que orientam o comportamento e possibilitam alcançar uma convivência justa e harmoniosa entre a nossa Companhia e os públicos com quem mantemos contato. Seu conteúdo informa as práticas e os padrões de comportamento que devem ser aplicados no dia a dia da TRACK&FIELD®.

Os colaboradores aderem ao Código e devem ser comunicados formalmente todas as vezes que for atualizado. Além disso, serão realizados periodicamente treinamentos, ampliando a clareza sobre seu cumprimento.

Os colaboradores devem declarar ter ciência do conteúdo do Código e atuar conforme as orientações do mesmo.

1. Objetivos

- Orientar todos os colaboradores da TRACK&FIELD® quanto à sua Missão, Visão, Valores e Crenças, bem como servir como um guia prático de comportamento ético que deve ser observado e aplicado por todos os colaboradores em suas relações profissionais.
- Estabelecer as normas aplicáveis e condutas esperadas pela TRACK&FIELD®.
- Nortear a atuação de nossos colaboradores nos relacionamentos internos e externos.
- Definir padrões aplicáveis na elaboração de contratos, acordos, políticas e estatuto da Companhia.

2. Conduta Ética

É essencial que todos que fazem parte do ecossistema TRACK&FIELD® conheçam a Companhia, sintam-se integrados e cientes da nossa conduta ética e compartilhem o compromisso para o desenvolvimento ético e sustentável de nossa Companhia.

Acreditamos que um ambiente de trabalho leve, com respeito e profissionalismo, é fundamental para o desenvolvimento pessoal e em equipe, além de contribuir para atingirmos nossos objetivos. Partindo desse princípio, este Código foi elaborado para introduzir a essência

da Companhia, bem como sua missão, visão, princípios, valores e regras que visam o bem-estar, a integração e o bom relacionamento entre todos.

3. Missão

Conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável.

4. Visão

Criar **produtos** e **experiências** que superem as expectativas dos **clientes**, ampliando de forma **eficiente** nossa presença no mercado brasileiro.

5. Valores

- INTEGRIDADE
- RESPEITO
- COLABORAÇÃO
- CUIDADO COM O NEGÓCIO
- SUCESSO DO CLIENTE

RELACIONAMENTOS ÉTICOS

6. Conformidade com Leis, Regulamentos e Normas Internas

Respeitamos rigorosamente a legislação brasileira e zelamos pelo cumprimento das nossas normas internas.

A TRACK&FIELD® não tolera ou utiliza qualquer tipo de mão-de-obra infantil, forçada, escrava ou análoga a escrava, nem permite que seus fornecedores, parceiros e franqueados o façam.

7. Práticas Discriminatórias

A TRACK&FIELD® não admite qualquer tipo de prática discriminatória em relação à origem, raça, crença, classe, sexo, cor ou quaisquer outras. Pede-se atenção aos atos praticados para que estejam de acordo com nossos valores e políticas internas.

8. Atividades Políticas

Não é permitido:

- Exercer atividades político-partidárias em locais e horários de trabalho.
- Manter postura de favorecimento a uma corrente política durante o horário de trabalho.
- Portar, distribuir ou divulgar, durante o horário de trabalho, qualquer material de conotação político-partidária, incluindo, entre outros, brindes, cédulas e folhetos.
- Tomar ou apresentar posição política em nome da TRACK&FIELD®.

9. Relacionamento Interpessoal

Nada causa mais constrangimento do que brigas entre colegas de trabalho. Como as pessoas são diferentes, é natural que existam divergências, mas é imprescindível que o trabalho em equipe seja agregador e haja respeito mútuo, com profissionalismo em primeiro lugar.

Por isso, procure fazer o possível para manter o seu relacionamento com os colegas de forma saudável e harmoniosa. Um ambiente de trabalho equilibrado é essencial para melhor produtividade e desenvolvimento.

10. Brindes e Hospitalidades

Não é permitido:

- Oferecer, direta ou indiretamente, vantagens, privilégios, presentes e/ou favores, que possam influenciar qualquer tipo de decisão.
- Aceitar brindes de valor superior a R\$ 100,00 (cem reais). Caso o valor do brinde seja superior ao valor estabelecido, favor encaminhá-lo para a área de Gente&Gestão para que seja sorteado entre os colaboradores da Companhia.
- Aceitar qualquer gratificação em dinheiro ou equivalente.
- Receber de clientes ou fornecedores presentes, dinheiro ou quaisquer recompensas, que possam ser interpretadas como suborno.
- Solicitar ou receber qualquer presente, favor, convite ou vantagem, para si próprio ou outra pessoa, provenientes de pessoas físicas ou jurídicas com as quais a TRACK&FIELD® mantenha relações comerciais ou possa vir a manter.

11. Imprensa, Redes Sociais e Mídias

Todos os contatos com a imprensa serão realizados pelos administradores definidos na Política de Porta-Vozes.

Nenhum colaborador tem poderes para firmar qualquer tipo de contrato, nem tem permissão para publicar ou fornecer à imprensa conteúdos sobre a TRACK&FIELD®.

Nenhum colaborador poderá se manifestar em qualquer tipo de mídia ou rede social, assim como não poderá manifestar opinião em nome da TRACK&FIELD®, uma vez que estas

plataformas e conteúdo são de responsabilidade exclusiva do Departamento de Marketing.

Todos os franqueados devem aprovar previamente qualquer material sobre TRACK&FIELD®, a ser divulgado em redes sociais ou mídias, conforme Manual de Franquia.

DEVERES RELACIONADOS À SOCIEDADE CIVIL

12. Cidadania e Direitos Humanos

A TRACK&FIELD® está comprometida com a boa cidadania e assegura aos seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro e sadio, comprometendo-se a não utilizar mão de obra infantil ou trabalho forçado. O respeito aos direitos humanos será assegurado a todos os indivíduos, independentemente de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra característica.

13. Assédio

Qualquer tipo de assédio, moral ou sexual, e/ou exploração sexual de crianças e adolescentes é repugnante e incompatível com os valores da TRACK&FIELD®. Não será tolerada, ainda, qualquer conduta que possa ser caracterizada como ofensiva ou constrangedora e que ocasione alguma forma de dano moral ao colaborador. É estritamente proibido desqualificar colegas ou gestores, usando quaisquer meios, inclusive redes sociais, tais como: Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter, Plaxo e similares, por meio de piadas ofensivas, insultos ou insinuações vexatórias. Não será tolerado ainda a manifestação de qualquer tipo de discriminação, uma vez que tais atitudes não contribuem para um clima saudável de trabalho. Da mesma forma, deverá prevalecer um relacionamento interpessoal de cortesia, educação e respeito, evitando-se ofensas pessoais, brincadeiras de duplo sentido, uso de apelidos, palavras de baixo calão, discussões e conflitos durante a jornada de trabalho, mantendo-se a postura profissional entre as relações.

13.1. Assédio Moral

- Considera-se assédio moral: exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.
- Conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.
- Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

13.2 Assédio Sexual

Assédio Sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual proposta ou imposta à uma pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

É considerado assédio sexual toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais para as vítimas. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem. Várias condutas podem configurar assédio, como expressões verbais ou escritas ou formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens ofensivas enviadas por qualquer meio, entre outros.

Esses comportamentos são considerados assédio sexual se praticados por conta da relação de trabalho, seja no local de trabalho ou fora do estabelecimento, durante o expediente de trabalho ou nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência. Também pode ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como clientes ou prestadores de serviços, não sendo tolerado nos termos deste código de conduta.

Como regra geral o assédio é tipificado quando há insistência do comportamento pelo assediador, mas é possível, dependendo da característica ou gravidade do ato, que mesmo ocorrendo de forma isolada ou restrita a uma única situação seja caracterizado como assédio sexual.

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, ou seja, não se considera assédio sexual o flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave. Entretanto, o silêncio da vítima, por qualquer que seja a sua motivação, não será justificativa para a aceitação da conduta sexual nem desconfigurará o assédio sexual no trabalho.

Tipos de Assédio Sexual

- Assédio sexual por chantagem: quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho, havendo hierarquia entre assediador e vítima.
- Assédio sexual por intimidação: quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não havendo necessariamente hierarquia entre assediador e vítima.

13.3. Orientações sobre o que fazer quando sofrer ou presenciar um assédio moral ou sexual

- Reportar, sem a necessidade de se identificar, situações que envolvam suspeitas de assédio moral ou sexual, para um líder da empresa, para qualquer membro do Comitê de Ética, por meio da linha ética (vide orientações inseridas no item 35 deste Código de Conduta) ou para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).

A TRACK&FIELD® estará atenta aos sinais de um comportamento abusivo e não medirá esforços para garantir um ambiente de trabalho saudável livre de assédio moral e sexual, se comprometendo a:

- Apurar efetivamente as denúncias apresentadas, garantindo o sigilo da identidade do (a) denunciante;
- Aplicar as devidas sanções administrativas e disciplinares aos responsáveis diretos e indiretos, após a conclusão das investigações, que não substituiu o procedimento penal,

- caso a conduta seja tipificada pelo Código Penal Brasileiro;
- Realizar frequentemente ações de capacitação e sensibilização, a fim de conscientizar todos os colaboradores, especialmente aqueles que exercem funções de liderança, por meio de treinamentos, palestras e cursos em geral sobre o tema assédio moral e sexual e outras formas de violência; e,
- Oferecer todo apoio necessário à vítima, através do time de Gente&Gestão, com suporte de serviços externos quando aplicável (suporte psicológico e assistência social).

14. Práticas de Trabalho

Acreditamos que a diversidade de nossos colaboradores é fundamental para o sucesso da TRACK&FIELD®. Assim, procuramos recrutar, desenvolver e manter os profissionais mais talentosos. Cada colaborador deve progredir com base em seu talento e desempenho, independentemente de fatores como raça, nacionalidade, crença, deficiência, sexo ou orientação sexual e associação sindical. A TRACK&FIELD® está comprometida com a igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todos, de acordo com seus padrões éticos e a legislação trabalhista. A TRACK&FIELD® não tolerará a discriminação de qualquer forma contra qualquer colaborador ou candidato a emprego, por quaisquer das razões acima.

A TRACK&FIELD® garante a liberdade de associação, reconhece os direitos de seus colaboradores participarem de convenção coletiva de trabalho, fiscaliza e assegura a proibição de trabalhos forçados ou análogos à escravidão, a proibição de utilização de mão-de-obra infantil, bem como qualquer tipo de discriminação ou conduta contrária aos direitos humanos.

15. Segurança e Saúde

A TRACK&FIELD® respeita todas as normas aplicáveis à saúde e à segurança no local de trabalho. A segurança das pessoas no local de trabalho e as instalações adequadas à prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais são algumas das nossas principais preocupações. Não são tolerados o uso de drogas ilícitas, a ingestão de bebidas alcoólicas e a prática de jogos de azar, com ou sem envolvimento de valores, em níveis que possam causar constrangimentos, tais como: falta ao trabalho, desempenho insatisfatório das funções ou críticas dos colegas. Da mesma forma, é vedado portar, usar ou distribuir drogas ilícitas nas dependências da TRACK&FIELD®, porque tais atos incorrem em prática ilegal, embaraçam os colegas e prejudicam a própria saúde. Cabe a cada colaborador aderir e praticar todas as normas de saúde e segurança no trabalho, sendo que, quando necessário, a TRACK&FIELD® fornecerá equipamentos de proteção individual e coletiva adequados ao risco para seus colaboradores.

É obrigatório e indispensável:

- Utilizar equipamentos de proteção individual, caso necessário;
- O gestor e a liderança devem identificar e corrigir atividades realizadas fora dos padrões de segurança e saúde; e
- Seguir os processos de segurança patrimonial. Dependendo do risco da operação e características do local, poderão incluir revista de bolsas (sacolas, mochilas e qualquer volume), não implicando tal processo qualquer constrangimento pessoal ou moral. Tais processos se aplicam a todos os colaboradores (próprios ou terceiros) e visitantes.

16. Compromisso com o desenvolvimento sustentável

Seja por nossa missão ou pela maneira como desenvolvemos nosso negócio, buscamos contribuir para uma sociedade melhor, com atenção ao meio ambiente. Queremos contribuir para a transformação de cidades e comunidades onde estamos inseridos, nos âmbitos econômico, social e ambiental. Preocupamo-nos com o desenvolvimento local, regional e nacional respeitando comunidades, tradições sociais, culturais e o meio ambiente com os quais temos contato. E nos comprometemos e incentivamos que nossos colaboradores também se comprometam a fazer uso eficiente e racional dos recursos existentes (energia, água, papel, equipamentos de segurança, entre outros).

CONDUTAS INTERNAS

17. Processos de admissão, promoção e desligamento

Não é permitido:

- Interferir nos processos de admissão, promoção e desligamento de colaboradores, exceto quando fizer parte de suas atribuições profissionais.
- A indicação de parentes de primeiro grau (pai, mãe, filhos, marido e esposa).
- Privilegiar parentes e afins, em detrimento dos critérios de mérito, em contratações ou promoções.

Toda e qualquer indicação de contratação de pessoal passará pelas mesmas etapas do processo seletivo, sem qualquer privilégio.

Não poderá haver relação de liderança e/ou subordinação, direta ou indireta entre parentes.

18. Relacionamentos afetivos amorosos¹

É permitido o relacionamento afetivo amoroso entre os colaboradores da Companhia desde que não haja relação de liderança e/ou subordinação direta ou indireta. Colaboradores que trabalhem em um mesmo departamento devem reportar tal situação à Diretoria para análise e decisão.

19. Apresentação, Imagem e Postura Pessoal

A imagem da TRACK&FIELD® é formada tanto pelos produtos quanto pelas pessoas que nela trabalham ou representam. Por esse motivo, é fundamental que cada profissional fique atento em manter uma postura adequada com relação às suas atitudes comportamentos e vestimenta.

¹ Marido, Esposa, Companheiro (a) e namorado (a)

O nosso traje é informal e diverso. Incentivamos o uso das roupas da nossa marca, lembrando que para isso temos como benefício o desconto para colaborador.

Em eventos corporativos, pedimos que os colaboradores evitem o uso de logomarcas de concorrentes, afinal queremos que todos “vistam a camisa” TRACK&FIELD®.

No caso das lojas, tanto próprias quanto franqueadas, todos os cargos têm uniformização obrigatória. Os uniformes serão cedidos gratuitamente pelo empregador devendo os colaboradores zelarem pela conservação e boa apresentação dos mesmos.

Deve-se evitar a utilização do uniforme fora do ambiente de trabalho, prevenindo ocorrências externas que possam envolver autoridades ou quaisquer outros atos em que exista a possibilidade de ferir a imagem da Companhia.

20. Equipamentos de Trabalho

Todos os equipamentos necessários ao desempenho de sua função serão fornecidos pela Companhia. Os equipamentos de uso externo (telefones celulares, veículos, notebooks, etc.) ou aqueles que circulem em diversos departamentos (ex. manequins etc.) serão entregues mediante assinatura do Termo de Responsabilidade e Normas de Utilização, que será controlado pelo departamento responsável por cada equipamento.

Os equipamentos de uso interno serão disponibilizados pelo departamento responsável, cabendo ao Colaborador a responsabilidade por sua conservação, bem como utilização dentro dos parâmetros de tolerância, bom senso e regras da Companhia.

Os telefones, correio eletrônico empresarial e acesso à internet são para uso estritamente comercial e devem estar disponíveis durante todo o expediente. Os usos para fins pessoais somente serão aceitos para recados urgentes e em situações de emergência evitando custos desnecessários para a Companhia e/ou interferência em nossas responsabilidades de trabalho.

21. Atitudes e Condutas Inaceitáveis

Zelando pela boa convivência entre os Colaboradores, pelo reconhecimento da marca TRACK&FIELD® e a fim de manter o ambiente de trabalho saudável para todos, listamos abaixo outras condutas proibidas, além daquelas já mencionadas em itens específicos, nos termos deste Código:

- A. Fumar nas dependências da Companhia;
- B. Usar linguagem vulgar;
- C. Faltar com respeito com os colegas de trabalho;
- D. Comportamentos de assédio moral ou sexual (descritos no item 13 desse Código);
- E. Não contribuir para manter o local de trabalho limpo e organizado;
- F. Ausentar-se ou atrasar-se mais de uma hora ou sem justificativas;
- G. Alterar o horário de trabalho sem autorização da Gerência e da área de Gente&Gestão;
- H. Não acatar ordens superiores ou recusar-se a executar o trabalho designado;
- I. Fazer trabalho pessoal, em benefício próprio, durante o expediente de trabalho;

- J. Não se apresentar conforme as normas da Companhia;
- K. Violar as regras de segurança;
- L. Alterar documentos;
- M. Caluniar e difamar;
- N. Roubar ou danificar propriedade da Companhia ou de colegas de trabalho;
- O. Falsificar documentos de outros ou de si próprio;
- P. Alterar sem autorização ou remover qualquer material da Companhia;
- Q. Permitir a entrada de estranhos nas dependências internas;
- R. Utilizar, portar ou vender drogas;
- S. Apresentar-se para trabalhar sob efeito de álcool ou drogas;
- T. Portar armas ou brigar no ambiente de trabalho;
- U. Solicitar favores pessoais a funcionários da Companhia durante o horário de trabalho;
- V. Violar as normas e condutas deste Código de Ética e Conduta; e
- W. Revender produtos da TRACK&FIELD® para terceiros.

Esta lista é uma versão exemplificativa da TRACK&FIELD® e poderá sofrer alterações a qualquer tempo, visando manter-se dinâmica e atualizada.

SEGURANÇA E SIGILO DAS INFORMAÇÕES

22. Segurança da Informação – TI

A informação é um de nossos principais ativos. Dessa forma, a proteção das informações da TRACK&FIELD®, de terceiros, dos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e dos parceiros de negócio é nossa prioridade. Além disso, é de responsabilidade de cada um que a informação tenha o nível de proteção adequado, de acordo com seu grau de confidencialidade e com as políticas internas da Companhia. É necessário atentar para que não sejam encaminhados comunicados de discussões internas a parceiros de negócio, clientes, concorrentes e prestadores de serviços, por exemplo.

Considerando que os equipamentos fornecidos, nos termos do item acima, serão exclusivamente para uso profissional, a Companhia reserva para si o direito de monitorar e controlar não só sua utilização, mas também seu conteúdo, ainda que o equipamento esteja na posse do colaborador.

Todos os acessos à plataforma tecnológica da Companhia são passíveis de monitoramento, e qualquer senha é estritamente pessoal e intransferível. Com o intuito de resguardar a privacidade de seus colaboradores, a Companhia comunicará, de forma transparente, seus procedimentos de monitoramento de canais telefônicos, correio eletrônico, internet e câmeras de segurança. É de responsabilidade de cada colaborador a manutenção do sigilo de todas as autorizações e senhas de acesso aos sistemas físicos e eletrônicos da Companhia, que são pessoais, intransferíveis e devem ser guardadas com a devida diligência. É proibido compartilhar quaisquer credenciais de identificação e autenticação, como por exemplo, palavras-chave, *smart cards*, cartões magnéticos, senhas, crachá etc.

As informações confidenciais acessadas pelos colaboradores não devem ser divulgadas a terceiros sem a autorização da parte relevante, devendo cada colaborador atuar com o devido cuidado e diligência para evitar que informações sigilosas fiquem dispostos em locais públicos ou de livre acesso por pessoas que não estejam autorizadas a acessá-las.

23. Uso da logomarca

Nenhum colaborador poderá utilizar a marca ou logotipo da TRACK&FIELD® sem prévia autorização.

24. Representação legal

Nenhum Colaborador tem poder para firmar qualquer tipo de contrato em nome da TRACK&FIELD®, exceto quando expressamente e formalmente nomeado. Este somente representa a Companhia perante o shopping e frente a eventuais fiscais que se dirijam à loja, exclusivamente para seu atendimento e recebimento de autuações.

Quaisquer contratos, notificações, intimações, autuações que dependam de assinatura e/ou envio de documentos ou outras providências deverão ser encaminhados, imediatamente, ao departamento jurídico, através do e-mail juridico@tf.com.br.

CONFLITO DE INTERESSE

25. Situações de Conflito de Interesse

O conflito de interesse é a situação gerada pelo confronto entre o interesse particular de alguém (colaborador) e o da Companhia. O conflito ocorre quando o processo de tomada de decisão é influenciado por um interesse que não seja o da Companhia. Caso seja identificado possível cenário de conflito de interesse, o colaborador envolvido deverá abster-se da situação para não interferir na decisão a ser tomada, de acordo com as diretrizes do Comitê de Ética.

As situações que podem levar a conflitos ou se caracterizar como conflitantes incluem, mas não se limitam a:

- i. Participar de decisões sobre a realização de negócios com empresas ou instituições em que você ou membro de sua família tenha interesse, ou que possam gerar benefícios pessoais para você — caso esteja nessa situação, você deverá obter prévia aprovação do Comitê de Ética;
- ii. Realizar negócios com a Companhia por meio de amizade e/ou laços familiares que estejam fora da política em vigor na companhia — caso esteja nessa situação, você deverá obter prévia aprovação do Comitê de Ética;
- iii. Usar indevidamente o nome da TRACK&FIELD® para obter qualquer tipo de vantagem;
- iv. Utilizar as informações confidenciais a que tiver acesso para favorecimentos pessoais, para gerar benefício próprio exclusivo e/ou unilateral, presente ou futuro, ou, para uso de terceiros, repassar informações confidenciais ou estratégicas sem autorização;
- v. Efetuar gravação ou cópia de documentação confidencial da qual tiver acesso;

- vi. apropriar-se, para si ou para outrem, de material confidencial e/ou sigiloso que lhe foi disponibilizado;
- vii. Discutir perante terceiros, usar, divulgar, revelar, ceder a qualquer título ou dispor das informações confidenciais, no território brasileiro ou no exterior, para qualquer pessoa, física ou jurídica; e
- viii. Tomar qualquer medida com vistas a obter, para si ou para terceiros, os direitos de propriedade intelectual relativos às informações confidenciais que foram reveladas.

Não é permitido utilizar os recursos da TRACK&FIELD® para benefício próprio, bem como exercer atividades conflitantes com os interesses da Companhia.

Não é permitido participar de deliberação de tema em que possa ter conflito com o interesse da Companhia, em todos os órgãos colegiados, Conselho, Comitês e Diretoria. A pessoa que tenha o conflito deverá alertar referido conflito e se ausentar da reunião.

26. Contratação de Fornecedores e Terceiros e credenciamento de franqueados

Não é permitido:

- Interferir nos processos de contratação de fornecedores e terceiros ou credenciamento de franqueados, exceto quando fizer parte de suas atribuições profissionais;
- A indicação de parentes de primeiro grau (pai, mãe, filhos, marido e esposa); e
- Privilegiar parentes e afins, em detrimento dos critérios de mérito, em contratações ou credenciamentos.

Toda e qualquer indicação de contratação de fornecedores e terceiros ou credenciamento de franqueados passarão por todas as etapas das políticas estabelecidas pela Companhia, sem qualquer privilégio.

27. Atividades profissionais paralelas

A TRACK&FIELD® não aceita a realização de atividades ou serviços externos à Companhia que possam ter conflito de interesse, serem realizados no horário de expediente ou que possam interferir nas atividades profissionais dentro da Companhia. Os colaboradores que tenham dúvidas sobre o exercício de atividades paralelas devem entrar em contato com a área de Gente&Gestão para esclarecer.

É vedado ao Colaborador:

- Realizar atividades externas, como prestar consultoria ou exercer cargos em organizações com interesse conflitantes, concorrentes ou que realizem negócios com a Companhia;
- Manter interesses diretos ou indiretos em uma empresa não cotada em Bolsa de Valores, que concorra no todo ou em parte com a TRACK&FIELD®;

- Copiar, reproduzir, transmitir, distribuir ou utilizar quaisquer produtos, materiais de comunicação e marketing, documentos, arquivos, modelos, metodologias, fórmulas, projeções, análises e relatórios produzidos pelos colaboradores na realização das atividades da Companhia. A propriedade intelectual é da TRACK&FIELD®; e
- Compartilhar ou divulgar criações, desenhos, modelos, marcas, nomes, produtos, logotipos com colaboradores ou terceiros que não estejam diretamente relacionados às atividades de criação.

O colaborador deverá ter aprovação do Conselho Administração para ser proprietário de franquia ou Companhia fornecedora da TRACK&FIELD®.

28. Benefício próprio em função do cargo

É expressamente proibido que os colaboradores façam uso do seu cargo, do acesso de informações confidenciais ou do nome da TRACK&FIELD®, para obter benefícios pessoais ou vantagens para si ou para terceiros.

29. Confidencialidade de dados e informações privilegiadas

São consideradas como informações confidenciais todas aquelas que não são de conhecimento público e que foram obtidas, exclusivamente, em virtude do desempenho da função do colaborador na Companhia, tais como: práticas comerciais, próximas coleções, produtos em geral, fabricação, dados financeiros, organogramas, políticas em geral, entre outros.

O uso destas informações confidenciais em benefício próprio ou de terceiros é terminantemente proibido.

A obrigação de confidencialidade continuará mesmo depois do término do contrato de trabalho de acordo com a legislação aplicável (artigo 153, 154 da Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 “Código Penal”, e artigo 12 da Lei 7.492, de 16 de junho de 1986).

Todo o material deve ser devolvido (inclusive cópias e originais) na saída do colaborador.

Caso exista dúvida, antes de partilhar qualquer informação, fale com a área de Gente e Gestão.

30. Divulgação de Informações e negociação de valores mobiliários de emissão da própria Companhia

Como a TRACK&FIELD® é uma Companhia de capital aberto, listada em Bolsa, todos os alcançados por esse Código deverão observar a legislação aplicável para a divulgação de informações e negociação com valores mobiliários de emissão da Companhia.

Para conhecer melhor as regras para negociação de ações de emissão da Companhia ou para divulgação de informações acesse a Política de Divulgação de Informações e Negociação de

Valores Mobiliários ou entre em contato com a Diretoria de Relações com Investidores.

31. Prevenção de Suborno, Fraude ou Corrupção

A TRACK&FIELD® não autoriza nem tolera o uso de práticas ilícitas, atos de corrupção, suborno ou fraude, seja nos processos internos como nos negócios com o público externo.

Suborno pode incluir, porém não se limita a:

- Pagamentos em dinheiro, quer por meio dos colaboradores ou pelos parceiros no negócio, tais como: agentes ou consultores;
- Presentes e entretenimento/hospitalidade em excesso;
- Benefícios de viagem;
- Doações de caridade (que podem ser caracterizadas como um suborno disfarçado);
- “Rebates” ou comissões secretas;
- Utilização não remunerada dos serviços, das instalações ou dos bens da Companhia; e
- “Favores” proporcionados a funcionários públicos ou governamentais, colaboradores-chave, ou membros da família dos parceiros no negócio.

Não se caracteriza suborno qualquer tipo de ação ou doação que seja feita: (a) de acordo com as regras e a legislação vigente no País e (b) com a aprovação e o conhecimento prévio do Comitê de Ética. Nesses casos, deverá ser mantido o registro interno constando o favorecido e os valores doados, estando a informação registrada de forma precisa e transparente. É vedado ao colaborador, mesmo em cunho pessoal, presentear, de alguma forma, direta ou indiretamente, qualquer parte relacionada com o nosso negócio.

A TRACK&FIELD® proíbe qualquer ato ou prática de corrupção, seja de forma direta ou indireta, conforme a lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013. Em suas atividades, os colaboradores devem cumprir ou fazer cumprir tal dispositivo legal.

GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Para gerir o Código de Ética contamos com nosso Comitê e a Linha Ética.

32. Comitê de Ética e Conduta

O Comitê é formado pela Diretoria de Gente&Gestão, Diretoria Financeira, Gerência Executiva de ESG e Gerência Jurídica, com reporte à Presidência e ao Comitê de Auditoria Estatutário. A gestão do Código de Ética e de Conduta caberá ao Comitê de Ética, que tem por objetivo:

- Definir processo para receber, avaliar e dar encaminhamento a todas as dúvidas e denúncias de descumprimento do Código recebidas pela Linha Ética.
- Promover a legitimação, o respeito e o aperfeiçoamento permanente do Código de Ética e de Conduta.
- Zelar pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta e a sua adequação à realidade do ambiente de negócios da TRACK&FIELD®.
- Manter a cultura ética do e analisar as sugestões, reclamações e denúncias sobre transgressões ao Código de Ética e de Conduta e decidir sobre as penalidades a serem aplicadas ou encaminhá-las acompanhadas de relatório de análise ao Conselho de Administração, conforme disposto no item 36 abaixo.
- Assegurar que o tratamento das consultas e das denúncias ocorra sempre de forma sigilosa e somente em fórum adequado.

33. Treinamento

A Companhia organizará anualmente ou sempre que forem necessários treinamentos, por meios físicos, virtuais, dentre outras formas de comunicação, sobre o conteúdo e aplicação do Código de Ética e Conduta, especialmente sobre os temas assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, sendo obrigatória a participação de todos os aderentes.

A adesão ao Código de Ética e Conduta deverá acontecer por meio do Termo de Adesão no início do relacionamento com a TRACK&FIELD® e renovado sempre que houver alterações no mesmo, conforme modelo anexo ao presente Código de Ética e Conduta.

Cabe aos administradores e gestores da Companhia encorajar a leitura do Código de Ética e Conduta, auxiliar no seu entendimento e assegurar que não sejam admitidas medidas retaliativas às pessoas que apresentarem dúvidas ou denúncias de descumprimento de alguma norma da companhia ou conduta do Código de Ética e Conduta.

34. Linha Ética

A TRACK&FIELD® disponibiliza uma Linha Ética, um canal independente administrado pela Aliant/ICTS, por meio do qual os colaboradores, franqueados, clientes, parceiros, fornecedores ou quaisquer terceiros podem reportar, sem a necessidade de se identificar, situações que envolvam suspeitas de fraudes, corrupção, desvios éticos de condutas, especialmente sobre os temas assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, atos ilícitos, entre outros. Em caso de dúvidas sobre alguma situação, a Linha Ética também pode ser acionada.

As denúncias podem ser feitas pelo site: <https://www.canaldeetica.com.br/trackefield/> ou pelo telefone: 0800 591 7159. Todas as demandas serão tratadas de forma confidencial pelo Comitê de Ética e Conduta.

Em nenhuma hipótese haverá retaliação pelo encaminhamento de dúvidas ou denúncias de violação ao Código de Ética e Conduta.

35. Tratamento de Denúncias

As denúncias recebidas pela Linha Ética serão tratadas pelo Comitê de Ética, que deverá verificar a procedência e implicações da denúncia e deliberará pela determinação das sanções cabíveis, exceto no caso de denúncia envolvendo Diretores ou membros do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria Estatutário ou do próprio Comitê de Ética, que terão o seguinte direcionamento para deliberação:

- Relatos envolvendo Diretores ou membros do Conselho de Administração deverão ser encaminhados ao Comitê de Auditoria Estatutário;
- Relatos envolvendo membros do Comitê de Ética deverão ser direcionados à Diretoria de Gente e Gestão;
- Relatos envolvendo o Comitê de Auditoria Estatutário deverão ser direcionados ao Conselho de Administração.

36. Sanções e Penalidades

A TRACK&FIELD® não aceita a alegação de desconhecimento das regras deste Código de Ética e Conduta como justificativa para seu descumprimento.

Quaisquer das ações mencionadas neste Código de Ética e Conduta serão resolvidas por ações corretivas, bem como penalizadas por advertências, suspensão e até mesmo demissão por justa causa quando esta violar, além deste Código de Ética e Conduta, quaisquer das alíneas do art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 (“CLT”)².

Tendo ciência de qualquer irregularidade e/ou infração a este Código de Ética e Conduta, o Colaborador deverá comunicar imediatamente seu superior. Dependendo da violação a Companhia poderá comunicar devidamente as autoridades competentes.

O Comitê de Ética ou Conselho de Administração, conforme o caso, poderá deliberar pela adoção de ações corretivas quando entender necessário, sempre proporcionais à gravidade da violação, conforme as sanções definidas abaixo:

Advertência Verbal

O superior deve explicar ao colaborador os motivos de sua advertência, orientando-o sobre a forma adequada de procedimento e sua expectativa.

Esta advertência não é obrigatória e poderá ser suprimida dependendo da gravidade da ocorrência.

Advertência Escrita

O superior deve explicar ao colaborador os motivos de sua advertência e orientá-lo sobre a forma adequada de procedimento, evitando assim a reincidência.

As advertências ficarão arquivadas no prontuário do colaborador e influenciarão diretamente às análises comportamentais e de merecimento quanto a possíveis promoções.

² Art. CLT, Artigo 482 <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

Suspensão

De acordo com a gravidade da denúncia e sua comprovação após investigação, a Companhia poderá aplicar a suspensão pelo período de um ou mais dias.

Demissão sem Justa Causa

De acordo com a gravidade da denúncia e sua comprovação após investigação, a Companhia poderá desligar o colaborador em função da gravidade ou recorrência do não cumprimento ao definido nesse código, sem a obrigatoriedade de informar o motivo da demissão.

Demissão por Justa Causa

Nos termos da legislação em vigor, abaixo transcrita será aplicada a demissão por justa causa na ocorrência dos atos previstos no Art. 482 da CLT:

“Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional. Vale destacar ainda que a reincidência nas advertências também poderá caracterizar ato de incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia no desempenho das funções ou outra alínea do artigo supramencionado, autorizando assim a Justa Causa.”

Demissão por Falta Grave

Fica a critério da TRACK&FIELD® a demissão de colaboradores que infrinjam as regras deste Código de Ética e Conduta.

As ações corretivas deliberadas pelo Comitê de Ética e/ou pelo Conselho de Administração serão aplicadas pelo responsável (gerente e/ou superior) ou por este em conjunto com a Diretora de Gente&Gestão. Caso as violações praticadas configurarem crime, as autoridades competentes serão comunicadas, sem prejuízo das demais previsões acima descritas.

VIGÊNCIA

Esse Código de Ética e Conduta foi elaborado pela Diretoria de Gente&Gestão sob supervisão do Comitê de Ética e aprovado pelo Conselho de Administração em 27/02/2020, tendo sua revisão sido aprovada pelo Conselho de Administração em 28/04/2023 para vigência a partir de 02/05/2023. Este Código de Conduta será atualizado sempre que a administração julgar necessário.

**Termo de Responsabilidade e Compromisso de Adesão ao Código de Ética e Conduta
TRACK&FIELD®**

Declaro que recebi, li e entendi o Código de Ética e Conduta da TRACK&FIELD®

Declaro, ainda, que conheço minhas obrigações, como profissional, de cumprir com os princípios, normas e determinações nele descritos, bem como as penalidades a que estarei disposto em caso de descumprimento.

Por fim, declaro que tenho conhecimento do canal de comunicação a que devo recorrer em caso de dúvidas a respeito do Código de Ética e Conduta e de possíveis violações que cheguem ao meu conhecimento.

Nome:

Departamento:

Informações sobre contato:

As denúncias deverão ser encaminhadas pelos meios a seguir:

Site: www.canaldeetica.com.br/trackefield/

Telefone: 0800-591-7159

As denúncias podem ser feitas pelo site a qualquer momento ou pelo telefone, de segunda a sexta, das 09 às 17h.

Data: / /

Nome: